

# **PERANAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA PT. MOBIL INTERNATIONAL BANJARMASIN**

**H. Hendra Suriadi<sup>1</sup>, Lamsah<sup>2</sup>, Farida Yulianti<sup>3</sup>**

**<sup>1</sup>Manajemen, 61201, fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al- Banjari Banjarmasin, NPM19311348**

**<sup>2</sup>Manajemen, 61201, fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al- Banjari Banjarmasin, NIDN1125126201**

**<sup>3</sup>Manajemen, 61201, fakulta Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al- Banjari Banjarmasin, NIDN1121076901**

**Email : [h.hendra.suriadi1348@gmail.com](mailto:h.hendra.suriadi1348@gmail.com)**

## **ABSTRAK**

Penelitian ini dilakukan Untuk mengetahui bagaimana manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT. Mobil International Banjarmasin.

Metode penelitian yang digunakan adalah Metode deskriptif. Metode ini merupakan serangkaian kegiatan penelitian yang dilakukan dengan jalan mengumpulkan serta menginprestasikan data yang diperoleh dan selanjutnya diolah kembali sehingga diharapkan dapat menghasilkan gambaran yang jelas, terarah dan menyeluruh dari masalah-masalah yang dibahas, setelah gambaran diperoleh, kemudian dianalisa dan dibahas secara umum. Dan Metode deduktif, Metode ini dengan cara membandingkan hasil yang diperoleh dengan teori yang berlaku umum dan menunjukkan hubungan antara variabel-variabel. Dari analisis tesebut dapat ditarik kesimpulan sehingga sekaligus memberi saran-saran yang dianggap perlu juga memperbaiki atau mempertahankan yang telah ditetapkan perusahaan.

Hasil dari penelitian menunjukkan Pada perencanaan (planning) sudah ditentukan rencana-rencana perusahaan oleh direktur. Namun terlihat bahwa rencana tidak dirumuskan secara jelas, spesifik, dan tertulis baik pada aspek pemasaran, keuangan, produksi/operasi, dan sumber daya manusia kepada bawahan sehingga rencana dari direktur tidak diketahui secara tepat dan terperinci oleh bawahan. Pada perusahaan sudah dilakukan penggerakan/pengarahan (actuating) terkait aspek pemasaran, keuangan, operasional dan sumber daya manusia. Namun peran direktur dalam memotivasi, memimpin, dan berkomunikasi dengan bawahan pada penggerakan/pengarahan baik pada aspek pemasaran, keuangan, operasional dan sumber daya manusia terlihat kurang, mengingat direktur lebih mendelegasikan wewenang kepada manajer sehingga lebih banyak peran manajer dalam penggerakan/pengarahan karyawan.

**Kata Kunci: Analisis, Motivasi, Disiplin Kerja**

## DAFTAR PUSTAKA

- ....., **Kamus Besar Bahasa Indonesia, [Online], Tersedia di <http://bahasa.kemdiknas.go.id/kkbi/index.php>**. Diakses 11 November 2017
- Abdullah, Ma`ruf. 2014. *Manajemen Dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Effendy, Onong Uchjana. (2013). *Ilmu Komunikasi Teori dan Praktek*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya
- Edison, Emron. 2010. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabet.
- Fakultas Ekonomi, 2021., Pedoman Penulisan Dan Bimbingan Serta Ujian Skripsi, Fakultas Ekonomi Universitas Islam Kalimantan, Banjarmasin
- Hasan, Ali. 2013. *Marketing Dan Kasus-Kasus Pilihan*. Yogyakarta: Caps
- Hani, Handoko T. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Jusmailani. 2011. *Pengelolaan Sumber Daya Insani*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kaswan. 2012 *Manajemen Sumber Daya Untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Kadarisman. 2013. *Manejemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: rajawali pers.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitiatif dan R&D*. Bandung Alfabeta.
- Sofyandi, Herman. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.