**ABSTRAK**

**Berdasarkan hasil pengamatan peneliti pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bandung diperoleh bahwa kinerja pegawai masih rendah, hal ini terlihat dari indikator, kualitas kerja pegawai masih rendah pada ketata usahaan dinas dalam mengerjakan surat-surat pertanggung jawaban (SPJ) teknologi tepat guna dan inisiatif pegawai kurang dapat mengembangkan pikiran dalam mengerjakan tugas yang telah diberikan. Hal ini disebabkan oleh : kedisiplinan kurang ditegakan dengan baik, Kepala Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bandung kurang menegakan sanksi hukuman kedisiplinan pada pegawai yang melanggar kedisiplinan.**

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

**Hambatan-hambatan yang dihadapi oleh pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bandung adalah sebagai berikut : kedisiplinan kurang ditegakan dengan baik, kepala dinas kurang tegas menerapkan sanksi hukuman kedisiplinan terhadap pegawai yang melanggar kedisiplinan dan kepala dinas kurang memberikan pengawasan melekat, terlihat dari tidak adanya evaluasi dari Kepala Dinas terhadap hasil kerja pegawainya dan tidak adanya evaluasi terhadap bawahan yang kesiangan dan pulang lebih awal.**

**Usaha-usaha yang dilakukan oleh Kepala Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bandung adalah sebagai berikut : Kepala Dinas harus menegakan kedisiplinan dengan tegas sesuai dengan aturan dan sanksi yang berlaku terhadap pegawai yang melanggar kedisiplinan dalam bekerja, supaya para pegawai mau bekerja dengan baik dan menghasilkan kualitas kerja yang maksimal dan Kepala Dinas harus mengadakan pengawasan secara melekat dalam kegiatan kerja pegawai yang dilakukan didinas tenaga kerja, seperti mengadakan evaluasi sesudah kegiatan kerja dilaksanakan.**

**Kesimpulan yang dapat peneliti kemukakan berdasarkan hasil hitung angket dengan SPSS (Statistical Product and Service Solutions), wawancara dan observasi menunjukan bahwa terdapat pengaruh yang besar antara kedisiplinan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, hipotesis konseptual mengenai pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja pegawai teruji.**

**Saran yang dapat peneliti sampaikan antara lain Kepala Dinas harus menegakan kedisiplinan dengan tegas supaya tidak terdapat lagi pegawai yang melanggar kedisiplinan dalam bekerja dan Kepala Dinas harus mengadakan pengawasan melekat terhadap pegawai dengan baik supaya kedisiplinan dan kinerja pegawai yang dihasilkan sesuai dengan harapan.**

**ABSTRACT**

***Based on observations of researcher at Department of Labor's Office of Bandung Regency obtained that employee performance is still low, it's seen from the indicators: quality of administration employees is still low in completing responsibilty paper (SPJ) appropriate technology and employee initiatives are less able to develop mind in doing the task that has been given. This caused by: the lack of discipline enforced properly, the Head of Department of Labor Bandung Regency less enforce sanctions discipline penalties on employees who violate discipline.***

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

***The obstacles faced by employees of Department of Labor Bandung Regency are as follows:* *discipline is less enforced properly, the Head of Department is less assertive discipline to apply punitive sanctions against employees who violate discipline and the Head of Department not providing supervision attached, seen from the absence of an evaluation of the Head of Department on the work of employees and lack of evaluation of the subordinates who oversleep and return more early.***

***Efforts undertaken by the Head of Department of Labor Bandung Regency are as follows: the Head of Department must enforce discipline in accordance with the applicable rules and sanctions against employees who violate the discipline of work, so that employees want to work well and produce good quality employee performance and the Head of Department should conduct supervision Periodic employee activities undertaken in the labor department, such as an evaluation after work activities.***

***The conclusion that can be calculated based on the researchers pointed out a questionnaire with SPSS (Statistical Product and Service Solutions), interviews and observations indicate that there is a great influence on employee performance between discipline. Thus, conceptual hypothesis about the effect on employee performance discipline tested.***

***The suggestions by researcher are: the Head of Department should enforce discipline in the offices so that there is no longer an employee who violated discipline in work and the Head of Department should conduct supervision properly attached to the employee so that discipline and employee performance are produced in accordance with expectations.***

**ABSTRAK**

**Dumasar kana hasil panintenan panalungtikan di Kantor Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bandung, ka tinggal yen masih kurangna kinerja pagawe. Hal ieu katinggal ti indikator, kualitas kerja pagawe masih kirang dina katatausahaan dinas dina ngadamelan serat-serat pertanggung jawaban (SPJ) teknologi tepat guna jeung pagawe kirang inisiatif teu tiasa ngembangkeun pikiran dina ngerjakeun tugas anu tos dipasihkeun, hal ieu disebabkeun : kadisiplinan kirang diterapkeun sacara alus, Kepala Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bandung kirang nerapkeun sanksi kadisiplinan ka pagawe anu ngalanggar kadisiplinan.**

**Metode anu dipake nyaeta metode panalungtikan asosiatif, teknik ngumpelkeun data sarta panalungtikan lapangan anu ngawengku nyaeta observasi, wawancara jeung angket anu disebarkeun ka responden saloba 63 pagawe sarta ngagunakeun skala likert.**

**Bangbaluh anu karandapan ku pagawe Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bandung nyaeta saperti : kadisiplinan kirang diterapkeun sacara alus, kepala dinas kirang tegas neurapkeun sangsi hukuman kadisiplinan ka pagawe anu ngalanggar kadisiplinan sarta kepala dinas kirang masihan perhatosan anu netap, katinggal yen teu ayana evaluasi ti kepala dinas ngeunaan hasil gawe pagawena sarta teu aya evaluasi ngeunaan pagawe anu kabeurngan sarta mulang leuwih awal.**

**Tarekah anu dilakonan ku Kepala Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bandung nyaeta seperti : kepala dinas kudu nerapkeun sangsi kadisiplinan kapagawe kalayan tegas sesuai jeung aturan sarta sangsi anu ditetepkeun kanggo pagawe anu ngalanggar kadisiplinan dina digawe, supados para pagawe daek digawe kalayan alus sarta ngahasilkeun kualitas pagawean anu maksimal, sarta kepala dinas kedah ngayakeun pangawasan anu rutin dina sajeroning kagiatan pagawe anu dilakukeun di dinas tenaga kerja sapertos ngayakeun evaluasi saengges kagiatan gawe.**

**Kacindekan anu dicangking ku panalungtik nembrakeun dumasar kana hasil ngitung angket kalawan lampah SPSS (statistical product and Service solution), wawancara jeung observasi nembongkeun aya pangaruh anu gede antara kadisiplinan kana kinerja pagawe, kukitunan hipotesis konseptual ngenaan pangaruh kadisiplinan kana kinerja pagawe geus kauji.**

**Bongbolongan anu paneliti bisa tepikeun nyaeta Ka kepala dinas kudu ngadegkeun kadisiplinan kalayan tegas supaya teu aya deui pagawe ngalanggar kadisiplinan dina digawe jeung kepala dinas ngayakeun pangawasan anu keureup jeung alus ka pagawe, ngarah kadisiplinan jeung kinerja pagawe ngahasilkeun sarua jeung kahayang.**