

## The Role of Human Resources Management in Improving the Performance of Employees of the Social and Community Empowerment Service of Samarinda City

### Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Dinas Sosial Dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Samarinda

Zainatun Nisa<sup>1)</sup>; Dito Aditia Darma Nasution<sup>1)</sup>

<sup>1)</sup> Universitas Terbuka

<sup>2)</sup> Universitas Pembangunan Panca Budi

Email: <sup>1)</sup> [nisanicot211@gmail.com](mailto:nisanicot211@gmail.com) ; <sup>2)</sup> [ditoaditia@dosen.pancabudi.ac.id](mailto:ditoaditia@dosen.pancabudi.ac.id)

#### ARTICLE HISTORY

Received [31 Mei 2023]

Revised [23 Juni 2023]

Accepted [25 Juni 2023]

#### KEYWORDS

Management, Human Resources, Employees, Performance

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



#### ABSTRAK

Perencanaan posisi, perencanaan tenaga kerja, rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan pengembangan, perencanaan karir, evaluasi prestasi kerja, dan kompensasi yang transparan adalah semua aspek manajemen sumber daya manusia, atau HRM. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Tempat Penelitian :Dinas Sosial dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Samarinda Jl., Dahlia Palsu 12, Kec, Bugis 75121 di Kota Samarinda Kalimantan Timur. Peneliti telah menemukan bahwa manajemen sumber daya manusia Dinas Pemberdayaan Sosial dan Masyarakat Kota Samarinda memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

#### ABSTRACT

Position planning, workforce planning, recruitment and selection, training and development, career planning, work performance evaluation, and transparent compensation are all aspects of human resource management, or HRM. The study employs a qualitative approach. Research site: Samarinda City Jl., Office of Social Affairs and Community Empowerment Dahlia False 12, Kec, Bugis 75121 in the city of Samarinda, East Kalimantan. Researchers have discovered that the Samarinda City Social and Community Empowerment Service's human resource management plays a significant role in boosting employee performance.

## PENDAHULUAN

Proses pengolahan sumber daya manusia dari kegiatan perencanaan analisis jabatan, perencanaan tenaga kerja, rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan pengembangan, perencanaan karir, evaluasi kinerja, dan kompensasi yang transparan dikenal dengan istilah manajemen sumber daya manusia (SDM) (Arraniri, 2021). Pengembangan sumber daya manusia merupakan kebutuhan mutlak yang harus dipenuhi perusahaan guna memenuhi tuntutan tugas saat ini dan terutama untuk menjawab tantangan masa depan. Banyak pengalaman menunjukkan bahwa bahkan program induksi yang komprehensif tidak menjamin bahwa karyawan akan dapat melaksanakan tanggung jawabnya dengan memuaskan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan, terutama karyawan baru, masih memerlukan instruksi dalam berbagai aspek tugas yang diberikan.

Singkatnya, sumber daya manusia adalah orang-orang yang bekerja dan menjadi anggota suatu perusahaan atau lembaga, yang dikenal dengan pejabat, pekerja, pejabat, pekerja, dan lain-lain. Sumber daya manusia meliputi penduduk yang telah mencapai usia kerja maupun yang sudah bekerja. Sumber daya manusia adalah penduduk atau penduduk yang telah mencapai usia kerja. Sumber daya manusia itu sendiri dapat dilihat secara kuantitatif dan kualitatif. Jumlah sumber daya manusia yang tersedia untuk membekali organisasi dengan energi mental dan fisiknya sebanding dengan jumlah sumber daya manusia (Zulham, 2020).

Pengaruh yang lebih besar terhadap keberhasilan organisasi diberikan kepada pengelolaan sumber daya manusia. Banyak perusahaan saat ini mengakui bahwa sumber daya manusia mereka dapat memberi mereka keunggulan kompetitif. Dibandingkan dengan sumber daya organisasi lainnya, posisi sumber daya manusia sangatlah penting. Dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan, manajemen sumber daya manusia tidak dapat diabaikan. Manajemen sumber daya manusia, seperti teknologi produksi dan proses produksi, merupakan sumber keunggulan kompetitif lainnya, tetapi efektivitasnya terbatas. Manajemen sumber daya manusia menganggap bahwa orang-orang organisasi adalah sumber aset terpentingnya dan membutuhkan kepemimpinan yang tepat (Putri, 2022).

Akibatnya, manajemen sumber daya manusia lebih strategis bagi perusahaan dalam mencapai tujuannya. Perencanaan sumber daya manusia sangat penting bagi organisasi untuk membangun dirinya sendiri dan mencapai tujuannya. Sebuah perusahaan atau organisasi yang tidak akan dapat melanjutkan keberadaannya, tumbuh, atau maju di masa depan jika tidak memiliki staf yang tepat untuk mendukung strategi, operasi, dan aspek kuantitatif dan kualitatif.

Konsep komprehensif filosofi, kebijakan, prosedur, dan praktik untuk mengelola individu atau kelompok dalam suatu organisasi adalah manajemen sumber daya manusia. Mulai dari perencanaan sumber daya manusia, perencanaan kerja, pelatihan dan pengembangan staf, perwakilan staf dan proses perlindungan dan pengembangan, proses jaringan dasar organisasi, mempengaruhi dan berpartisipasi dalam setiap orang dalam organisasi, kontrol sistematis adalah penggunaan sumber daya manusia. konsep dan sistem. organisasi .

Manajemen sumber daya manusia harus merencanakan, membuat, dan mengimplementasikan sistem untuk mengendalikan dan mengelola proses. Manajer sangat terlibat dalam perencanaan, desain, dan implementasi sistem personalia dalam organisasi besar dengan departemen personalia. Direktur sumber daya manusia dan manajer puncak berkolaborasi untuk membuat keputusan penting dalam sumber daya manusia. Selain itu, keputusan mengenai langkah-langkah prosedur kepegawaian dibuat oleh departemen sumber daya manusia, sedangkan keputusan mengenai kepegawaian dibuat oleh manajer lain (Widodo, 2015).

Partisipasi manajemen dalam pengembangan kebijakan sumber daya manusia memiliki potensi untuk mengurangi ketegangan tersebut, meskipun pengambilan keputusan yang beragam dapat menyebabkan ketegangan interpersonal. Proses dan sifat organisasi dipengaruhi oleh dampak keseluruhan organisasi terhadap sumber daya manusia, seperti halnya keputusan strategis pemimpin sumber daya manusia saat ini.

Karena selalu ada cara yang lebih baik untuk meningkatkan produktivitas kerja, karyawan tingkat lanjut juga membutuhkan peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan. Saat seorang karyawan diberi pekerjaan baru di lingkungan baru, mungkin saja mereka memiliki kebiasaan kerja buruk yang perlu diubah. Dalam suatu organisasi, SDM merupakan komponen yang sangat vital, hal ini dikarenakan suatu organisasi pasti memiliki impian dan misi untuk mencapai tujuan bersama, namun untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan tersebut diperlukan administrasi yang baik dan tepat. Sumber daya manusia adalah orang-orang yang digerakkan dan dipekerjakan dalam suatu organisasi atau perusahaan sebagai penggerak, pemikir, dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi. Manajemen adalah proses untuk mencapai tujuan melalui kerjasama dengan orang-orang dan sumber daya organisasi lainnya.

Agar kebijakan dan praktik dapat memenuhi keinginan organisasi, peran manajemen sumber daya manusia harus dikelola dengan baik. Ini termasuk analisis pekerjaan, perencanaan pekerjaan, presentasi, evaluasi, komunikasi, konseling, mempromosikan disiplin, pelatihan, memberikan pelatihan dan pengembangan, komitmen, memberikan keamanan kerja, memberikan jaminan, menyelesaikan keluhan dan hubungan karyawan (Prastiwi, 2022). ). Oleh karena itu, agar perusahaan dapat mencapai tujuannya, peran manajemen sumber daya manusia harus benar-benar diperhatikan. Kebiasaan kerja dan kinerja karyawan itu sendiri pasti akan terpengaruh ketika manajemen sumber daya manusia diterapkan.

Implementasi adalah hasil kerja kualitatif dan kuantitatif yang dilakukan oleh wakil dalam menjalankan aktivitasnya sesuai dengan tugas yang dipercayakan kepadanya. Suatu proses yang terkait dengan kondisi atau kesepakatan tertentu, diukur selama periode waktu tertentu dan menghasilkan kinerja. Implementasi adalah hasil pekerjaan yang dapat dilakukan oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan kompetensi dan tanggung jawabnya, untuk mempromosikan bisnis sosial dengan cara yang ilegal, ilegal, atau etis. Peneliti menyimpulkan bahwa tujuan adalah cara seseorang dalam mencapai hasil yang baik untuk mencapai tujuan suatu organisasi atau perusahaan yang dapat dianggap sebagai hasil yang baik atau buruk dan berdasarkan beberapa hal tersebut seseorang dapat melihat hasil baik secara kuantitatif maupun kualitatif. pendapat para ahli tersebut (Onsardi, 2022).

Kinerja individu mengacu pada upaya individu anggota organisasi atau karyawan sedangkan kinerja organisasi mengacu pada organisasi secara keseluruhan. Kinerja individu dan kinerja organisasi pada dasarnya terkait. Sumber daya organisasi, termasuk anggota yang berperan sebagai pemangku kepentingan yang aktif untuk mencapai tujuan organisasi, tentunya memberikan pengaruh yang signifikan terhadap pencapaian tujuan tersebut. Pencapaian departemen adalah kinerja semua individu dalam organisasi, sedangkan pencapaian organisasi adalah agregasi atau penjumlahan dari pencapaian semua departemen dalam organisasi. Kualitas sumber daya manusia perusahaan menentukan keberhasilan dan efisiensinya. Ketika organisasi memiliki kinerja yang baik dan sumber daya manusia yang baik, itu berhasil dan efisien.

## LANDASAN TEORI

### Manajemen

Secara etimologis kata manajemen berasal dari bahasa Perancis Kuno *ménagement*, yang berarti seni melaksanakan dan mengatur. Sedangkan secara terminologis para pakar mendefinisikan manajemen secara beragam, diantaranya: Follet mengartikan manajemen sebagai seni dalam menyelesaikan pekerjaan melalui orang lain. Menurut Stoner manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya-sumber daya manusia organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Gulick mendefinisikan manajemen sebagai suatu bidang ilmu pengetahuan (science) yang berusaha secara sistematis untuk memahami mengapa dan bagaimana manusia bekerja bersama-sama untuk mencapai tujuan dan membuat sistem ini lebih bermanfaat bagi kemanusiaan (Setyowati, 2021).

Manajemen sebagai profesi. Menurutnya manajemen merupakan suatu profesi yang dituntut untuk bekerja secara profesional, karakteristiknya adalah para profesional membuat keputusan berdasarkan prinsip-prinsip umum, para profesional mendapatkan status mereka karena mereka mencapai standar prestasi kerja tertentu, dan para profesional harus ditentukan suatu kode etik yang kuat. Manajemen yaitu suatu proses atau kerangka kerja, yang melibatkan bimbingan atau pebgarahan suatu kelompok orang-orang kearah tujuan-tujuan organisasional atau maksudmaksud yang nyata. Hal tersebut meliputi pengetahuan tentang apa yang harus dilakukan, menetapkan cara bagaimana melakukannya, memahami bagaimana mereka harus melakukannya dan mengukur efektivitas dari usaha-usaha yang telah dilakukan

### Sumber Daya Manusia

Dalam rangka persaingan ini organisasi atau perusahaan harus memiliki sumber daya yang tangguh. Sumber daya dibutuhkan perusahaan atau organisasi tidak dapat dilihat sebagai bagian yang berdiri sendiri, tetapi sebagai satu kesatuan yang tangguh membentuk suatu sinergi. Peran sumber daya manusia sangat menentukan. Sumber daya manusia yaitu terjemahan dari "human resources", namun ada pula ahli yang menyamakan sumber daya manusia dengan "manpower" (tenaga kerja). Sebagian orang menyetarakan pengertian sumber daya manusia dengan personal (personalia, kepegawaian, dan sebagainya). Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa, dan karsa). Semua potensi sumber daya manusia berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Betapapun majunya teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, jika tanpa sumber daya manusia sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuannya. Sumber daya manusia adalah "pegawai yang siap, mampu, dan siaga dalam mencapai tujuan organisasi". Sebagaimana dikemukakan bahwa dimensi pokok sisi sumber daya manusia adalah kontribusinya terhadap organisasi sedangkan dimensi pokok manusia adalah perlakuan kontribusi 10terhadapnya yang pada gilirannya akan menentukan kualitas dan kapabilitas hidupnya. Sumber daya manusia berkualitas tinggi adalah sumber daya manusia yang mampu menciptakan bukan saja nilai komparatif tetapi juga nilai kompetitif-generatif-inovatif dengan menggunakan energi tertinggi seperti intelligence, creativity, dan imagination: tidak lagi semata-mata menggunakan energi kasar seperti bahan mentah, lahan, air, tenaga otot, dan sebagainya.

Dengan berpegang pada definisi diatas, kita harus memahami bahwa sumber daya manusia harus diartikan sebagai sumber dari kekuatan yang berasal dari manusia-manusia yang dapat didayagunakan oleh organisasi. Istilah sumber daya manusia adalah manusia bersumber daya dan merupakan kekuatan (power). Pendapat ini relevan dalam kerangka berpikir bahwa sumber daya harus ditingkatkan kualitas dan kompetensi agar menjadi sebuah kekuatan. Tujuan manajemen sumber daya manusia meliputi: (a) tujuan kemasyarakatan yaitu secara sosial bertanggung jawab akan kebutuhan masyarakat dan tantangan serta mengurangi pengaruh negatif dari tuntutan terhadap organisasi; (b) tujuan organisasional yaitu adanya pengelolaan sumber daya manusia dalam memberikan sumbangan terhadap aktifitas organisasi, dan mengakui pengelolaan sumber daya manusia bukanlah sebagai tujuan tetapi alat untuk membantu organisasi dalam mencapai tujuan; (c) tujuan fungsional yaitu memelihara agar kontribusi dan manajemen sumber daya manusia memberikan pelayanan yang sepadan dengan kebutuhan organisasi; (d) tujuan pribadi yaitu membantu pegawai dalam mencapai tujuan pribadinya sejauh tujuan itu membantu kontribusinya terhadap organisasi (Nainggolan, 2022).

### Kinerja Pegawai

Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Kinerja adalah hasil kerja

karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Kinerja adalah kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standard operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi. Dari teori-teori yang diketahui diatas maka peneliti mengambil kesimpulan bahwa kinerja adalah suatu proses atau hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai melalui beberapa aspek yang harus dilalui serta memiliki tahapan-tahapan untuk mencapainya dan bertujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri. Maka dari itu kinerja merupakan elemen yang penting dalam maju mundurnya suatu organisasi. Karena kinerja merupakan cerminan bagaimana suatu organisasi itu berjalan ke arah yang benar atauhanya berjalan ditempat saja (Siregar, 2019).

## METODE PENELITIAN

### Metode Analisis

Sugiyono (2019) menyatakan bahwa karena penelitian dilakukan di lapangan, maka metode penelitian kualitatif sering disebut dengan metode penelitian naturalistik. Metode penelitian kualitatif didasarkan pada filosofi postpositivisme dan digunakan untuk mempelajari kondisi objek alam. Dalam metode ini, peneliti adalah instrumen utama, metode pengumpulan data adalah triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif/kualitatif, dan temuan penelitian kualitatif lebih menekankan pada makna daripada generalisasi. Tempat Penelitian :Dinas Sosial dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Samarinda Jl., Dahlia 12, Kec, Bugis 75121 di Kota Samarinda Kalimantan Timur. Wawancara, observasi, dan catatan tertulis digunakan untuk mengumpulkan data tentang dampak pengelolaan sumber daya manusia Kota Samarinda terhadap kinerja pekerja layanan sosial dan pemberdayaan masyarakat.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil wawancara, dokumentasi, dan observasi dipaparkan oleh peneliti, yang kemudian membandingkannya dengan teori yang ada. Metode triangulasi data digunakan peneliti untuk mengkaji data mengenai fungsi manajemen sumber daya manusia di Dinas Sosial dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Samarinda. Kualitas orang-orang yang bekerja untuk sebuah perusahaan sebagian besar menentukan keberhasilannya. Peningkatan dan pemeliharaan kinerja karyawan merupakan salah satu cara untuk menjaga kualitas. Dengan demikian, tujuan perusahaan akan tercapai secara efektif dan tepat waktu.

Dinas Pemberdayaan Sosial dan Masyarakat Kota Samarinda berperan sebagai manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja pegawai. Pelayanan ini diharapkan dapat memenuhi kebutuhan perusahaan akan tenaga kerja yang handal dan berkualitas sehingga program yang telah disusun dan akan dilaksanakan dapat menyesuaikan dengan keadaan dan kendala perusahaan. Meskipun perusahaan mempekerjakan tenaga outsourcing, pengaturan dan pengawasan di lapangan dilakukan oleh staf Dinas Pemberdayaan Sosial dan Masyarakat Kota Samarinda, diawali dengan perekrutan dan dilanjutkan melalui tahap seleksi oleh Kepala Dinas Pemberdayaan Sosial dan Masyarakat Kota Samarinda. sampai evaluasi mereka. Pada skenario ini, Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Sosial Kota Samarinda mempekerjakan pegawai yang status kepegawaiannya terbagi menjadi dua kategori yaitu pegawai tetap dan pegawai outsourcing.

Dinas Pemberdayaan Sosial dan Masyarakat Kota Samarinda memberikan pedoman tugas dan tanggung jawab agar pegawai dapat meningkatkan kinerja pegawai dan menjadi ahli di bidangnya baik lisan maupun tulisan. Pengawasan dan pemeriksaan ulang pekerjaan karyawan juga diperlukan. Sesuai kesepakatan penilaian antara atasan langsung di lapangan dan data dari kepegawaian, hasil kinerja yang baik akan dikompensasikan dalam bentuk tambahan gaji atau insentif di Kota Samarinda berdasarkan kinerja pegawai, kedisiplinan pegawai, absensi pegawai, serta hubungan kerja yang efektif dan harmonis. dengan karyawan.

Pengelolaan sumber daya manusia Dinas Pemberdayaan Sosial dan Masyarakat Kota Samarinda memiliki peran yang baik dan strategis dalam menciptakan dan mengelola tenaga kerja, mulai dari tahap awal perencanaan hingga pemberian imbalan atau kompensasi atas hasil kinerja pegawai yang baik, menurut temuan wawancara dengan sembilan karyawan tentang peran manajemen sumber daya manusia. Menghormati kebijakan dan prosedur perusahaan dapat ditunjukkan melalui disiplin. Ketaatan

dan penghormatan terhadap kesepakatan perusahaan dan karyawan juga merupakan bagian dari disiplin (Fahmi, 2021).

Setelah wawancara dan observasi, peneliti mengamati situasi dimana keluarga pegawai datang ke kediaman untuk menyerahkan surat keterangan istirahat/sakit yang dikeluarkan oleh Puskesmas. Setelah ditelusuri, ternyata ketidakhadiran karyawan tersebut tetap harus dilaporkan secara tertulis; Tidak memberi tahu pekerja tentang ketidakhadirannya akan mengakibatkan pengurangan hukuman insentif dan bahkan pemecatan pekerja (Aula, 2022).

Menurut pengamatan beberapa peneliti, pekerja yang ingin masuk dan keluar perusahaan dengan sepeda motor harus mematikan mesin dan mendorong sepeda motor hingga ke pintu gerbang. Karyawan di lokasi mengambil sidik jari saat keluar dari perusahaan (fingerprint/face unlock) dan memeriksa keamanan barang. Dinas Sosial dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Samarinda dan pegawai outsourcing ditertibkan, meskipun masih ada pegawai yang terlambat 5 menit setelah jam kerja dimulai, menurut temuan penelitian yang dilakukan terhadap pegawai maupun kendaraan (Hasibuan, 2016). Peneliti sampai pada kesimpulan bahwa kinerja pegawai memuaskan sesuai dengan ketentuan indikator pengukuran kinerja pegawai setelah melakukan wawancara dengan tiga atasan dan user yang langsung di lapangan pegawai di Dinas Pemberdayaan Sosial dan Masyarakat Kota Samarinda. Karyawan tersebut merupakan karyawan tetap dan karyawan outsourcing.

Pada hakekatnya, Manajemen SDM adalah upaya atau cara pengelolaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Akan lebih menantang bagi perusahaan untuk mencapai kesuksesan bisnis jika keterampilan manajemen SDM yang berkualitas kurang. Akibatnya, manajemen SDM adalah salah satu aspek terpenting dari pengembangan dan daya saing perusahaan (Sakti, dkk, 2023). Karena aktivitas tersebut, perusahaan dapat mencapai keseimbangan internal, itulah sebabnya manajemen SDM penting bagi suatu organisasi atau bisnis. Tujuan, sasaran, dan aktivitas perusahaan semuanya termasuk dalam keseimbangan internal. Efisiensi dan produktivitas perusahaan akan meningkat jika keseimbangan internal dimiliki oleh perusahaan. Akibatnya, sejumlah bisnis telah menerapkan manajemen sumber daya manusia, mulai dari merekrut karyawan baru hingga memberdayakan sumber daya manusia secara menyeluruh (Afandi, 2018).

HR eksekutif juga siap membantu organisasi dalam bekerja pada komitmen positif dari angkatan kerja. Perusahaan dapat memberikan inisiatif pengembangan tenaga kerja dengan cara yang etis, strategis, dan bertanggung jawab secara sosial melalui manajemen SDM (Setyowati, 2021). Dengan demikian, sumber daya manusia perusahaan dapat lebih berkembang dan berkontribusi dalam pencapaian tujuan perusahaan secara langsung. Sumber daya manusia, salah satu komponen terpenting perusahaan, memerlukan sistem manajemen yang efektif untuk kinerja yang optimal. Upaya perusahaan untuk mencapai tujuan organisasi akan lebih mudah tercapai jika pengelolaan SDM nya tertata. Ketika perusahaan memiliki manajemen sumber daya manusia yang kompeten, tempat kerja juga akan lebih positif.

Jarang karyawan terlibat dalam musyawarah yang berdampak negatif pada kinerja perusahaan. Akibatnya, manajemen sumber daya manusia yang positif direkomendasikan untuk setiap bisnis, dimulai dengan perekrutan karyawan dan dilanjutkan dengan pemberdayaan karyawan. Sistem perencanaan, kepegawaian, pengembangan karyawan, manajemen karir, evaluasi kinerja, kompensasi karyawan, dan hubungan kerja yang baik adalah bagian dari manajemen sumber daya manusia. Keputusan manajemen yang berdampak langsung pada sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen sumber daya manusia.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Dari penelitian yang telah dilakukan maka kesimpulan yang didapatkan oleh peneliti adalah peran manajemen sumber daya manusia Dinas Sosial Dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Samarinda terbukti sangat berperan terhadap peningkatan kinerja karyawan hal ini telah dibuktikan dengan kecilnya tingkat pelanggaran aturan yang dapat dinilai dari semangat karyawan atas kompensasi kinerja yang sekaligus memotivasi karyawan baik karyawan tetap maupun pegawai kontrak.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.
- Arraniri, I., Firmansyah, H., Wiliana, E., Setyaningsih, D., Susiati, A., Megaster, T., ... & Arif, M. (2021). Manajemen sumber daya manusia. Penerbit Insania.

- Aula, S., Hanoum, S., & Prihananto, P. (2022). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Resiliensi Organisasi: Sebuah Studi Literatur. *Jurnal Sains dan Seni ITS*, 11(1), D143-D148.
- Fahmi, M. A. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Kinerja Kru Pada Organisasi Qonaah. *Al-Idārah: Jurnal Manajemen dan Bisnis Islam*, 2(2), 112-126.
- Hasibuan, M. S., & Hasibuan, H. M. S. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Nainggolan, H., Erdiansyah, R., Ratri, W. S., Gorda, A. N. E. S., Prastiwi, N. L. P. E. Y., Kadiman, S., ... & Ningsih, L. K. (2022). *Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Pradina Pustaka.
- Onsardi, O., & Finthariasari, M. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Strategi Meningkatkan Kinerja Pegawai)*.
- Putri, E. Y., Putri, A., Rahma, A. R., & Maolani, F. M. (2022). Penerapan Praktek Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Hubungannya Dengan Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekobis: Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 12(2), 343-356.
- Prastiwi, N. L. P. E. Y., Ningsih, L. K., & Putrini, K. P. (2022). Peran Kualitas Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai: Self Esteem Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 7(1), 78-88.
- Sakti, D. P. B., Simamora, R. B., Karim, A., Nurmayanti, S., Alhamidi, E. M. A., Abidin, N., ... & Sinaga, T. M. (2023). *Manajemen sumber daya manusia*. CV. Intelektual Manifes Media.
- Setyowati, R. D. E., Sos, S., & Yani Antariksa, S. E. (2021). *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakad Media Publishing.
- Siregar, R. T., Sahir, S. H., Sisca, S., Candra, V., Wijaya, A., Masrul, M., ... & Purba, S. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Yayasan Kita Menulis.
- Sugiyono, P. D. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D (Vol. 15)*. Bandung, Jawa Barat: Alfabeta Cv.
- Widodo, U. (2015). Analisis motivasi terhadap kinerja karyawan dengan kompensasi sebagai variabel mediator. *Fokus Ekonomi: Jurnal Ilmiah Ekonomi*, 10(1).
- Zulham, Z., Lubis, Y., & Lubis, S. (2020). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja dan Implikasinya terhadap Kinerja Karyawan Kebun Kelapa Sawit PT Langkat Nusantara Kepong. *AGRISAINS: Jurnal Ilmiah Magister Agribisnis*, 2(1), 81-95.