**ABSTRAK**

Berdasarkan hasil pengamatan peneliti pada Bidang Mutasi Badan Kepegawaian Daerah Kota Bandung menunjukkan, bahwa kinerja pegawai masih rendah. Hal ini terlihat dari indikator *initiative* dan *promptness* kinerja yang masih dinilai kurang dalam menjalankan tugas atau pekerjaannya. Hal tersebut disebabkan oleh beberapa faktor terkait pengawasan yang menjadikan kinerja Pegawai di Bidang Mutasi Badan Kepegawaian Daerah Kota Bandung masih rendah, diantaranya: kurangnya pengawasan dilihat dari pengawasan kurang tepat waktu dalam mengontrol pegawai dan pengawasan kurang diterima para pegawai.

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 22 orang pegawai dengan menggunakan skala likert.

Hambatan-hambatan yang dihadapi Pegawai Bidang Mutasi Badan Kepegawaian Daerah Kota Bandung adalah sebagai berikut: kurang maksimalnya pegawai dalam mencapai suatu hasil kerja yang harus terselesaikan dengan target waktu yang telah ditentukan, kurangnya kemampuan yang dimiliki oleh pegawai dalam menjalankan setiap pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Usaha-usaha yang dilakukan Kepala Bidang Mutasi Badan Kepegawaian Daerah Kota Bandung adalah sebagai berikut: perlunya perancangan sistem kerja terkait pembagian kerja yang sesuai dengan target waktu kerja yang diberikan kepada pegawai secara efektif dan efisien dengan memperhatikan tingkat beban kerja yang diembannya, perlu adanya pendidikan dan pelatihan untuk diberikan kepada para pegawai dalam menjalankan suatu pekerjaan.

Kesimpulan yang dapat peneliti kemukakan berdasarkan hasil hitung angket dengan SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*), wawancara dan observasi menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang cukup kuat antara pengawasan terhadap kinerja. Sedangkan faktor lain yang tidak terdefinisi, mempengaruhi variabel kinerja, selain variabel pengawasan. Artinya, hipotesis konseptual mengenai pengaruh pengawasan terhadap kinerja teruji.

**ABSTRACT**

*Based on the results of observations of researchers in the Field of Regional Official Mutation of Bandung obtained information, that the performance of employees is still low. This is evident from the initiative and performance prominence indicators that are still considered insufficient in performing the task or work. This is caused by several factors related to the supervision that makes the performance of employees in the Field of Human Resources Officer Bandung City is still low among them: Lack of supervision seen from the supervision of less timely in controlling employees and supervision less acceptable to employees.*

*The method used is associative research methods, data collection techniques and field research consisting of observations, interviews, and questionnaires distributed to the respondents as much as 22 employees by using the Likert scale.  
The obstacles faced by the Employee Field Division of Human Resources Agency Bandung City are as follows: Insufficient employees in achieving a work that must be completed with a predetermined target time, Lack of ability owned by employees in running every job given to him.*

*Efforts made by Head of Division of Human Resources Agency Bandung City is as follows: The need for designing work system related to the division of labor in accordance with the target of work time given to employees effectively and efficiently by taking into account the level of workload that , Training to be given to employees in running a job.*

*The conclusions can be based on the results of the questionnaire with SPSS (Statistical Product and Service Solutions), interviews and observations show that there is a strong influence between supervision on performance. While other factors are undefined, affecting performance variables, in addition to monitoring variables. That is, the conceptual hypothesis regarding the influence of the work environment on the performance tested.*

**RINGKESAN**

Dumasar observasi peneliti di Bidang Mutasi Badan Kepegawaian Daerah Bandung dicandak informasi yen prestasi pagawe masih rndah. Ieu dibuktikeun tina prakarsa indikator kinerja sarta promptness nu masih dianggap kirang dina mawa kaluar tugas-Na. Hal ieu disababkeun ku sababaraha faktor nu patali jeung pangawasan anu ngajadikeun kinerja pagawe di Bidang Mutasi Badan Kepegawaian Daerah Bandung téh masih rendah diantara aranjeunna: kurangna kunjungan pengawasan panjagaan kirang ngadalikeun pagawé sarta pengawasan kirang ditampi ku para karyawan.

Metodeu dipaké nyaéta métode panalungtikan associative, téhnik pendataan sarta panalungtikan widang diwangun ti obsérvasi, wawancara, sarta angket anu disebarkeun ka responden saloba 22 pagawe ku ngagunakeun skala *Linkert.* halangan Nyanghareupan ku Gerakan Séktor karyawan Bidang Mutasi Badan Kepegawaian Daerah Bandung nyaéta saperti kieu: pagawé Kurang maksimal kusabab kudu réngsé ku waktu udagan geus ditangtukeun, kurangna kaahlian kasurupan ku karyawan dibawa kaluar sagala gawé anu dibikeun ka manehna.

Usaha Tembok diwangun Kepala Bidang Mutasi Badan Kepegawaian Daerah Bandung nyaéta saperti kieu: butuh karya disain Sistim patali divisi buruh luyu jeung udagan bisa dipake waktu dibikeun ka karyawan éféktif jeung éfisién ku cara nyokot kana akun tingkat beban pagawean pikeun tega, peryogi pikeun atikan tur latihan bisa dibikeun ka pagawe dina ngajalankeun proyek.

Kasimpulan tiasa peneliti adzab kaluar dumasar angkét arithmetic kalawan SPSS (Produk Statistical na Service Leyuran), wawancara sarta observasi nunjukeun yen aya pangaruh anu langkung kiat antara pangawasan ti prestasi. Samentara éta, faktor sejen nu teu tangtu, variabel mangaruhan kinerja, sajaba kontrol variabel. Hartina, hipotesis konseptual ngeunaan pangaruh pengawasan dipake dina kinerja diuji.