# ABSTRAK

Masalah pokok dalam penelitian ini adalah Kinerja Pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Bandung rendah. Hal ini diduga disebabkan oleh bentuk-bentuk belum dijalankannya disiplin kerja oleh Kepala Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Bandung.

Metode yang digunakan adalah Deskriptif Analisis yaitu dengan mendeskripsikan masing-masing variabel serta menguji kedua variabel dengan pendekatan kuantitatif (statistik) yang selanjutnya dianalisis dan dibandingkan dengan teori serta masalah yang ada untuk diambil kesimpulan.

Disiplin kerja berpengaruh kuat terhadap kinerja pegawai sebesar 77.4%. Disiplin kerja yang terdiri dari bentuk disiplin preventif, bentuk disiplin korektif dan bentuk disiplin progresif. Sedangkan kinerja pegawai diukur melalui dimensi kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu. Disiplin kerja yang diukur melalui bentuk disiplin preventif, bentuk disiplin korektif dan bentuk disiplin progresif berpengaruh secara signifikan. Pengaruh yang terbesar dari disiplin kerja adalah bentuk disiplin korektif dengan indikator adanya peringatan, adanya skor dan adanya pemecatan sebesar 36.8%. Sedangkan pengaruh yang paling kecil adalah dari bentuk disiplin preventif dengan indikator adanya prakarsa, adanya kreativitas dan adanya partisipasi sebesar 18.3%. Adapun variabel yang tidak diteliti (epsilon) adalah sebesar 22.6%.

Kesimpulan dalam penelitian ini adalah bahwa perlu adanya upaya kongkrit dan sistematis oleh pimpinan dalam hal ini Kepala Bagian Umum dalam melaksanakan disiplin kerja diantara unit-unit kerja yang diarahkan pada peningkatan Kinerja Pegawai di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Bandung agar tujuan institusi berjalan secara optimal.

*ABSTRACT*

*Main problem in this research in Employee Performance of General Secretary in Bandung City is low. This case is caused by the forms that implemented by General Secretary in Bandung City discipline.*

*Used method in this research is Analysis Descriptive namely witha describing each variable as well as examine two variable with statistically approuch and then analyzed and compared with theory as well as the issue that can be conclude.*

*The work discipline can influence to employee performance as much as 77.4 %. It comprises form preventive discipline, corrective and progressive. While employee performance can be measured through quality dimension, quality and timming. The work discipline measured through preventive form, corrective and progressive significantly can influence. The big influence form work discipline is corrective form with warning indicator, score and registration as much as 36.8%. While the smallest influence is preventive discipline with initiation indicator, creativity and the participation as much as 18.3%. As for other variable which not studied (epsilon) as much as 22.6%.*

*Conclusion from this research is that concrete and systematic as effort must be carried out by top management in this case is General Division Management in implementing work discipline between working units that directed to improve Employee Performance of General Secretary in Bandung City in order to institution purpose can optimally succes.*