**ABSTRAK**

 **Berdasarkan hasil penelitian dan pengamatan yang peneliti lakukan pada Sub Bagian Kepegawaian dan Umum Dinas Pertanian Tanaman Pangan Provinsi Jawa Barat, masalah utama dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai yang belum optimal. Hal ini terlihat dari indikasi sebagai berikut : Kurangnya kesadarandantidak dapat dipercaya seorang pegawai dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerjanya, lalu kualitas kerja pegawai masih rendah.**

**Metode penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif, penelitian deskriptif yang dimaksud adalah menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.**

**Hasil temuan penelitian ini menunjukan, bahwa Pelaksanaan sistem manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja pegawai pada Sub Bagian Kepegawaian dan Umum Dinas Pertanian Tanaman Pangan Provinsi Jawa Barat terlaksana dengan kriteria cukup baik dengan memperhatikan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia, sehingga kinerja yang dicapai atau diraih oleh pegawai cukup baik atau cukup meningkat.**

**Hambatan–hambatan yang dihadapi dalam pelaksanaan manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Sub Bagian Kepegawaian Dinas Pertanian Tanaman Pangan Provinsi Jawa Barat yaitu, kedisplinan pegawa yang masih rendah, dan motivasi kerja yang diberikan oleh kasubbag belum optimal.**

 **Usaha–usaha yang dilakukan untuk mengatasi hambatan-hambatan tersebut yaitu dengan *self discipline*, dan dengan motivasi ekstrinsik.**

 **Penelitian ini menyimpulkan bahwa untuk melaksanakan manajemen sumber daya yang optimal bisa dilakukan berdasarkan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia seperti pengadaan tenaga kerja, pengembangan tenaga kerja, pemberian balas jasa, integrasi, pemeliharaan tenaga kerja dan pemisahan tenaga kerja guna tercapainya peningkatan kinerja pegawai di Sub Bagian Kepegawaian dan Umum Dinas Pertanian Tanaman Pangan Provinsi Jawa Barat.**

***ABSTRACT***

***Based on the results of research and observation that researchers do at Sub Division of Human Resources and the General Department of Agriculture of West Java Province, the main problem in this research is that employee performance is not optimal. It is seen from the following indication: Lack of awareness and an employee can not be trusted in terms of attendance and completion of the work, and the quality of work of employees is low.***

***Methods This study used a descriptive research, descriptive research question is to analyze the data in a way to describe or depict the data that has been collected as without intending to apply to general conclusions or generalizations.
The findings of this study indicate, that the implementation of human resource management systems to improve the performance of employees at the General Sub-Division of Human Resources and Department of Agriculture of West Java province with the criteria pretty well done with attention to the functions of human resource management, so that the performance achieved or achieved by employees fairly well or fairly to rise.***

***The obstacles encountered in the implementation of human resource management in improving the performance of employees in the Sub Division of Human Resources Department of Agriculture of West Java province, namely, discipline pegawa is still low, and motivation provided by Kasubbag not optimal.***

***Attempts were made ​​to overcome these barriers is by self-discipline, and with extrinsic motivation.***

***This study concluded that in order to implement the optimal resource management can be performed based on the functions of human resource management such as procurement of labor, workforce development, the provision of fringe benefits, integration, maintenance labor and division of labor in order to achieve improved performance of employees in the Sub Division of Human Resources and the General Department of Agriculture of West Java Province.***

***ABSTRAK***

***Dumasar hasil panalungtikan sarta pengamatan anu peneliti pigawé dina Sub Bagian Kepegawaian sarta Umum Dines Tatanén Pepelakan Pangan Propinsi Jawa Kulon, masalah utama dina panalungtikan ieu téh kinerja pagawé anu tacan optimal. Hal ieu kasampak ti indikasi minangka katut: Kurangna kasadaran sarta henteu bisa dipercaya saurang pagawé dina hal kehadiran sarta penyelesaian gawé manéhna, tuluy kualitas gawé pagawé pendék kénéh.***

***Padika panalungtikan ieu ngagunakeun panalungtikan deskriptif, panalungtikan deskriptif anu dimaksud nyaéta menganalisis data ku cara mendeskripsikan atawa ngagambarkeun data anu geus terkumpul sakumaha ayana tanpa boga maksud nyieun kacindekan anu lumaku pikeun umum atawa generalisasi.***

***Hasil timuan panalungtikan ieu menunjukan, yén Palaksanaan sistem manajemén asal daya manusa pikeun ngaronjatkeun kinerja pagawé dina Sub Bagian Kepegawaian sarta Umum Dines Tatanén Pepelakan Pangan Propinsi Jawa Kulon terlaksana kalawan kriteria cukup boh kalawan nengetan fungsi-fungsi manajemén asal daya manusa, ku kituna kinerja anu dihontal boh dihontal ku pagawé cukup boh boh cukup meningkat.***

***Tahanan–tahanan anu disanghareupan dina palaksanaan manajemén asal daya manusa dina ngaronjatkeun kinerja pagawé dina Sub Bagian Kepegawaian Dines Tatanén Pepelakan Pangan Propinsi Jawa Kulon nyaéta, kedisplinan pegawa anu pendék kénéh, sarta motivasi gawé anu dibikeun ku kasubbag tacan optimal.***

***Usaha–usaha anu dipigawé pikeun nungkulan tahanan-tahanan kasebut nyaéta kalawan self discipline, sarta kalawan motivasi ekstrinsik.***

***Panalungtikan ieu nyimpulkeun yén pikeun ngalaksanakeun manajemén asal daya anu optimal bisa dipigawé dumasar fungsi-fungsi manajemén asal daya manusa kawas ngayakeun tanaga gawé, pengembangan tanaga gawé, pemberian bales jasa, integrasi, pemeliharaan tanaga gawé sarta pemisahan tanaga gawé guna kahontalna kanaékan kinerja pagawé di Sub Bagian Kepegawaian sarta Umum Dines Tatanén Pepelakan Pangan Propinsi Jawa Kulon.***