**BAB II**

**TINJAUAN PUSTAKA**

* 1. **Administrasi Negara**
     1. **Pengertian Administrasi**

Administrasi secara umum dapat diartikan sebagai suatu proses yang dilakukan secara 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.

Adapun pendapatan beberapa para ahli tentang pengertian administrasi, menurut **Newman** dalam **Handayaningrat (1996:2)**, bahwa “Administrasi adalah sebagai bimbingan, kepemimpinan dan pengawasan daripada usaha-usaha kelompok individu-individu terhadap tercapainya tujuan bersama”.

Menurut **Simon** dalam **Handayaningrat (1996:2),** bahwa “Administrasi yaitu sebagai kegiatan daripada kelompok yang mengadakan kerja sama untuk menyelesaikan suatu pekerjaan berdasarkan tujuan bersama yang telah ditetapkan”.

Pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa administrasi merupakan sebuah kegiatan yang dilakukan secara berkelompok dengan menjunjung kerjasama yang tinggi untuk dapat menyelesaikan suatu pekerjaan yang telah ditentukan sebelumnya berupa tujuan dari suatu organisasi.

* + 1. **Pengertian Administrasi Negara**

Administrasi negara secara umum dapat diartikan sebagai suatu proses kerjasama yang dilakukan oleh semua aparatur Negara untuk dapat menjalankan tugasnya sesuai dengan kebijakan Negara yang telah ditentukan sebelumnya.

Adapun pendapat beberapa para ahli tentang pengertian administrasi negara, menurut **Prajudi** dalam **Anggriani (2012:8-9)** mempunyai 3 (Tiga) arti, yaitu :

1. **Sebagai Aparatur Negara, aparatur pemerintah atau sebagai institusi politik (kenegaraan), atau semua organ yang menjalankan administrasi Negara, meliputi organ yang berada di bawah pemerintah, mulai dari Presiden sampai dengan pejabat di daerah.**
2. **Sebagai aktivitas melayani, atau sebagai kegiatan operasional pemerintah dalam melayani masyarakat. (Segala kegiatan dalam mengurusi kepentingan Negara)**
3. **Sebagai proses teknis penyelenggaraan UU, artinya meliputi segala tindakan apartur Negara dalam menyelenggarakan UU.**

Menurut **Leonard D. White** dalam **Anggriani (2012:9)**, bahwa **“Administrasi Negara terdiri atas semua kegiatan Negara dengan maksud untuk menunaikan dan melaksankan kebijaksanaan Negara**”.

Menurut **Edward H. Litchfield** dalam **Anggriani (2012:9)**, bahwa “**Administrasi Negara adalah suatu studi mengenai bagaimana bermacam-macam badan pemerintah diorganisir, diperlengkapi tenaga-tenaganya, dibiayai, digerakan dan di pimpin”.**

Pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa administrasi Negara merupakan semua kegiatan Negara yang didalamnya terdapat beberapa macam pemerintah yang terorganisir untuk dapat menyelenggarakan UU dalam melaksankan kebijakasanaa Negara dalam melayani masyarakat.

* 1. **Manajemen Sumber Daya Manusia**
     1. **Pengertian Manajemen**

Manajemen berasal dari kata : *“to manage”* yang artinya mengatur peraturan yang dilakukan melalui proses dan diatur berdasarkan urutan dari fungsi-fungsi manajemen itu. Jadi, Manajemen merupakan suatu proses ntuk mewujudkan tujuan yang diinginkan. Adapun unsur-unsur manajemen itu terdiri dari : *man, money, method, machines, materials dan market*. Karena manajemen diartikan “mengatur” maka timbul pertanyaan tentang:

* 1. **Yang diatur adalah semua unsur manajemen yang terdiri dari 6 M.**
  2. **Harus diatur adalah agar 6 M lebih berdaya guna, berhasil guna, dan terkoordinir dalam mencapai ujuan yang optimal.**
  3. **Yang mengatur adalah pemimpin dengan wewenang kepemimpinannya melalui instruksi dan atau persuasive, sehingga 6 M dan semua proses manajemen tertuju kepada tujuan yang diinginkan.**
  4. **Cara mengaturnya yaitu melalui proses dari urutan fungsi-fungsi manajemen (perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian).**
  5. **Dimana harus diatur adalah dalam suatu organisasi atau perusahaan, karena organisasi merupakan alat atau wadah (tempat) untuk mengatur 6 M.**

Manajemen sebagai ilmu pengetahuan, manajemen juga bersifat universal dan mempergunakan kerangka ilmu pengetahuan yang sistematis, mencakup kaidah-kaidah, prinsip-prinsip dan konsep-konsep yang cenderung benar dalam semua situasi manajerial. Ilmu pengetahuan manajemen dapat diterapkan dalam semua organisasi manusia, perusahaan, pemerintah, pendidikan, sosial, keagamaan, dan lain-lainnya.

Di bawah ini akan dikemukakan beberapa pengertian mengenai manajemen menurut para ahli, diantaranya dikemukakan **Stoner** dalam **Handoko (2000:8)**, sebagai berikut :

**“Manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya-sumber daya organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan”**

Menurut **Luther Gulick** dalam **Handoko (2000:11)** mengemukakan pengertian manajemen, sebagai berikut :

**“Manajemen sebagai suatu bidang ilmu pengetahuan yang berusaha secara sistematis untuk memahami mengapa dan bagaimana manusia bekerja bersama untuk mencapai tujuan dan membuat system kerjasama ini lebih bermanfaat bagi kemanusiaan”.**

* + 1. **Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi. Fokus yang dipelajari Manajemen sumber daya manusia ini hanyalah masalah yang berhubungan dengan tenaga kerja saja. Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Adapun beberapa pendapat para ahli tentang pengertian manajemen sumber daya manusia, menurut **Hasibuan (2007:10)**, bahwa “**Manajemen Sumber Daya Manusia adalah seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat”**

Menurut **Flippo** dalam **Hasibuan (2007:11)** pengertian manajemen personalia sebagai berikut :

“**Manajemen personalia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian dari pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemberhenmtian karyawan, dengan maksud terwujudnya tujuan perusahaan, individu, karyawan, dan masyarakat”**

Sumber daya manusia sangat penting untuk mengelola, mengatur, dan memanfaatkan sumber daya yang ada sehingga dapat berfungsi secara produktif.

* 1. **Pengertian Motivasi**

Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakan. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif, berhasil mencapai dan mewujudkan yang telah di tentukan. Motivasi itu sangat penting karena merupakan hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias dalam mencapai hasil yang optimal.

Di bawah ini akan di kemukakan beberapa pengertian mengenai motivasi menurut para ahli, menurut **Hasibuan** yang di kutip oleh **Edy Sutrisno (2009:111)** mengemukakan pengertian motivaisi, sebagai berikut :

**“Motivasi adalah sesuatu yang menimbilkan semangat atau dorongan kerja, motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upaya nya untuk mencapai kepuasan”**

Menurut **Gitosudarmo (2009:109)** yaitu “**Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktifitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali di artikan pula sebagai faktor pendorong perilaku”**

Dapat dikatakan bahwa motivasi adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan

Peneliti akan mengemukakan pengertian motivasi menurut **Sarwoto (1991:P.136)** adalah **“pengertian motivasi sebagai proses pemberian motif (penggerak) kerja kepada karyawan sedemikian rupa sehingga mereka bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi”.**

Dengan kata lain motivasi merupakan sesuatu yang membuat orang bertindak atau berperilaku dalam cara-cara tertentu.

Menurut **Hamalik (1993;P.72)**pengertian motivasi mengemukakan bahwa **“motivasi adalah suatu perubahan energi dalam diri (pribadi) seseorang yang ditandai dengan timbulnya perasaan dan reaksi untuk mencapai tujuan”.**

Dari definisi di atas dapat di artikan bahwa motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang karyawan yang menimbulkan dan mengarahkan perilaku

Peneliti menuangkan definisi tentang pengertian dasar dari motivasi menurut **Hasibuan (2005:P.95)** mengartikan **“motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan”.**

Pernyataan di atas bahwa motivasi adalah suatu daya pendorong yang menyebabkan orang berbuat sesuatu atau yang diperbuat karena takut akan sesuatu.

Menurut **Mangkunegara (2002:95)**, yaitu **“Motivasi adalah kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.”**

Berdasarkan pendapat diatas, maka motivasi mengandung arti sebagai suatu usaha dari pimpinan agar para bawahan mau melaksanakan tugasnya secara sadar disertai rasa tanggungjawab yang tinggi dalam pencapaian tujuan organisasi.Berbeda dengan pendapat **Danim (2012:23)** bahwa **“Motivasi kerja adalah dorongan yang muncul dari dalam diri individu untuk secara sadar melakukan pekerjaan yang dihadapi”.**

Adapun prinsip dari motivasi yang di kemukakan oleh **Hamalik (1993:111)** sebagai berikut :

1. **Motivasi di pandang sebagai suatu proses**
2. **Menentukan karaker dari proses ini** 
   1. **Pengertian Kinerja**

Kinerja pegawai tidak lepas dari pembahasan motivasi, karena motivasi merupakan saran tercapainya kinerja yang baik pada pegawai dalam setiap bentuk organisasi. Usaha menimbulkan motivasi agar tercapainya suatu kinerja pegawai yang baik adalah merupakan suatu keharusan bagi seorang pemimpin suatu organisasi dalam menggerakkan bawahannya agar mereka mau bekerja sesuai dengan apa yang menjadi tujuan organisasi. Berbicara mengenai kinerja, erat kaitannya dengan bagaimana cara, mengadakan penilai terhadap pekerjaan seseorang perlu ditetapkan standar kinerja atau standar *performance.*Pengertian kinerja menurut **Mangkunegara (2002:67)**, bahwa “**Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang dicapai sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.**

Menurut **Sedarmayanti (2001:48)**, bahwa **“Kinerja adalah bagaimana seseorang melaksanakan pekerjaannya atau untuk kerja”.**

Menurut **Prawirosentono** dalam **Sutrisno (2011:170),**yaitu :

“**Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika”**

Menurut **Sutrisno (2011:172),** yaitu **“Kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan dilihat pada aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerjasama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi”.**

Pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai yang meningkat akan turut mempengaruhi atau meningkatkan prestasi organisasi tempat pegawai tersebut bekerja, sehingga tujuan yang telah ditentukan sebelumnya akan dapat tercapai.

Kemudian pengertian kinerja menurut **Mangkunegara (2011 :67)** adalah**“hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.**

Kinerja seorang pegawai di dalam organisasi sangatlah penting peranannya bagi kelangsungan organisasi itu sendiri, dengan memiliki kinerja yang tinggi diharapkan akan menciptakan hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas dapat dicapai oleh seorang pegawai sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya demi kepentingan organisasi dalam mewujudkan sasaran dan tujuan.

Pada dasarnya seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya diharapkan untuk dapat menunjukan suatu performance yang terbaik yang bisa ditunjukan oleh pegawai tersebut. Selain itu perfomance yang ditunjukan oleh seorang pegawai tentu saja dipengaruhi oleh berbagai faktor yang penting artinya bagi peningkatan hasil kerja yang menjadi tujuan dari organisasi atau instansi dimana pegawai tersebut bekerja.

Performance atau kinerja ini perlu senantiasa diukur oleh pimpinansehingga dapat diketahui sejauh mana perkembangan kinerja dari seorang pegawai pada khususnya dan organisasi pada umumnya.

Selanjutnya peneliti akan menjelaskan bahwa dalam pengukuran kinerja yang dikemukakan oleh **Miner** dalam **Sutrisno (2011 : 172-173)**, sebagai berikut :

1. **Kualitas yang dihasilkan, menerangkan tentang jumlah kesalahan, waktu, dan ketepatan dalam melakukan tugas.**
2. **Kuantitas yang dihasilkan, berkenaan dengan berapa jumlah produk atau jasa yang dapat dihasilkan.**
3. **Waktu Kerja, menerangkan akan berapa jumlah absen, keterlambatan, serta masa kerja yang telah dijalani individu pegawai tersebut.**
4. **Kerja sama, menerangkan akan bagaimana individu membantu atau menghambat usaha dari teman sekerjanya.**

Mengevaluasi kinerja pegawai secara objektif dan akurat, maka perlu ada tolak ukur tingkat kinerja.Tolak ukur tersebut berarti memberikan kesempatan bagi para pegawai untuk mengetahui tingkat mereka bekerja. Apabila seorang lulusan suatu lembaga pendidikan dibandingkan dengan kinerja lulusan lembaga lainnya tentu tidak akan sama, hal ini tergantung pada tingkat kemampuan tanggung jawab dimiliki masing-masing lulusan setelah mereka menerima, memahami materi pelajaran, dan menerapkan serta mengembangkan dilingkungan kerja sesuai dengan kesempatan atau kreativitasnya.

* 1. **Hubungan Motivasi terhadap Kinerja**

Motivasi merupakan suatu penggerak dari dalam hati seseorang untuk melakukan atau mencapai suatu tujuan. Motivasi juga bisa dikatakan sebagai rencana atau keinginan untuk menuju kesuksesan dan menghindari ke gagalan hidup. Dengan kata lain motivasi adalah sebuah proses untuk tercapainya suatu tujuan. Seseorang yang mempunyai motivasi berarti ia telah mempunyai kekuatan untuk memperoleh kesuksesan dalam kehidupan.

Motivasi dapat berupa motivasi intrinsic dan ekstrinsic. Motivasi yang bersifat intrinsic adalah manakala sifat pekerjaan itu sendiri yang membuat seorang termotivasi, orang tersebut mendapat kepuasan dengan melakukan pekerjaan tersebut bukan karena rangsangan lain seperti status ataupun uang atau bisa juga dikatakan seorang melakukan hobby nya. Sedangkan motivasi ekstrinsic adalah manakala elemen-elemen di luar pekerjaan yang melekat di pekerjaan tersebut menjadi faktor utama yang membuat seorang termotivasi seperti status ataupun kompensasi.

Motivasi dalam manajemen ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi pegawai, agar mau bekerjasama secara produktif dan berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Pentingnya motivasi karena ada hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Manusia akan semakin penting karena pimpinan mendistribusikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan.

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas di bandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah di tentukan.

Pengertian tersebut dapat di tarik kesimpulan bahwa suatu pekerjaan akan terselesaikan dengan cepat apabila para pegawainya mempunyai kinerja yang tinggi. Setelah mengetahui arti dari motivasi dan kinerja maka keduanya mempunyai hubungan yang saling berkaitan satu sama lainnya. Hal ini dapat dilihat jika motivasi merupakan faktor penentu dalam kinerja pegawai.

Berdasarkan pengertian di atas, bahwa dengan hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan suatu pekerjaan dapat dievaluasi tingkat kinerja pegawainya, maka kinerja pegawai harus dapat ditentukan dengan pencapaian target selam periode waktu yang dicapai organisasi.

Pendapat dari kinerja tersebut di atas, oleh peneliti selanjutnya akan dijadikan alat ukur untuk mengukur variabel kinerja pegawai. Kinerja pegawai tersebut di atas diasumsikan bahwa perilaku pegawai dalam organisasi masing – masing kedudukannya untuk dapat atau tidaknya melaksanakan beban pekerjaan dan tanggung jawab yang diembannya dalam suatu proses pekerjaan hingga menghasilkan keluaran (*output*) atau target tertentu secara tepat.

Menurut Munandar (1990:25) disiplin mempunyai hubungan yang sangat erat dengan motivasi dan kinerja, seseorang yang termotivasi akan bersikap disiplin sehingga kinerja yang diharapkan dapat tercapai. Oleh karena itu, dalam menanamkan disiplin pada karyawan dapat dilaksanakan dengan cara kepemimpinan yang dapat dijadikan sebagai panutan atau teladan bagi anak buah, sehingga dapat memotivasi bawahan.

**Menurut Caccio dalam Davis, (1995:75) Selain memiliki kemampuan kerja, keterampilan dan disiplin dalam lingkungan lembaga ini juga dituntut agar memiliki motivasi yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaannya masing-masing. Perpaduan antara disiplin kerja dan motivasi yang memiliki seseorang dalam bekerja akan menggiring mereka untuk bekerja lebih baik yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja mereka, sehingga setiap individu karyawan mampu bekerja secara tepat, cepat, dan aman.**

Dari uraian itu dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh antara motivasi dan kinerja pegawai pada Sekretariat Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Barat.