

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Motivasi**

###### **A. Pengertian Motivasi**

Berikut ini beberapa konsep yang dijelaskan oleh para ahli mengenai definisi Motivasi kerja, sebelum menjelaskan motivasi kerja secara khusus, akan dijelaskan terlebih dahulu mengenai definisi motivasi karena dua kata ini merupakan suatu hal yang sulit dipisahkan, motivasi menurut Vroom (dalam Kreitner & Kinicki 2007 : 247), motivasi adalah mengarahkan dalam memutuskan seberapa besar upaya untuk mengerahkan usaha dalam situasi tertentu. Keitner & Kinicki(2007) mendefinisikan motivasi sebagai proses psikologis yang menyebabkan munculnya suatu tindakan yang memiliki arah untuk mencapai tujuan tertentu. Morgan (1986 :303) motivasi diartikan sebagai “untuk mendorong dan menekan dengan kuat“ yang akan muncul dalam perilaku yang gigih dalam mengarah pada pencapaian tujuan-tujuan tertentu. Robins(1998 : 50) Motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individu.

Dari paparan di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu energi yang bersumber dari dalam diri yang membangkitkan, mengarahkan dan memberikan kekuatan untuk tetap berada pada arah tersebut kepada individu dalam mencapai suatu tujuan.

Motivasi kerja menurut Terry Mitchell (dalam Werner dan DeSimone, 2006 : 48) didefinisikan sebagai proses psikologis yang menyebabkan timbulnya tindakan, yang memiliki arah dan terus menerus untuk mencapai tujuan. Wood, et.al (2001 :150) motivasi kerja ditentukan oleh keyakinan individu tentang hubungan antara *effort- performance* dan menyenangkan berbagai macam *outcome* dari level *performance* yang berbeda-beda. Keith Davis & Newstroom (1995 : 65) karyawan termotivasi dalam bekerja adalah seseorang yang melihat bahwa pekerjaannya mencapai tujuan-tujuan pentingnya. Wexley and Yukl (1992 : 75),

mengemukakan bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Oleh sebab itu motivasi kerja biasa disebut pendorong semangat kerja.

Inti dari definisi motivasi kerja yang telah dikemukakan di atas menyatakan bahwa motivasi kerja berkaitan erat dengan upaya (*effort*) yang dikeluarkan seseorang dalam bekerja. Motivasi merupakan faktor penting dalam mencapai kinerja tinggi. Kunci dalam prinsip motivasi menyebutkan bahwa kinerja merupakan fungsi dari kemampuan (*ability*) dan motivasi.

## **B. Komponen Motivasi**

Terdapat tiga komponen dalam motivasi yaitu:

### 1) *Valence*

*Valence* mengacu pada kekuatan preferensi seseorang untuk memperoleh imbalan. Ini merupakan ungkapan kadar keinginan seseorang untuk mencapai suatu tujuan. Apabila seseorang lebih suka tidak mendapatkan suatu hasil ketimbang memperolehnya, valensi hasil itu negatif. Apabila seseorang tidak menaruh perhatian pada suatu hasil, valensinya 0. Jenjang valensi itu secara keseluruhan beranjak dari -1 sampai dengan +1.

### 2) *Expectancy*

*Expectancy* (harapan) adalah kadar kuatnya keyakinan bahwa upaya kerja akan menghasilkan penyelesaian suatu tugas. Harapan dinyatakan sebagai kemungkinan (*probability*) perkiraan pegawai tentang kadar sejauh mana prestasi yang dicapai ditentukan oleh upaya yang dilakukan. Karena harapan merupakan hubungan antara upaya dan prestasi, nilainya dapat beranjak dari 0 sampai 1. Apabila seorang pegawai tidak melihat adanya kemungkinan bahwa upayanya akan menghasilkan prestasi yang diinginkan, harapannya adalah 0. Sedangkan pegawai yang sangat yakin bahwa tugas dapat diselesaikan, nilai harapannya adalah 1.

### 3) *Instrumentality*

*Instrumentality* menunjukkan keyakinan pegawai bahwa akan memperoleh suatu imbalan apabila tugas dapat diselesaikan. Nilai *instrumentality* juga beranjak dari 0 sampai dengan 1. Apabila seorang pegawai memandang bahwa

promosi didasarkan atas data prestasi, *instrumentality* akan bernilai tinggi. Akan tetapi, apabila dasar bagi keputusan itu tidak jelas, maka ia akan memperkirakan kecil kemungkinannya.

### C. Dimensi dalam Motivasi

Menurut Bernardin & Russel (2003) untuk mengukur kinerja karyawan dapat digunakan beberapa dimensi kinerja, antara lain:

- 1) *Quantity* (kuantitas) merupakan produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.
- 2) *Quality* (kualitas) merupakan tingkatan di mana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekatisempurna.
- 3) *Timeliness* (ketepatan waktu) merupakan di mana kegiatantersebut dapat diselesaikan, atau suatu hasil produksi dapat dicapai, pada permulaan waktu yang ditetapkan bersamaan koordinasi dengan hasil produk yang lain dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk kegiatan-kegiatanlain.
- 4) *Cost effectiveness* (efektivitas biaya) merupakan tingkatan di mana sumber daya organisasi, seperti manusia, keuangan, teknologi, bahan baku dapat dimaksimalkan dalam arti untuk memperoleh keuntungan yang paling tinggi atau mengurangi kerugian yang timbul dari setiap unit atau contoh penggunaan dari suatu sumber daya yangada.
- 5) *Interpersonal impact* (hubungan antar perseorangan) merupakan tingkatan di mana seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerjasama antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain dan juga padabawahan.

## 2.1.2 Disiplin

### A. Disiplin

Disiplin kerja dapat diartikan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati peraturan perusahaan atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku, dimana karyawan selalu datang dan pulang tepat waktu dan

mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik (Hasibuan,2013:193). Menurut Mangkunegara (2008:129), mengemukakan bahwa disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksana manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Menurut Anoraga (2009:46), disiplin adalah latihan batin dan watak dengan maksud supaya perbuatannya selalu mentaati tata tertib dan ketaatan pada aturan tata tertib.

## **B. Pengertian Disiplin**

Disiplin adalah tindakan manajer untuk mendorong anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut. Dengan kata lain, pendisiplinan karyawan adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara suka rela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan lain serta meningkatkan prestasi kerjanya menurut Siagian (2008). Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. (Malayu, 2007).

## **C. Macam-macam Disiplin**

Menurut Handoko (2001:2008), mengatakan ada tiga tipe kegiatan pendisiplinan yaitu:

### **(1) Disiplin Preventif**

Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Dengan cara preventif, pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan.

Pemimpin perusahaan mempunyai tanggung jawab dalam membangun iklim organisasi dengan disiplin preventif. Begitu juga pegawai harus dan wajib mengetahui, memahami semua pedoman kerja serta peraturan-peraturan yang ada dalam organisasi. Disiplin preventif suatu sistem yang berhubungan dengan ebutuhan untuk semua bagian system yang ada didalam organisasi.

Jika system organisasi baik, maka diharapkan akan lebih mudah menegakkan disiplin kerja.

(2) Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyatakan suatu peraturan dan menggerakkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan. Pada disiplin korektif, pegawai yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai peraturan yang berlaku. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki pegawai pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku, dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

(3) Disiplin Progresif

Disiplin progresif adalah memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang, sebagai contoh system disiplin progresif adalah sebagai berikut:

- (a) Teguran secara lisan oleh pengawas.
- (b) Teguran tertulis, dengan catatan file personalia.
- (c) Skorsing.
- (d) Diturunkan pangkatnya (demosi).
- (e) Pemutusan hubungan kerja atau pecat.

#### **D. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin**

Menurut Keith Davis dalam Mangkunegara (2004), ad beberapa factor yang mempengaruhi disiplin yaitu:

(1) Jam Kerja

Jam kerja adalah jam datang karyawan ketempat kerja maupun pulang kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

(2) Izin Kerja

Izin bagi karyawan adalah karyawan yang meninggalkan pekerjaannya pada jam kerja atau jam kantor, baik untuk kepentingan perusahaan ataupun kepentingan pribadi dengan terlebih dahulu ada izin dari atasan begitu juga bagi karyawan yang mengambil cuti.

### (3) Absensi Karyawan

Absensi karyawan adalah tingkat kehadiran karyawan ditempat kerja yang diadakan perusahaan untuk melihat kehadiran para karyawan ditempat kerja.

## **E. Indikator-Indikator Disiplin**

Hasibuan (2013) menyatakan bahwa pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu perusahaan, diantaranya adalah:

### (1) Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan 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.

### (2) Teladan pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pemimpin dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pemimpin yang baik, kedisiplinan bawahannya pun ikut baik.

### (3) Balas Jasa

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

### (4) Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.

(5) Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, sikap, moral, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya.

### 2.1.3 Loyalitas

#### A. Pengertian Loyalitas karyawan

Dalam melaksanakan kegiatan kerja karyawan tidak akan terlepas dari loyalitas dan sikap kerja, sehingga dengan demikian karyawan tersebut akan selalu melaksanakan pekerjaan dengan baik. Karyawan merasakan adanya kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan.

Utomo (Tommy dkk, 2010) loyalitas dapat dikatakan sebagai kesetiaan seseorang terhadap suatu hal yang bukan kesetiaan fisik semata, namun lebih pada kesetiaan non fisik seperti fikiran dan perhatian. Loyalitas pada karyawan dalam suatu organisasi itu mutlak diperlukan demi kesuksesan organisasi itu sendiri. Menurut Richhled, semakin tinggi loyalitas para karyawan di suatu organisasi maka semakin mudah bagi organisasi itu untuk mencapai tujuan – tujuan yang ditetapkan sebelumnya oleh pemilik organisasi. Begitu pula sebaliknya bagi organisasi yang loyalitas para karyawannya rendah, maka semakin sulit organisasi tersebut dalam mencapai tujuan – tujuan organisasinya yang telah ditetapkan sebelumnya oleh para pemilik organisasi.

Robbin (2010), loyalitas adalah keinginan untuk memproteksi dan menyelamatkan wajah bagi orang lain. Fletcher merumuskan loyalitas sebagai kesetiaan kepada seseorang dengan tidak meninggalkan, membelot atau tidak mengkhianati yang lain waktu diperlukan.

Hasibuan (2011), Kesetiaan dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi didalam maupun diluar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab.

## **B. Dimensi Loyalitas Kerja**

Aspek-spek loyalitas kerja yang terdapat pada individu dikemukakan oleh Siswanto (Trianasari, 2005), yang menitik beratkan pada pelaksanaan kerja yang dilakukan karyawan antara lain :

(1) Taat pada peraturan.

Setiap kebijakan yang ditetapkan dalam perusahaan untuk memperlancar dan mengatur jalannya pelaksanaan tugas oleh manajemen perusahaan ditaati dan dilaksanakan dengan baik. Keadaan ini akan menimbulkan kedisiplinan yang menguntungkan organisasi baik intern maupun ekstern.

(2) Tanggung jawab pada perusahaan

Karakteristik pekerjaan dan pelaksanaan tugasnya mempunyai konsekuensi yang dibebankan karyawan. Kesanggupan karyawan untuk melaksanakan tugas sebaik-baiknya dan kesadaran akan setiap resiko pelaksanaan tugasnya akan memberikan pengertian tentang keberanian dan kesadaran bertanggung jawab terhadap resiko atas apa yang telah dilaksanakan.

(3) Kemauan untuk bekerja sama

Bekerja sama dengan orang-orang dalam suatu kelompok akan memungkinkan perusahaan dapat mencapai tujuan yang tidak mungkin dicapai oleh orang-orang secara individual.

(4) Rasa memiliki

Adanya rasa ikut memiliki karyawan terhadap perusahaan akan membuat karyawan memiliki sikap untuk ikut menjaga dan bertanggung jawab terhadap perusahaan sehingga pada akhirnya akan menimbulkan loyalitas demi tercapainya tujuan perusahaan.

(5) Hubungan antar pribadi

Karyawan yang mempunyai loyalitas kerja tinggi mereka akan mempunyai sikap fleksibel kearah tata hubungan antar pribadi. Hubungan antar pribadi ini meliputi : hubungan sosial diantara karyawan, hubungan yang harmonis antar atasan dan karyawan, situasi kerja dan sugesti dari teman kerja.



### **C. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Loyalitas Kerja**

Faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas menurut saydam (2000) adalah sebagai berikut :

(1) Ketaatan atau Kepatuhan

Ketaatan atau kepatuhan yaitu kesanggupan seorang karyawan untuk menaati segala peraturan kedinasan yang berlaku dan menaati perintah dinas yang diberikan atasan yang berwenang, serta sanggup tidak melanggar larangan yang ditentukan.

(2) Bertanggung jawab

Bertanggung jawab adalah kesanggupan seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan baik, tepat waktu, serta berani mengambil resiko untuk keputusan yang dibuat atau tindakan yang dilakukan.

(3) Pengabdian

Pengabdian adalah sumbangan pemikiran dan tenaga secara ikhlas kepada perusahaan.

(4) Kejujuran

Kejujuran adalah keselarasan antara yang terucap atau perbuatan dengan kenyataan.

#### **2.1.4 Integritas**

##### **A. Pengertian Integritas Dalam Kepemimpinan**

Dalam upaya untuk jadi seorang pemimpin, seseorang harus memiliki pengikut dan untuk memiliki pengikut, seseorang harus memiliki rasa percaya. Tetapi syarat tertentu bagi seorang pemimpin adalah integritas, tidak ada kesuksesan yang mungkin, tidak peduli apakah dalam kelompok, lapangan sepak bola, pasukan atau dikantor. Bila rekan-rekan orang tersebut menemukannya bersalah, atau kekurangan integritas maka ia akan gagal.

Pengajaran dan tindakannya harus adil terhadap satu sama lain. Oleh karena itu, syarat utama seorang pemimpin adalah integritas dan tujuan yang tinggi. Jika

seseorang memiliki integritas kata-kata dan tindakannya sesuai, tidak peduli dimana ia berada dan bersama siapa.

Seseorang yang memiliki integritas adalah manusia yang utuh, mereka dapat diidentifikasi oleh pemikiran tunggal mereka. Orang dengan integritas tidak menyembunyikan sesuatu dan tidak gentar terhadap apapun juga, hidup mereka seperti buku yang terbuka.

Integritas bukanlah apa yang kita lakukan tetapi siapa kita dan sebaliknya kita menentukan apa yang kita lakukan. System nilai menetapkan prioritas dalam hidup kita dan menentukan apa yang kita terima atau kita tolak. Berdasarkan pendapat beberapa ahli tentang integritas, maka dapat disimpulkan bahwa integritas dalam suatu kepemimpinan adalah suatu perilaku yang utuh, konsisten dan komitmen dari seorang pemimpin dalam perkataan sama dengan tindakannya, memiliki kemampuan dan system nilai yang dianutnya, yang ditampakkan dalam sikap hidupnya sehari-hari dimanapun dia berada dan dengan siapapun terutama dalam tugas dan fungsinya sebagai pemimpin.

## **B. Persepsi Integritas**

Integritas adalah suatu komitmen pribadi yang teguh terhadap prinsip ideologi yang etis dan menjadi bagian dari konsep diri yang ditampilkan melalui perilakunya (dikutip dalam Schlenker, 2008). Bernard Williams, Harcourt(1998) setuju bahwa integritas berarti suatu situasi dimana orang terikat dengan apa yang orang lain anggap sebagai sesuatu yang etis dan berharga.

Furrow (2005) mengungkapkan perspektif yang unik pada integritas dan melihatnya sebagai sejauh mana berbagai komitmen dapat membentuk sesuatu yang harmonis dan utuh. Ia juga mengembangkan tentang konsep Integritas dengan mencatat bahwa memiliki integritas berarti menjadi mampu hidup sesuai dengan komitmen secara konsisten.

Schlenker (2008) mengungkapkan ada 3 aspek yang digunakan dalam pengukuran integritas, yaitu :

1) Perilaku berprinsip

Perilaku yang didasarkan pada prinsip-prinsip yang etis dan sesuai dengan nilai moral.

2) Komitmen teguh pada prinsip-prinsip meski ada keuntungan maupun tekanan.

Adanya komitmen untuk tetap berpegang pada prinsip yang telah dipegang meskipun ada tekanan dari pihak lain maupun tawaran keuntungan pribadi.

3) Keengganan untuk merasionalisasi perilaku berprinsip

Tetap berkomitmen dan tidak melakukan tawar-menawar terhadap prinsip yang telah dipegang meski dalam situasi dan kondisi tertentu.

Persepsi dalam hal ini diidentifikasi sebagai penafsiran terhadap sesuatu obyek melalui indrawi dipengaruhi faktor-faktor internal dan eksternal yang sifatnya sangat individual. Persepsi ditentukan oleh faktor personal dan situasional yang merupakan proses kognitif yang dialami oleh setiap individu dalam memahami informasi tentang lingkungannya baik melalui indera penglihatan, pendengaran dan penghayatan, perasaan, penciuman. Kunci untuk memahami persepsi adalah terletak pada pengenalan bahwa persepsi tersebut merupakan suatu penafsiran yang unik terhadap situasi dan bukannya pencatatan yang selalu benar terhadap situasi.

### **2.1.5 Pencapaian Visi Misi Perusahaan**

#### **A. Pengertian Visi dan Misi**

Kreitner dan Kinicki (2001) menyatakan Visi organisasi adalah tujuan jangka panjang yang mendeskripsikan image yang diinginkan organisasi. Visi setiap organisasi tentulah berupa image yang baik dan mampu bertahan dalam segala bentuk perubahan lingkungan diluar organisasi. Visi organisasi ditetapkan untuk jangka panjang dan hanya dapat dicapai jika pegawai dapat memahami visi organisasi.

Misi organisasi menurut Kreitner dan Kinicki (2001) adalah sekumpulan alasan keberadaan sebuah organisasi. Dalam membahas misi organisasi haruslah mampu membedakannya dengan visi organisasi, Misi organisasi boleh lebih dari

satu, karena organisasi terdiri dari berbagai unsure kelompok manusia dengan berbagai kepentingan yang menyertainya. Menurut Locke, Shaw, Saari dan Latham (1981) mendefinisikan tujuan organisasi sebagai suatu pencapaian yang ingin diraih oleh organisasi.

Keterlibatan semua anggota organisasi sesuai perannya, dalam proses penyusunan visi dan misi organisasi telah menjadi sebuah kebutuhan. Kebutuhan akan jaminan kesuksesan pencapaian visi dan misi. Visi Misi yang disusun tanpa melibatkan seluruh anggota organisasi akan membutuhkan adaptasi dan sosialisasi, yang pada akhirnya akan memperlambat dan menghambat pencapaian visi dan misi organisasi.

Dalam setiap visi misi organisasi harus rinci menggambarkan program strategis organisasi, program tahunan dan rencana kegiatan tahunan. Program strategis organisasi sesuai dengan upaya pencapaian visi misi organisasi. Program tahunan organisasi haruslah mengacu pada program strategis organisasi. Penyusunan rencana kegiatan tahunan haruslah sesuai dengan tugas pokok dan fungsi organisasi. Seluruh anggota organisasi memahami rencana kegiatan tahunan dan bekerja sesuai rencana kegiatan tahunan tersebut.

## **B. Visi Misi PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero) cabang Tanjung Emas Semarang**

Visi pada perusahaan PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero) cabang Semarang, studi pada Terminal Penumpang Semarang adalah “Menjadi pelaku penyedia jasa kepelabuhan yang prima, berkomitmen memacu integrasi logistik Nasional”.

Sedangkan Misi perusahaan PT. Pelabuhan Indonesia III cabang Semarang, khususnya di Terminal Penumpang Semarang yaitu :

1. Menjamin penyediaan jasa pelayanan prima melampaui standar yang berlaku secara konsisten.
2. Memacu kesinambungan daya saing industri Nasional melalui biaya logistik yang kompetitif.

3. Memenuhi harapan semua stakeholders melalui prinsip kesetaraan dan tata kelola perusahaan yang baik.
4. Menjadikan SDM yang berkompeten, berkinerja handal dan berbudi pekerti luhur.
5. Mendukung perolehan devisa Negara dengan memperlancar arus perdagangan.

## 2.2 Penelitian Terdahulu

Terdapat beberapa penelitian yang telah dilakukan berkaitan dengan pengaruh budaya perusahaan terhadap pencapaian visi misi perusahaan. Diantaranya adalah sebagai berikut:

**Tabel 2.1**  
**Rujukan penelitian terdahulu**

Judul	Pengaruh motivasi kerja terhadap pencapaian visi misi divisi PT. Pusri Palembang.
Penulis Jurnal	Kiki Cahaya Setiawan. Tahun 2015.
Variabel	Variabel Independen: motivasi. Variabel dependen: pencapaian visi misi.
Analisis	Analisis jalur ( <i>path analysis</i> ).
Hasil Penelitian	Hasil penelitian menunjukkan motivasi kerjamempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap pencapaian visi misi.
Hubungan dengan penelitian	Digunakan sebagai rujukan dan berkaitan erat dengan penelitian ini.

Berdasarkan hasil uji terhadap hipotesis yang mengatakan “terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap pencapaian visi misi Divisi Operasi PT. Pusri Palembang. Diketahui bahwa besarnya koefisien jalur motivasi kerja terhadap kinerja adalah 0,517. Hal ini berarti setiap peningkatan motivasi sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,517. Pengujian

dengan t statistik menunjukkan bahwa nilai thitung ( $11,257$ )  $>$   $t_{tabel}$  ( $1,970$ ). Hal tersebut mengindikasikan penolakan  $H_0$  yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan level pelaksana di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang”.

**Table 2.2**

**Rujukan penelitian terdahulu**

Judul	Pengaruh disiplin kerja terhadap pencapaian visi misi pada Bank Perkreditan Rakyat.
Penulis Jurnal	Jeli Nata Liyas dan Reza Primadi Tahun 2017.
Variabel	Variabel Independen: disiplin kerja. Variabel dipenden : Pencapaian visi misi.
Analisis	Analisis regresi linier.
Hasil Penelitian	Hasil penelitian menunjukkan disiplin kerja karyawan berpengaruh positif terhadap pencapaian visi misi dan tujuan organisasi.
Hubungan dengan penelitian	Digunakan sebagai rujukan dan berkaitan erat dengan penelitian ini.

Pada penelitian ini, peneliti mengambil sampel sebanyak 41 orang karyawan Perusahaan Daerah Bank Perkreditan Rakyat Rokan Hulu dengan menyebarkan kuesioner sebanyak 26 item pernyataan, 16 item pernyataan untuk variabel Disiplin Kerja (X) dan 10 item pernyataan untuk variable Kinerja Karyawan (Y). Hasil rata-rata tanggapan responden untuk pernyataan variabel Disiplin Kerja (X) adalah 3,64 yang berarti responden penelitian mengatakan setuju atas rekapitulasi tentang Disiplin Kerja (X) dan itu artinya Disiplin Kerja di Perusahaan Daerah Bank Perkreditan Rakyat Rokan Hulu sudah baik.

**Table 2.3**  
**Rujukan penelitian terdahulu**

Judul	Pengaruh Integritas, objektivitas, kerahasiaan dan kompetensi terhadap pencapaian visi misi aparat pengawasan internal pemerintah pada inspektorat Aceh.
Penulis Jurnal	Cut Erina, Darwanis, Basri Zein. Tahun 2012.
Variabel	Variabel Independen: integritas, objektivitas, kerahasiaan dan kompetensi. Vriabel dependen: pencapaian visi misi.
Analisis	Analisis regresi linier berganda.
Hasil Penelitian	Integritas berpengaruh positif dan signifikan terhadap pencapaian visi misi aparat pengawasan internal pemerintah. Obyektivitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap pencapaian visi misi aparat pengawasan internal pemerintah. Kerahasiaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap pencapaian visi misi aparat pengawasan internal pemerintah. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap pencapaian visi misi aparat pengawasan internal pemerintah.
Hubungan dengan penelitian	Digunakan sebagai rujukan dan berkaitan erat dengan penelitian ini.

Hasil dari penelitian tersebut adalah 1 integritas berpengaruh positif dan signifikan terhadap pencapaian visi misi aparat internal pemerintah, 2 obyektivitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap pencapaian visi misi aparat pengawasan internal pemerintah, 3 kerahasiaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap pencapaian visi misi aparat pengawasan internal pemerintah, 4

kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap pencapaian visi misi aparat pengawasan internal pemerintah.

**Table 2.4**

**Rujukan penelitian terdahulu**

Judul	Analisis pengaruh loyalitas dan kompetensi pegawai terhadap pencapaian visi misi kantor Camat Tambang Kabupaten Kampar.
Penulis Jurnal	Fajri Adha dan Mariaty Ibrahim. Tahun 2013.
Variabel	Variabel independen : loyalitas pegawai, kompetensi pegawai. Variabel dependen : pencapaian visi misi.
Analisis	Analisis regresi linier berganda.
Hasil Penelitian	Loyalitas pegawai mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap pencapaian Visi misi kantor Camat Tambang kabupaten Kampar. Kompetensi pegawai mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap pencapaian Visi misi kantor Camat Tambang Kabupaten Kampar.
Hubungan dengan penelitian	Digunakan sebagai rujukan dan berkaitan erat dengan penelitian ini.

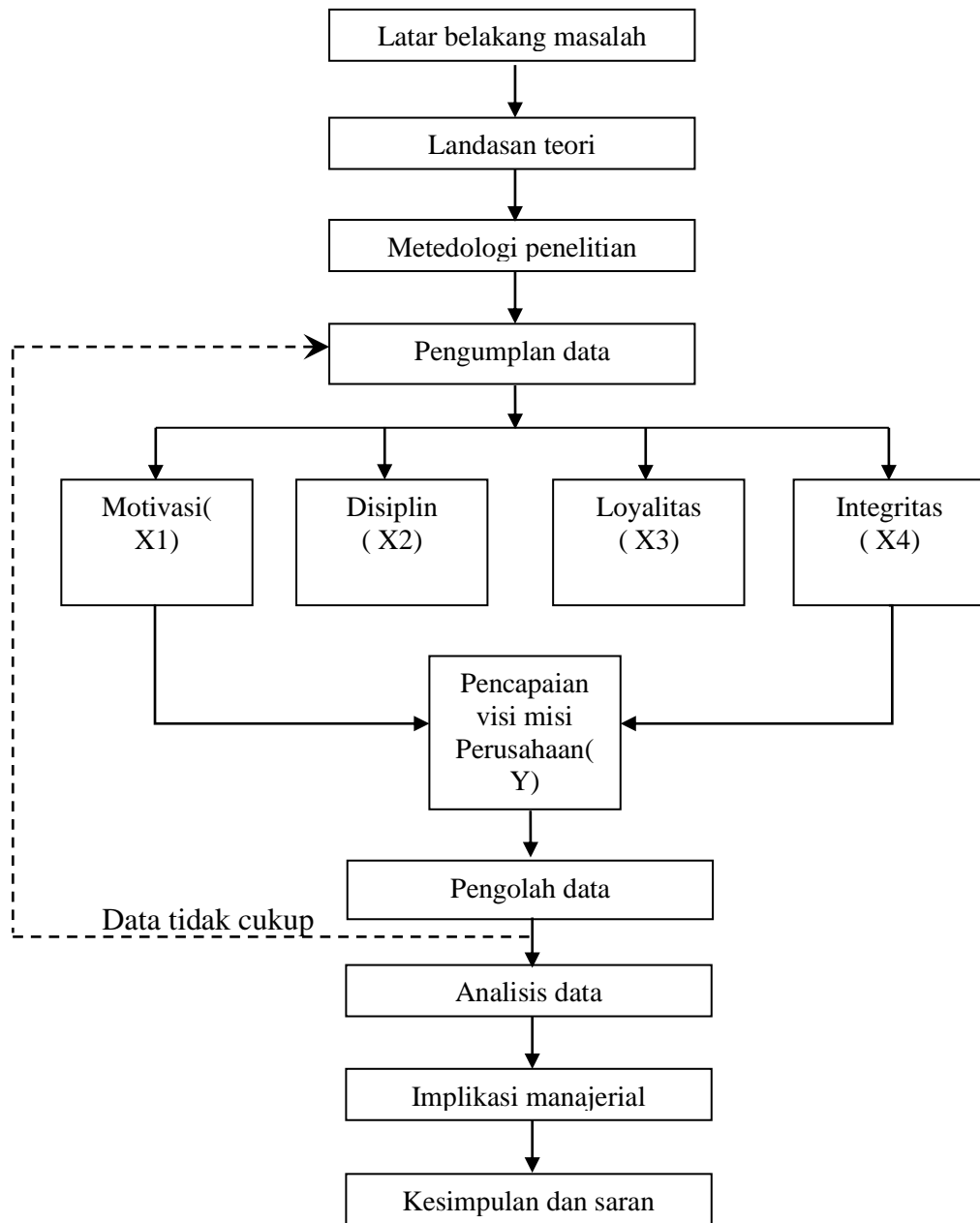
Sumber table : dari berbagai penelitian terdahulu.

Dari hasil uraian dan penjelasan yang dilakukan terhadap hasil penelitian tentang loyalitas pegawai (variable X) ditemukan bahwa loyalitas pegawai yang ditunjukkan masih kurang baik, dengan persentase 39,6 %. Dimana loyalitas pegawai yang paling dominan kurang dilakukan oleh pegawai adalah kemampuan untuk bekerja sama. Dimana dalam pelaksanaan kerja didalam kantor pegawai kurang bisa bekerja sama dalam menyelesaikan beban kerja yang diberikan. Sehingga kurang memiliki inisiatif kerja, inovasi kerja dan komitmen kerja.



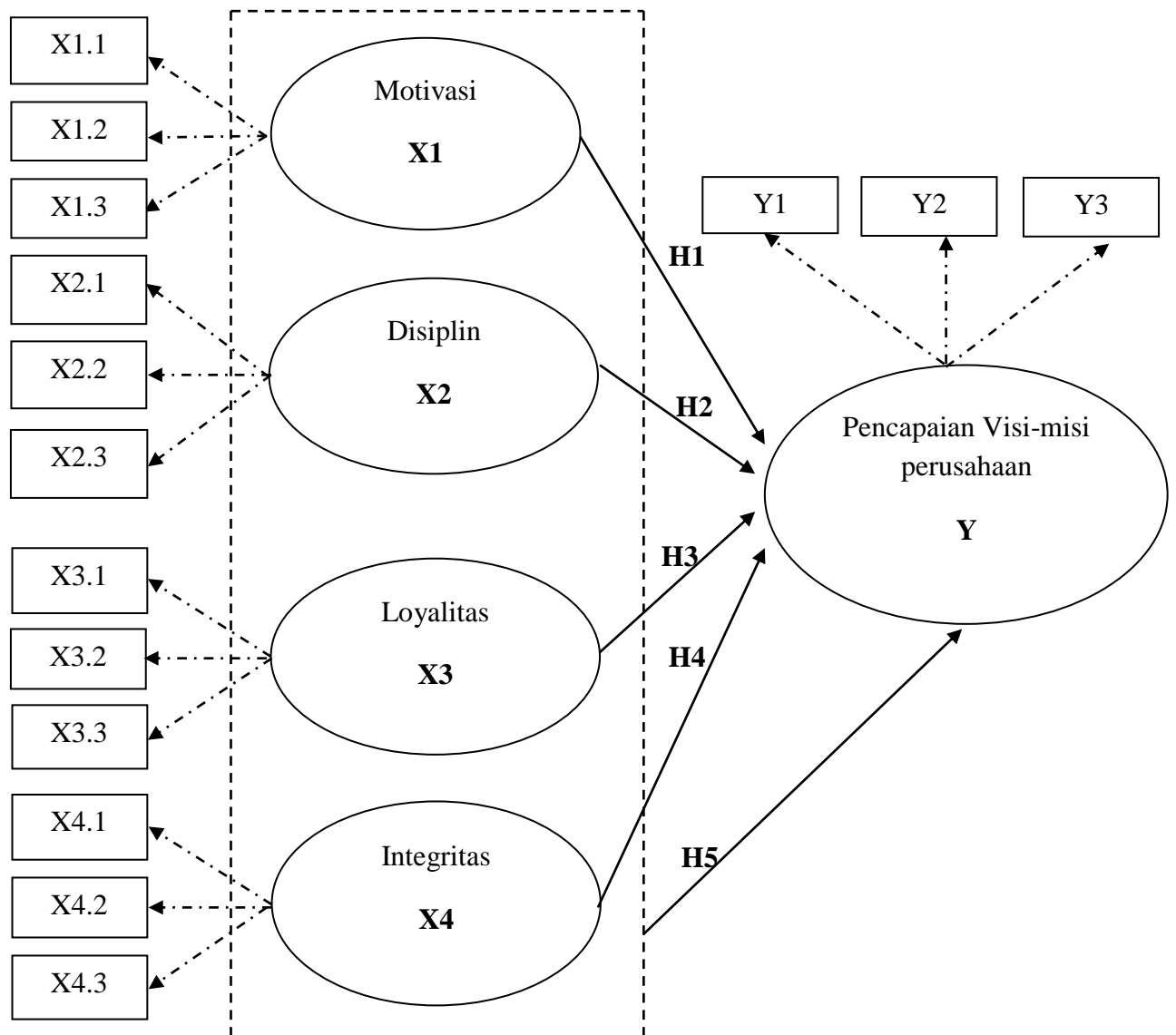
### 2.3 Alur Pemikiran

Gambar 2.1



## 2.4 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran adalah suatu tinjauan mengenai apa yang diteliti yang dituangkan dalam sebuah bagan yang menjadi alur pemikiran penelitian.



**Gambar 2.2 ( Kerangka Pikir )**

**Keterangan :**

□ = Indikator

→ = Pengaruh

○ = Variabel

- - - → = Pengukur

**H = Hipotesis**

**X<sub>1</sub> = Motivasi**

X<sub>1.1</sub> = Valence

X<sub>1.2</sub> = Expectancy

X<sub>1.3</sub> = Instrumentality

**X<sub>2</sub> = Disiplin**

X<sub>2.1</sub> = Tujuan dan Kemampuan

X<sub>2.2</sub> = Teladan Pimpinan

X<sub>2.3</sub> = Balas Jasa

**X<sub>3</sub> = Loyalitas**

X<sub>3.1</sub> = Kesetiaan

X<sub>3.2</sub> = Pengabdian

X<sub>3.3</sub> = Kepercayaan

**X<sub>4</sub> = Integritas**

X<sub>4.1</sub> = Tanggung Jawab

X<sub>4.2</sub> = Jujur

X<sub>4.3</sub> = Bijaksana

**Y = Pencapaian Visi Misi Perusahaan**

Y<sub>1</sub> = Menjamin penyediaan jasa yang Prima

Y<sub>2</sub> = Daya saing industry nasional

Y<sub>3</sub> = Menjadikan SDM berkompeten

## 2.5 Hipotesis

Hipotesis merupakan suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul (Suharsimi Arikunto, 2006). Pada penelitian ini hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

- H1. Diduga variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap pencapaian variabel visi misi perusahaan pada PT. Pelabuhan Indonesia III cabang Semarang.
- H2. Diduga variabel disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap pencapaian variabel visi misi perusahaan pada PT. Pelabuhan Indonesia III cabang Semarang.
- H3. Diduga variabel loyalitas pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap pencapaian variabel visi misi perusahaan pada PT. Pelabuhan Indonesia III cabang Semarang.
- H4. Diduga variabel integritas pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap pencapaian variabel visi misi perusahaan pada PT. Pelabuhan Indonesia III cabang Semarang.
- H5. Diduga variabel motivasi, disiplin, loyalitas dan integritas pegawai secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap pencapaian variabel visi misi perusahaan pada PT. Pelabuhan Indonesia III cabang Semarang, studi pada Terminal Penumpang Semarang.