**ABSTRAK**

**Laporan Skripsi ini merupakan hasil penelitian yang menggambarkan tentang fungsi penempatan pegawai dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai pada Bagian Tata Usaha Sekretariat Daerah Kota Bandung. Penempatan pegawai merupakan Suatu kebijakan yang diambil oleh pimpinan suatu instansi, atau bagian personalia untuk menentukan seseorang pegawai masih tetap atau tidak ditempatkan pada suatu posisi atau jabatan tertentu berdasarkan pertimbangan keahlian keterampilan atau kualifikasi tertentu. Sedangkan Produktivitas kerja merupakan produktivitas kerja individu dapat dinilai dari apa yang dilakukan individu, yaitu bagaimana seseorang melaksanakan pekerjaan atau unjuk kerjanya (*job performance*) dalam mencapai hasil yang ditargetkan. Yang melatarbelakangi penulis dalam membuat laporan skripsi ini yaitu berdasarkan hasil dari pengamatan dan wawancara pada bagian Tata Usaha Sekretariat Daerah Kota Bandung, dimana dalam hal ini penempatan pegawai dapat dikatakan kurang dapat terlaksana dengan baik karena adanya ketidak sesuaian antara pendidikan dan keahlian yang dimiliki pegawai. Padahal dengan menempatkan pegawai sesuai dengan tingkat pendidikannya maka akan mampu mempercepat penyelesaian tugas dan mempermudah dalam pencapaian tujuan karena *The right man on the right place and the right man on the right job.* Hal diatas dapat berpengaruh juga terhadap produktivitas kerja yang dihasilkan oleh pegawai ketika penempatan pegawai tidak sesuai maka akan menimbulkan kesenjangan dan menimbulkan produktivitas kerja yang tidak baik pula. Namun produktivitas kerja yang kurang dapat ditimbulkan dari disiplin kerja pegawai yang kurang, serta teknologi sarana dan prasarana yang kurang baik, karena produktivitas kerja dapat dilihat dari proses ketika pegawai itu bekerja dan hasil yang akan dicapai oleh pegawai itu sendiri. Peneliti menggunakan metode penelitian Deskriptif dimana menggambarkan kondisi yang terjadi dilokasi penelitian. Dan Menggunakan teknik Uji Proporsi. Berdasarkan dari hasil uji proporsi yang dilakukan maka penemptan pegawai dirasa masih kurang meningkat dengan capaian 50% dan Produktivitas Kerja sebesar 53% berarti masih kurang meningkat. Dan dengan Uji Proporsi secara rekapitulasi hipotesis mengenai penempatan dan produktivitas kerja pegawai masih dapat diterima. Maka dari itu Penempatan pegawai dan produktivitas harus lebih ditingkatkan lagi dengan melakukan penempatan sesuai dengan keahlian dan kemampuan pegawai dan memberikan pendidikan dan latihan agar para pegawai mampu menambah pengetahuan, menambah keahlian dan kemampuan dalam bekerja.**

**ABSTRACT**

**This paper reports the results of research describing the staffing function in improving employee productivity at the Regional Secretariat of Administration Bandung. A staffing are the measures taken by the leadership of an agency, or the personnel to determine a person's employee remains or is not placed in a certain position or positions based on the consideration of specific expertise or qualifications skills. While labor productivity is labor productivity of individuals can be assessed from what the individual, ie how a person carrying out the work or work performance (job performance) in achieving targeted results. The background of the author in making this thesis report is based on the results of observations and interviews at the Administrative Secretariat of Bandung, which in this case can be said to be less staffing can be done well because of the discrepancy between the education and expertise of employees. Yet by placing employees in accordance with the level of education it will be able to accelerate the completion of tasks and facilitate the achievement of objectives for the right man on the right place and the right man on the right job. The above can also affect work productivity generated by the employee when the employee does not match the placement will cause gaps and raises labor productivity is not good anyway. However, less work productivity can result from lack of employee discipline, as well as the technological infrastructure is not good, because labor productivity can be seen from the process when the employee's work and results to be achieved by the employees themselves. Researchers using descriptive research method which describe conditions that occur in the location research. Proportion Test and Using techniques. Based on the results of tests conducted, the proportion of employees penemptan is still not rising to the achievement of 50% and Labour Productivity by 53% means that there is less increased. And the proportion in the recapitulation test hypotheses regarding the placement and employee productivity is still acceptable. Thus the placement of employees and productivity should be further enhanced by the placement in accordance with the skills and abilities of employees and provide education and training for employees is able to add to the knowledge, expertise and ability to add in the work.**

**ABSTRAK**

**Ieu tulisan ngalaporkeun hasil panalungtikan ngajéntrékeun fungsi Panempatan pagawe dina usaha ningkatkeun produktivitas pagawe di Bagean Tata Usaha Sekretariat Daerah Kota Bandung. Panempatan pagawe nyaéta ukuran dicokot ku lulugu hiji lembaga, atawa tanaga pikeun nangtukeun pagawe jalma tetep atawa teu disimpen dina posisi atawa posisi nu tangtu dumasar kana tinimbangan ti kaahlian atawa kualifikasi kaahlian husus. Sedengkeun produktivitas tanaga gawé anu produktivitas tanaga gawé tina individu bisa nganilai ti naon individu, nyaéta kumaha hiji jalma nu mawa kaluar karya atawa kinerja karya (kinerja pakasaban) dina pancapaian hasil sasaran. Latar tukang panulis dina nyieun laporan ieu skripsi dumasar kana hasil observasi jeung wawancara di bagean Tata Usaha Sekretariat Daerah Kota Bandung, nu dina kasus ieu bisa disebut kurang panempatan bisa dipigawé ogé alatan ayana béda antara atikan jeung kaahlian pagawé. Tapi ku cara nempatkeun pagawé luyu jeung jenjang pendidikan mah bakal bisa ngagancangkeun nu parantosan tina tugas jeung mempermudah pencapaian tujuan pikeun manusa katuhu dina tempat katuhu jeung manusa katuhu dina proyék anu katuhu. Di luhur bisa ogé mangaruhan produktivitas gawé dihasilkeun ku para karyawan nalika para karyawan teu cocog teu ngarenah bakal ngabalukarkeun sela jeung raises produktivitas tanaga gawé teu alus atoh. Tapi, produktivitas karya kurang bisa ngabalukarkeun ti kurangna disiplin pagawe, kitu ogé infrastruktur téhnologis teu alus, sabab produktivitas tanaga gawé bisa ditempo ti prosés lamun karya jeung hasil nu pagawe pikeun dihontal ku pagawé sorangan. Panalungtik ngagunakeun métode déskriptif panalungtikan déskriptif numana ngajelaskeun kaayaan anu lumangsung di panalungtikan lokasi. Proporsi Test jeung Maké téhnik. Dumasar hasil tes dipigawé, proporsi pagawé penempatan masih tacan rising ka pencapaian 50% jeung Produktivitas Buruh ku 53% hartina aya anu kurang ngaronjat. Jeung proporsi dina hipotésis test recapitulation ngeunaan produktivitas panempatan jeung pagawe masih bisa ditarima. Ku sabab kitu teu ngarenah pagawé jeung produktivitas kudu satuluyna ditingkatkeun kamampuhna ku panempatan nu luyu jeung kaahlian jeung abilities pagawé sarta méré atikan jeung pelatihan keur pagawé anu tiasa nambahan ka pangaweruh, kaahlian jeung kamampuhna nambahkeun di tempat gawé.**