**ABSTRAK**

Berdasarkan hasil pengamatan peneliti pada Kecamatan Sukajadi Kota Bandung diperoleh bahwa kinerja pegawai masih rendah, hal ini terlihat dari indikator : Kualitas kerja yang masih rendah dan ketepatan waktu pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan masih kurang. Hal ini disebabkan oleh : Kemampuan pegawai Kecamatan Sukajadi Kota Bandung masih belum optimal dan ketegasan pimpinan Kecamatan Sukajadi Kota Bandung yang kurang.

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 19 orang pegawai dengan menggunakan skala likert.

Hambatan-hambatan yang dihadapi Kecamatan Sukajadi Kota Bandung adalah sebagai berikut : Kemampuan pegawai Kecamatan Sukajadi Kota Bandung dalam melaksanakan tugasnya masih belum optimal dan ketegasan pimpinan Kecamatan Sukajadi Kota Bandung masih kurang dalam menerapkan sanksi bagi pegawai yang indisipliner.

Usaha-usaha yang dilakukan pimpinan Kecamatan Sukajadi Kota Bandung adalah sebagai berikut : Pimpinan Kecamatan Sukajadi Kota Bandung harus aktif dan secara langsung mengawasi bawahan serta memberikan bimbingan dan petunjuk kepada pegawai dalam menjalankan tugasnya di Kecamatan Sukajadi Kota Bandung dan pimpinan Kecamatan Sukajadi Kota Bandung harus berani mengambil sikap tegas dalam memberikan sanksi tegas yang bersifat mendidik terhadap bawahannya yang melakukan indisipliner.

Kesimpulan yang dapat peneliti kemukakan berdasarkan hasil hitung angket dengan SPSS (Statistical Product and Service Solutions), wawancara dan observasi menunjukan bahwa terdapat pengaruh antara kedisiplinan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan faktor lain yang tidak terdefinisi, cukup mempengaruhi variabel kinerja pegawai, selain variabel kedisiplinan. Dengan demikian, hipotesis konseptual mengenai pengaruh kedisiplinan 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 kedisiplinan terhadap kinerja pegawai untuk kelancaran pekerjaan yang dibebankan.

**ABSTRACT**

Based on the result of the writer’s observation in the Office of Sukajadi District Bandung obtained that employee performance is still low, it is seen from the indicators: Quality of work is still low and punctuality of employees in completing the work is still lacking. Those are caused by: The ability of employees of the District Sukajadi Bandung is still not optimal and firmness Sukajadi Bandung sub district leadership is lacking.

The writer used asosiative as the research method. The technique of collecting the data and field research that conducted by the writer consists of observation, interview and questionnaire which are spread to respondents as many as 19 employees using the Likert scale.

The obstacles which faced by the employees the Office of Sukajadi District Bandung is as follows: The ability of employees of the District Sukajadi Bandung in carrying out its duties are still not optimal and the firmness of the District leadership Sukajadi Bandung City is still lacking in applying disciplinary sanctions for employees.

The efforts that implemented by the Head of the District Sukajadi Bandung is as follows: Chairman of the Office of Sukajadi District Bandung should actively and directly supervise subordinates and provide guidance and instructions to employees in performing their duties in the District Sukajadi Bandung and the leadership of Office of Sukajadi District must take assertiveness in delivering didactic strict sanctions against subordinates who commit disciplinary.

The conclusion that the writer could put forward is based on the questionnaire counts result using SPSS (Statistical Product and Service Solutions), interview and observation show that there is influence between discipline on employee performance. While other factors are undefined, enough to affect employee performance variables, variables other than discipline. Thus, the conceptual hypothesis about the effect on employee performance-tested discipline.

The suggestions that the writer could forward are to be more concern on the things that must be done (practical suggestion) and to expand knowledge, science, and to develop data and information about the importance of discipline against the employee's performance for smooth work charged.

**ABSTRAK**

Dumasar kana hasil panintenan panalungtik ti Kacamatan Sukajadi Kota Bandung dicangking hasil yen kinerja pandambeul masih keneh hengker/rendah, hal ieu katingal tinu indikator : kualitas gawe nu masih keneh rendah sarta kateupatan waktos pagawe dina ngarengsekeun pagawean masih keneh kirang. Pangna kitu : kamampuan pagawe Kacamatan Sukajadi Kota Bandung masih keneh acan optimal sarta kateugeusan pimpinan Kacamatan Sukajadi Kota Bandung masih kirang.

Metodeu anu dianggo nyaeta metodeu panalungtikan asosiatif analisis teknik ngumpulkeun data sarta panalungtikan lapangan anu ngaweungku observasi, wawancara, sareung angket anu disumebar ka responden nu jumlahna 19 urang pagawe kalayan ngagunakeun skala likert.

Bangbaluh anu karandapan ti Kacamatan Sukajadi Kota Bandung nya eta : kamampuan pagawe Kacamatan Sukajadi Kota Bandung dina ngalakonan pancenna masih keneh kirang optimal sarta kirang teugeus pimpinan Kacamatan Sukajadi Kota Kandung masih kirang dina neurapkeun sanksi pikeun pagawe nu kirang disiplin.

Tarekah nu tos dilakonan pimpinan Kacamatan Sukajadi Kota Bandung nya eta : pimpinan Kacamatan Sukajadi Kota Bandung keudah aktif sarta sacara langsung ngawas pagawe sareung masihkeun arahan pikeun pagawe dina ngalakonan pancenna ti Kacamatan Sukajadi Kota Bandung sarta keudah wantun dina sikap teugeuss dina masihan sanksi nu sifatna ngadidik ka pawawena nu kirang disiplin.

Kacindekan anu dicangking ku panalungtik tembrakeun dumasar kana hasil ngitung angket kalawan lampah SPSS (statistical product and service solutions), wawancara sareung observasi nembongkeun yen aya pangaruh antara kadisiplinan kana kinerja pagawe, ari faktor sejenna anu teu ka definisi, kawilang mangaruhan variabel kinerja pagawe, lian variabel kadisplinan, ku kitu na, hipotesis konseptual ngeunaan pangaruh kadisplinan kana kinerja pagawe tos kauji.

Saran anu dicangking ku panalungtik nembrakeun mangrupa saran praktis kalawan merhatikeun hal-hal anu keudah dilakonan sarta saran akademis kalayan mekarkeun wawasan, ilmu pengetahuan sareung ngembangkeun data sarta informasi ngeunaan peuntingna kadisplinan kana kinerja pagawe pikeun kalancaran pagawean anu ditibankeun.