**ABSTRAK**

**Berdasarkan hasil penjajagan dan pengamatan yang peneliti lakukan pada Kantor Kecamatan Babakan Sari, peneliti menemukan permasalahan masihrendahnya kualitas administrasi kependudukan. Hal ini terlihat dari indikator : Daya tangggap (*Responsivess*), yaitu keinginan pegawai untuk membantu masyarakat, memberikan pelayanan dengan tanggap dan memberikan kepastian waktu dalam menyelesaikan tugasnya. Hal ini terlihat dari kurang jelasnya kepastian waktu dari pegawai kecamatan dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Masalah tersebut diduga disebabkan Manusia Berbeda Perilaku. Bahwa para pegawai di Kantor Kecamatan Babakan Sari Kota Bandung memiliki pengalaman dan latar belakang pendidikan yang berbeda, hal ini dapat dilihat dari Daftar Urut Kepangkatan (DUK) Kecamatan Babakan Sari Kota Bandung. Contohnya berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan oleh peneliti, pegawai Kecamatan Babakan Sari dalam menyelesaikan pekerjaannya ada yang cepat tanggap dan ada juga yang lambat.**

**Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif analisis, sedangkan teknik penelitian yang digunakan adalah penelitian kepustakaan dan penelitian lapangan yang meliputi observasi non pertisipan, wawancara dan penyebaran angket dengan menggunakan teknik aksidental yang disebarkan kepada 22 responden.**

**Hambatan-hambatan yang dihadapi antara lain: Sumber Daya Manusia (SDM)**

**propesional, hal ini karena para pegawai belum memiliki kemampuan yang merata**

**dalam bekerja sehingga pegawai tidak mampu menyelesaikan pekerjaannya sesuai waktu yang telah ditentukan. Hal ini juga berdampak pada rendahnya kualitas pelayanan yangditerima oleh masyarakat.**

**Usaha-usaha untuk mengatasinya antara lain: Camat memberikan diklat kepada pegawai yang masih rendah kemampuannya dalam mengerjakan tugas-tugas yang diterimanya, agar pegawai memiliki kemampuan yang sejajar dengan yang lainnya.**

**Kesimpulan yang dapat diambil berdasarkan kriteria interpretasi koefisien determinasi menunjukan, bahwa terdapat pengaruh perilaku organisasi yang cukup kuat terhadap Kinerja Pegawai, dan bisa dikatakan terdapat**

**pengaruh yang positif. Dengan demikian, hipotesis konseptual mengenai perilaku organisasi terhadap Kinerja Pegawai teruji.**

**Saran-saran dari peneliti diantaranya Camat harus lebih selektif lagi dalam**

**menempatkan bawahannya dalam bekerja. Artinya bahwa dalam penempatan pegawaiharus disesuaikan berdasarkan bidang yang dikuasai serta penempatan pegawai harus disesuaikan berdasarkan kemampuan serta pengalaman yang dimiliki oleh bawahannya.**

**RINGKESAN**

 **Dumasar kenging penjajagan sarta paniten anu peneliti pigawe dina Kantor Kacamatan Babakan Cipati,peneliti mendak masalah rendahnya keneh kualitas administrasi kependudukan. Perkawis ieu katembong ti indikator : Tanagi tangggap (Responsivess),yaktos kahayang pagawe kanggo ngabantuan balarea,mikeun pangladen kalawan tanggap sarta mikeun kapastian wanci dina ngabereskeun pancen na. Perkawis ieu katembong ti kirang tangtos na kapastian wanci ti pagawe kacamatan dina mikeun pangladen ka balarea. Masalah kasebat disangka jalaran Jalmi Benten Laku-lampah. Yen para pagawe di Kantor Kacamatan Babakan Cipati Dayeuh Bandung ngabogaan pangalaman sarta kasang pengker atikan anu benten,perkawis ieu tiasa ditingali ti Daptar Urut Kepangkatan (DUK) Kacamatan Babakan Cipati Dayeuh Bandung. Contona dumasar kenging paniten anu dipigawe ku peneliti,pagawe Kacamatan Babakan Cipati dina ngabereskeun pagawean na aya anu enggal tanggap sarta aya oge anu alon**.

 **Padika panalungtikan anu dipake nyaeta padika deskriptif analisis,sedengkeun teknik panalungtikan anu dipake nyaeta panalungtikan kepustakaan sarta panalungtikan lapang anu ngawengku observasi non pertisipan,wawancara sarta sumebarna angket kalawan ngagunakeun teknik aksidental anu disebarkeun ka 22 responden.
Tahanan-tahanan anu disanghareupan antawis lain: Asal Tanagi Jalmi (SDM)
propesional,perkawis ieu margi para pagawe tacan ngabogaan pangabisa anu merata
dina didamel ku kituna pagawe henteu sanggem ngabereskeun pagawean na luyu wanci anu atos dicindekkeun. Perkawis ieu oge berdampak dina pendek na kualitas pangladen yangditerima ku balarea.**

 **Usaha-usaha kanggo nungkulan na antawis lain: Camat mikeun diklat ka pagawe anu pendek keneh kamampuhanana dina ngagawekeun pancen-pancen anu ditarima na,supados pagawe ngabogaan pangabisa anu sajajar kalawan anu lianna.**

 **Kacindekan anu tiasa dicokot dumasar kriteria interpretasi koefisien determinasi menunjukeun en aya pangaruh laku-lampah organisasi anu cakep kiat ka Kinerja Pagawe sarta tiasa disebutkeun aya pangaruh anu positip. Ku kituna, hipotesis konseptual ngeunaan laku-lampah organisasi ka Kinerja Pagawe teruji.**

 **Saran-bongbolongan ti peneliti diantarana Camat kedah langkung selektif deui dina nempatkeun bawahannya dina didamel. Hartina yen dina nempatkeun pegawaiharus disaluyukeun dumasar widang anu dikawasa sarta nempatkeun pagawe kedah disaluyukeun dumasar pangabisa sarta pangalaman anu kagaduh ku bawahannya .**

**ABSTRACT**

 **Based on the results of the assessment and observations that the researchers conducted at the Babakan Sari District Office, researchers found the problems were still low in the quality of population administration. This can be seen from the indicators: Responsiveness (responsiveness), namely the desire of employees to help the community, provide responsive services and provide certainty in completing their tasks. This can be seen from the lack of clarity in the certainty of the time of the sub-district employees in providing services to the community. This problem is thought to be caused by different human behavior. That the employees at Babakan Sari District Office in Bandung City have different experiences and educational backgrounds, this can be seen from the Rank Rank Order (DUK) of Babakan Sari District, Bandung City. For example, based on the results of observations made by researchers, Babakan Sari District employees in completing their work were quick and some were slow.**

 **The research method used is descriptive analysis method, while the research technique used is library research and field research which includes non-participant observation, interviews and questionnaires using accidental techniques distributed to 22 respondents.**

 **Constraints faced include: Human Resources (HR) professional, this is because the employees do not have even ability in work so that employees are not able to complete the work according to the time specified. This also has an impact on the low quality of services received by the community.**

 **Efforts to overcome them include: Head of sub-district provides training to employees who are still low in their ability to do the tasks they receive, so that employees have capabilities that are equal to others.**

 **Conclusions that can be taken based on the interpretation criteria of the coefficient of determination show that there is a significant influence of organizational behavior on Employee Performance, and can be said to be**

**positive influence. Thus, the conceptual hypothesis regarding organizational behavior towards Employee Performance is tested.**

 **Suggestions from researchers include Camats must be more selective in depth put subordinates at work. This means that the placement of employees must be adjusted based on the fields mastered and the placement of employees must be adjusted based on the abilities and experience possessed by their subordinates.**