

## ABSTRAK

Berdasarkan hasil pengamatan peneliti pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bandung diperoleh bahwa kinerja pegawai masih rendah, hal ini terlihat dari indikator : Penyelesaian tugas atau pekerjaan yang tidak tepat waktu dan kualitas kerja pegawai masih belum memuaskan. Peneliti menyimpulkan ini disebabkan oleh : Kemampuan pegawai yang berbeda-beda dan minimnya pengalaman yang dimiliki oleh para pegawai yang berkaitan dengan penyelesaian pekerjaan.

Metode yang digunakan adalah Metode penelitian Deskriptif analisis teknik pengumpulan data dan penelitian lapangan yang terdiri dari observasi, wawancara dan angket yang disebarakan kepada responden sebanyak 63 orang pegawai dengan menggunakan skala likert.

Hambatan – hambatan yang dihadapi dalam pelaksanaan perilaku organisasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bandung yaitu, Kepala Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bandung terlalu sibuk dengan pekerjaannya diluar kantor sehingga kurang memperhatikan bawahannya dan juga kurang memberikan motivasi terhadap pegawainya, selain itu Kepala Dinas kurang mengadakan evaluasi secara terjadwal tentang pelaksanaan pekerjaan.

Usaha – usaha yang dilakukan untuk mengatasi hambatan – hambatan yaitu, Kepala Dinas memberikan kewenangan kepada tiap-tiap Kepala Sub Bagian agar dapat mengawasi secara intensif para pegawainya dan lebih mengarahkan para pegawainya untuk mengefektifkan waktu seefektif mungkin dalam menyelesaikan pekerjaan, selain itu Kepala Dinas harus lebih memperhatikan kebutuhan-kebutuhan para pegawainya yang dapat menunjang pelaksanaan pekerjaan seperti mengadakan diklat dan juga pemberian reward sebagai bentuk motivasi terhadap para pegawai.

Kesimpulan yang dapat peneliti kemukakan berdasarkan hasil hitung angket dengan SPSS (Statistical Product and Service Solutions), wawancara dan observasi menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara perilaku organisasi terhadap kinerja pegawai. Sedangkan faktor lain yang tidak terdefinisi, cukup mempengaruhi variabel kinerja pegawai, selain variabel perilaku organisasi, seperti disiplin kerja dan pengawasan. Dengan demikian, hipotesis konseptual mengenai pengaruh perilaku organisasi terhadap kinerja pegawai teruji.

Saran-saran yang dapat peneliti kemukakan berupa saran praktis dengan lebih memperhatikan hal-hal yang harus dilakukan dan saran akademis dengan memperluas wawasan, ilmu pengetahuan dan mengembangkan data serta informasi mengenai pentingnya pelaksanaan perilaku organisasi terhadap kinerja pegawai untuk kelancaran pelaksanaan pekerjaan dan pencapaian tujuan.

## **ABSTRACT**

*Based on observations of researchers at the Department of Labor found that the Bandung District employee performance is still low, it is seen from the indicators: Completion of the task or job that is not timely and quality work of employees is still not satisfactory. researchers concluded this was due to: The ability of different employees and the lack of experience of the employees related to the completion of the work.*

*The method used is descriptive research methods of data collection and analysis techniques of field research consisted of observation, interviews and questionnaires were distributed to the respondents as many as 63 employees by using Likert scale.*

*Obstacles encountered in the implementation of organizational behavior on Employee Performance Department of Labor Bandung regency namely, Head of Labor Bandung regency was too busy with his work out of the office so that less attention to his subordinates and also lack of motivation to employees, in addition to the Head of less conduct an evaluation scheduled on the implementation of the work.*

*Efforts to overcome obstacles - obstacles that, the Head of Department gave authority to each Head of Section in order to supervise intensively employees and directing employees to streamline the time as effectively as possible in completing the work, in addition to the Head of Department should be more pay attention to the needs of its employees to support the implementation of the work such as holding training and also reward as a form of motivation to employees.*

*Conclusions can researchers put forward based on the arithmetic questionnaire with SPSS (Statistical Product and Service Solutions), interviews and observations show that there are positive influence between organizational behavior on employee performance. While other factors are undefined, enough to affect employee performance variables, in addition to organizational behavior variables, such as work discipline and supervision. Thus, the conceptual hypotheses regarding organizational behavior influence on employee performance tested.*

*The suggestions can be put forward practical suggestions researcher with more attention to the things that must be done and suggestions to broaden academic, science and develop data and information on the importance of the implementation of organizational behavior to employee performance for the smooth execution of the work and achievement of goals.*

## ABSTRAK

Dumasar kenging paniten peneliti dina Dines Tenaga Kerja Kabupaten Bandung ditampa yen kinerja pagawe awon keneh, perkawis ieu katembong ti indikator : Penyelesaian pancen atawa pagawean anu henteu pas wanci sarta kualitas damel pagawe tacan keneh nyugemakeun. Peneliti nyimpulkeun ieu jalaran ku : Pangabisa pagawe anu benten-benten sarta minimnya pangalaman anu kagaduh ku para pagawe anu patali jeung penyelesaian pagawean. Padika anu dipake nyaeta Padika panalungtikan Deskriptif analisis teknik pengumpulan data sarta panalungtikan lapang anu diwangun ti observasi, wawancara sarta angket anu disebarkeun ka responden saloba 63 jalmi pagawe kalawan ngagunakeun skala likert.

Tahanan - tahanan anu disanghareupan dina palaksanaan laku-lampah organisasi ka Kinerja Pagawe Dines Tenaga Kerja Kabupaten Bandung yaktos, Kepala Dines Tenaga Kerja Kabupaten Bandung rarepot teuing kalawan pagawean na diluar kantor ku kituna kirang nengetan bawahannya sarta oge kirang mikeun motivasi ka pagawe na, sajaba ti eta Kepala Dines kirang ngayakeun evaluasi sacara terjadwal ngeunaan palaksanaan pagawean.

Usaha - usaha anu dipigawe kanggo nungkulan tahanan - tahanan yaktos, Hulu Dines mikeun kewenangan ka saban-saban Kepala Sub Bagian supados tiasa ngawaskeun sacara intensif para pagawe na sarta langkung nyanghareupan para pagawe na kanggo mengefektifkeun wanci seefektif manawi dina ngabereskeun pagawean, sajaba ti eta Kepala Dines kedah langkung nengetan kaperluan-kaperluan para pagawe na anu tiasa ngarojong palaksanaan pagawean sepertos ngayakeun diklat sarta oge pamasihan reward minangka wangun motivasi ka para pagawe.

Kacindekan anu tiasa peneliti kemukakan dumasar kenging etang angket kalawan SPSS (Statistical Product and Service Solutions), wawancara sarta observasi nunjukeun yen aya pangaruh anu positip antawis laku-lampah organisasi ka kinerja pagawe. Sedengkeun faktor sanes anu henteu terdefinisi, cekap mangaruhan variabel kinerja pagawe, jabi variabel laku-lampah organisasi, sepertos disiplin damel sarta pengawasan. ku kituna, hipotesis konseptual ngeunaan pangaruh laku-lampah organisasi ka kinerja pagawe teruji.

Bongbolongan-bongbolongan anu tiasa peneliti kemukakan mangrupi bongbolongan praktis kalawan langkung nengetan perkawis-perkawis anu kedah dipigawe sarta bongbolongan akademis kalawan memperluas wawasan, elmu kauninga sarta ngembangkeun data sarta informasi ngeunaan pentingna palaksanaan laku-lampah organisasi ka kinerja pagawe kanggo kelancaran palaksanaan pagawean sarta pencapaian tujuan.