**ABSTRAK**

**Berdasarkan hasil pengamatan peneliti pada Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung, diperoleh bahwa prestasi kerja pegawai masih rendah, hal ini terlihat dari indikator: pegawai kurang berinisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankannya dan pegawai tidak mengikuti peraturan jam kerja dengan baik. Peneliti menyimpulkan ini disebabkan oleh Kepala Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung kurang melakukan pengawasan terhadap para pegawai dan kurang tegasnya Kepala Dinas dalam memberikan sanksi bagi pegawai yang indisipliner dalam hal disiplin waktu dan absensi, sehingga pegawai cenderung santai dalam pelaksanaan pekerjaannya.**

 **Metode yang digunakan adalah metode penelitian deskriptif analisis teknik pengumpulan data dan penelitian lapangan yang terdiri dari observasi, wawancara, dan angket yang disebarkan kepada responden sebanyak 72 pegawai.**

 **Hambatan-hambatan yang dihadapi disiplin kerja terhadap prestasi kerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung yaitu, Kepala dinas kurang melakukan pengawasan serta evaluasi terhadap pelaksanaan pekerjaan pegawai hal ini menyebabkan banyak pekerjaan yang penyelesaiannya melebihi batas waktu yang telah ditentukan sebelumnya, selain itu Kepala dinas kurang memberikan pengakuan terhadap kedisiplinan dan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai.**

 **Usaha-usaha untuk mengatasinya antara lain, Kepala dinas seharusnya mendelegasikan salah satu pegawai yang dapat dipercaya untuk mengawasi setiap pelaksanaan pekerjaan apabila kepala dinas sedang tidak ada dikantor, selain itu kepala dinas juga harus memberikan *reward* kepada pegawai yang berprestasi yang telah mencapai hasil kerja sesuai dengan target yang telah ditentukan sebelumnya dan membuat komitmen yang positif untuk kemajuan Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung.**

 **Kesimpulan yang dapat peneliti berdasarkan hasil hitung angket dengan SPSS (*Statistical Product and Service Solutions)* dengan menggunakan *path analysis*, wawancara dan observasi menunjukan bahwa terdapat pengaruh yang cukup kuat antara disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai, sedangkan faktor lain yang tidak terdefinisi cukup mempengaruhi variabel prestasi kerja, selain variabel displin kerja. Dengan demikian, hipotesis konseptual mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja teruji.**

 **Saran-saran dari peneliti diantaranya, Kepala dinas untuk memberikan contoh atau teladan yang baik bagi para pegawainya. Salah satunya adalah dengan datang tepat waktu dikantor sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan agar pegawai juga malu untuk datang terlambat ke kantor, dan Kepala dinas juga memberikan penghargaan berupa pujian atau bonus kepada pegawai atas kedisiplinannya, serta hasil kerja yang telah dicapai.**

**ABSTRACT**

 **Based on observation research in the labor service of Bandung City, obtained that employed performance is still low, this can be seen from the indicator: employed do not take the initiative in completing the work is chargedand employed do not follow the rules of working hours well. The researcher concluded that this was caused by the head of Bandung City Manpower Office’s lack of supervision on the employed.**

 **The method used is descriptive research method of data collection and field research analysis consisting of observation, interview, and questionnaire distributed to respondents as much as 72 employed.**

 **The obstacles faced by the work discipline on the performance of the employed of the Manpower Office of Bandung City, namely the Head of the Office of the lack of supervision and evaluation of the implementation of the work of the employed this causes a lot of work completion beyond the predetermined time limit, Recognition of discipline and work achieved by employed.**

 **Attempts to overcome this include the Head of the service should delegate one of the trustworthy employed to oversee every execution of work if the Head of Service is not in the office, besides the Head of the service must also provide rewards to the achieving employed who have achieved the results of work in accordance with Targets that have been predetermined and make a positive commitment to the progress of the Manpower Office of Bandung City.**

 **The conclusion that can be based on the results of questionnaire results with SPSS *(Statistical Product and Service Solutions)* by using the path analysis, interviews and observations showed that there is a strong influence between the discipline of work on employee performance, while other factors that are undefined enough to affect the achievement variable Work, in addition to work displacement variables. Thus, the conceptual hypothesis regarding the influence of work discipline on work performance is tested.**

 **Suggestions from researchers, among others, Head of service to provide examples or good example for its employed. One of them is to arrive on time at the office in accordance with the time set so that employees are also embarrassed to come late to the office, and the head of the service also give awards in the form of praise or bonuses to employed for their discipline, and the work achieved.**

**RINGKESAN**

 **Dumasar kenging paniten panalungtik dina Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung, manggihan yen prestasi gawe pagawe kirang keneh, perkara ieu ditinggal tina indikator: pagawe kirang alpukah dina ngabereskeun pagawean anu dibeungbeuratkeun na sarta pagawe henteu ngiring aturan tabuh damel kalawan sae. Panalungtik nyimpulkeun ieu jalaran ku: Kepala Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung kirang ka ngawaskeun para pagawe sarta kirang teges na Kepala dinas dina mikeun hukuman haturan pagawe anu henteu disiplin dina perkawis disiplin waktos sarta hal kahadiran, ku kituna pagawe condong salse dina milampah pagawean na.**

 **Padika anu dipake nyaetapadika panalungtikan deskriptif analisis teknik pangumpulan data sarta panalungtikan lapan anu diwangun ti observasi,wawancara sarta angket anu disebarkeun ka responden saloba 72 pagawe.**

**Halangan-halangan anu dikarandapan ku panalungtik disiplin gawe dina prestasi gawe pagawe Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung nyaeta, Kapala dinas kirang ngalakukeun pengawasan sarta evaluasi kana saban palaksanaan pagawean pagawe perkawis ieu nyebabkeun seeur pagawean anu jawabanana ngaleuwihan wangkid waktos anu parantos dicindekkeun kawitna, sajaba ti eta Kapala dinas kirang masihan pangakuan ka kadisiplinan pagawe sata kenging damel anu dihontal ku pagawe.**

 **Usaha-usaha anu dilakonan pikeun halangan-halangan eta, Kapala dinas sasaena ngadelegasikeun salah sahiji pagawe anu tiasa dipercaya kanggo ngawaskeun saban palaksanaan pagawean lamun kapala dinas nuju teu aya di kantor, sajaba ti eta kapala dinas oge kedah masihan pangajen/pangakuan ka pagawe anu berprestasi anu parantos ngahontal kenging damel luyu kalawan udagan anu parantos di tentukeun kawitna sarta midamel komitmen anu positip kanggo kamajuan Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung.**

 **Kacinekan anu dicangking ku panalungtik nembrakeun dumasar kana hasil ngitung hasil angket kalawan SPSS (*Statistical Product and Service Solutions)* kalawan lampah *path analysis,* wawancara jeung observasi nujukkeun yen aya pangaruh cekap kuat disiplin gawe kana prestasi gawe pegawe, ari faktor sejenna henteu kadefinisikeun cekap mangaruhan variabel prestasi gawe pegawe, sajaba disiplin tenaga gawe variabel. Ku kituna, hipotesis konseptual ngeunaan pangaruh disiplin tenaga gawe dina prestasi gawe kauji.**

 **Saran-saran ti panalungtik kaasup Kapala dinas kedah mikeun conto atawa teladan anu sae ka saban pagawe. Salah sahijina kalawan sumping pas waktos ka kantor luyu kalawan waktos anu parantos di tetapkeun supados pagawe oge lingsem kanggo sumping telat ka kantor, sarta Kapala dinas oge mikeun pangajen mangrupi pangaleman atawa bonus ka pagawe luhur kadisiplinana, sarta kenging damel anu parantos dicapai.**