**BAB II**

**TINJAUAN PUSTAKA**

* 1. **Pengertian Administrasi**

Pengembangan dibidang administrasi dalam rangka peningkatan kemampuan administratif (*administrative capability*), bukan saja diperuntukan dalam lingkungan pemerintahan saja, tetapi juga bagi organisasi-organisasi swasta, terutama dalam rangka pelaksanaan pembangunan nasional. Administrasi diartikan sebagai suatu proses pengorganisasian sumber-sumber sehingga tugas pekerjaan dalam organisasi tingkat apapun dapat dilakukan dengan baik. Administrasi muncul dan berkembang akibat adanya kebutuhan manusia untuk bekerjasama guna mencapai tujuan yang tidak dapat dihasilkan secara perorangan, hal ini berkaitan dengan hakikat sifat manusia yang mempunyai kemampuan terbatas sehingga dengan keterbatasan mendorong manusia untuk bekerja demi mencapai tujuan yang diinginkan.

 Administrasi secara etimologis berasal dari bahasa inggris dari kata *administration* yang bentuk infinitifnya adalah sebagai *to manage* (mengelola) atau *to direct* (menggerakan), dan administrasi yang berasal dari bahasa latin yaitu *ad* (intensif) dan *ministrare* diartikan melayani, membatu dan memenuhi. Administrasi merujuk pada kegiatan atau usaha untuk membantu, melayani, mengarahkan, atau mengatur semua kegiatan di dalam mencapai suatu tujuan.

 Administrasi secara umum dapat diartikan sebagai proses kerjasama untuk mencapai tujuan bersama yang telah ditentukan sebelumnya. Apabila diterapkan secara formal dalam organisasi maka proses kerjasama tersebut adalah dalam upaya mewujudkan tujuan organisasi, administrasi memiliki dua arti yakni arti secara sempit dan arti secara luas yaitu :

1. Administrasi secara sempit menurut Silalahi (2009:5) yaitu:

**Penyusunan dan perencanaan data dan informasi secara sistematis baik maskud secara keseluruhan dan dalam hubungan satu sama lain pada lingkup organisasi”.**

1. Administrasi secara luas menurut Silalahi (2009:11) yaitu :

**“Kegiatan kerja sama yang dilakukan oleh sekelompok orang berdasarkan pembagian kerja sebagaimana ditentukan dalam struktur dengan mendayagunakan sumber daya untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien”.**

 Menurut Silalahidalam Sembiring (2012 : 25)**,** mengemukakan definisi administrasi, yaitu :

 **“Administrasi adalah kegiatan kerja sama yang dilakukan sekelompok orang berdasarkan pembagian kerja sebagaimana ditentukan dalam struktur dengan mendayagunakan sumber-sumber daya untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien”.**

Pendapat diatas dapat diartikan bahwa administrasi adalah adanya sekelompok orang, proses kegiatan pembagian kerja, kerjasama, tujuan tertentu yang ditempuh secara efektif dan efisien.

 Berkaitan dengan hal itu, Siagian dalam Syafiie (2009 :5), mengemukakan definisi administrasi, yaitu :

 **“Administrasi adalah keseluruhan proses pelaksanaan dari keputusan-keputusan yang telah diambil dan pelaksanaan itu pada umumnya dilakukan oleh dua orang manusia atau lebih untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya”.**

 Beberapa pengertian administrasi diatas, dapat disimpulkan bahwa administrasi adalah suatu proses kegiatan yang dilakukan oleh dua orang atau lebih untuk membentuk suatu kerjasama agar tujuan yang telah ditentukan dapat dicapai.

1. **Pengertian Administrasi Negara**

Administrasi Negara juga merupakan bagian ilmu politik yang mempelajari penentuan kebijaksanaan Negara dalam suatu proses, oleh sebab itu, sebagai suatu ilmu yang diperoleh dari kedua pengetahuan ini, adminitrasi negara menghendaki dua macam syarat jika hendak dipahami. pertama, perlu mengetahui sesuatu mengenai administrasi secara umum. kedua, harus diakui bahwa banyak masalah administrasi negara timbul dalam kerangka politik.

 Menurut Dimock yang dikutip Anggara (2012:134).

 **“Administrasi negara merupakan bagian dari administrasi umum yang mempunyai lapangan lebih luas, yaitu ilmu pengetahuan yang mempelajari bagaimana lembaga-lembaga mulai dari satu keluarga hingga perserikatan bangsa-bangsa disusun, dan digerakan”.**

 Selanjutnya Dimock dalam Anggara (2012:144) menambahkan bahwa adminitrasi negara adalah ilmu yang mempelajari apa yang dikehndaki rakyat melalui pemerintah, dan cara mereka memperolehnya. Oleh sebab itu, ilmu adminitrasi negara tidak hanya mempersoalkan apa yang dilakukan pemerintah, tetapi juga bagaimana melakukannya. Sejalan dengan pendapat di atas Thoha dalam Anggara (2012:147) mengemukakan ilmu administrasi negara diturunkan dari ibu administrasi dan ayah politik.

 Menurut Siagian (1994:8)mengemukakan, bahwa :

 **“Administrasi negara secara singkat dan sederhana dapat didefinisikan sebagai keseluruhan kegiatan yang dilakukan oleh seluruh aparatur pemerintah dan suatu negara dalam usaha mencapai tujuan negara”.**

 Berdasarkan pengertian administrasi negara diatas, dapat disimpulkan bahwa administrasi adalah kegiatan yang berkaitan dengan pelaksanaan urusan-urusan negara, kebijakan negara dan kewenangan politiknya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

1. **Ciri-Ciri Administrasi Negara**

 Ciri-ciri adaminitrasi negara menurut Thoha dalam Anggara (2012:143) adalah sebagai berikut :

1. Pelayanan yang diberikan oleh administrasi negara bersifat lebih penting dibanding dengan pelayanan yang diberikan oleh organisasi-organisasi swasta. Urgensi pelayanan ini karena menyangkut kepentingan semua masyarakat.
2. dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat, administrasi negara dan administratornya relatif berdasarkan undang-undang dan peraturan. Hal ini memberikan warna legalitas dari administrasi negara tersebut.
3. Administrasi negara dalam memberikan pelayanan terhadap masyarakat tidak dikendalikan oleh harga pasar. Pelayanan oleh administrasi negara ditentukan oleh rasa pengabdian kepada masyarakat umum yang dapat dilihat dari lambat tidaknya suatu pelayanan terhadap masyarakat umum.
4. Usaha-usaha yang dilakukan oleh administrasi negara sangat bergantung pada penilaian rakyat yang dilayani.

 **2.2 Kepemimpinan**

1. **Pengertian Kepemimpinan**

 Kepemimpinan sebagai salah satu ilmu pengetahuan yang mempunyai peran penting dalam rangka proses administrasi yang didasarkan kepada pemikiran bahwa fungsi kepemimpinan merupakan penjabaran dari administrasi. Fungsi kepemimpinan merupakan salah satu diantara peran admistrator dalam rangka mempengaruhi orang lain atau bahwa agar mau dengan senang hati untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya. Kepemimpinan merupakan titik sentral dan penentu kebijakan dari kegiatan yang akan dilaksanakan dalam organisasi.

 Menurut Rivai (2012:3), mendefinisikan bahwa kepemimpinan adalah suatu perilaku dengan tujuan tertentu untuk mempengaruhi aktifitas para anggota kelompok untuk mencapai tujuan bersama yang dirancang untuk memberikan manfaat individu dan organisasi, sehingga dalam suatu organisasi kepemimpinan merupakan faktor sangat penting dalam menentukan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Beberapa definisi kepemimpinan yang dikemukakan oleh para ahli yang dikutip Rivai (2012:3) yaitu :

1. Koontz dan Donnel (1986), kepemimpinan sebagai proses mempengaruhi sekelompok orang sehingga mau bekerja dengan sungguh-sungguh untuk meraih tujuan kelompok
2. Wesley dan Yuki (1977), kepemimpinan mengandung arti mempengaruhi orang lain untuk lebih berusaha mengarahkan tenaga, dalam tugasnya atau mengubah tingkah laku mereka.
3. George Terry (1983), kepemimpinan adalah kegiatan mempengaruhi orang-orang untuk bersedia berusaha mencapai tujuan bersama.
4. John Finer (1953), kepemimpinan adalah kemampuan memotivasi dan mengoordinasikan orang-orang dan kelompok mencapai tujuan yang dikehendaki.

 Beberapa pendapat kepemimpinan di atas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah proses mempengaruhi perilaku seseorang atau kelompok untuk mencapai tujuan bersama.

 Teori kepemimpinan membicarakan bagaimana seseorang menjadi pemimpin, atau bagaimana menjadi seorang pemimpin. Pemimpin dan kepemimpinan adalah dua kosa kata yang memiliki pengertian yang berbeda.

 Pemimpin menurut Schneider yang di kutip Rivai (2012:175) yaitu seseorang yang secara formal diberi status tertentu melalui pemilihan, pengangkatan keturunan, revolusi, atau cara-cara lain. Sedangkan kepemimpinan adalah mengacu kepada perilaku yang ditunjukan seseorang atau lebih dari individu dalam suatu kelompok yang membantu kelompok mencapai tujuan.

1. **Unsur-Unsur Kepemimpinan**

Unsur-unsur yang mendasari kepemimpinan dari definisi-definisi yang dikemukakan diatas adalah :

1. Kemampuan mempengaruhi orang lain (kelompok/bawahan).
2. Kemampuan mengarahkan atau memotivasi tingkah laku kelompok.
3. Adanya unsur kerjasama untuk mencapai tujuan yang diinginkan.
	* 1. **Prinsip Kepemimpinan**

Karakteristik seorang pemimpin didasarkan kepada prinsip-prinsip Stephen R.Coney yang dikutip Rivai (2012:24) sebagai berikut :

1. Seorang yang belajar seumur hidup : tidak hanya melalui pendidikan formal tetapi juga di luar sekolah, contohnya, belajar melalui membaca, menulis, observasi, dan mendengar. Mempunyai pengalaman yang baik maupun buruk sebagai sumber belajar.
2. Berorientasi pada pelayanan : seorang pemimpin tidak di layani tetapi melayani, sebab prinsip pemimpin dengan prinsip melayani berdasarkan karir sebagai tujuan yang utama, dalam memberi pelayanan, pemimpin seharusnya lebih berprinsip pada pelayanan yang baik.
3. Membawa energi positif : setiap orang mempunyai energi dan semangat, menggunakan energi positif didasarkan pada keikhlasan dan keinginan mendukung kesuksesan orang lain. Untuk itu dibutuhkan energi positif untuk membangun hubugan baik antar sesame rekan kerja dalam kegiatan pelaksanaan kerja.
4. **Kepemimpinan Transformasional**

 Kepemimpinan transformasinonal adalah kepemimpinan yang memadu atau memotivasi pengikut mereka dalam arah tujuan yang ditegakkan dengan memperjelas peran dan tuntutan tugas. Pemimpin jenis ini yang memberikan pertimbangan dan rangsangan intelektual yang dindividualkan, dan yang memiliki charisma.

 Pemimpin transfromasional mencurahkan perhatian pada keprihatinan dan kebutuhan pengembangan dari pengikut individual, pemimpin mengubah kesadaran para pengikut akan persoalan-persoalan dengan membantu mereka memandang masalah dengan cara-cara baru, dan pemimpin mampu menggairahkan, membangkitkan, dan mengilhami para pengikut untuk mencapai tujuan kelompok.

 Menurut Burn dalam Pasolong (2008:129) kepemimpinan transformasional sebagai sebuah proses yaitu para pemimpin dan pengikut saling meningkatkan motivasi dan moralitas yang lebih tinggi. Kemudian di kembangkan oleh Bass dikutip Ancok (2008:129) mendefinisikan kepemimpinan transformasional sebagai kemampuan yang dimiliki seorang pemimpin untuk mempengaruhi anak buahnya sehingga mereka akan percaya, meneladani, dan menghormatinya.

 Pemimpin transformasional menurut Masaong dan Tilomi (2011:167) pemimpin transformasional adalah pemimpin yang memiliki wawasan jauh kedepan dan berupaya mempengaruhi organisasi untuk dimasa yang akan datang.

 Berdasarkan pengertian di atas dapat di simpulkan bahwa kepemimpinan transformasional adalah proses antara pemimpin yang memiliki wawasan jauh kedepan yang saling meningkatkan motivasi sehingga para pengikut percaya, meneladani dan menghormati.

 Menurut Burn (Wirawan, 2007:47) bahwa formulasi kepemimpinan mentransformasi adalah sebagai berikut :

1. Antara pemimpin dan pengikut mempunyai tujuan yang sama.
2. Kepemimpinan mentransformasi berusaha mengembangkan system yang sedang berlangsung dengan mengemukakan visi yang mendorong berkembang masyarakat baru.
3. Kepemimpinan mentransformasi akhirnya mengajarkan para pengikut bagaiman menjadi pemimpin dengan melaksanakan peran aktif dalam perubahan.
4. Tingkat yang tertingg dari kepemimpinan mentransformasi adalah terciptanya dan terlaksananya nilai-nilai akhir meliputi kebebasan, kemerdekaan, persamaan dalam masyarakat.

 dari definisi diatas bahwa kepemimpinan adalah segala bentuk kepentingan pada organisasi tersebut sesuai dengan aturan dan tata cara yang telah ditetapkan.

 Definisi kepemimpinan transformasional Bass dan Avolio dikutip Ancok (2013:120) mengemukakan 4 (empat) dimensi yaitu :

1. Idealis pengaruh (*idealize influence*) adalah sifat-sifat keteladanan (*role mode*) yang ditunjukan kepada para pengikut dari pemimpinnya. Perwujudan sifat keteladanan antara lain adalah memberi contoh bagaimana dia berprilaku dalam melayani orang lain khusunya dalam melayani karyawan sebagai mitra kerjanya, pola perilaku seorang pemimpin harus menjadi suri taulandan bagi para pengikutnya, tutur katanya harus sesuai dengan perbuatan alias tidak munafik, pemimpin seperti ini biasanya akan di kagumi, di hormati, dan dipercaya oleh bawahannya.
2. Stimulasi intelektual (*intellectual stimulation*) karyawan merasa bahwa manajer mendorong karyawan untuk memikirkan kembali cara kerja karyawan, untuk mencari cara-cara baru dalam melaksanakan tugas, karyawan merasa mendapatkan cara baru dalam mempersepsikan tugas-tugas karyawan. Dimensi ini mengandung makna bahwa seorang pemimpin harus mampu berperan sebagai penabung kembang ide-ide kreatif sehingga dapat melahirkan solusi terhadap berbagai permasalahan dalam organisasi.
3. Konsiderasi individu (*individualized consideration*) karyawan merasa diperhatikan dan diperlakukan secara khusus oleh pemimpin, pemimpin memperlakukan setiap karyawan sebagai seorang pribadi dengan kecakapan, kebutuhan dan keinginan masing-masing. Pemimpin memberikan nasihat yang bermakna, memberi pelatihan yang diperlukan dan bersedia mendengarkan dan memperhatikan aspirasi karyawan.
4. Motivasi inspirasi (*inspiration motivation*) adalah sifat yang memberikan inspirasi dalam bekerja mengajak karyawan untuk mewujudkan sebuah cita-cita bersama agar hidup dan karya mereka menjadi lebih bermakna, bekerja tidak hanya mencari uang tetapi juga sebuah wahana untuk menemukan kebermaknaan dalam hidup. Seorang pemimpin harus mampu bertindak sebagai pencipta semangat kelompok atau tim dalam organisasi, memperlihatkan komitmen yang tinggi terhadap tujuan organisasi dan mampu mengartikulasikan pengharapan yang jelas atas kerja karyawan.

 **2.4 Pengertian Kinerja**

 Secara garis besar, kinerja dapat dilihat dipahami sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh sesorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, guna mencapai tujuan organisasi yang bersangutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika.. Adapun pendapat para ahli mengenai pengertian kinerja, sebagai berikut :

Menurut Mangkunegara (2009:67) mengemukakan bahwa:

 **”Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”**

Menurut Sedarmayanti (2011:260) mengungkapkan bahwa :

**“Kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti Hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).”**

Menurut Wibowo (2010:7) mengemukakan bahwa :

**“Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut dapat dikerjakan oleh seseorang sesuai dengan tugas dan fungsinya”.**

Menurut Wirawan (2007:6) mendefinisikan bahwa :

 **“Kinerja pegawai adalah sesuatu yang dicapai oleh pegawai, prestasi kerja yang diperlihatkan oleh pegawai, dan kemampuan kerja yang berkaitan dengan penggunaan peralatan kantor”.**

Berdasarkan pengertian-pengertian diatas, dapat dikemukakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai sesuai dengan standar dan kriteria yang telah ditetapkan dalam kurun waktu tertentu.

1. **Faktor Kinerja**

 Tinggi rendahnya kinerja seorang pegawai tentunya ditentukan oleh faktor-faktor yang mempengaruhinya baik secara langsung ataupun tidak langsung. Mangkunegara (2009:67) menyatakan bahwa: faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*)”.

1. Faktor Kemampuan

 Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ rata-rata (IQ 110 – 120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaannya sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai prestasi kerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

1. Faktor Motivasi

 Motivasi 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 siap secara *psicofisic* (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.

 Jadi dapat dikatakan setiap manusia mempunyai potensi untuk bertindak dalam berbagai aktivitas. Kemampuan bertindak itu bisa diperoleh manusia baik secara alami (ada sejak lahir) atau dapat dipelajari. Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja pegawai.

Mangkunegara (2009:75) mengemukakan bahwa ukuran kinerja, yaitu :

1. *Kualitas kerja:* Seberapa baik seorang pegawai atau karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
2. *Kuantitas kerja:* Seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.
3. *Pelaksanaan tugas:* Seberapa jauh pegawai mampu melakukan pekerjaanya dengan akurat atau tidak ada kesahalan.
4. *Tanggung jawab:* Kesadaran akan kewajiban pegawai untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan.

 Sebagaimana telah diketahui, bahwa kepemimpinan transformasional merupakan cara seseorang pemimpin yang dapat mempengaruhi bawahan (pengikut) untuk mencapai tujuan bersama. yang dimana pemimpin sebagai pendorong, fasilitator, dan katalisator.

Menurut Mangkunegara (2009:15) faktor penentu kinerja individu dalam organisasi adalah sebagai berikut :

1. Atribut individu, yang menentukan kapasitas untuk mengerjakan sesuatu. Atribut individu meliputi faktor individu (kemampuan, keahlian, latar belakan serta demografi dan faktor psikologis meliputi persepsi, *attitude personality*, pembelajaran dan motivasi.
2. Upaya kerja (*work effort*), yang membentuk keinginan untuk mencapai sesuatu.
3. Dukungan organisasi, yang memberikan kesempatan untuk berbuat sesuatu. Dukungan organisasi meliputi sumber daya, kepemimpinan, lingkungan kerja, strktur organisasi dan *job design*.

 dari ketiga keterangan diatas menunjukan bahwa dengan organisasi yang diaturnya adalah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawainya. Hal ini dipertegas oleh pendapat Bass (Wirawan:2002:49) dengan menggunakan kepemimpinan transformasional, pengikut dapat mencapai kinerja melebihi yang telah diharapkan (*performance beyond expectation*).