**ABSTRAK**

**Permasalahan yang dikaji dalam penelitian ini adalah mengenai kedisiplinan kerja pegawai di Bagian Kesejahteraan Rakyat dan Kemasyarakatan SETDA (Sekretariat Daerah) Kota Bandung yang ditandai dengan tingkat keterlambatan pegawai, ketidakhadiran pegawai, tidak tercapainya target pencapaian kinerja akibat pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai tidak sesuai dengan kemampuan pegawai yang bersangkutan sehingga tujuan organisasi tidak dapat tercapai, serta pelanggaran disiplin lainnya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adakah pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja pegawai serta untuk mengetahui hambatan-hambatan pelaksanaan pengawasan terhadap disiplin kerja dan 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 no partisipan, wawancara dan penyebaran angket dengan menggunakan teknik aksidental yang disebarkan kepada 31 responden. Hambatan-hambatan yang dihadapi antara lain : Masih tidak memadai jumlah pegawai yang berkualitas termasuk kurangnya penguasaan dan penggunaan IPTEK untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsi, 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-masing bagian, serta melakukan pengembangan kualitas aparatur di bidang IPTEK sehingga tugas pokok dan fungsi dapat tercapai, Pimpinan berusaha untuk menegakkan disiplin kerja dan bersikap tegas untuk berani mengambil tindakan korektif baik melakukan arahan, teguran maupun hukuman kepada pegawai yang indisipliner serta melakukan pengembangan sistem motivasi pegawai sehingga pegawai memiliki disiplin kerja yang tinggi. Kesimpulan yang dapat diambil antara lain berdasarkan kriteria interpetasi koefisien determinasi menunjukan, bahwa terdapat pengaruh pengawasan yang moderat terhadap disiplin kerja pegawai, dan dikatakan terdapat pengaruh yang positif. Dengan demikian, hipotesis konseptual mengenai pengawasan terhadap disiplin kerja pegawai teruji. Saran-saran dari peneliti diantaranya pimpinan harus lebih selektif lagi dalam menempatkan bawahannya dalam bekerja, pimpinan harus lebih aktif lagi dan mengawasi langsung perilaku, moral, sikap, gairah kerja dan prestasi kerja bawahannya.**

**ABSTRACT**

**This research investigates the level of discipline of employees in the Section of People’s Welfae and Society of SETDA (Regional Secretariat) of Bandung which is characterized by the level of employees’ absenteeism, failure to achieve performance targets imposed on employees work due to discrepancy of empoyee’s ability so that organizational goal can not be achieved, as well as other desciplinary violations. The aims of this research are to acknowledge the impact of work discipline control of workers and the obstructions of its implementations and efforts to overcome it. The research used analysis descriptive method, the technical research use literature research and field research that inclused non partisipant observation, interviews and questionnaires by using accidental techniques that ditributed to 31 respondents.**

**The obstructions encountered includ there is still no sufficient number of qualified personnels, including the lack of control and the use of science and technology to carry out the duties and functions, leaders don’t have the firmness, courages and lack of motivation given by the leader to the employees. The attempts to overcome include the leader makes changes in the standard-setting implementations including the changes of qualified personnels in accordance with designation activities, as well as developing the quality of personnel in the field of science and technology so that the main tasks and functions can be achieved. Leader enforced work discipline and had courages to take corrective action either do referrals , reprimands or disciplinary penalties to the employees as well as the motivation to develop the system so that employees have a high work discipline.**

**The summary, according to the criteria of determinations coefficient interpretations, shows that there is significant moderate control to the discipline of employees, and it can be said that there is a positive influence. Thus, conceptual hypoteses regarding to work discipline control of the discipline’s tested employees. The suggestions are leader should be more selective in placing subordinates at work, leaders must actively and directly supervise the behavior, moral, attitudes, and performances of their subordinates.**

**RINGKESAN**

**Masalah anu dikaji dina panlungtikan ieu tingkat disiplin gawe dina Bagian Kesejahteraan Rakyat sareng Kemasyarakatan SETDA (Sekretariat Daerah) Kota Bandung an ditandaan kalawan tingkat keterlambatan pagawe, ketidakhadiran pagawe, henteu kahontalna udagan pancapaian kinerja alatan pagawean anu dibengbeuratkeun henteu luyu kalawan pangbisa pagawe anu bersangkutan ku kituna tujuan organisasi henteu tiasa kahontal, sarta palanggaran disiplin lainna. Panungtikan ieu boga tujuan kanggo terang adakah pengaruh pengawasan ka disiplin damel pagawe sarta kanggo tahanan-tahanan palaksanaan pangawasan ka disiplin damel sarta usaha-usaha kanggo menanggulangi tahanan-tahanan dina palaksanaan pangawasan ka disiplin damel pagawe. Padika panalungtikan ieu ngagunakeun padika deskriptif analisis, sedangkeun teknik panalungtikan anu dipake nyaeta panalungtikan kapustakaan sarta panalungtikan lapang anu anu ngawengku observasi non partisipan, wawancara, sarta sumebarna angket kalawan ngagunakeun teknik aksidental anu disebarkeun ka 31 responden.**

**Tahanan-tahanan anu disanghareupan antawis lain : henteu keneh nyakupanna jumlah pagawe anu berkualitas kaasup kirangna pangawasan sarta pamakean IPTEK kanggo milampah kancen poko sarta kadudukan, pupuhu henteu ngabogaan katagasan sarta kawanian sarta kirangna motivasi anu dibikeun ku pupuhu ka pagawe. Usaha-usaha kanggo nungkulanna antawis lain : Pupuhu usaha kanggo ngalakukeun parubahan dina penetapan standar pelaksanaan kaasup ngalakukeun parobahan pagawe anu berkualitas luyu kalawan paruntukan kagiatan sewing-sewang haturan, sarta ngalakukeun pengembangan kualitas aparatur di widang IPTEK ku kituna pancen poko sarta kadudukan tiasa kahontal, Pupuhu usaha kanggo menegakeun disiplin damel sarta bersikap teges kanggo wanton nyokot tindakan korektif sae ngalakukeun arahan, teguran, atawa hukuman ka pagawe anu indisipliner sarta ngalakukeun pengembangan sistem motivasi pagawe ku kituna pagawe ngabogaan disiplin damel anu luhur.**

**Kecindekan anu tiasa dicokot antawis sane dumasar kriteria interpretasi koefisien determinasi menunjukeunnyen aya pangaruh pangawasan anu moderat ka disiplin damel pagawe, sarta tiasa disebutkeun aya pangaruh positip. Ku kituna, hipotesis konseptual ngeunaan pangawasan ka disiplin damel pagawe teruji. Bongbolongan-bonglongan ti panaliti diantarana pupuhu kedah langkup aktip sarta ngawasan langsung laku-lampah, moral, daweung, gairah damel, sarta prestasi damel bawahanna.**