**BAB II**

**TINJAUAN PUSTAKA**

* 1. **Konsep Administrasi dan Administrasi Negara**
		1. **Pengertian Administrasi**

Administrasi sebagai ilmu pengetahuan baru berkembang sejak akhir abad yang lalu (abad XIX), tetapi administrasi sebagai suatu seni atau administrasi dalam praktek, timbul bersamaan dengan timbulnya peradaban manusia.

Administrasi berasal dari Bahasa Latin, terdiri dari kata *“ad****”*** artinya intensif dan *“ministrare”* artinya melayani, jadi secara etimologis Administrasi berarti melayani secara intensif.

Ilmu pengetahuan administrasi merupakan suatu fenomena masyarakat yang baru, karena baru timbul sebagai suatu cabang daripada ilmu-ilmu sosial, termasuk perkembangannya di Indonesia, dengan membawa prinsip-prinsip yang universal, akan tetapi dalam prakteknya harus disesuaikan dengan situasi dan kondisi Indonesia dengan memperhatikan factor-faktor yang mempunyai pengaruh terhadap perkembangan ilmu administrasi sebagai suatu disiplin ilmiah yang berdiri sendiri.

Administrasi dalam arti sempit, yaitu dari kata *administratie* (Bahasa Belanda) yang meliputi kegiatan : catat mencatat, surat menyurat pembukuan ringan, ketik mengetik, agenda dan sebagainya yang bersifat teknis ketatausahaan.

Jadi tata usaha adalah bagian kecil kegiatan dari pada administrasi yang akan dipelajari **Simon dan kawan-kawan** dalam bukunya **“*Public Administration*”** yang dikutip oleh **Handayaningrat** dalam bukunya **“Pengantar Studi Ilmu Administrasi dan Manajemen”(1985:5),** memberikan definisi: “**Administrasi sebagai kegiatan dari pada kelompok-kelompok yang mengadakan kerjasama untuk menyelesaikan tujuan bersama”.**

**William H. Newman** dalam bukunya **“*Administrative Action*”** yang dikutip oleh **Siagian** dalam bukunya **“Manajemen Suatu Pengantar”(1997:19)** mengatakan, bahwa: “**Administrasi didefinisikan sebagai bimbingan, kepemimpinan dan pengawasan daripada usaha-usaha kelompok individu-individu terhadap tujuan bersama”.**

* + 1. **Pengertian Administrasi Negara**

Istilah administrasi negara ialah terjemahan dari “*public administrations”****.*** Istilah ini lahir bersamaan dengan lahirnya Lembaga Administrasi Negara (LAN) pada sekitar tahun 1956. jika istilah *public administration* itu diuraikan secara etimologis, maka “*public”* berasal dari Bahasa Latin *“poplicus”*yang semula dari kata *“populus”*atau *“people”* dalam Bahasa Inggris yang berarti rakyat. *“administration”* juga berasal dari Bahasa Latin, yang terdiri dari kata *“ad”* artinya intensif dan *“ministrare”* artinya melayani, jadi secara etimologis administrasi berarti melayani secara intensif.

**Dimock, Dimock & Koening** dalam bukunya **“Public Administration”**  yang diterjemahkan oleh **Sukarna** dalam bunya **“Dasar-dasar Manajemen” (1986:14),** mengemukakan: **“Administrasi Negara adalah suatu ilmu yang mempelajari apa yang dikehendaki rakyat melalui pemerintah dan cara mereka memperolehnya”.**

Bertolak dari definisi-definisi tersebut di atas, jika dilihat dari sudut Ilmu Administrasi Negara **Eyo Kahya** dalam bukunya **“Pengantar Ilmu Adminstrasi Negara” (1996:4)** mengemukakan bahwa: **“Administrasi negara ialah suatu ilmu yang mempelajari kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh alat-alat Negara untuk melaksanakan atau mewujudkan politik Negara atau politik pemerintah”.**

Pengertian diatas dapat dikatakan bahwa kegiatannya tidak lain dari tulis menulis, catat mencatat, menggandakan, menyimpan data data yang berhubungan dengan kegiatan – kegiatan untuk mewujudkan tugas pokok suatu organisasi. Dalam pengertian sempit itu kondisinya tidak lebih dari sebuah ruangan yang berisi meja dan kursi kerja, dengan sejumlah orang yang sibuk bekerja diantara tumpukan kertas, map, dan buku yang diantarannya ada yang mempergunakan alat atau pula yang tanpa alat.

Objek disiplin Ilmu Administrasi Negara adalah pelayanan publik sehingga yang perlu dikaji adalah keberadaan berbagai organisasi publik. Maka **Lloyd D. Musolf dan Harold Seidman** dalam tulisan mereka berjudul **“The Blurred Boundaries of Public Administration”,** melihat pada batasan-batasan administrasi publik. Hal ini karena bagi mereka tampak bahwa setiap keadaan yang bertambah maju, pemerintah pada semua tingkat memberikan tanggung jawab aktivitas yang penting dan kompleks, namun ada lembaga yang semu (apakah yang bersangkutan termasuk lembaga administrasi pemerintah atau swasta). Kecenderungan ini dicerminkan dalam kegiatan pemerintah mensponsori perusahaan swasta, badan hukum yang tidak mencari keuntungan dan pusat-pusat penelitian kontrak.

**Gerald. E. Caiden** dalam bukunya **“Public Administrations”** memberikan patokan untuk menentukan apakah suatu organisasi tersebut pemerintah adalah dengan melihat 3 (tiga) hal, yaitu: organisasinya dibentuk dengan peraturan pemerintah, karyawannya disebut pegawai negeri, dan pembiayaannya berasal dari uang rakyat.

* + 1. **Pengertian Organisasi**

Definisi organisasi banyak ragamnya, tergantung pada sudut pandang yang dipakai untuk melihat organisasi. Organisasi dapat dipandang sebagai wadah, sebagai proses, sebagai perilaku, dan sebagai alat untuk mencapai tujuan. Namun demikian, definisi organisasi yang telah dikemukakan oleh para ahli organisasi sekurang-kurangnya ada unsur sistem kerjasama, orang yang berkerjasama, dan tujuan bersama yang hendak dicapai menurut **Malayu S.P Hasibuan** yang dikutip oleh **Hasibuan** dalam bukunya **“Manajeman Dasar, Pengertian dan Masalah”(2011:120)** mendefinisikan bahwa:

**“Organisasi adalah suatu sistem perserikatan formal, berstuktur dan terkoordinasi dari sekelompok orang yang bekerja sama dalam mencapai tujuan tertentu. Organisasi hanya merupakan alat dan wadah saja”.**

Pengertian organisasi menurut **Soekarno K. (2011:120)** dalam bukunya **“Manajeman Dasar, Pengertian dan Masalah”** mendefinisikan bahwa:

**“Organisasi sebagai fungsi manajeman (organisasi dalam pengertian dinamis) adalah organisasi yang memberikan kemungkinan bagi manajeman dapat bergerak dalam batas-batas tertentu. Organisasi dalam arti dinamis berarti organisasi itu mengadakan pembagian kerja”.**

* + 1. **Pengerian Kepemimpinan dan Kepemimpinan Transformasional**
			1. **Pengertian Kepemimpinan**

Pemimpin merupakan seseorang yang memiliki kemampuan untuk mempengaruhi dan menggerakan orang lain untuk mencapai tujuan. Sukses tidaknya sebuah organisasi sangat tergantung dari kemampuan pemimpin dalam menggerakan seluruh anggota organisasi untuk mencapai tujuan.

Pemimpin hadir untuk menggerakan para pengikut agar mereka mau mengikuti atau menjalankan apa yang diperintahkan atau dikehendaki pemimpin. Hubungan antara pemimpin dengan orang-orang yang dipimpinnya bersifat pembimbingan, pemberian arah, pemberian perintah, pemberian motivasi (dorongan) dan pemberian teladan untuk mempengaruhi orang-orang yang dipimpinnya.

Menurut **Karya Achmad Sanusi** dan **M.Sobry Sutikno** yang dikutip oleh **Sutikno** bukunya **”Pemimpin & Kepemimpinan” (2014:16)** mengemukakan, bahwa:

**“Kepemimpinan adalah keseluruhan tindakan guna mempengaruhi serta menggiatkan orang dalam usaha bersama untuk mencapai tujuan. Definisi yang lebih lengkap dapat dikatakan bahwa kepemimpinan adalah proses pemberian jalan yang mudah dari pada pekerjaan orang lain yang terorganisir dalam organisasi formal guna untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan”.**

 **Rauch** & **Behling** **Sutikno** yang dikutip oleh **Sutikno** dalam bukunya **”Pemimpin & Kepemimpinan” (2014:15)** mengemukakan, bahwa: “**Kepemimpinan adalah suatu proses yang mempengaruhi aktifitas kelompok yang diatur untuk mencapai tujuan bersama”**.

Definisi di atas dapat disimpulkan, bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi dan menggerakan orang lain untuk mencapai tujuan. Kepemimpinan dalam organisasi di arahkan untuk mempengaruhi orang-orang yang dipimpinnya, agar mau berbuat seperti yang diharapkan ataupun diarahkan oleh orang yang memimpinnya.

* + - 1. **Pengertian Kepemimpinan Transformasional**

Kepemimpinan transformasional adalah proses yang mengubah orang-orang. Hal ini peduli dengan emosi, nilai, etika, standar dan tujuan jangka panjang. Hal ini termasuk menilai motif pengikut, memuaskan kebutuhan mereka, dan memperlakukan mereka sebagai manusia secara utuh. Kepemimpinan transformasional mencangkup bentuk pengaruh luar biasa, yang menggerakan pengikut untuk mencapai lebih dari apa yang biasanya diharapkan. Ini adalah proses yang sering kali menyertai kepemimpinan Karismatik dan visioner.

Pengertian Gaya **Kepemimpinan Transformasional** menurut **Burns,** yang dikutip oleh **M. Sobry Sutikno** dalam bukunya **“Pemimpin & Kepemimpinan”** **(2004: 53)**, mengemukakan sebagai berikut:

**“Kepemimpinan transformasional adalah sebagai sebuah proses dimana para pemimpin dan pengikut saling menaikan diri ke tingkat moralitas dan motivasi yang lebih tinggi. Kepemimpinan Transformasional dapat di perlihatkan oleh siapa saja dalam organisasi pada jenis posisi apa saja. Karakteristik utama kepemimpinan transformasional ini diantaranya memiliki kemampuan untuk bertindak sebagai agen perubahan (*agen of change*) bagi organisasi, sehingga dapat menciptakan strategi-strategi baru dalam mengembangkan praktik-praktik organiasi yang lebih relevan”.**

Pengertian **Kepemimpinan Transformasional** menurut **Bryman**, yang di kutip oleh **Petter G.Northouse** dalam bukunya **“Kepemimpinan” (2013 : 175),** mengemukakan sebagai berikut : **“Kepemimpinan Transformasional adalah sebagian dari paradigma kepemimpinan baru, yang lebih memberi perhatian pada elemen kepemimpinan yang karismatik dan peka”.**

Kepemimpinan Transformasional mencangkup bentuk pengaruh luar biasa, yang menggerakan pengikut untuk mencapai lebih dari apa yang biasanya diharapka.. Ini adalah proses yang sering kali menyertai kepemimpinan karismatik.

Pemimpin yang melaksanakan kepemimpinannya dengan gaya kepemimpinan Transformasional ini dapat dilihat dari faktor-faktor sebagai berikut:

Menurut **Bass** dan **Avolio** yang dikutip oleh **Northouse** dalam bukunya **“Kepemimpinan”(2013-181)** menyebutkan 4 (empat) faktor:

 4 (empat) faktor-faktor mengenai kepemimpinan transformasional, diantaranya :

1. **Pengaruh Ideal**
2. **Motivasi yang Menginspirasi**
3. **Rangsangan Intelektual**
4. **Pertimbangan yang Diadaptasi**

Faktor-faktor tersebut untuk lebih jelasnya akan peneliti uraikan secara terperinci, sebagai berikut:

* + - 1. **Pengaruh Ideal**

Faktor 1 sebagai karisma atau pengaruh ideal. Ini adalah komponen emosional dari kepemimpinan. Pengaruh ideal mendeskripsikan pemimpin yang bertindak sebagai teladan yang kuat bagi pengikut. Pengikut menghubungkan dirinya dengan pemimpin ini dan sangat ingin menirukan mereka. Pemimpin ini biasanya memiliki standar yang sangat tinggi akan moral dan prilaku yang etis, serta dapat diandalkan untuk melakukan hal yang benar.

* + - 1. **Motivasi yang Menginspirasi**

Faktor 2 disebut sebagai inspirasi atau motivasi yang menginspirasi. Faktor ini menggambarkan pemimpin yang mengomunikasikan harapan tinggi kepada pengikut, menginspirasi lewat motivasi untuk menjadi setia dan menjadi bagian dari visi bersama dalam organisasi. Praktiknya, pemimpin menggunakan simbol dan daya tarik emosional untuk memfokuskan upaya anggota kelompok, guna mencapai lebih dari pada yang akan mereka lakukan untuk kepentingan pribadi. Semangat tim ditingkatkan oleh jenis kepemimpinan ini.

* + - 1. **Rangsangan Intelektual**

Faktor 3 adalah rangsangan intelektual. Hal ini mencangkup kepemimpinan yang merangsang pengikut untuk bersikap kreatif dan inovatif serta merangsang keyakinan dan nilai sendiri, seperti juga nilai dan keyakinan pemimpin serta organisasi.

* + - 1. **Pertimbangan yang Diadaptasi**

Faktor 4 kepemimpinan transformasional disebut pertimbangan yang di adaptasi. Faktor ini mewakili pemimpin yang memberikan iklim yang mendukung, dimana mereka mendengarkan dengan seksama kebutuhan masing-masing pengikut. Pemimpin bertindak sebagai pelatih dan penasihat, sambil mencoba untuk membantu pengikut benar-benar mewujudkan apa yang diinginkan. Pemimpin ini mungkin menggunakan delegasi untuk membantu pengikut tumbuh lewat tantangan pribadi.

* + 1. **Pengertian Kedisiplinan**

Disiplin kerja dibicarakan dalam kondisi yang sering kali bersifat negatif. Disiplin lebih dikaitkan dengan sanksi atau hukuman. Disiplin kerja dalam arti yang lebih positif yang dikemukakan oleh beberapa ahli oleh **Hodges** dalam **Yuspratiwi** mengatakan bahwa**: “Disiplin dapat diartikan sebagai sikap seseorang atau kelompok yang berniat untuk mengikuti aturan-aturan yang telah ditetapkan”.**

Peneliti akan mengemukakan pengertian mengenai **Kedisiplinan** munurut **Devis** yang dikutip oleh **Mangkunegoro** dalam bukunya **Manajeman Sumberdaya Manusia Perusahaan (2013:128)** mengemukakan bahwa : **“Disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksana manajeman untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi”.**

 Peneliti juga mengemukakan pengertian disiplin menurut **Sastrohadiwiryo** dalam bukunya **Manajeman Tenaga Kerja Indonesia** **: Pendekatan Administrasi dan Operasional (2003:291)** adalah sebagai berikut :

**“Disiplin adalah sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sangsi-sangsi apabila ia melanggar tugasnya dan wewenang yang di berikan kepadanya”.**

Kedisiplinan adalah fungsi operatif keenam dari Manajeman Sumber Daya Manusia. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi organisasi mencapai hasil yang optimal.

Pengertian kedisiplinan menurut **Hasibuan** dalam bukunya **”Manajeman Sumber Daya Manusia” (2011-193)** mengemukakan sebagai berikut: **“Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”.**

Disiplin mencerminkan besarnya rasa tanggang jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai dan masyarakat. Seseorang akan bersedia mematuhi semua peraturan serta melaksanakan tugas-tugasnya, baik secara sukarela maupun karena terpaksa. Kedisiplinan diartikan jika pegawai selalu datang dan pulang tepat pada waktunya mengerjakan semua pekerjaannya dan mematuhi semua peraturan.

Hal itu berarti bahwa sikap dan prilaku didorong adanya control yang kuat. Artinya sikap dan prilaku untuk mentaati peraturan organisasi mencual dari dalam dirinya. Adapun indikator-indikator yang terdapat dalam disiplin kerja yang dikemukakan oleh **Hasibuan** dalam bukunya M**anajeman Sumber Daya Manusia (2011:193)** sebagai berikut :

1. **Tujuan dan Kemampuan**
2. **Teladan Pimpinan**
3. **Balas Jasa**
4. **Keadilan**
5. **Waskat (Pengawasan Melekat)**
6. **Sanksi Hukuman**
7. **Ketegasan**
8. **Hubungan Kemanusiaan**

Indikator-indikator tersebut untuk lebih jelasnya akan peneliti uraikan secara terperinci, sebagai berikut :

1. **Tujuan dan Kemampuan**

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan di tetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

1. **Teladan Pimpinan**

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh berdisiplin, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teldan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik. Jika teladan pimpinan kurang baik. (kurang berdisiplin), para bawahan pun kurang disiplin.

1. **Balas Jasa**

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaannya/pekerjaannya.

1. **Keadilan**

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Manajer yang cakap memimpin selalu berusaha bersikap adil terhadap semua bawahannya.

1. **Waskat (Pengawasan Melekat)**

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan peruahaan. Waskat berarti atasan harus aktif dan harus mengawasi prilaku, moral, sikap, gairah kerja dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu ada/hadir di tempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk. Jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

1. **Sanksi Hukuman**

Sanksi hukuman berperan penting dalam meelihara kedisiplinan karyawan. Sanksi hukuman yang semakin berat karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan,sikap, dan prilaku indisipliner karyawan akan berkurang. Sanksi hukuman seharusnya tidak terlalu ringan atau terlalu berat supaya hukuman itu tetap mendidik karyawan untuk merubah perilakunya.

1. **Ketegasan**

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Pemimpin yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi karyawan yang indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan.

1. **Hubungan Kemanusiaan**

Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan pada suatu perusahaan. Hubungan-hubungan baik bersifat vertikal maupun horizontal hendaknya harmonis. Hal ini akan memotivasi kedisiplinan yang baik pada perusahaan. Jadi kedisiplinan karyawan akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam organisasi tersebut baik.

* + 1. **Hubungan Gaya Kepemimpinan Transformasional Dengan Kedisiplinan Pegawai**

Kepemimpinan dalam suatu organisasi merupakan suatu faktor yang menentukan atas berhasil tidaknya suatu organisasi. Kepemimpinan transformasional berorientasi dengan memberikan motivasi kepada para bawahan nya, agar dapat mendisiplinkan pekerjaan pada semua bawahan, dengan penekanan pada rasa tanggung jawab dan kerjasama yang baik. Kepemimpinan transformasional pada hakekatnya menekankan seorang pemimpin perlu memotivasi para bawahannya bertanggung jawab lebih apa yang diharapkan, hal itu peduli dengan emosi, nilai, etika, standar dan tujuan jangka panjang, menghargai potensi setiap individu bawahan dan mau mendengar nasehat atau saran dari bawahan dan juga mengakui keahlian dengan bidang nya masing-masing yang dijabat oleh para bawahan nya.

Gaya kepemimpinan transformasional erat hubungan nya dengan kedisiplinan pegawai karena tindakan pemimpin dapat mempengaruhi rasa kekecewaan pegawai terhadap pekerjaan nya. Kepemimpinan transformasional mencangkup bentuk pengaruh luar biasa yang menggerakan pengikut untuk mencapai lebih dari apa yang biasanya diharapkan. Kepemimpinan dapat menciptakan keserasian dan mendorong gairah kerja pegawai, yang dimana para pegawai akan bekerja dengan tanggung jawab, hasil dari kerja tersebut maka para pegawai akan mendisiplinkan pekerjaannya menyesuaikan waktu dan tenaga agar merasakan hasil apa yang telah dicapainya. Hal tersebut dilibatkan oleh adanya waskat dari pemimpin, baik antara pemimpin dengan pegawai, interaksi dengan pemimpin yang melibatkan bawahan dalam pelaksanaan program kerja yang dapat memotivasi para pegawai.

Umumnya pegawai membutuhkan support dari pemimpin terhadap tugas yang telah diberikan nya memberikan motivasi dan nasehat kepada pegawai agar para pegawai disiplin dalam pekerjaan, dengan demikian pegawai akan merasakan arti dari disiplin yang telah diterapkan di organisasi. Pemimpin akan memberikan kepercayaan nya terhadap pegawai atas tugas yang diberikan kepada para pegawai, sehingga para pegawai mempunyai tanggung jawab dan hasil dari tugas yang telah dilaksanakan.

Disiplin juga sebagai proses latihan pada pegawai agar para pegawai dapat mengembangkan kontrol diri dan agar dapat menjadi lebih efektif dalam bekerja. Apakah pelaksanaan tugas dinilai baik atau tidak sangat tergantung pada penilaian keberhasilan pegawai dalam melaksanakan tugas nya. Kedisiplinan hal yang dapat dilihat dari peranan dan kemampuan pemimpin dalam mengarahkan para pegawainya.

Sesuai dengan penjelasan diatas maka dapat diketahui bahwa hubungan gaya kepemimpinan transformasional dengan kedisiplinan pegawai sangat erat, hal ini dapat dilihat terutama dalam hal prilaku, kemampuan, pelaksanaan dan pengelolaan serta tanggung jawab dalam meningkatkan kerja, adanya *support*, motivasi dari pemimpin, peranan pemimpin dan kemampuan pemimpin yang dapat mengarahkan para pegawainya sehingga dalam pelaksanaan pekerjaan para pegawai merasakan kedisiplinan dalam bekerja. Untuk mencapai tujuan kedisiplinan pegawai, pemimpin harus memberikan kepercayaan, memotivasi atas kemampuan yang dimiliki para pegawai.