**ABSTRAK**

**Permasalahan yang dikaji dalam hal ini adalah mengenai Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin kerja pegawai Sekretariat Badan Perencanaan Pembanguna Daerah Kota Bandung. Yang ditandai dengan tingkat keterlambatan pegawai, ketidak hadiran pegawai, tidak tercapainya target pencapaian kinerja akibat pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai tidak sesuai dengan kemampuan pegawai yang bersangkutan sehingga tujun organisasi tidak dapat tercapai, serta pelanggaran disiplin lainnya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adakah pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja pegwai serta untuk mengetahui hambatan-hambatan pelaksanaan pengawasan terhadap disiplin kerja serta usaha-usaha untuk menanggulangi hambatan-hambatan dalam pelaksanaan pengawasan terhadap disiplin kerja pegawai.**

**Metode penelitian ini menggunakan metode deskriptif analisis, sedangkan teknik penelitian yang digunakan adalah penelitian kepustakaan dan penelitian lapangan yang meliputi observasi non partisipan, wawancara dan penyebaran angket dengan menggunakan teknik aksidental yang disebarkan kepada 23 responden. Hambatan-hambatan yang dihadapi antara lain : masih tidak memadainya jumlah pegawai yang berkualitas termasuk kurangnya disiplin kerja sehingga tugas pokok dan fungsi organisasi tidak dapat tercapai tepat waktu. Pimpinan tidak memiliki ketegasan dan keberanian serta kurangnya motivasi yang diberikan oleh pimpinan kepada pegawai.**

**Usaha-usaha untuk mengatasi antara lain : pimpinan berusaha untuk melakukan perubahan dalam penetapan standar pelaksanaan termasuk melakukan perubahan pegawai yang berkualitas sesuai dengan peruntukan kegiatan masing-masingbagian, serta melakukan pengembangan terhadap disiplin kerja sehingga tugas pokok dan fungsi organisasi dapat tercapai, pimpinan berusaha untuk menekan kan disiplin kerja dan bersikap tegas untuk berani mengambil tindakan korelatif baik melakukan arahan, teguran maupun hukuman kepada pegewai yang indisipliner serta melakukan pengembangan sistem motivasi pegawai sehingga pegawai memiliki disiplin kerja yang tinggi.kesimpulan yang dapat diambil antara lain berdasarkan kriteria interprestasi koefisien determinasi menunjukan, bahwa terdapat pengaruh pengawasan yang moderat terhadap disiplin kerja pegawai, dan bisa dikatakan terdapat pengaruh yang positif. Dengan demikian, hipotesis konseptual mengenai pengawasan terhadap disiplin kerja pegawai teruji. Saran-saran dari penelitian diantarannya Pimpinan harus lebih selektif lagi dalam menempatkan bawahannya dalam bekerja, pimpinan yang lebih aktif dan mengawasi langsung prilaku, moral, sikap, gairah kerja dan prestasi kerja bawahannya.**

**RINGKESAN**

**Masalah anu dikaji dina panalungtikan ieu pangaruh pangawasan kana disiplin gawe Sekretariat Badan Perencanaan Pembanguna Daerah Kota Bandung anu ditandaan kalawan tingkat keterlambatan pagawe, ketidak hadiran pagawe, henteu kahontalna udagan pencapaian kinerja alatan pagawe anu dibeungberatkeun henteu luyu kalawan pangabisa pagawe anu bersangkutan ku kituna tujuan organisasi henteu tiasa kahontal, serta pelanggaran disiplin laina. Panalungtikan ieu boga tujan kanggo terang ayana pangaruh pengawasan ka disiplin dalem pagawe serta kanggo terang tahapan-tahapan palaksanaan pangawasan ka disiplin damel serta usaha-usaha kanggo menanggulangi tahapan-tahapan dina palaksanaan pangawasan kana disiplin damel pagawean. Padika panulungtikan ieu ngagunakeun padika deskriptif analisis, sedangkeun teknik panalungtikan anu dipake nyaeta panalungtikan kapustakaan serta panalungtaan lapangan anu ngawengku observasi non partisipan, wawancara, serta sumbarna angket kalawan ngagunakeun teknik aksidental anu disebarkeun ka 23 responden.**

**Tahapan-tahapan anu disangharepkeun atawis lain : heunteu keneh nyukupana jumlah pagawe anu berkualitas kaasup kirangna pangawasan serta kirangna disiplin gawe jadina tugas pokok jeung fungsi organisasi teu kacapai serta kadudukan, pupuhu henteu ngabogaan kategasan serta kawanian serta kirangna motivasi anu dibikeun ku pupuhu ka pagawe. Usaha-usaha kanggo nungkulanna atawis lain : pupuhu usaha kanggo ngalakukeun parubahan dina panetapan standar palaksanaan kaasup ngalakukeun parobahan pagawean anu berkualitas luyu kalawan paruntukan kagiatan sewing-sewang haturan, serta ngalakukeun pengembangan kualitas aparatur di widang disilin damel ku kituna pencana poko serta kadudukan tiasa kahontal, Pupuhu usaha kango menangkun disiplin damel serta bersikap tegas kanggo wanton nyokot tindakan korelatif sae ngalakukeun arahan, teguran, atawa hukuman ka pagawe anu indisipliner serta ngalakukeun pengembangan sistem motivasi pagawe ku kituna pagawe ngabogaan disiplin damel anu luhur.**

**Kacindeukan anu tiasa dicokot antawis sanes dumasar kriteria interprestasi koefisien determinasi menunjukeun yen aya pangaruh pengawasan anu moderat kadisiplin damel pagawe, serta tiasa disebutkeun aya pangaruh anu positip. Ku kituna, hipotesis konseptual ngeunaan pangawasan ka disiplin damel pagawe teruji. Bongbolongan-bongbolongan ti panaliti diantarana pupuhu kedah lengkup aktif serta ngawasan langsung laku-lampah, moral, daweung, gairah damel,serta perestasi damel bawahana.**

***ABSTRACT***

***Issues examined in this case is about the influence of Discipline Supervision of employee Secretariat establishment plan of Bandung. Characterized by the level of employee tardiness, absenteeism of employees, not achieving the target achievement of performance caused by the work charged to the employee is not in accordance with the employee's ability to tujun organization can not be achieved, as well as other disciplinary offenses. This study aims to determine the influence is there any oversight of labor discipline employees and to identify any obstacles exercising oversight over labor discipline and efforts to overcome barriers in exercising oversight over labor discipline employees.***

***This research method using descriptive analysis method, while the research techniques used were library research and field research that includes non-participant observation, interviews and questionnaires using techniques accidental distributed to 23 respondents. The obstacles faced include: still inadequate number of qualified personnel, including the lack of labor discipline so that the duties and functions of an organization can not be achieved on time. Leaders did not have firmness and courage and a lack of motivation given by the leadership to employees.***

***Efforts to address, among others, the leadership sought to make changes in the setting of standards implementation, including change of qualified personnel in accordance with the designation of individual activities masingbagian, as well as to develop the discipline of work so that the duties and functions of the organization can be achieved, the leadership tried to suppress the discipline of work and be assertive to dare to take action either perform correlative directive, reprimand or punishment to pegewai that disciplinary and conduct employee motivation system development so that employees have a working discipline tinggi.kesimpulan that can be taken, among others based on criteria of interpretation of the coefficient of determination shows that there are significant moderate supervision on employee discipline, and it can be said there is a positive influence. Thus, the conceptual hypothesis regarding controls employee discipline tested. Suggestions of research diantarannya Leaders should be more selective in placing his subordinates in the work, led a more active and direct supervise behavior, morals, attitudes, morale and job performance subordinates.***