**ABSTRAK**

Penelitian ini menggunakan dua variabel yaitu variabel pengawasan dan variabel penilaian prestasi kerja. Kedua variabel tersebut memiliki indikator, diantaranya indikator pengawasan terdiri dari: perubahan, kompleksitas,kesalahan, delegasi, derajat pengawasan. Indikator penilaian prestasi kerja terdiri dari: kualitas kerja, kuantitas kerja, disiplin kerja, inisiatif, kerjasama

Penelitian ini menggunakan penilaian kuantitatif. Penilaian kuantitatif berusaha menggambarkan penelitian secara asosiatif. Data yang dikumpulkan disususn secara sistematis yang menggambarkan fakta pada waktu penelitian berlangsung, kemudian fakta tersebut dijelaskan dan kemudian dianalisis sesuai dengan teori yang ada sehingga dapat digunakan untuk menguji kebenaran atau data yang ada diolah dan dianalisis lalu diambil kesimpulan sehingga dapat disusun sebuah karya ilmiah. Hal tersebut diperlukannya teknik pengumpulan data dan penelitian lapangan yang terdiri dari observasi, wawancara, dan angket yang disebarkan kepada responden sebanyak 69 orang pegawai dengan menggunakan skala spearman.

Penelitian ini memfokuskan pada Pengaruh Pengawasan terhadap Penilaian Prestasi Kerja di Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung. Hasil penelitian ini ada beberapa indikator dari kedua variabel yang tidak berjalan dengan baik seperti lemahnya akuntabilitas dan pelayanan publik, rendahnya angka penyelesaian masalah oleh mediator, kurangnya informasi yang diberikan kepada masyarakat.

Kesimpulan yang dapat peneliti ambil dari pengaruh penilaian prestasi kerja masih rendah hal ini dapat terlihat dari masih kurangnya dalam beberapa hal seperti lemahnya dalam peningkatan akuntabilitas dan kualitas pelayanan publik sehingga belum bisa memenuhi kualitas yang diharapkan masyarakat, Jumlah mediator yang ada pada Dinas Tenaga Kerja di Kota Bandung tidak sebanding dengan jumlah kasus yang masuk.

Saran yang dapat peneliti berikan pada penelitian ini yaitu Disarankan untuk meneliti faktor lain yang mempunyai pengaruh yang lebih besar terhadap penilaian prestasi kerja di Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung, Penambahan tenaga fungsional mediator secara proporsional sehingga mediator dapat melaksanakan fungsinya yang utama yaitu melakukan pembinaan hubungan industrial terhadap perusahaan untuk pen cegahan terjadinya perselisihan hubungan industrial secara prefentif.

.

**ABSTRACT**

This study uses two variables, namely the variables of supervision and performance appraisal variables. Both variables have indicators, among them supervisory indicators consisting of: change, complexity, error, delegation, degree of supervision. Indicators of performance appraisal consist of: quality of work, quantity of work, work discipline, initiative, cooperation

This study uses a quantitative assessment. Quantitative assessment attempts to describe the research as associative. The data collected is systematically arranged that describes the facts at the time of the research, then the facts are explained and then analyzed in accordance with the existing theory so that it can be used to test the truth or data that is processed and analyzed and then taken conclusion so that can be compiled a scientific paper. It is necessary data collection techniques and field research consisting of observations, interviews, and questionnaires distributed to the respondents as much as 69 employees by using spearman scale.

This study focuses on the Effect of Supervision on Job Performance Appraisal in the Office of Manpower Bandung. The results of this study are some indicators of the two variables that do not work well, such as weak accountability and public services, the low number of problem solving by the mediator, the lack of information provided to the public.

The conclusion that researchers can take from the influence of the performance appraisal is still low it can be seen from the lack of in some ways such as the weakness in increasing the accountability and quality of public services so as not to meet the expected quality of society, the number of mediators that exist in the Office of Manpower in the City Bandung is not worth the number of incoming cases.

Suggestions that researchers can provide in this study that is suggested to examine other factors that have a greater influence on the performance appraisal work in the Office of Manpower Bandung, The addition of functional personnel mediators in proportion so that the mediator can perform its main function is to foster industrial relations against companies to prevent the occurrence of industrial relations disputes prefentif.

**RINGKESAN**

Ulikan ieu migunakeun dua variabel, variabel kontrol jeung pangajen kinerja variabel. Duanana variabel ieu gaduh indikator, kaasup indikator ngawaskeun diwangun ku: robah, pajeulitna, kasalahan, rombongan, derajat pangawasan. Indikator kinerja pangajen ngawengku: kualitas gawe, kuantitas gawé, disiplin gawe, prakarsa, kerjasama

Ulikan ieu ngagunakeun ulikan kuantitatif. Ulikan Wanayasa ditéang pikeun nerangkeun ku pergaulan. Data dikumpulkeun sacara sistematis disususn illustrating kanyataan dina waktu pangajian, teras fakta anu dipedar jeung dianalisis luyu jeung tiori aya anu bisa dipaké pikeun nguji kabeneran atawa data anu geus diolah jeung dianalisis sarta di candak kasimpulan digambar jadi bisa dijadikeun hiji makalah ilmiah. Éta kabutuhan téknik pendataan sarta panalungtikan widang diwangun ti obsérvasi, wawancara, sarta questionnaires anu disebarkeun ka responden saloba 69 pagawé ngagunakeun skala Spearman.

Ulikan ieu museurkeun kana pangawasan Pangaruh pengawasan kalayan Penilaian Prestasi Kerja di Dinas Tenaga Kerja Kota Bamdung. Hasil ieu panalungtikan aya sababaraha indikator tina dua variabel nu teu balik ogé kurangna akuntabilitas jeung jasa publik, laju tina padumukan masalah ku mediator, nu kakurangan informasi disadiakeun pikeun umum.

Kasimpulan nu tiasa peneliti nyandak kana pangaruh penilaian prestasi kerja ieu bisa ditempo ti kurangna sababaraha cara kawas kalemahan dina ngaronjatkeun akuntabilitas jeung kualitas layanan umum anu tacan bisa minuhan kualitas ekspektasi masarakat, jumlah mediators nu eksis di Dinas Tenaga Kerja di Kota Bandung henteu sabanding jeung jumlah kasus asup.

Saran dirumuskeun dina ieu panalungtikan nya éta sasaena nalungtik faktor sejen anu boga pangaruh gede kana kinerja pangajen di Jurusan Bandung Buruh, ditambah mediator hanca proportionately ambéh mediator nu bisa ngalaksanakeun fungsi primér nyaeta nyadiakeun Hubungan industri hidayah ngalawan pausahaan kana kalam cegahan nu sengketa industri preventif.

,