# ABSTRAK

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan peranan penting bagi kegiatan lembaga atau organisasi khususnya di Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Barat sebab bagaimanapun kemajuan dan keberhasilan suatu lembaga atau organisasi tidak terlepas dari peran serta kemampuan sumber daya manusia yang profesional. Melihat banyaknya kendala perihal SDM di Indonesia diketahui salah satu faktor penyebabnya adalah kinerja pada pegawai. Masalah kinerja pegawai ini yang menjadi latar belakang oleh masalah yang berhubungan dengan Aparatur Sipil Negara bahwa kinerja pegawai pada Sub bagian Kepegawaian dan Umum Dinas Perkebunan Jawa Barat dilihat dari Kualitas, Kuantitas, Ketepatan Waktu, dan Interpersonal belum baik dimana kemampuan pegawai dalam penyelesaikan target capaian kerjanya masih belum optimal sehingga belum berjalan dengan baik.

Teori kinerja pegawai yang digunakan yaitu dari Benarddin dan Russel. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif dengan pendekatan kualitatif, ini menciptakan suatu data yang dapat di hasilkan berdasarkan pengamatan terhadap objek penelitian. Alasan menggunakan kualitatif karena berkaitan dengan objek yang akan diteliti yaitu kepegawaian khususnya kinerja pegawai. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan tiga cara atau tiga teknik yaitu teknik wawancara, observasi dan dokumentasi. Pendekatan yang digunakan yaitu dari pendekatan Model Miles dan Huberman dalam Sugiyono yakni mereduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan atau verifikasi data.

Hasil penelitian analisis kinerja pegawai pada sub bagian kepegawaian dan umum di Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Barat ini menunjukkan bahwa dapat dikatakan cukup maksimal. Namun, pada kondisi di lapangan perlu adanya perhatian dan arahan yang lebih sebab masih banyak pegawai yang belum optimal karena terdapat beberapa indikator yang belum terpenuhi.

**Kata Kunci** : Kinerja Pegawai, Kepegawaian, dan Dinas Perkebunan

## ABSTRACT

Human Resources (HR) is an important role in the activities of institutions or organizations, especially in the West Java Province Plantation Service, because after all the progress and success of an institution or organization cannot be separated from the role and capabilities of professional human resources. Seeing the many obstacles regarding HR in Indonesia, it is known that one of the contributing factors is the performance of employees. This employee performance problem is the background by problems related to the State Civil Apparatus that the performance of employees in the Civil Service and General Division of the West Java Plantation Service is seen from the Quality, Quantity, Timeliness, and Interpersonal not yet good where the ability of employees in completing their work achievement targets still not optimal so it has not run well.

The theory of employee performance used is from Benarddin and Russell. The research method used is descriptive with a qualitative approach, this creates data that can be generated based on observations of the research object. The reason for using qualitative is because it relates to the object to be studied, namely staffing, especially employee performance. Data collection techniques are carried out in three ways or three techniques, namely interview, observation, and documentation techniques. The approach used is from the Miles and Huberman Model approach in Sugiyono, namely reducing data, presenting data, and drawing conclusions or verifying data.

The results of the analysis of employee performance in the sub-section of personnel and general at the Plantation Service of West Java Province indicate that it can be said to be quite maximal. However, the conditions in the field need more attention and direction because there are still many employees who are not optimal. After all there are several indicators that have not been met.

**Keywords :** Employee Performance, Staffing, and Plantation Service.

**RINGKESAN**

Sumber Daya Manusia (SDM) mangrupa kalungguhan anu penting pikeun kagiatan lembaga atawa organisasi hususna di Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Barat, sabab sagemblengna kamajuan jeung kasuksesan hiji lembaga atawa organisasi teu bisa leupas tina peran jeung kamampuh SDM anu professional. Ningali seueurna kendala ngeunaan SDM di Indonésia, dipikanyaho yén salah sahiji faktor anu nyumbangkeun nyaéta kinerja karyawan. Masalah kinerja pagawé ieu téh kasang tukang ku masalah anu aya patalina jeung Aparatur Sipil Negara yén kinerja pagawé di Dines Sipil jeung Divisi Umum Dinas Perkebunan Jawa Barat ditingali tina Kualitas, Kuantitas, Ketepatan Waktu, jeung Interpersonal anu tacan alus. Kamampuh karyawan dina ngaréngsékeun targét kahontalna gawéna masih kénéh tacan optimal ku kituna tacan jalan kalawan hadé.

Téori kinerja pagawé anu dipaké nyaéta ti Benarddin jeung Russell. Métode panalungtikan anu digunakeun nya éta déskriptif kalawan pendekatan kualitatif, nya éta nyieun data anu bisa dihasilkeun dumasar kana obsérvasi objék panalungtikan. Alesan digunakeunana kualitatif téh lantaran aya patalina jeung objék nu rék ditalungtik, nyaeta kepegawaian hususna kinerja pagawé. Téhnik ngumpulkeun data dilaksanakeun ku tilu cara atawa tilu téhnik, nya éta téhnik wawancara, observasi, jeung dokuméntasi. Pamarekan anu digunakeun nyaéta tina pendekatan Model Miles jeung Huberman dina Sugiyono, nyaeta réduksi data, nepikeun data jeung nyieun kacindekan atawa verifikasi data.

Hasil analisis kinerja pagawé di Divisi Kapagawéan jeung Umum Dinas Perkebunan Propinsi Jawa Barat nuduhkeun bisa disebutkeun geus cukup maksimal. Sanajan kitu, kondisi di lapangan perlu leuwih perhatian jeung arah sabab masih loba pagawé anu teu optimal alatan aya sababaraha indikator anu can kaeusi.

**Kata Kunci :** Kinerja Pagawé, Pagawé, jeung Dinas Perkebunan