**ABSTRAK**

**Berdasarkan hasil pengamatan peneliti pada Dinas Komunikasi dan Informasi Kota Bandung, diperoleh bahwa ketepatan waktu pegawai masih rendah, hal ini terlihat dari indikator : ketetapan waktu dalam kehadiran pegawai masih kurang. Peneliti menyimpulkan ini disebabkan oleh : Kondisi organisasi kurang stabil karena masih dalam masa peralihan dari badan menjadi dinas, sehingga pegawai cenderung santai dalam pelaksanaan pekerjaannya.**

**Metode yang digunakan adalah Metode Explanatory Survey, teknik pengumpulan data dan penelitian lapangan yang terdiri dari observasi, wawancara dan angket yang disebarkan oleh responden sebanyak 50 orang pegawai dengan menggunakan skala likert. Hambatan-hambatan yang dihadapi Pemberdayaan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Bandung yaitu, Kurang inisiatif pegawai untuk memplajari komputer penggunaan fasilitas kantor, pemimpin kurang melakukan pengawasan terhadap pekerjaan pegawai sehingga pekerjaan terbengkalai serta tak terkontrol, dan pemimpin juga kurang memberikan motivasi kepada pegawai serta penghargaan terhadap prestasi yang sudah pegawai capai.**

**Usaha-usaha untuk mengatasi antara lain, Pegawai diberikan pengarahan dan sosialiasi mengenai tatacara penggunaan fasilitas kantor dan mengenai IT, selain itu Pimpinan Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Bandung harus selalu memberikan intruksi kepada para pegawai untuk mempercepat proses pembuatan dokumen-dokumen terbaru.**

**Kesimpulan yang dapat peneliti kemukakan berdasarkan hasil hitung angket dengan SPSS (Statistical Product and Service Solutions), wawancara dan observasi menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang sangat kuat antara Pemberdayaan Sumber Daya Manusia dengan Kinerja pegawai. Sedangkan faktor lain yang tidak terdefinisi, cukup mempengaruhi variabel disiplin pegawai, selain variabel Pemberdayaan Sumber Daya Manusia. Dengan demikian hipotesis konseptual mengenai pengaruh Pemberdayaan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai Teruji.**

**Saran-saran dari peneliti diantaranya. Seorang pimpinan tertinggi pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Bandung harus memberikan teladan yang baik pada pegawai, selain itu pemimpin juga memberikan semacam penghargaan atau pengakuan terhadap hasil kerja pegawai, dan pemimpin juga harus lebih mengawasi setiap pelaksanaan pekerjaan agar pekerjaan tersebut selesai tepat waktu dan sering melakukan evaluasi terhadap hasil kerja pegawai.**

**ABSTRACT**

**Based on the results of observations of researchers at the Office of Communications and Information Bandung, obtained that the accuracy of employee time is still low, it is seen from the indicator: the timing in the presence of employees is still lacking. The researcher concludes that this is caused by: The condition of the organization is less stable because it is still in the transition from the agency to the agency, so employees tend to relax in theimplementationoftheirwork.  
       The method used is Explanatory Survey Method, data collection techniques and field research consisting of observations, interviews and questionnaires distributed by respondents as much as 50 employees using the Likert scale. The obstacles faced by the Empowerment of Human Resources on the performance of employees of the Office of Communications and Informatics Bandung that is, lack of employee initiative to mempplajari computer use of office facilities, the leader is less to supervise the work of employees so that the work is neglected and uncontrolled, and the leader also lacks motivation to employees and rewards to achievements that employees have,achieved.  
       Efforts to overcome, among others, Employees are given direction and socialization about the use of office facilities and about IT, besides the Head of Communications and Informatics Office of Bandung City should always provide instructions to employees to speed up the process of making the latest documents.  
       The conclusions can be based on the results of questionnaire results with SPSS (Statistical Product and Service Solutions), interviews and observations show that there is a very strong influence between Empowerment of Human Resources with Employee Performance. While other factors that are undefined, enough to affect employee discipline variables, in addition to variable Empowerment of Human Resources. Thus the conceptual hypothesis regarding the influence of Human Resource Empowerment on EmployeePerformanceTested.  
 Suggestions from researchers among others. A supreme leader in Bandung City's Office of Communication and Informatics should set a good example to the employee, in addition the leader also provides a kind of appreciation or recognition of the work of the employees, and the leader should also oversee the implementation of each job so that the work is completed on time and often do evaluation of the work of employees.**

**RINGKESAN**

**Dumasar observasi peneliti di Departemen Komunikasi sarta Émbaran Bandung, kapanggih yén timeliness karyawan téh masih low, mangka ditempo ti indikator: punctuality di clerks kahadiran masih kurang. Para panalungtik menyimpulkan ieu alatan: kaayaan anu kirang stabil alatan organisasi masih dina transisi tina awak kana kantor, supaya karyawan condong jadi santai di dijalankeunnana karyana.**

**Metodeu dipake nyaeta padika survei explanatory, téhnik pendataan sarta panalungtikan widang diwangun ti obsérvasi, wawancara sarta angket disebarkeun ku responden saloba 50 karyawan ku ngagunakeun skala Likert. The halangan Nyanghareupan Pemberdayaan SDM dina Performance sahiji staf di Departemen Komunikasi sarta Informatika Téhnologi Bandung, nyaéta, Dina prakarsa karyawan keur memplajari fasilitas kantor pamakéan komputer, pamimpin kirang kana ngawaskeun karya karyawan pagawean anu neglected tur teu bisa kakadalian, sarta inohong ogé kakurangan motivasi mun pagawé sarta prestasi ganjaran pagawe nu geus dilakonan.**

**Usaha alamat, antara séjén karyawan briefed sarta sosialisasi prosedur ngeunaan pamakéan fasilitas kantor jeung IT, sajaba Kapamingpinan Kantor Komunikasi sarta Informatika Bandung kedah salawasna masihan parentah pikeun pagawé pikeun nyepetkeun prosés nyieun dokumen panganyarna.**

**Conclusions tiasa peneliti adzab kaluar dumasar angkét arithmetic kalawan SPSS (Produk Statistical na Service Leyuran), wawancara sarta observasi nunjukeun yen aya pangaruh pisan kuat antara Pemberdayaan SDM sareng kinerja pagawe. Bari faktor sejen anu undefined, cukup keur mangaruhan disiplin variable, sajaba Pemberdayaan variabel SDM. Kituna null konseptual ngeunaan pangaruh Pemberdayaan Sumber Daya Manusa di Performance pagawe Diuji.**

**Saran ti peneliti misalna, Hiji pamimpin luhur di Departemen Komunikasi sarta Informatika Téhnologi Bandung kedah nyadiakeun hiji conto alus keur karyawan, sajaba inohong ogé nyadiakeun sababaraha nurun pangajén atawa pangakuan pikeun karya karyawan, tur pamingpin Ogé kudu diawaskeun unggal palaksanaan proyék anu pakasaban ieu réngsé dina waktu sarta mindeng ngalakukeun evaluasi karya karyawan.**