**ABSTRAK**

Berdasarkan hasil penjajagan pada tanggal 10 sampai 28 Februari 2015, peneliti menyimpulkan bahwa masalah kinerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kota Bandung masih belum efektif dan efisien, hal ini dapat dilihat berdasarkan kualitas kerja dan kemapuan pegawai yang masih rendah.

Permasalahan tersebut di atas, peneliti menduga bahwa faktor penyebabnya adalah Pengawasan yang belum dilaksanakan dengan benar yaitu dilihat pada indikator Pengawasan diantaranya ketepatan waktu dan diterima para anggota organisasi.

Tujuan dan kegunaan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui, mendapatkan informasi, data lalu menganalisis informasi data yang berkaitan dengan pengawasan terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kota Bandung untuk menguji hipotesis serta memperdalam pengetahuan dan wawasan khususnya bagi penulis secara praktis maupun teoritis dan dapat memberikan kontribusi dan masukan kepada Badan Kepegawaian Daerah Kota Bandung dalam Pengawasan terhadap kinerja pegawai.

Metode penelitian yang digunakan oleh peneliti adalah metode penelitian deskriptif analisis, sedangkan teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu penelitian kepustakaan dan penelitian lapangan yang terdiri dari observasi nonpartisipan, wawancara, angket dan populasi.

Kesimpulan hasil penelitian menunjukan bahwa Pengawasan memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 0.783 atau 78,3% sehingga faktor lain diluar pengawasan yang tidak diukur mempunyai pengaruh yang sedang.

Kemudian peneliti mengemukakan saran-saran sebagai berikut: 1) Diberlakukannya sanksi oleh Pimpinan Badan Kepegawaian Daerah Kota Bandung agar penyelesaian pekerjaan dapat diselesaikan tepat pada waktunya.2) Hendaknya Pimpinan dan pegawai lebih bisa saling bekerja sama dalam pelaksanaan pekerjaan, dan diharapkan peran aktif dari karyawan untuk berani bertanya ataupun meminta penjelasan lebih jelas dari pimpinan tentang pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai tersebut, sehingga pekerjaan menjadi lebih bisa cepat diselesaikan dan dimengerti oleh semua pihak yang kemudian akan menumbuhkan rasa tanggungjawab dalam diri pegawai dalam pelaksanaan pekerjaannya.3) Badan Kepegawaian Daerah Kota Bandung harus mereko-mendasikan pelatihan atau diklat bagi pegawai yang dinilai belum mencukupi dalam segi kompetensi yang dimiliki untuk dapat mengerjakan suatu pekerjaan yang dibebankan kepada seorang pegawai karena kesalahan yang sering dilakukan bukan tidak mungkin bahwa pegawai yang bersangkutan belum mengerti tentang tanggung jawab yang dimilikinya atas suatu pekerjaan.

**ABSTRAK**

Dumasar hasil panjajakan dina 10 nepi ka 28 Pébruari 2015, panalungtik nyimpulkeun ieu masalah kinerja pagawe di Badan Kapegawean Daerah Kota Bandung teu acan efektif sareng teu acan efisien. Hal ieu tiasa di tingal ti Kualitas Kerja sareng kamampuan pagawe kirang sae.

Masalah nu dipaparkeun diluhur, panalungtik nyangka ieu faktor penyebabna nyaeta Pangawasan nu teu acan bener dilaksanaken nyaeta ditingali dina indikator pangawasan diantarana katepatan waktu, sareng diterima para anggota organisasi.

Maksud sareng tujuan ti panalungtikan teh pikeun manggihan, meunangkeun informasi, data sareng nganalisis informasi sareng data anu patali jeung Pengawasan terhadap Kinerja Pagawe di Badan Kepegawean Daerah Kota Bandung pikeun uji hipotesis sareng deepen pangaweruh sareng wawasan, utamana pikeun panulis praktis jeung téoritis, sarta bisa masihan kontribusi jeung masukan ka Badan Kapegawean Daerah Kota Bandung dina Pangawasan tehadap Kinerja Pagawe.

Metode penelitian anu digunakeun ku panalungtik nyaeta metode penelitian deskriptif analisis, sedangkeun teknik pengumpulan data nu digunakeun nyaeta penelitian kepustakaan jeung penelitian lapangan anu terdiri ti observasi nonpartisipan, wawancara, angket dan populasi.

Kasimpulan ti hasil penelitian nembongeun nyaeta Pengawasan boga pengaruh ka Kinerja Pagawe pikeun 0,783 atawa 78,3% ku kituna faktor sejen diluar Pengawasan nu teu diukur boga pangaruh anu sedeng.

Mangka panalungtik merekeun saran-saran kawas kie : 1.Dilakukeun sanksi ku pemimpin Badan Kepegawean Daerah Kota Bandung parantos pagawean tiasa rengse tepat waktuna. 2. Pimpinan jeung pagawe bisa saling kerja sama dina ngalaksanakeun gawean, jeung diharepkeun peran aktif ti pagawei bisa lewih wani tatanya jeung nyungkeun bantuan penjelasan lewih jelas ti pimpinan kana pekerjaan anu dibebankeun ka pagawe tersebut, parantos gawean jd leuwih tiasa anggeus beres jeung di kaharti ku kabeh pihak anu kapayunna bisa nimbulkeun rasa tanggung jawab ti diri pagawei kana ngalaksanakeun pagaweanna. 3. Badan Kepegawean Daerah Kota Bandung kudu ngarekomendasikeun latihan atawa diklat keur pagawei nu dinilai teu acan mencukupi ti segi kompetensi nu dipiboga keur bisa ngerjakeun pagawean anu dibebankeun ka pegawei, karna kasalahan nu sering dilakukeun pasti aya, sabab ku kitu pagawei anu bersangkutan teu acan bisa ngerti kana tanggung jawab anu dipiboga keur pagaweanna.

***ABSTRACT***

*Based on the results of assessments on the 10th until February 28, 2015, researchers concluded that the problem of performance of Badan Kepegawaian Daerah Kota Bandung is still effective and efficient, it can be seen by the quality of work and employee Traffic is still low.*

*The problems mentioned above, researchers suspect that a contributing factor is that oversight has not been implemented correctly is seen in indicators such Supervision timeliness and received the members of the organization.*

*The purpose and usefulness of this research is to find out, get information, data and analyze information and data relating to the oversight of the performance of Badan Kepegaweian Daerah Kota Bandung to test hypotheses and deepen the knowledge and insight, especially for writers practically and theoretically, and can contribute and input to the Regional Employment Board of Bandung on the Control of employee performance.*

*The method used by the researchers is descriptive research method of analysis, while data collection techniques were used that library research and field research consisting of nonparticipant observation, interviews, questionnaires and population.*

*Conclusion The research results show that the Supervision has an influence on employee performance for 0783, or 78.3%, so that other factors beyond the control that does not have the effect being measured.*

*Then the researchers put forward suggestions as follows: 1) The implementation of sanctions by the Regional Employment Board Chairman Bandung in order to completion of the work can be completed on waktunya.2) It should be leaders and employees to work together in the implementation of the work, and the expected active role of employees to dare to ask or ask for a clearer explanation of the leadership of the work charged to the employee, so that the work can be more quickly resolved and understood by all parties then will develop a sense of responsibility in the implementation of the employee self pekerjaannya.3) Regional Employment Board Bandung must mereko-mendasikan training or training for employees who considered not sufficient in terms of their competence to be able to do a job that is charged to an employee because of errors that often do not impossible that the employees in question do not understand about the responsibility they have for a job*