**BAB II**

**TINJAUAN PUSTAKA**

1. **Organisasi Dan Manajemen**
2. **Pengertian Organisasi Dan Manajemen**

Manusia sepanjang kehidupan tidak pernah terlepas dari kehidupan organisasi. Mulai dari lingkungan yang kecil yaitu keluarga meningkat ke RT, RW, sampai pada tempat di mana orang tersebut bekerja, misalnya di suatu pemerintahan yang memberikan suatu penghasilan untuk menghidupi dan membangun keluarganya. Bahkan di tingkat yang lebih luas lagi yaitu negara dan dunia. Lebih tegas dapat dikatakan bahwa selagi manusia itu ada maka organisasi ada sesuai dengan perkembangan zamannya. Jadi manusia merupakan bagian dari organisasi .Pada kenyataannya kita menggunakan teori organisasi tersebut setiap hari. Apalagi apabila anda menduduki sebagai pimpinan atau manajer, maka teori organisasi yang mempunyai dasar ilmiah sangat di perlukan.

Peneliti mengutip dan mengemukakan beberapa pengertian dan definisi organisasi yang di kemukakan oleh para ahli di antarannya :

**Gibson** yang di kutip dari **Hardijito** dalam bukunya **(2001:5)** sebagai berikut :Organisasi adalah kesatuan yang memungkinkan anggota mencapai tujuan yang tidak dapat dicapai oleh tindakan individu secara terpisah

**Kouttz** dan **Odonnel dalam hasibuan (2012:23)** fungsi pengorganisasian manjer meliiputi penentuan penggolongan kegiatan kegiatan yang di perlukan tujuan-tujuan perusaaan poko kegiatan tersebut kedalam suatu bagian yang di pimpin oleh seorang manajer serta melimpahkan wewenang untuk melaksanakannya.

**Soekarno (2012:24)** organisasi sebagai fungsi manajemen(organisasi dalam pengertian dinamis adalah organisasi yang memberikan kemungkinan kepada manajemen dapat bergerak pada batas-batas tertentu, organisasi dalam arti dinamis berarti organisasi tersebut mengadakan pembagian kerja.

Adapun pengertian Perilaku Organisasi menurut **Larry L. Cummings (Miftah Thoha, 2007:8)** yaitu: “Suatu cara berpikir, suatu cara untuk memahami persoalan-persoalan dan menjelaskan secara nyata hasil-hasil penemuan berikut tindakan-tindakan pemecahan”.

Adapun pengertian lain dari perilaku organisasi menurut **W. Jack Duncan Miftah Thoha (2007:5)** yaitu : Perilaku organisasi adalah suatu studi yang menyangkut aspek-aspek tingkah laku manusia dalam suatu organisasi atau suatu kelompok tertentu. Ia meliputi aspek yang ditimbulkan dari pengaruh organisasi terhadap manusia demikian pula aspek yang ditimbulkan dari pengaruh manusia terhadap organisasi. Tujuannya praktis dari penelaahan studi ini adalah untuk mendeterminasi bagaimanakah perilaku manusia itu mempengaruhi usaha pencapaian tujuan-tujuan organisasi.

Menurut **Davis (Dharma, 1993:5),** pengertian perilaku organisasi yakni “Perilaku Organisasi adalah telaah dan penerapan tentang bagaimana orang-orang bertindak dalam suatu organisasi”.

Hubungan-hubungan dalam organisasi menurut **hasibuan 2012:28)** hubungan vertikal baik hubungan kongkrit maupun hubungan abstrak hubungan kongrit adalah hubungan antara atasan dengan bawahannya, hubungan abstrak adalah hubungan pekerjaan bagian satu dengan bagian yang lannya yang di integrasikan misalnya pada perusahaan garmen. Hubungan horizontal baik hubungan kongkrit maupun hubungan abstrak hubungan kongkrit yaitu hubungan individu antara kariyawan yang sama golongannya sebagai akibat organisasi, hubungan abstrak yaitu hubungan pekerjaan yang harus di koordinasi misalnnya bagian tukang genting dewasa dengan bagian tukang genteng pakaian anak-anak.

**Menurut Pettes (1967:35)** organisasi adalah sekumpulan individu yang bekerjasama untuk mencapai tujuan dan unsur-unsurnya meliputi. Organisasi terbentuk dari sejumlah orang atau individu, organisasi di rancang atau di bentuk untuk mencapai tujuan tertentu, dalam organisasi terdapat suatu struktur formal yang memungkinkan komunikasi dan kolaburasi, dalam organisasi terdapat pembagian kerja yang di rancang untuk mengalokaskan tanggung jawab baik dalam menyusun suatu kebijakan maupun dalam mengnendalikan kegiatan.

Menurut **Hasibuan (2008:22)** pengorganisasian adalah suatu peroses penentuan pengelompokan dan pengaturan bermacam-macam aktivitas yang di perlukan untuk mencapai tujuan, menempatkan orang-orang pada aktifitas ini menyediakan alat-alat yang di perlukan, menempatkan wewenang yang secara relatif di delegasikan kepada setiap individu yang akan melakukan aktifitas tersebut

Menurut **Philip Selznick (23:1999)** organisasi adalah suatu sistem yang dinamis yang selalu berubah dan menyesuaikan diri dengan tekanan *internal* dan *eksterna*l dan selalu dalam prosen yang *kontinu*.

**Siagian** dalam bukunya **(1997:7**) sebagai berikut: Organisasi adalah setiap bentuk persekutuan antara dua orang atau lebih yang bekerja sama serta secara *formal* terikat dalam rangka pencapaian suatu tujuan yang telah di tentukan dalam ikatan dimana terdapat seorang atau beberapa orang yang di sebut atasan dan seorang atau beberapa Orang yang di sebut bawahan.

Definisi di atas memperjelas bahwa setiap perbuatan organisasi di perlukan kerja sama antara dua orang atau lebih kemudian di tentukan penempatan tujuan yang jelas.

**Robbins (1996:269)** bahwa budaya organisasi mengacu kesuatu system makna bersama yang di anut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi-organisasi itu dengan organisasi-organisasi lain. **Kotter (1997:269)** kultur mengacu pada norma prilaku dan nilai-nilai diyakini besamadi antara sekelompok orang, norma-norma prilaku kelompok seperti para pegawai yang cepat tanggap terhadap permintaan konsumen para pejabat melihatkan pegawai tingkat bawah dalam pembuatan keputusan para pejabat bekerja palingtida satu jam melebihi jam kerja resmi setiap hari kerja.

**Menurut winardi (2003:15)** sebuah organisasi merupakan sebuah sistem yang terdiri dari aneka macam elemen atau subsistem, diantara mana subsistem manusia merupakan subsistem terpenting dimana terlihat bahwa masing-masing subsistem saling berinteraksi

Indikator Perilaku OrganisasiPerilaku organisasi sangat penting dalam suatu kegiatan organisasi karena setiap orang itu berbeda perilakunya, maka dari itu dalam mempelajari perilaku organisasi menurut **Herman & Iwa (2007 : 4)** terdapat empat unsur utama yaitu :

* + - 1. Aspek psikologis tindakan manusia itu sendiri, sebagai hasil studi psikologis
      2. Adanya bagian lain yang diakui cukup relevan bagi usaha mempelajari manusia dalam organisasi
      3. Perilaku organisasi sebagai suatu disiplin, mengakui bahwa individu dipengaruhi oleh bagaimana organisasi diatur dan siapa yang mengawasi mereka
      4. Walau disadari akan adanya keunikan masing-masing individu, perilaku organisasi lebih banyak menekankan pada tuntunan manajer bagi tercapainya tujuan organisasi secara keseluruhan.

Adapun unsur-unsur dari perilaku organiasasi menurut **Davis (Dharma, 1993: 5)** yaitu :

1. Orang-orang

Membentuk sistem sosial intern organisasi, mereka terdiri dari orang-orang dan kelompok, baik kelompok besar maupun kelompok kecil. Selain itu ada kelompok yang lebih resmi dan formal.

1. Struktur

Menentukan hubungan resmi orang-orang dalam organisasi. Berbagai pekerjaan yang berbeda diperlukan untuk melakukan semua aktivitas organisasi, ada manajer dan pegawai.

1. Teknologi

Menyediakan sumber daya yang digunakan orang-orang untuk bekerja dan sumber daya itu mempengaruhi tugas yang mereka dapat menghasilkan banyak hal dengan tangan kosong. Jadi mereka mendirikan bangunan, merancang, mesin, menciptakan proses kerja dan merakit sumber daya.

1. Lingkungan

Semua organisasi beroprasi didalam lingkungan luar, organisasi tidak berdiri sendiri. Ia merupakan bagian dari sistem yang lebih besar yang banyak memuat unsur lain, sperti pemerintah, keluarga dan organisasi lainnya. Semua unsur ini saling mempengaruhi dalam suatu sistem yang lebih besar yang banyak memuat unsur lain, seperti pemerintah, keluarga dan organisasi lainnya. Semua unsur ini saling mempengaruhi dalam suatu sistem yang rumit yang menjadi corak hidup sekelompok orang.

Adapun pandangan teradap perilaku organisasi menurut **Herman & Iwa (2007 : 10)** yakni menggambarkan beberapa hal pokok:

1. Cara berfikir yakni perilaku dipandang sebagai tindakan kerja pada tingkatan individu, kelompk dan organisasi
2. Interdisipliner, maksudnya yakni ini berarti bahwa bidang itu memanfaatkan prinsip-prinsip, model, teori dan metode disiplin ilmu yang telah ada
3. Orientasi Humanistik, maksudnya adalah orang berikut sikap, persepsi, kapasitas belajar, perasaan dan tujuannya, merupakan hal-hal pokok
4. Prestasi, maksudnya yakni beriorentasi pada prestasi mengapa prestasinya rendah atau tinggi, bagaimana prestasi itu dapat ditingkatkan, dapatkah pelatihan mempertinggi prestasi.
5. Lingkungan Eksternal Organisasi, dipandang mempunyai dampak nyata atas perilaku organisasi.
6. Bidang perilaku organisasi mengandalkan diri sepenuhnya atas disiplin ilmu yang sudah diakui, peranan metode ilmiah dianggap penting dalam mempelajari berbagai variabel pertaliannya.

**Siagian dalam bukunya 1997:5)** sebagai berikut: Manajemen dapat di definisikan sebagai kemampuan atau keterampilan untuk memperoleh suatu hasil dalam rangka pencapaian tujuan melalui kegiatan-kegiatan orang lain. Dengan demikian dapat pula di katakan bahwa manajemen adalah inti dari organisasi karena manajemen merupakan alat pelaksana utama dari pada administrasi.

Manajemen kinerja menurut **Ahmad S. Ruky (2002: 6)** adalah suatu bentuk usaha kegiatan atau program yang di prerkasai dan dilaksanakan oleh pimpinan organisasi atau prusahaan untuk mengarah kan dan mengendalikan prestasi kariyawan, sedangkan **Robert Bacal (2004:15)** mendefinisikan bahwa menejemen kinerja adalah suatu proses komunikasi yang terus menerus, dilakukan dalam kerangka kerjasama antara seorang kariyawan dan atasannya langsung, yang melibatkan penetapan pengharapan dan pengertian tentang fungsi kerja kariyawan yang paling dasar bagai mana pekerjaan kariyawan memberikan kontribusi pada sasaran organisasi.

Definisi tersebut mengundang perhatian kita pada kenyataan bahwa para manajer mencapai tujuan organisasi dengan cara mengatur orang-orang lain untuk melaksanakan apa saja yang perlu dalam pekerjaan, bukan dengan cara melaksanakan pekerjaan itu sendiri.

Menurut **muchdarsyah (1992:14-15)** manajemen memeng selalu di arahkan sebagai upaya meminimalisasi baik dalam hal biayapendanaan fasilitas ataupun sumberdaya manusia manusiannya, namun tetap dalam porsi tetap sehingga tujuan usaha tercapai.

Mengelola manajemen setres untuk para pegawai menurut **robbin** dalam **dedy mulyadi** **(2011:223)** setres adalah suatu dimamis dimana sesorang individu dihadapkan pada peluang tuntutan atau sumberdaya yang terkait apa yang akan di hasilkan oleh individu tersebut dan hasilnya tidak pasti dan penting.

Menurut **michuel (2011:2023)** sterres merupakan suatu respon adaptif, dimodrasi oleh perbedaan individu yang merupakan konsekuensi darisetiap tindakan, situasi, pristiwa dan dan yang menepatkan tuntutan khusus terhadap seseorang

Dampak dan akibat dari stresss menurut robbin dalam **dedy mulyadi (2011:224)** setress di kelompokan menjadi tiga gejala,yaitu gejala fisiologis pisikologis dan prilaku dalam produktivitas kerja menurut **siagian (2002:2-3)** sumber daya manusia merupakan elemen yang paling strategis dalam organisasi. Peningkatan produktivitas hanya dapat dilakukan oleh manusia, sebaliknya sumber daya manusia pula yang dapat menyebabkan terjadinya pemborosan dan inefesiensi dalam berbagai bentuknya.

Menurut **ogleshy (1989:180-181)** salahsatu pendekatan untuk mengetahui tingkat produktivitas pegawai adalah dengan menggunakan metode yang mengklasifikasikan aktivitas pekerja salam penelitian ini pengamanan dilakukan dengan metode prodikvity rating dimana aktivitas pekerja di klasivikasikan.

Produktivitas pegawai menurut **muchdarsyah (1992:12)** produktivitas pegawai konsikuensi dapat dinyatakan dalam berbagai bentuk misalnya jumlah unit diselesaikan dibagi sumberdaya (14 orang) yujuan yang di gunakan **imam soeharto (1995:294)** produktivitas adalah pendekatan interdisipliner untuk menentukan tujuan yang efektif, pembuatan rencana, aplikasi penggunaan cara yang produktif untuk menggunakan sumber-sumber secara efesien, dan tetap menjaga adanya kualitas yang tinggi.

Spesialisasi adalah elemen kunci dalam disen pekerjaan **(Hani handoko (1997:33)** istilah spesialisasi kerja di gunakan untuk mendeskripsikan sampaimana tingkat tugas dalam organisasi di pecah pecah menjadi pekerjaan yang terpisah. Hakikat spesialisasi kerja adalah bahwa dari pada di lakukan oleh individu lebih baik pekerjaan itu dipecah menjadi sejumlah langkah ditiap langkah diselesaikan oleh individu yang berlainan, **Rubben (2002:132)** sedangkan **winardi (1990:389)** berpendapat bahwa spesialisasi kerja adalah prosesdengan apa macam tingkat pekerjaan di terjaminkan kedalam suatu pembagian kerja.

1. **Pengerttian Rekrutmen**

Rekrutmen merupakan suatu keputusan perencanaan manajemn sumberdaya manusia mengenai jumlah pekerja yang di butuhkan kapan di perlukan serta kiteria apa saja yang di butuhkan dalam suatu organisasi. Rekrutmen pada dasarnya adalah usaha untuk mengisi abatan atau pekerjaan yang kosong di lingkungan organisasi atau prusahaan untuk itu terdapa dua sumber sumber kinerja yakni sumber dari luar *eksternal* organisasi atau dari dalam *internal* organisasi.

Penarikan (rekrutmen) pegawai merupakan suatu proses atau tindakan yang dilakukan oleh organisasi untuk menambahkan pegawai melalui beberapa tahap yang mencakup *idenfinikasi* dan *evaluasi* sumber-sumber penarikan tenagakerja proses seleksi penempatan dan orientasi tenaga kerja.

Perekrutan menurut **Malthis (2011:22)** rekrumen yang *efektif* memerlukan tersedianya informasi yang akurat dan berkeseimbangan mengenai jumlah dan *kualifikasi* individu yang di perlukan untuk melaksanakan berbagai pekerjaan dalam organisasi Aktivitas rekrutmen akan menyisuhkan pelamar yang kurang tepat dan memfokuskan upaya pada calon yang akan di panggil kembali. **Hasibuan (2008:22)** menyatakan bahwa rekrutmen usaha mencari dan mempengaruhi tenaga kerja agar mau melamar lowongan yang ada dalam suatu organisasi.

Sedangkan pengertian rekrutmen menurut **Simamora (22:2004**) merupakan serangkaian aktivitas mencari dan memikat pelamar kerja dengan *motivasi,* kemampuan, keahlian dan pengetahuan yang di perlukan untuk menutupi kekurangan yang di definisikan dalam perencanaan kepegawaian. Aktivitas rekrutmen dimulai pada saat lamaran mereka di serahkan. **Handoko (2008:33)** menjelaskan bahwa rekrutmen merupakan proses pencarian dan”pemikatan” para calon kariyawan (pelamar) yang mampu untuk melamar sebagai pegawai. **Rivai (2009)** menjelaskan rekrutmen sebagai suatu rangkaian kegiatan yang di mulai ketika sebuah prusahaan memerlukan tenaga kerja dan membukan lowongan sampai mendaptkan calon yang di inginkan untuk memenuhi *kualifikasi* sesuai dengan lowongan yang ada.

1. **Pengertian Kinerja Dan Pengelolaan sampah**
2. **Kinerja**

Kinerja berasal dari istilah yang berasal dari *job performence* atau *actual performence* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang di capai seseorang) definis**i** kinerja karyawan yang di kemukakan oleh **Bambang Kusrianto (1991:3)** adalah perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja per satuan waktu.

Menurut **simamora (2003:45)** kinerja adalah ukuran keberhasilan organisasi dalam menggapai misinya, sedangkan **shadily 1992:425** mengatakan kinerja atau performance adalah berdaya guna prestasi atau hasil **wahyudi kumorotomo (1996:45)** membedakan batasan pada konsep kinerja organisasi publik setidaknya berkaitan erat dengan efesiensi, efektivitas, keadilan dan daya tangkap.

Pengertian kinerja pegawai adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakan sesuai tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang di harapkan. Jika di kaitkan dengan performence sebagai kata benda (noun) dimana salahsatu entrinya adalh hasil dari sesuatu pekerjaan (thing done) pengertian performance atau kinerja adalah hasil kerja yang dapat di capai oleh seseorang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahhan secara legal, tidak melaggar hukum dan bertentangan dengan moral atau etika menurut **rivai (2005:15-17)**

Dalam buku sistem administrasi negara republik indonesia **Lan (2003:259)** penilaian kerja adalah salahsatu tahapan penting dalam siklus sumber daya manusia baik sektor publik maupun sektor penilaian kerja ini adalah proses pengukuran terhadap tingkat penilaian (*degree of completion*) tugas-tugas yang di lakukan oleh pegawai selama masa tertentu dengan melakukan instrumen yang sesuai dengan karakteristik tugas tersebut.

Menurut **rivai (2005:400)** prestasi kerja di rancang untuk membantu mencapai hasil tertentu agar di proleh hasil yang memuaskan prestasi kerja yang tepat berfokus pada. (1) solusi jangka panjang, (2) pemberian penghargaan terhadap kemampuan usaha dalam melaksanakan tugas, (3) memberikan penghargaan terhadap kepemimpinan, (4) pemberian penghargaan terhadap pertumbuhan dan perkembangan kinerja pegawai, (5) memberikan penghargan pada komitmen dan loyalitas, (6) memberikan penghargaan pada kinerja tim dan kerja sama, (7) memberikan penghargaan pada kreativitas, (8) tingkat perolehan penghargaan.

**Gomes (1995:195)** mengemukaakan definisi kinerja kariyawan sebagai “ungkapan seperti *output*, *efesiensi* serta *efektivitas* sering di hubungkan dengan produktivitas” selanjutnya kinerja kariyawan menurut **Anwar Prabu (2000: 69)** bahwa kinerja kariyawan prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya. Oleh karena itu kinerja SDM adalah prestasi kerja atau hasil kerja *output* baik kualitas atau kuantitas yang di capai SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kinerja sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya.

Strategi pengukuran kinerja dalam buku menurut **Ssedarmayanti (199:2010)** menjelaskan bahwa melalui pengukuran kinerja digunakan untuk penilaian atas keberhasilan/kegagalan pelaksanaan kegiatan program kegiatan/kebijakan sesuai dengan sasaran tujuan yang telah di tetapkan dalam meujudkan *visi* dan *misi* organisasi. Pengukuran kinerja dapat membantu meningkatkan kualitas dan menurunkan biaya yang timbul dari kegiatan organisasi.

Pengertian kinerja pegawai menurut **Bersandian dan Gomes (2003:135)** mengenai pengertian kinerja atas pemorfasi sebagai brikut :

*Performence* adalah catatan outcome yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama suatu periode waktu tertentu. Selain itu menurut **Widodo (2005:79)** menyatakan bahwa **:** kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atas program atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran tujuan *visi dan misi* organisasi.

Menurut **sedarmayanti** **(2010:11)**dalam bukunya sitem pembinaan tenaga kerja adalah sistem kepantasan (*merit system*), sistem nepotisme (*nepotism system*), sistem karir (*carrier system*), (*combination /situasional system)*

Berdasarkan pendapat **Mcclelland** dalam **anwar prabu (1987:68)** pegawai akan mampu mencapai kinerja maksimal jika ia memiliki notif berprestasi tinggi. Motif berprestasi yang perlu dimiliki pegawai harus di tumbuhkan dari dalam diri sendiri selain dari lingkungan kerja.

Kinerja menurut **Keban (2004:93)** kinerja individu pegawai menggambarkan sampai seberapa jauh seseorang telah melakukan tugas sehingga dapat memberikan hasil yang ditentukan oleh kelompok atau intitusi. Menurut **Keban (2004:195)** adapun parameter yang digunakan untuk menilai kinerja pegawai yaitu : kesetiaan, prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran ,kerja sama, kepemimpianan.

Adapun prinsip-prinsip kinerja pegawai menurut **Gomes (2003 ; 156)** sebagai brikut :

1. *Quantiti of work* :jumlah kinerja yang dilakukan dalam suatu priode waktu yang di tetapkan.
2. *Quality of work* : kualitas kinerja yang dicapai berdasarkan sarat-sarat kesesuaian dan kesepiaan
3. *Job knowledge* : luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilan
4. *Creativeness* : keaslian gagasan-gagasan yang di munculkan dan tindakan-tindaka untuk menyyelesaikan persoalan yang timbul
5. *Cooperation* : kesediaan untuk bekerjasama dengan oranglain
6. *Dependability* :kesadaran dan dapat di percaya dalam hal kehadiraan dan penyelesain kerja
7. *Initiative* :semangat untuk melakukan tugas-tugas baru dalam memperbesar tanggung jawabnya
8. *Personal qualities* : menyangkut keperibadian, kepemimpinan keramah tamahan dan integritas pribadi.

Berdasarkan **Russel (sudarmanto 2009;12)** menyampaikan ada enam kiteria yang telah di tentukan terlebih dahulu untuk mengukur kinerja yaitu :

1. *Quality* : Terkait dengan proses atau hasil mendekati sempurna/ideal memenuhi maksud dan tujuan.
2. *Quantity* : Tingkat dengan satuan jumlah atau komunitas yang di hasilkan.
3. *Timelines* : Terkait dengan waktu yang di perlukan dalam menyelesaikan aktifitas atau menghasilkan produk
4. *Cos-Efectveness* : Terkait dengan tingkat penggunaan sumber-sumber organisasi (orang, uang, material, teknologi) dalam mendapatkan atau memperoleh hasil atau pengurangan pemborosan dalam penggunaan sumber-sumber organisasi.
5. *Need for supervision* : Terkait dengan kemampuan individu dapat menyelesaikan pekerjaan atau fungsi-fungsi pekerjaan tampa asistensi pipinan atau intervensi pengawasan pimpinan.
6. *Interpersonal Impact* : Terkait dengan kemampuan individu dalam meningkatkan perasaan harga diri keinginan baik dan kerjasama diantara sesama pekerja dan anak buah.

Faktor lingkunagn kinerja organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai prestasi kerja. Faktor lingkungan organisasi yang di maksud antara lain uraian jabatan yang jelas autoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja *efektif*, hubungan kerja harmonis, iklim kerja respek dan dinamis, peluang berkarir dan fasilitas kerja yang relatif memadai, sekalipun juka faktor lingkungan organisasi kurang menunjang maka bagi individu yang memiliki kecerdasan pikiran memadai dengan tingkat emosi yang baik, sebenarnya ia masi dapat berprestasi dalam bekerja. Hal ini bagi individu tersebut, lingkungan organisasi itu dapat di ubah dan bahkan dapat di ciptakan oleh dirinya serta merupakan pemacu pemotivasi tantangan bagi dirinya dalam berprestasi di organisasi.

Menurut **sikula (1981:145)** perencanaan sumberdaya manusia atau perencanaan tenaga kerja didefinisikan sebagai proses membutuhkan tenaga kerja berani mempertemukan kebutuhan tersebut agar pelaksanaannya berintegrasi recana organisasi. **Dale yoder (1981:173)** perencanaan tenaga kerja adalah peroses peramalan pengengmbangan pengimplementasian dan pengontrolan yang menjamin prusahaan.

Rincian kinerja pegawai menurut **Harianto** dalam **Irnada (43:2011)**  memjelaskan bahwa desain pekerjaan adalah rincian tugas dan cara pelaksanaan tugas atau kegiatan yang yang mencakup siapa yang mengerjakan tugas, bagaimana tugas itu dilaksanakan, dan hasil apa yangdi harapkan **Sulipan** dalam **Irmada 2011)** menambahakan desain pelaksanaan fungsi menetapkan kegiatan kerja seseorang atau sekelompok kariyawan secara organisasional.

Parameter kinerja pegawai dalam kerjasam atara organisasi menurut **Zainudin** **(2015:33)** pengertian kerjasama adalah seseorang yang memiliki kepedulian dengan orang lain atau organisasi yang merupakan suatu pekerjaan yang bekerjasama antar anggota untuk mencapai tujuan yang telah di tetapkan oleh anggota organisasi. **Menurut Pamudji** **(22:2015)** kerjasama adalah pekerjaan yang dilakukan dua orang atau lebih atau organisasi dan intansi yang sama dengan melakukan intreaksi antar individu yang melakukan kerjasama sengga mencapai tujuan yang dinamis ada tiga yang terkandung yaitu kelompok atau organisasi, adanya interaksi serta adanya tujuan yang sama. Menurut **Thomson dan perry (22:2015)** kejasama atara intansi kerja merupakan suatu kegiatan yang memiliki tingkat kinerja yang berbeda, dimulai dari adanya koordinasi dan kooprasi hingga terjaadi kolaburasi di dalam suatu kegiatan kerjasama organisasi

Menurut **ogleshy (1989:180-181)** salahsatu pendekatan untuk mengetahui tingkat produktivitas pegawai adalah dengan menggunakan metode yang mengklasifikasikan aktivitas pekerja salam penelitian ini pengamanan dilakukan dengan metode prodikvity rating dimana aktivitas pekerja di klasivikasikan.

Produktivitas pegawai menurut **muchdarsyah (1992:12)** produktivitas pegawai konsikuensi dapat dinyatakan dalam berbagai bentuk misalnya jumlah unit diselesaikan dibagi sumberdaya (14 orang) yujuan yang di gunakan **imam soeharto (1995:294)** produktivitas adalah pendekatan interdisipliner untuk menentukan tujuan yang efektif, pembuatan rencana, aplikasi penggunaan cara yang produktif untuk menggunakan sumber-sumber secara efesien, dan tetap menjaga adanya kualitas yang tinggi.

Pelatihan dan pengembangan pegawai penurut **Wexley** dan **yukl** dalam buku **Mangkunegara (2000:43)** memperjelas mengenai penggunaan istilah pelatihan dan pengembangan. Mereka berpendapat bahwa pelatihan dan pengembangan merupakan istilah-istilah yang berhubungan dengan usaha-usaha berencana yang diselenggarakan untuk mencapai pengusaan skil, pengetahuan, dan sikap-sikap pegawai atau anggota organisasi.

Pengertian pegawai dalam bahasa indonesia adalah, kata pegawai berasal dari kata pe dan gawai, pe adalah sebuah awalan yang menunjukan arti orang yang mengerjakan atau mempunyai pekerjaan seperti yang disebutkan oleh kata dasar sedangkan gawai berarti kerja (**kp malang 1990:179)**

Faktor yang mempengaruhi kebijakan kompensasi **leon C (1981:401)** faktor pemerintahan yang berhubungan dengan penentuan standar gaji menimal pajak penghasilan, penetapan bahan baku biaya tanportasi infasi maupun devaluasi sangat mempengaruhi perusahaan dalam menentukan kebijakan kopensasi pegawai.

Menurut **david Mc Clelland (1961:97)** ada tiga macam kebutuhan pegawai yaitu berikut. (1) *Need for achievement* yaitu kebutuhan untuk berprestasi merupakan refrensi dari dorongan akan tanggung jawab untuk pemecahan masalah. Seorang pegawai yang mempunyai kebutuhan untuk berprestasi adalah kebutuhan untuk melakukan pekerjaan lebihbai dari pada sebelumnya selalu berkeinginan mencapai prestasi yang lebih tinggi.(2) *Need for affiation* yaitu kebutuhan untuk berprestasi dengan orang lain bersama orang lain tidak mau melakukan sesuatu yang merugikan orang lain.(3) *Need for power* kebutuhan untuk kekuasaan yang merupakan refrensi dari dorongan untuk mencapai otoritas untuk pengaruh terhadap orang lain.

1. **Pengertian Dan Parameter Sampah**

Pengelolaan sampah di devinisikan adalah semua kegiatan yang besangkutpaut dengan timbulnya sampah, pengempulan *tranfer*, dan *transfortasi* pengelolaan dan pemerosesan ahir pembangunan sampah dengan mempertimbangkan faktor kesehatan dan ekonom, teknologi *konsevasi, estetika,* dan faktor lainnya yang erat kaitannya dengan respon masarakat.

Pengelolaan sampah didefinisikan sebagai kegiatan yang sistematis, menyeluruh dan berkesinambangan yang meliputi pengurangan dan penanganan sampah kegitan pengurangan meliputi :Pembuatan timbangan sampah, Pendaurulangan sampah dan Pemanfaan kembali sampah. Sedangkan kegitan penanganan meliputi Pemilihan, Pengumpulan, Pengangkatan, pembuangan akhir sampah. Penjelasan menetapkan target pengurangan sampah secara bertahap, dalam jangka waktu tertentu *menfasilitasi* penetapan *teknologi* yang ramah lingkungan, menfasilitasi percepatan label produk yang ramah lingkungan, menfasilitasi kegiatan menggunaulang dan mendaurulang dan menfasilitasi pemasaran produk-produk daur ulang, Pemilihan dalam pengelompokan dan pemiisahan sampah sesuai dengan jenis, jumlah dan atau sifat sampah, pengumpulan dalam bentuk pengambilan dan pemindahan sampah dari sumber sampah ke tempat penampungan sementara atau pengelolaan sampah terpadu, Pengangkutan dalam bentuk membawa sampah dari sumber dan atau dari tempat penampungan sampah sementara atau dari tempat pengelolaan sampah terpadu menuju ke tempat pemerosesan akhir Pengolahan dalam bentuk mengubah, karakteristik komposisi dan jumlah sampah pemerosesan akhir sampah dalam bentuk pengembalian sampah dan residu hasil pengelolaan sseebelum kemedia lingkungan secara aman.

Menurut **selamet (22:1994)** dalam pengertian lain sampah adalah segala sesuatu yang tida di kehendaki oleh yang punya dan bersifat padat ada yang mudah membusuk terdiri dari zat-zat organik, sisa sayuran sisa daging daun dan lain sebagainya, sedangkan yang tida membusuk dapat berupa kertas, pelastik, kaca dan lain sebagainya.

**Neolaka (23:2008)** berpendapat bahwa pengelolaan sampah merupakan upaya menciptakan keindahan dengan cara mengelola sampah dilakukan secara harmonis antara rakyat dan pengelola atau pemerintah secara bersama-sama sedangkan menurut **Alex (24:2012)** pengelolaan sampah adalah kegiatan yang meliputi pengumpulan pengangkutan pemerosesan pendaur ulangan atau pembuangan dari material sampah.

**Leonardo (1990:32**) mengemukakan bahwa limbah padat adalah salah satu bentuk limbah yang terdapat di lingkungan masarakat orang awam menyebutnya dengan sampah

Menurut **Hamzah (35:1987)** mengemukaakn bahwa sampah baik kualitas maupun kuantitas sangat di pengaruhi oleh beberapa kegiatan dari taraf hidup masarakat. Beberapa faktor yang memepengaruhi kualitas dan kuantitas sampah antara lain.

1. Jumlah penduduk, dapat di pahami dengan mudah bahwa semakin banyak jumlah penduduk maka semakin banyak pula sampah yang di produksi, pengelolaan sampah ini berpaju dengan lajur pertambahan jumlah penduduk.
2. Keadaan sosial ekonomi, semakin tinggi keadaan sosial ekonomi masarakat maka semakin banyak juga perkapita sampah yang di buang.
3. Kemajuan *teknologi*, kemajuan *teknologi* akan menembah jumlah ataupun kualitas sampah karena pemakaian bahan baku yang sangat beragam.
4. **Pengadaan Tenaga Kerja**

Fungsi pengadaan tenaga kerja yang di kenal sebagai fungsi pendahuluan terdiri atas analisis pekerjaan, perencanaan tenaga kerja, penarikan, dan seleksi.

1. Analisis pekerjaan

Analisis pekerjaan merupakan suatu proses penyelidikan yang sistematis untuk memahami tugas-tugas, keterampilan, dan pengetahuan, yang di butuhkan untuk melaksanakan pekerjaan dalam sebuah organisasi. Jaminan sosial, prosedur kerja, gambaran umum sejarah, sifat perusahaan, dan manfaat-manfaat yang di peroleh karyawan baru.

1. Pelatihan

Suatu usaha untuk meningkatkan keterampilan karyawan untuk melakukan pekerjaan tertentu.

1. Pendidikan

Suatu usaha untuk meningkatkan pengetahuan atau pemahaman tentang suatu pekerjaan. Konsep ini bisa dikenal sebagai pengembangan.

1. **Perencanaan Dan Pengembangan Karier**

Perencanaan karier adalah suatu proses yang memungkinkan seseorang untuk memilih tujuan karier dan mengenali cara atau jalur untuk mencapai tujuan tersebut. Sedangkan pengembangan karier adalah suatu pendekatan formal yang di ambil dan di gunakan organisasi untuk menjamin, agar orang-orang dengan kecakapan dan pengalaman yang layak yang tersedia ketika di butuhkan.

1. **Penilaian Prestasi Kerja**

Penilaian prestasi kerja merupakan sebuah proses yang di tunjukan untuk memperoleh informasi tentang kinerja karyawan. Informasi ini dapat di gunakan sebagai input dalam melaksanakan hampir semua aktivitas MSDM lainnya, yaitu promosi, kenaikan gaji, pengembangan, dan pemutusan hubungan kerja .

1. **Kompensasi**

Kompensasi merupakan segala bentuk penghargaan (outcomes) yang di berikan kepada organisasi kepada karyawan atas distribusi (inputs) yang di berikan kepada organisasi. Kompensasi terdiri atas gaji pokok, *insentif,* dan kesejahteraan karyawan.

1. **Keselamatan Dan Kesehatan Kerja**

Keselamatan kerja meliputi perlindungan karyawan dari kecelakaan di tempat kerja sedangkan kesehatan merujuk kepada kebebasan karyawan dari penyakit secara fisik maupun mental.

1. **Pemutusan Hubungan Kerja**

Pemutusan hubungan kerja dapat di definisikan sebagai kemungkinan hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha sehingga berakhir pula hak dan kewajiban di antara mereka. Hal ini dapat di sebabkan oleh berbagai faktor.

1. **Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja**

Tinggi rendahnya kinerja pegawai tentunya di tentukanoleh faktor-faktor yang mempengaruhinya baik secara langsung maupun tida langsung

**Anwar Prabu (2009:67)** menyatakan bahwaFzktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan *(apibility*)dan faktor motivasi (*motivation)* sedangkan menurut **Keth Devis** dalam **Anwar Prabu (2009:67)** dirumuskan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah

*uman Performence = Ability + motivasi*

*Humen Performance = Ability + Motivation*

*Abiliti = Knowledge + Skil*

1. **Faktor Kemampuan**

Secara *pisiologis* kemampuan dan terampil dalam mengerjakan pekerjaannya sehari-hari, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man on the right place*, *the right man on the right job*).an lebih mudah mencapai prestasi kerja yang diharapkan. O*l*

1. **Faktor Motivasi**

*Motivas*i terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. *Motivasi* merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. Sikap mental seorang pegawai harus sikap mental yang siap secara *fisiologis* (sikap secara mental, fisik, tujuan dan situasi). Artinya seorang pegawai harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai serta mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja.

**Menurut Timple** yang dikutip oleh **Anwar Prabu (2006:15)** faktor-faktor kinerja terdiri dari faktor *internal* dan faktor *eksternal* :

* Faktor *internal* yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Sedangkan faktor *eksternal* adalah faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan. Seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi.”
* Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja dapat bersumber dari dalam individu pegawai maupun dari luar individu. Tinggal bagaimana kebijakan organisasi mampu menyelaraskan antara faktor-faktor tersebut.

1. **Penilaian Kinerja**

Penilaian kinerja merupakan faktor kunci dalam mengembangkan potensi pegawai secara *efektif* dan *efisien* karena adanya kebijakan atau program yang lebih baik atas sumberdaya manusia yang ada di dalam suatu organisasi. Penilaian kinerja individu sangat bermanfaat bagi pertumbuhan organisasi secara keseluruhan.

Menurut **Bernardin dan Russel** yang diterjemahkan oleh **Khaerul Umam (2010:190-191)**, mengemukakan bahwa:

* Penilaian kinerja adalah cara mengukur kontribusi individu (karyawan) pada organisasi tempat mereka bekerja”.menurut **sedarmayanti (2011:261),** mengatakan bahwa Penilaian kinerja adalah sistem formal untuk memeriksa/mengkaji dan mengevaluasi secara berkala kinerja seserang.”

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja pegawai sangat perlu dilakukakan, karena dapat dijadikan sebagai evaluasi terhadap setiap pegawai oleh kepala bidang dan kepala dinas dalam Dinas Koperasi, UKM, Perindustrian dan Perdagangan untuk proses tindak lanjut setelah mengetahui apa kekurangan dan kelebihan dari kinerja bawahannya, maka kepala bidang dan kepala dinas dapat mengetahui tindakan apa yang harus diambil untuk mengatasi kekurangan serta mempertahankan kelebihan tersebut, sehingga akan berdampak pada pengambilan keputusan yang strategis mengenai hasil evaluasi kinerja serta komunikasi yang telah dilakukan oleh atasan dan bawahan sehingga tujuan instansi akan cepat tercapai.

1. **Tujuan Penilaian Kinerja**

Menurut **Syafarudin Alwi** yang dikutip oleh **Khaerul Umam (2010:191**), mengemukakan bahwa:

* Secara teoritis, tujuan penilaian kinerja dikategorikan sebagai suatu yang bersifat evaluation dan development.

Suatu yang bersifat evaluation harus menyelesaikan:

a) Hasil penilaian digunakan sebagai dasar pemberian kompensasi

b) Hasil penilaian digunakan sebagai staffing decision

c) Hasil penilaian digunakan sebagai dasar mengevaluasi sistem seleksi

Sedangkan yang bersifat development Penilai harus menyelesaikan:

a) Prestasi real yang dicapai individu

b) Kelemahan-kelemahan individu yang menghambat kinerja

c) Prestasi-prestasi yang dikembangkan

Menurut **Sedarmayanti (2011:262)** menjelaskan bahwa tujuan penilaian kinerja adalah:

* Meningkatkan kinerja karyawan dengan cara membantu mereka agar menyadari dan menggunakan seluruh potensi mereka dalam mewujudkan tujuan organisasi.
* Memberikan informasi kepada karyawan dan pimpinan sebagai dasar untuk mengambil keputusan yang berkaitan dengan pekerjaan.

Dari definisi tersebut dapat dikemukakan bahwa penilaian kinerja merupakan serangkaian proses untuk mengevaluasi proses atau hasil kerja seorang pegawai untuk memudahkan pimpinan (Kepala Bidang dan Kepala Dinas Koperasi, UKM, Perindustrian dan Perdagangan) dalam menentukan kebijakan bagi pegawai tersebut yang berkaitan dengan pekerjaan atau jabatannya.

1. **Kepemimpinan**

Salah satu unsur utama organisasi adalah bahwa organisasi merupakan salah satu kerangka hubungan yang berstruktur di dalamnya berisi wewenang, tanggung jawab, dan pembagian kerja untuk dan menjalankan sesuatu fungsi tertentu. Istilah lain dari unsur ini ialah terdapannya hirarki (*inerrecly*) konsekkuensi dari adanya hirarki ini bahwa di dalam organisasi harus ada pemimpin atau kepala dan bawahan atau staf.

Olehkarna itu keemimpinan sangat di perlukan bila suatu organisasi ingin sukses maka organisasi apapun yang berhasil memiliki suatu sifat yang umum yang menyebabkan organisasi tersebut dapat di bedakan dengan organisasi yang tida berhasil sifat dan ciri umum tersebut adalah kepemimimpinan yang efektif dan inspirasif.

Pengertian kepemimpinan menurut **Terry (1972:458)** kepemimpinan adalah aktivitas mempengaruhi orang-orang supaya di arahkan mencapai tujuan organisasi menurut **Raiph M** **stogadil dalam sutarto (1998:13)** kepemimpinan adalah suatu proses mempengaruhi kegiatan-kegiatan sekelompok orang yang terorganisasi dalam usaha mereka menetapkan dan mencapai tujan. Menurut **prawirosentono (1999:27)** inisiatif yaitu berkaitan dengan gaya pikir dalam kreatifitas dalam membentuk ide merencanakann sesuatau yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

Menurut **maxwel (1995:1)** menyatakan bahwa ukuran sejati kepemimpian adalah pengaruh tida lebih dan tida kurang menurut **waldock dan kelly (2004:22)** pengaruh adalah jantung kepemimpinan.

**Hugles at all (2002:141)** menyatakan bahwa kepemimpinan adalah suatu proses mempengaruhi suatu kelompok yang terorganisir untuk mencapai suatu tujuan mereka menurut **wermen bernis** dalam **covey (2004:74)** kepemimpinan adalah kepastian untuk menterjemahkan visi kedalam realita degan katalain kepemimpinan melibatkan orang lain dan lebih mengutamakan visi di atas segalanya. **Wialtres (2004:74)** menambahkan kepemimpinan adalah sesuatu seni dimana kepemimpinan bersifat dinamis dan situasional.