1) Bagi Penulis

Menambah ilmu pengetahuan dan wawasan dari informasi yang diperoleh, tentang pemecahan masalah dengan menggunakan metode ilmiah yang diperoleh selama di bangku kuliah.

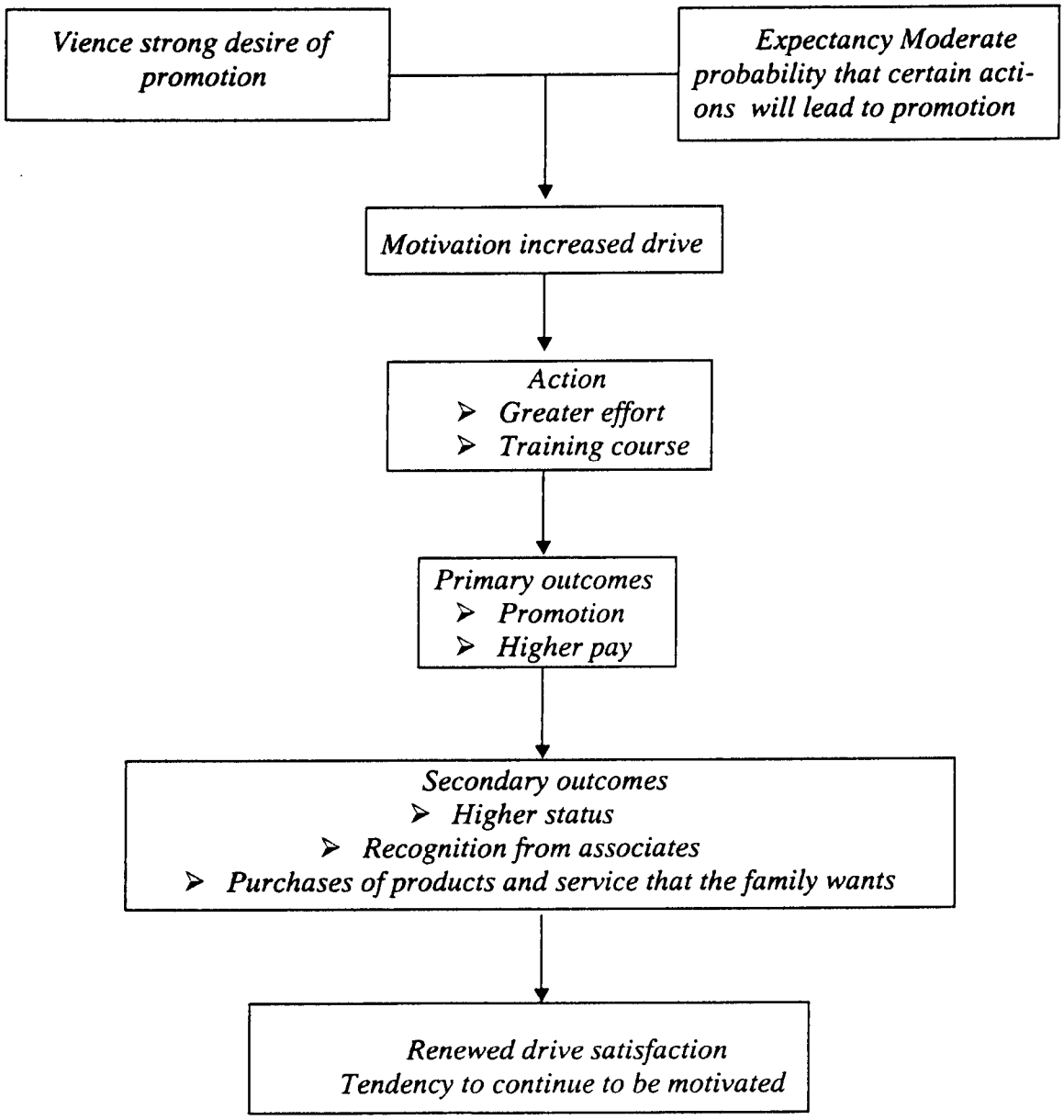
2) Bagi Perusahaan

Agar perusahaan dapat menyadari bahwa motivasi karyawan mempunyai pengaruh dalam produktivitas kerja karyawan. Sehingga perusahaan akan lebih memperhatikan faktor-faktor yang menjadi motivasi kerja karyawan.

3) Bagi Ilmu Pengetahuan

Penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi pengembangan disiplin ilmu manajemen, khususnya Manajemen Sumber Daya Manusia.

Gambar 2.2
Pelaksanaan Teori Ekspektansi Victor Vroom



Sumber: Keith Davis, 985:79

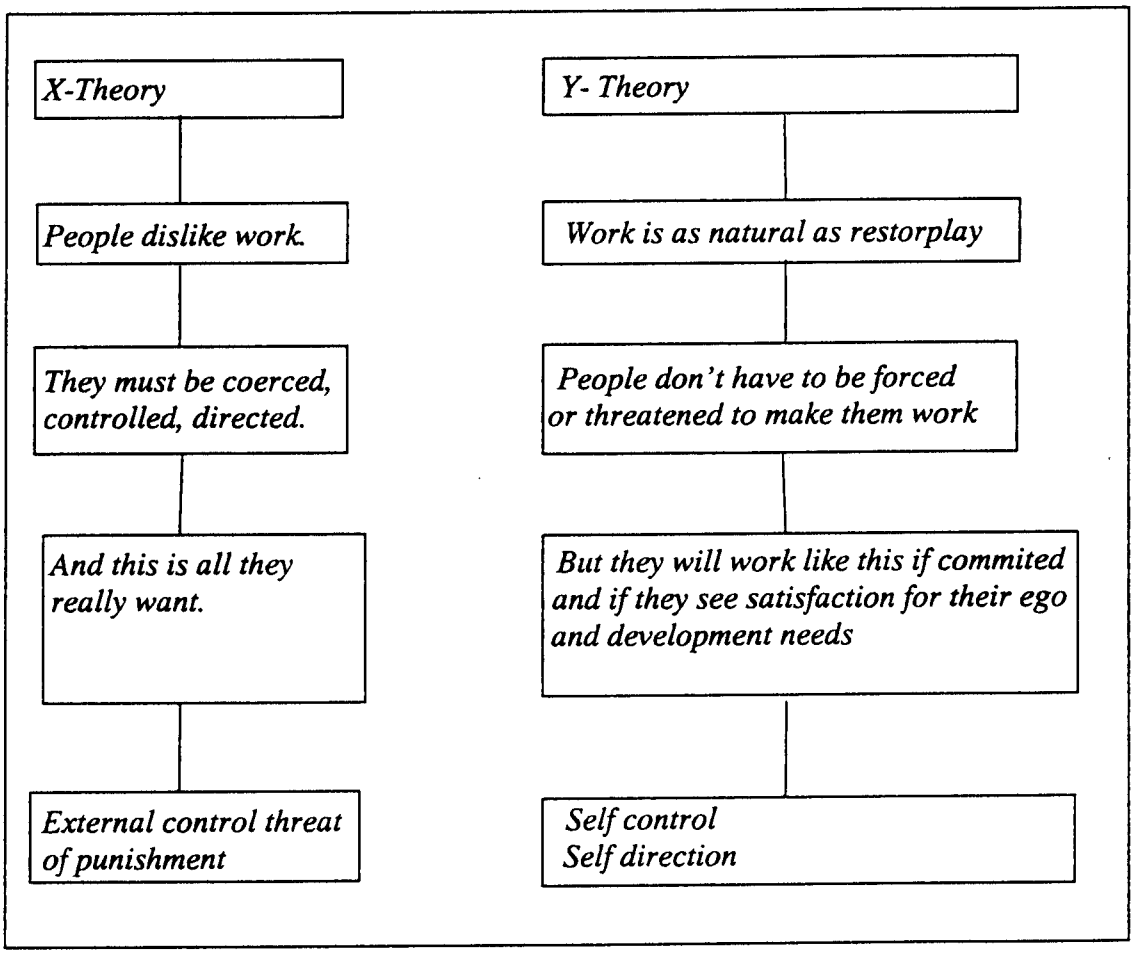
Keterangan gambar:

Produk dari valensi adalah motivasi yang meningkatkan dorongan dalam diri keryawan untuk melakukan aksi dalam mencapai tujuannya. Aksinya dapat

Mc. Gregor memandang suatu organisasi efektif sebagai organisasi apabila menggantikan pengawasan dan pengarahan dengan integrasi dan kerja sama, serta karyawan turut berperan aktif dalam pengambilan keputusan.

A.W.Willsmore menggambarkan teori X dan teori Y secara umum sebagai konsep seperti yang tergambar di bawah ini:

Gambar 2.3
Konsep Teori X dan Teori Y



Sumber: Malayu Hasibuan, 2005:161

C. FUNGSI

c.1. Dalam melaksanakan tugas pokok, Perusahaan Daerah mempunyai fungsi-fungsi sebagai berikut:

- Pelayanan umum atau jasa
- Menyelenggarakan kemanfaatan umum
- Memupuk pendapatan

c.2. Sedangkan dalam melaksanakan fungsi-fungsi tersebut diatas perusahaan Daerah menyelenggarakan:

- Pembangunan, pengoprasian, dan pemeliharaan sumber air, reservoir, pipa transmisi, dan distribusi serta instalasi penunjang lainnya dalam rangka penyediaan air minum yang bersih dan sehat.
- Penyediaan air minum yang cukup pada tempat-tempat tertentu untuk kepentingan pencegahan kebakaran.
- Peraturan-peraturan yang mengatur pelayanan air minum.
- Pengetesan, pemasangan, penyegelan, pembacaan, dan pencabutan meter air.
- Pengelolaan Perusahaan Daerah secara efisien dan efektif berdasarkan prinsip-prinsip ekonomi.

D. STRUKTUR ORGANISASI

Struktur organisasi PDAM TIRTAMARTA, dapat digambarkan dalam diagram berikut ini:

- Seksi Produksi III,
- Seksi Pemeliharaan dan Instalasi.

c. **Bagian Distribusi,** yang mempunyai tugas:

1. Menyelenggarakan pemeliharaan dan penggantian semua pipa jaringan air minum,
2. Menyelenggarakan pemeliharaan pemasangan sambungan baru,
3. Menyelenggarakan penggantian, pemindahan, pencabutan, dan perbaikan meter air, dan sebagainya.

Bagian Dristibrusi terdiri dari:

- Seksi Transmisi dan Distribusi,
- Seksi Pemeliharaan Instalasi Transmisi dan Distribusi,
- Seksi Peralatan Teknik

3. DIREKTUR BIDANG UMUM

- Melaksanakan pengurusan dan pembinaan perusahaan di Bidang Umum sesuai dengan kebijaksanaan yang telah ditetapkan oleh Direktur Utama,
- Mewakili perusahaan didalam dan diluar pengadilan,
- Mempersiapkan rencana perusahaan di Bidang Umum, Keuangan, dan Pelanggan,
- Mengkoordinasi aktifitas bagian umum, bagian langganan, dan keuangan,
- Memberikan petunjuk dan bimbingan terhadap semua kegiatan kerja yang menyangkut pendapatan dan pembelanjaan perusahaan, pengadaan dan pengelolaan barang-barang serta administrasi kepegawaiaan,

N = jumlah populasi

e = nilai kritis (batas penelitian yang diinginkan. Prosentase ketidakpastian karena kesalahan pengambilan sampel populasi. e = 10%)

Berdasarkan rumus diatas , maka jumlah sampel yang diambil dari populasi karyawan PDAM TIRTAMARTA, Yogyakarta dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{280}{1 + (280 \times 0{,}01)}$$

$$n = \frac{280}{3{,}8}$$

$$n = 73{,}68 = 74$$

Dimana dalam penelitian ini masing – masing bagian akan diambil sampel untuk mewakili populasi dari setiap bagian di PDAM Tirta Marta, Yogyakarta. Sehingga distribusi pengambilan sampel pada tiap bagian adalah sebagai berikut:

Tabel. 3.2
Distribusi Sampel Menurut Bagian

No	Bagian	Jumlah Sampel	
		Dalam Angka	Prosentase
1	Perencanaan Teknik	= 20/280 x 74 = 5	6,70%
2	Produksi	= 81/280 x 74 = 22	22,7 %
3	Transmisi dan Distribusi	= 47/280 x 74 = 12	16,20%
4	Umum	= 58/280 x 74 = 15	20,3 %
5	Keuangan	= 25/280 x 74 = 7	9,50%
6	Langganan	= 40/280 x 74 = 11	14,9 %
7	Umbang Tirta	= 9/280 x 74 = 2	2,70%
JUMLAH		280	100%

Sumber: Data primer (Diolah, 2006)

Dimana:

(E → I) = *Effort Instrumentality Expectancy* (X_1)

(I → O) = *Instrumentality Outcomes Expectancy* (X_2)

(V) = *The Valence* (X_3)

Dimana data yang diperoleh dari jawaban kuesioner responden diubah deri data kuantitatif, yaitu yang berbentuk angka menjadi data kialitatif (analisis deskriptif variabel).

3.7.2 Analisis Inferensial

Analisis inferensial adalah analisis data berdasarkan statistik, dimana pengumpulan, pengolahan, penyajian, dan penganalisaan data berupa angka-angka.

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Tujuan digunakan analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah untuk megetahui variabel mana dari Teori Ekspektansi Victor Vroom yang memepengaruhi motivasi karyawan dalam bekerja. Persamaan regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: (Umar, 1998: 188)

$$\mathbf{Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3}$$

Diamana:

Y = Produktifitas Kerja

X_1 = Variabel Ekspektansi

$$R = \frac{b_1 \Sigma yx_1 + b_2 \Sigma yx_2 + b_3 \Sigma yx_3}{\Sigma y^2}$$

3.7.3 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk menguji keberartian pengaruh antara variabel ekspektansi, variabel instrumentalitas, dan variabel valensi terhadap produktivitas kerja karyawan PDAM TIRTAMARTA, Yogyakarta yang dilakukan melalui metode pengujian koefisien regresi linier berganda maupun korelasi linier berganda, baik secara serentak maupun secara individual.

3.7.3.1 Pengujian Hipotesis I

Untuk meguji kebenaran hipotesis I yang menyatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel ekspektansi, instrumentalitas, dan valensi secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja karyawan PDAM TIRTAMARTA, Yogyakarta, dilakukan melalui uji F.

Uji serentak atau uji F digunakan untuk menguji pengaruh variabel-variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Dengan melakukan uji F ini hipotesis I akan dibuktikan kebenarannya bahwa variabel ekspektansi, instrumentalitas, dan variabel valensi, memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja.

Langkah-langkah pengujian hipotesis:

- Menentukan formulasi hipotesa nihil (Ho) dan hipotesa alternatif (Ha)

- Mengambil keputusan, dengan kriteria sebagai berikut:
    - Jika t hitung > $+t_{tabel}$, atau t hitung < $-t_{tabel}$, dan p < 0,05, maka Ho ditolak dan Ha diterima
    - Jika $t_{hitung} < +t_{tabel}$, atau $t_{hitung} > -t_{tabel}$, dan p 0,05, maka Ho diterima dan Ha ditolak

Pada proses penghitungan data baik uji hipotesis I maupun uji hipotesis II, penghitungan –penghitungan yeng ada akan dilakukan melalui komputer yaitu dengan mengunakan program *SPSS 12.0 for Windows*.

setiap tahunnya sebagai wujud dari kesesuaian imbalan dengan kontribusi yang diberikan oleh karyawan kepada perusahaan.

4.1.3 Analisis Deskriptif Variabel Valensi (X_3)

Untuk dapat menganalisis secara dekriptif variabel valensi dari data yang telah diperoleh melalui kuesioner, maka data tersebut harus diubah dari bentuk data kualitatif menjadi data kuantitif, dengan mencari prosentase rata-rata nilai (mean) jawaban responden dari variabel valensi. Adapun tahap-tahap penghitungan prosentase nilai rata-rata (mean) dari variabel valensi (X_3) adalah sebagai berikut:

1. Mencari besarnya nilai total skor ideal

   Dalam mengukur variabel valensi digunakan butir pertanyaan yang berjumlah 10 butir. Dengan jumlah responden penelitian 74 orang, dan nilai skala maksimal dari pertanyaan variabel valensi adalah 1, maka dapat diketahui besarnya nilai skor rata-rata ideal untuk variabel instrumentalitas adalah: 74 x 1 = 74.

2. Mencari besarnya nilai skor rata-rata responden variabel valensi (X_2)

   Berdasarkan tabel 4.1 dapat dilihat bahwa nilai **SUM** rata-rata variabel valensi (X_3) yang telah dihitung melalui *SPSS 12.0 for Windows* adalah 20,40.

diberikan dengan baik, serta selalu meningkatkan kualitas kerja dan meningkatkan kualitas kehidupan kerja di lingkungan perusahaan.

Karyawan berusaha memanfaatkan waktu yang ditentukan oleh perusahaan seefektif dan seefisien mungkin. Hal tersebut dapat dilihat dari kesadaran karyawan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan yang disesuaikan dengan kemampuan mereka tepat waktu walaupun tidak ada ketentuan pasti dari perusahaan. Faktor ketelitian karyawan dalam bekerja, pengetahuan yang cukup dan metode kerja yang tepat, serta pemanfaatan sarana dan prasarana yang disediakan perusahaan dengan baik, memudahkan karyawan untuk mencapai hasil kerja sesuai target perusahaan. Dengan tidak mengabaikan faktor keselamatan dalam bekerja dan senantiasa membina hubungan kerja yang harmonis, baik dengan atasan, maupun dengan sesama rekan kerja.

4.1.5 Analisis Deskriptif Model Motivasi Victor Vroom

Dengan menggunakan analisis deskriptif model motivasi Victor Vroom ini, data primer kualitatif dari kuesioner yang dibagikan akan diubah menjadi data kuantitatif dengan menggunakan rumus sebagai berikut: (Kanungo & Mendoca, 1992: 75)

$$\{(E \rightarrow I) \times \Sigma [(I \rightarrow O) \times (V)]\} = \textit{Motivation Force}$$

Tabel 4.3
Pembagian Kelas Skor Tingkat Motivasi Model Victor vroom

Kelas			Keterangan
(-)	≤	0	Tidak Termotivasi
0	s/d	80	Motivasi Rendah
80	s/d	400	Motivasi sedang
400	s/d	800	Motivasi Tinggi

Sumber: Data primer (Diolah,2006)

Dari hasil analisis model motivasi Victor Vroom dengan menggunakan software Excel maka diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.4
Distribusi Analisis Model Victor Vroom Yang Sudah Dikelompokkan

Jawaban	Frekuensi	Prosentase
Tidak Termotivasi	12	16,2 %
Motivasi Rendah	11	14,9 %
Motivasi Sedang	49	66, 2 %
Motivasi Tinggi	2	2,7 %

Sumber: Data primer (Diolah, 2006)

Berdasarkan tabel 4.4 dapat ditarik kesimpulan bahwa setiap karyawan di PDAM TIRTAMARTA, Yogyakarta mempunyai tingkat motivasi yang berbeda antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lainnya.

Dari 74 responden yang menjadi sampel penelitian, hanya 2 orang (2,7 %) yang memiliki tingkat motivasi tinggi, dan 49 responden (66,2 %) berada pada tingkat motivasi sedang. Kemudian 11 responden (14,9 %) dengan tingkat motivasi rendah, sedangkan sisanya yaitu 12 orang (16,2 %) sama sekali tidak memiliki motivasi untuk bekerja.

daripada sebelumnya. Selanjutnya perusahaan dapat mendesain program kompensasi (baik langsung maupun tidak langsung) dimana terdapat pengitegrasian imbalan yang mendorong pencapaian tujuan perusahaan oleh karyawan. Meskipun hambatan senantiasa muncul dalam upaya memastikan bahwa semua karyawan betul-betul memahami tujuan organisasi, namun dengan menghubungkan antara imbalan dengan kinerja yang ditetapkan secara organisasional, dapat menyesuaikan antara tujuan karyawan dengan tujuan perusahaan. Karena karyawan yang segenap upayanya tidak sejalan dengan tujuan perusahaan, tidak akan menikmati imbalan yang sesuai.

Sebagai contoh, tunjangan hari raya (THR) yang sangat besar memang dapat menahan karyawan, akan tetapi hal tersebut belum dapat membantu memotivasi karyawan secara keseharian. Hal itu desebabkan cukup lamanya jarak antara kinerja dan imbalan yang akan diterima. Mengaitkan bayaran dengan kinerja memungkinkan membantu memperbaiki komposisi kerja karyawan. Sistem imbalan yang tidak terkait dengan kinerja cenderung mempunyai dampak yang merugikan bagi kedua belah pihak, baik karyawan maupun perusahaan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pada dasarnya, pertimbangan, kecukupan, keadilan, dan keseimbangan haruslah mengarahkan pada pengambilan keputusan dalam konteks strategi penyusunan sistem imbalan (kompensasi) secara keseluruhan.

Selain itu untuk menghadapi karyawan yang tidak memiliki kemauan (motivasi) maupun kemampuan berkaitan dengan tugas-tugasnya (tidak termotivasi), ada baiknya (manajer) perusahaan menerapkan perilaku tugas yang

Hipotesa :

Ho: Tidak ada pengaruh antara X_1, X_2, dan X_3 terhadap Y

Ha: ada pengaruh antara X_1, X_2, dan X_3 terhadap Y

Kriteria pengambilan keputusan:

- Jika F hitung > F tabel, atau p < 0,05, Ho ditolak dan Ha diterima
- Jika F hitung < F tabel, atau p > 0,05, Ho diterima dan Ha ditolak

Dari hasil pengujian diperoleh bahwa:

F-hitung = 16,073 > F-tabel = 2,74, dan p-value = 0,000 < 0,05 (5%), maka Ho ditolak dan Ha diterima.

Kesimpulan:

Karena f-hitung = 16, 073 > F-tabel = 2,74, dan p-value = 0,000 < 0,05 (5%), maka Ho ditolak dan Ha diterima.

Dapat dikatakan bahwa ada pengaruh secara bersama-sama antara variabel X_1 (ekspektansi), variabel X_2 (instrumentalitas), dan X_3 (Valensi) terhadap Y. Hal tersebut dapat diketahui dari tingkat signifikansi sebesar 0,000 dari masing-masing variabel dan dengan taraf nyata kurang dari 0,05 (α = 5 %). Dengan demikian hipotesis I yang menyatakan bahwa ada hubungan yang signifikan antara motivasi pendekatan Teori Ekspektansi Victor Vroom dan produktivitas kerja pada karyawan PDAM TIRTAMARTA, Yogyakarta dapat dibuktikan.