**ABSTRAK**

Permasalahan pokok dalam penelitian ini adalah mengenai Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Bagian Kesejahteraan Rakyat dan Kemasyarakatan di SETDA Kota Bandung yang bisa dikatakan masih kurang efektif. Hal ini diduga karena disebabkan oleh faktor-faktor disiplin kerja pegawai yang kurang dalam mematuhi peraturan yang telah ditetapkan oleh pemeritah pusat. Sehingga mengakibatkan pelaksanaan pekerjaan dan tingkat disiplin pegawai masih kurang optimal.

Penelitian ini menggunakan teori tentang disiplin kerja dan kinerja pegawai. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan jenis penelitian Deskriptif Survey, dan metode pengumulan data yang digunakaan yaitu data primer dengan melakukan wawancara kepada Kepala Bagian Kesra dan Kemasy SETDA Kota Bandung serta menyebarkan angket kepada 21 responden. Data sekunder yang digunakan yaitu melalui dokumen-dokumen seperti Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 tahun 2010 Tentang Disiplin Kerja Pegawai Negri Sipil. Serta teknik analisis kuantitatif dan pearson sebagai analisis statistik.

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS seri 22 dapat diketahui bahwa besaran pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 67,2% , sedangkan faktor lain yang tidak diteliti (epsilon) tetapi mempengaruhi terhadap kerja pegawai adalah sebesar 32,8%. Hasil penelitian yang didasarkan pada hipotesis menyebutkan bahwa pengaruh variabel displin kerja terhadap kinerja dapat dideteksi dari besarnya pengaruh masing-masing indikator disiplin kerja. Hasil uji menunjukan bahwa terdapat beberapa indikator disiplin kerja yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan beberapa indikator didiplin kerja lainnya tidak berpengaruh.

Usaha-usaha yang dilakukan untuk mengatasi hambatan-hambatan tersebut yaitu dengan melakukan perlu adanya peningkatan pengawasan pimpinan terhadap pekerjaan pegawainya sehingga pekerjaan dapat terkoordinasikan dan diselesaikan sesuai dengan apa yang terlah ditargetkan terutama dalam hal disiplin kerja agar tidak ada lagi pegawai yang datang terlambat dan tidak mematuhi aturan serta kabag maupun kasubbag harus memberikan pengakuan kepada pegawai teladan baik itu berupa penghargaan atau pujian kepada pegawai atas disiplin kerja dan hasil kerja yang telah dicapai sehingga pegawai merasa termotivasi untuk selalu meningkatkan lagi kualitas kerjanya.

***ABSTRACK***

*The main problem in this study is regarding the effect of work discipline on employee performance in the People's Welfare and Society Section in the Bandung Regional Secretariat which is arguably still ineffective. This is thought to be caused by the work discipline factors of employees who do not comply with regulations set by the central government. Resulting in the implementation of work and employee discipline levels are still less than optimal.*

*This study uses theories about work discipline and employee performance. The research method used is quantitative research with Descriptive Survey research type, and the data collection method used is primary data by conducting interviews with the Head of Welfare and Social Affairs of the Bandung Regional Secretariat and distributing questionnaires to 20 respondents. Secondary data used are through documents such as Government Regulation of the Republic of Indonesia Number 53 of 2010 concerning the Discipline of Civil Servants' Work. As well as quantitative analysis techniques and Pearson as statistical analysis.*

*Based on the results of calculations using SPSS series 22 it can be seen that the magnitude of the effect of work discipline on employee performance is 67.2%, while other factors not examined (epsilon) but affect on employee work are 32.8%. The results of the study are based on the hypothesis that the influence of work discipline variables on performance can be detected from the magnitude of the effect of each indicator of work discipline. The test results show that there are several indicators of work discipline that affect employee performance and several other indicators of work discipline have no effect.*

*Efforts are made to overcome these obstacles, namely by making an increase in leadership supervision over the work of its employees so that work can be coordinated and completed in accordance with what has been targeted, especially in terms of work discipline so that no more employees come late and do not comply the rules as well as the head and sub-division head must give recognition to the model employees both in the form of appreciation or praise to employees for work discipline and work results that have been achieved so that employees feel motivated to always improve the quality of work again.*

**RINGKESAN**

Masalah utama dina pangajaran ieu nyaéta ngeunaan pangaruh disiplin pagawean pikeun pagawé karyana dina Seksi Kesejahteraan Rakyat sareng Masarakat di Sekretariat Daerah Bandung anu sacara leres tetep henteu efektif. Ieu disangka disababkeun ku faktor disiplin pagawé anu henteu matuh peraturan anu diatur ku pamaréntah pusat. Hasil dina palaksanaan usaha sareng tingkat disiplin pagawe tetep kurang optimal.

Ulikan ieu ngagunakeun téori ngeunaan disiplin gawé sareng kamampuan pagawe. Métode panaliti anu digunakeun nyaéta panalungtikan kuantitatif sareng jinis riset Deskriptif, sareng metode pangumpulan data anu digunakeun nyaéta data primér ku ngalaksanakeun wawancara sareng Kepala Bidang Karahuhan Sosial sareng Sekretariat Sosial Kota Bandung sareng nyebarkeun angket ka 20 réspondén. Data sekunder anu dianggo nyaéta ngalangkungan dokumén sapertos Perda Pamaréntahan Republik Indonésia Nomer 53 taun 2010 ngeunaan Disiplin Pekerjaan Sipil. Kitu ogé teknik analisis kuantitatif sareng Pearson salaku analisis statistik.

Dumasar kana hasil itungan nganggo séri SPSS 22, tiasa ningali yén gedena pangaruh disiplin padamelan kalebet karyawan karyana mangrupikeun 67,2%, sedengkeun faktor sanés ditaliti (epsilon) tapi mangaruhan kana padamelan karyawan aya 32,8%. Hasil tina kajian dumasar kana hipotesis yén pangaruh variabel disiplin karya dina pagelaran tiasa dideteksi tina gedena épék unggal indikasi disiplin pagawé. Hasil uji nunjukkeun yén aya sababaraha indikasi disiplin pagawé anu mangaruhan paripurna karyawan sareng sababaraha indikasi disiplin pagawé sanés gaduh pangaruh.

Kacindekan dina ulikan ieu nyaéta yén disiplin karya ngalangkungan indikator tina sakabéh karya disiplin ngagaduhan pangaruh anu signifikan kana pagelaran karyawan dina Bagian Kesejahteraan Rakyat di SETDA Bandung, ku kituna karyawan dipiharep tiasa tiasa nurut kaédah sareng tiasa ngalaksanakeun disiplin karya sacara sasarengan sareng tujuan targét sareng tujuan organisasi Bagian Kesejahteraan Rakyat sareng Masarakat di Sekretariat Kota Bandung.

Usaha dilakukeun pikeun ngatasi halangan ieu, nyaéta ku cara ningkatkeun pangawasan kapamingpinan dina pagawé karyana ku kituna pagawéan tiasa dikelompokkeun sareng réngsé saluyu sareng anu parantos disasarkeun, utamina dina hal disiplin kerja supados henteu deui karyawan telat sareng henteu tunduh aturan ogé sirah sareng sirah sub-divisi kedah masihan pangakuan kana modél karyawan boh dina bentuk apresiasi atanapi pujian ka karyawan pikeun disiplin padamelan sareng hasil pagawéan anu parantos dicapai sahingga para karyawan ngarasa motivasi pikeun salawasna ningkatkeun kualitas padamelan deui.