**ABSTRAK**

**Berdasarkan hasil penjajagan dan pengamatan yang peneliti lakukan pada Kantor Kecamatan Antapani , 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 Antapani memiliki pengalaman dan latar belakang pendidikan yang berbeda, hal ini dapat dilihat dari Daftar Urut Kepangkatan (DUK) Kecamatan Antapani. Contohnya berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan oleh peneliti, pegawai Kecamatan Antapani 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 hasil assessments sarta observasi yen peneliti do di Kantor Kecamatan Antapani, peneliti kapanggih masalah masihrendahnya administrasi penduduk kualitas. Ieu bisa ditempo tina indikator: Power revved up (Responsivess), nyaéta kahayang karyawan pikeun mantuan masarakat, nyadiakeun layanan kalayan waktos respon sarta méré kapastian di completing tugas na. Ieu dibuktikeun tina kurangna kapastian jelas ngeunaan hiji karyawan sub-distrik di nyadiakeun layanan ka masarakat. Masalah disangka disababkeun ku Paripolah Asasi Manusa Béda. Yén clerks di Kacamatan Kantor Antapani gaduh pangalaman sarta kasang tukang atikan mah béda, ieu bisa ditempo ti Daptar Susun jajaran subdistrict (duk) Antapani. Contona, dumasar kana hasil observasi dijieun ku peneliti, pagawé ti Antapani Kecamatan di completing karya aya respon gancang sarta sababaraha anu slow.**

**Metodeu dipaké nya éta métode déskriptif analisis deskriptif, sedengkeun téhnik panalungtikan dipaké nyaéta studi panalungtikan sastra jeung widang nu ngawengku observasi pertisipan non, wawancara sarta questionnaires ngagunakeun téhnik kahaja disebarkeun ka 22 responden.**

**The halangan Nyanghareupan ku, antara séjén: Sumber Daya Manusia (SDM)**

**propesional, éta sabab pagawe teu acan dikembangkeun seragam a**

**Karya supados karyawan teu bisa ngalengkepan pakasaban nurutkeun kana waktu dieusian. Ogé adversely mangaruhan kualitas layanan yangditerima ku masarakat.**

**Usaha nungkulan kaasup: sub-distrik nyadiakeun latihan pikeun pagawé anu masih low pangabisa dina tugas eta narima, jadi nu karyawan miboga kamampuh sajajar saling.**

**Kacindekan nu bisa digambar dumasar kana kriteria tina interpretasi tina koefisien tina tekad nunjukeun yen aya kabiasaan organisasi signifikan anu cukup kuat di kinerja pagawe, sarta bisa disebutkeun aya**

**pangaruh positif. Ku kituna, hipotésis konseptual kana kabiasaan organisasi dina kinerja pagawe teruji.**

**Saran ti peneliti kaasup sub-distrik kudu leuwih selektif deui**

**nempatkeun bawahan di pagawean. Ieu ngandung harti yén dina pegawaiharus panempatan disaluyukeun dumasar kana widang-dikawasa jeung staffing kudu disaluyukeun dumasar kamampuhan jeung pangalaman kasurupan ku bawahan-Na.**

**ABSTRACT**

**Results of assessments of observation of yen researchers did at the Antapani Sub-District Office, researchers advanced problems still low quality population administration. Ieu can be placed as an indicator: Power revved up (Responsiveness), the moment that the employee is helping the community, so the service for social service is a response to the task of completing the task. In the meantime, Tina lacks clear certainty about the use of Hiji sub-district employees being provided by the community. The problem is thought to have been killed by the Manasi Béda. The clerks in the Antapani Office were noisy with the Sarta Kasang experience, the mahat béda, which could be occupied by the Daptar Arrange the Antapani subdistrict (duk) line. Contona, from the results of observations conducted by researchers, pagawé ti Antapani Subdistrict completed with the work of a draft response sarta sababaraha anu slow.**

**The method used was descriptive method with descriptive analysis, while the clinical method was carried out by a literature study of non-attendant non-observers, interviews with 22 questionnaires were then disbursed to 22 respondents.**

**The Nyanghareupan obstacle, between séjén: Human Resources (HR)**

**propesional, éta sabab pagawe teu acan was developed in a uniform a**

**Employee supply works can be in the right direction when it is time to prepare. Ogé adversely complies with the quality of service received by the community.**

**Efforts to support the disaster: the sub-district has been training for pagawé but I still have a low chance of being assigned the task of eta narima, so I hope your employees can get along with each other.**

**Kacindekan nu can be drawn on the basis that if the criteria for interpreting the coefficient of determination show the yen, the significant organizational habits will be strong enough in the performance of Pagawe, and can be called a good example.**

**positive influence. Ku kituna, the conceptual hypothesis of the organization's practices in pagawe performance has been tested.**

**It is suggested that researchers from sub-districts should be more selective**

**occupy subordinates on pagawean. Ie handung it means that the employees of the dispute must be visited by the dumasar kana widang - in the presence of the staffing group, they must be persecuted but in the meantime we provide the experience of my nephew's subordinates - Na.**