**ABSTRAK**

**Penelitian ini didasarkan pada masalah kinerja yaitu rendahnya kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaina Pendidikan dan Pelatihan Kota Bandung yang diduga disebabkan oleh belum dijalankannya prinsip-prinsip pengembangan sumber daya manusia secara optimal.**

**Pendekatan dalam penelitian ini mengenai pengembangan sumber daya manusia dan kinerja pegawai. Metode penelitian yang digunakan adalah metode survey analisis asosiatif yaitu mengetahui hubungan dua variabel atau lebih yang diteliti berdasarkan keadaan yang sebenarnya.**

**Metode penelitian ini juga menggunakan teknik analisis kuantitatif melalui analisis jalur (*Path Analysis*) yang dimaksudkan untuk mengetahui besarnya pengaruh pengembangan sumber daya manusia (X) dengan kinerja pegawai (Y) baik secara simultan maupun parsial.**

**Hasil penelitian menunjukkan, bahwa adanya pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Pendidikan Pelatihan Kota Bandung secara simultan dipengaruhi sebesar 79%, dan adanya pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Bandung secara parsial melalui besaran pengaruh untuk prinsip motivasi (X1) sebesar 3.6%, laporan kemajuan(X2) sebesar 13%, latihan (X3) sebesar 41.1%, dan perbedaan individu (X4) sebesar 21.3. Sedangkan pengaruh variabel lain yang tidak diteliti (epsilon) sebesar 21%.**

**Kesimpulan dalam penelitian ini adalah, bahwa adanya pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Bandung baik secara simultan maupun secara parsial yang diukur melalui prinsip-prinsip motivasi, laporan kemajuan, latihan, dan perbedaan individu. Prinsip latihan memiliki pengaruh yang paling besar terhadap kinerja pegawai, selanjutnya diikuti oleh prinsip perbedaan individu, sedangkan motivasi merupakan komponen yang paling kecil memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai. Terdapat beberapa faktor-faktor yang menjadi penghambat pengaruh pengembangan sumber daya manusia dalam menciptakan kinerja pegawai yang optimal serta terdapat usaha-usaha yang dilakukan untuk mengatasi hambatan-hambatan pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Bandung.**

**Kata kunci: Pengembangan sumber daya manusia, Kinerja Pegawai**

***ABSTRACT***

***This research is based on the performance problem that is the low performance of employees on the Kepegawaina Board of Education and Training Bandung that allegedly caused by the implementation of the principles of human resource development optimally.***

***Approach in this research concerning human resource development and employee performance. The research method used is the survey method of associative analysis that is knowing the relationship of two or more variables under study based on the actual situation.***

***This research method also uses quantitative analysis technique through path analysis which is intended to know the influence of human resource development (X) with employee performance (Y) either simultaneously or partially.***

***The result of the research shows that the influence of human resource development on the performance of the Employees at the Personnel Board of Education Training Bandung City simultaneously influenced by 79%, and the influence of human resource development on the performance of Employees in the Personnel Board Education and Training Bandung partially through the amount The influence for the motivation principle (X1) is 3.6%, the progress report (X2) is 13%, the training (X3) is 41.1%, and the individual difference (X4) is 21.3. While the influence of other variables that are not examined (epsilon) of 21%.***

***The conclusion of this research is that the influence of human resource development on the performance of Personnel of Personnel Board of Education and Training Bandung either simultaneously or partially as measured by motivation principles, progress report, exercise, and individual difference. The principle of exercise has the greatest influence on employee performance, then followed by the principle of individual differences, while the motivation is the smallest component that gives effect to the performance of employees. There are several factors that inhibit the influence of human resource development in creating optimal employee performance and there are efforts undertaken to overcome obstacles affecting the development of human resources on the performance of Employees at the Agency for Human Resources Education and Training Bandung.***

***Keywords: Human Resource Development, Employee Performance***

**RINGKESAN**

**Panalungtikan ieu didasarkeun dina masalah kinerja yaktos pendek na kinerja Pagawe dina Awak Kepegawaina Atikan sarta Palatihan Dayeuh Bandung anu disangka jalaran ku tacan dijalankeun na prinsip-prinsip pengembangan asal tanagi jalmi sacara optimal.**

**Pendekatan dina panalungtikan ieu ngeunaan pengembangan asal tanagi jalmi sarta kinerja pagawe. Padika panalungtikan anu dipake nyaeta padika survey analisis asosiatif yaktos terang hubungan dua variabel atawa langkung anu ditalungtik dumasar kaayaan anu saleresna.**

**Padika panalungtikan ieu oge ngagunakeun teknik analisis kuantitatif ngaliwatan analisis jalur (Path Analysis) anu dimaksadkeun kanggo terang badagna pangaruh pengembangan asal tanagi jalmi (X) kalawan kinerja pagawe (Y) sae sacara simultan atawa parsial.**

**Kenging panalungtikan nembongkeun,yen kitu kaayaanana pangaruh pengembangan asal tanagi jalmi ka kinerja Pagawe dina Awak Kepegawaian Atikan Palatihan Dayeuh Bandung sacara simultan dipangaruhan sagede 79%,sarta kitu kaayaanana pangaruh pengembangan asal tanagi jalmi ka kinerja Pagawe dina Awak Kepegawaian Atikan sarta Palatihan Dayeuh Bandung sacara parsial ngaliwatan besaran pangaruh kanggo prinsip motivasi (X1) sagede 3.6%,laporan kamajuan(X2) sagede 13%,latihan (X3) sagede 41.1%,sarta beda individu (X4) sagede 21.3. Sedengkeun pangaruh variabel sanes anu henteu ditalungtik (epsilon) sagede 21%.**

**Kacindekan dina panalungtikan ieu teh,yen kitu kaayaanana pangaruh pengembangan asal tanagi jalmi ka kinerja Pagawe Awak Kepegawaian Atikan sarta Palatihan Dayeuh Bandung sae sacara simultan atawa sacara parsial anu diukur ngaliwatan prinsip-prinsip motivasi,laporan kamajuan,latihan,sarta beda individu. Prinsip latihan ngabogaan pangaruh anu nu mawi ageung ka kinerja pagawe,selanjutnya dituturkeun ku prinsip beda individu,sedengkeun motivasi mangrupa komponen anu nu mawi alit mikeun pangaruh ka kinerja pagawe. Aya sababaraha faktor-faktor anu barobah kaayaan penghambat pangaruh pengembangan asal tanagi jalmi dina nyiptakeun kinerja pagawe anu optimal sarta aya usaha-usaha anu dipigawe kanggo nungkulan tahanan-tahanan pangaruh pengembangan asal tanagi jalmi ka kinerja Pagawe dina Awak Kepegawaian Atikan sarta Palatihan Dayeuh Bandung.**

**Sanggem kunci: Pengembangan asal tanagi jalmi,Kinerja Pagawe**