

**HUBUNGAN ANTARA TIPE MOTIVASI BERPRESTASI DENGAN
PRODUKTIVITAS KERJA PADA KARYAWAN PT. TOYOTA BOSHOKU
INDONESIA (TBINA) PASURUAN**

SKRIPSI

Sebagai Bagian dari Persyaratan untuk memperoleh Derajat Sarjana S-1
Psikologi



Achmad Atim Rizky Anwar Kurniawan
201669110009

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS YUDHARTA PASURUAN
2020**

HALAMAN PENGESAHAN

SKRIPSI

Yang disusun oleh
Achmad Atim Rizky Anwar Kurniawan
201669110009

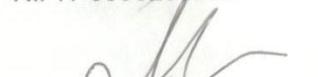
Telah dipertahankan di depan Dewan Pengaji
Pada tanggal 12 Agustus 2020

Dewan Pengaji,



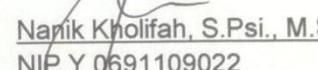
Dra. Estalita Kelly, M.Si.
NIP.Y 0690204003

Pengaji Utama



Nathania Bayu Astrella, S.Psi., M.Psi
NIP.Y 0691304030

Pengaji I

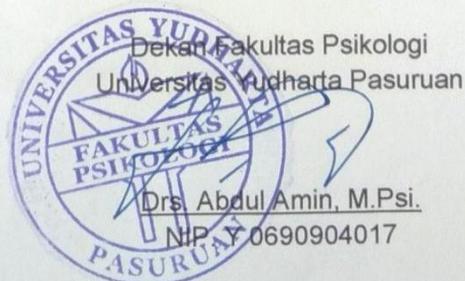


Nanik Khalifah, S.Psi., M.Si.
NIP.Y 0691109022

Pengaji II / Pembimbing

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan
Untuk memperoleh gelar Sarjana

Tanggal 7 September 2020



TANDA PERSETUJUAN
LAPORAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Achmad Atim Rizki Anwar K.

NIM : 201669110009

Program Studi : Psikologi

JUDUL :

Hubungan Antara Tipe Motivasi Berprestasi Dengan Produktivitas Kerja Pada
Karyawan PT. Toyota Boshoku Indonesia (TBINA) Pasuruan

Telah diperiksa dan disetujui untuk dipertahankan

di depan pengaji

Pasuruan, 12 Agustus 2020

Menyetujui,

Kepala Program Studi



Nanik Kholifah, S.Psi., M.Si

NIP. Y 0691109022

Dosen Pembimbing

Nanik Kholifah, S.Psi., M.Si

NIP. Y 0691109022

SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi yang berjudul "**Hubungan Antara Tipe Motivasi Berprestasi Dengan Produktivitas Kerja Pada Karyawan PT. Toyota Boshoku Indonesia (TBINA) Pasuruan**" merupakan karya asli yang diajukan untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi di Universitas Yudharta Pasuruan. Karya ini tidak pernah diajukan secara utuh maupun bagian-bagiannya untuk memperoleh gelar kesarjanaan di Perguruan Tinggi lainnya, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Pasuruan, 21 Juli 2020



Achmad Atim Rizky Anwar K.

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Syukur alhamdulillah penulis ucapkan kehadirat Allah SWT karena dengan rahmat, taufik dan hidayah yang diberikan-Nya kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini yang merupakan tugas akhir untuk menyelesaikan *study* di Fakultas Psikologi. Salawat dan salam kepada Nabi Muhammad SAW sebagai uswatan hasanah dan mengharap syafa'atnya yaumil akhir.

Untuk melengkapi seluruh tugas-tugas dan memenuhi syarat dalam pencapaian gelar sarjana S-1 dalam Fakultas Psikologi Universitas Yudharta Pasuruan, maka penulis mengajukan skripsi yang berjudul “Hubungan Antara Tipe Motivasi Berprestasi Dengan Produktivitas Kerja Pada Karyawan PT. Toyota Boshoku Indonesia (TBINA) Pasuruan”

Penulis tertarik untuk membahas lebih dalam tentang hubungan motivasi berprestasi di lingkungan industri khususnya bagi para karyawan di sebuah perusahaan, dengan melihat banyaknya perusahaan yang sudah mencapai prestasi yang tinggi dan mengakibatkan adanya produktivitas yang baik dalam bekerja.

Penulis telah berusaha dengan segala kemampuan untuk menyusun laporan penelitian ini dan menyadari masih banyak terdapat kekurangan dan ketidak sempurnaan.

Semoga hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi ilmu pengetahuan sehingga dapat menjadi khazanah ilmu sebagai penambah referensi khususnya bagi pihak Manajemen yang berfokus pada Motivasi Berprestasi dan Produktivitas Kerja, serta menjadikan masukan atau pedoman bagi peneliti selanjutnya maupun bagi pihak-pihak yang berkepentingan lainnya.

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis banyak mengalami kesulitan dan hambatan. Akan tetapi semua dapat diatasi dengan izin Allah melalui bantuan yang diterima dari banyak pihak, oleh karena itu pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan rasa syukur dan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak K.H. Sholeh Bahruddin selaku Pengasuh Yayasan Darut Taqwa dan Pondok Pesantren Ngalah.
2. Bapak Dr. H. Kholid Murtadio, SE, ME, selaku Rektor Universitas Yudharta Pasuruan.
3. Bapak Drs. Abdul Amin, M.Psi selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Yudharta Pasuruan yang telah memberikan kemudahan bagi penulis untuk dapat menyelesaikan studi dan perampungan skripsi ini.
4. Ibu Nanik Khalifah, S.Psi., M.Si. selaku Kaprodi Psikologi Universitas Yudharta Pasuruan serta dosen pembimbing yang telah banyak memberi bimbingan dan arahan dalam penulisan skripsi sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan baik.
5. Ibu Dra. Estalita Kelly, M.Si. selaku dosen pembimbing proposal penelitian yang telah memberi bimbingan dan arahan dalam penulisan proposal skripsi sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini.

6. Bapak dan ibu dosen sekaligus staff administrasi Fakultas Psikologi Universitas Yudharta Pasuruan.
7. Kemudian tidak lupa penulis ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada bapak Trenggana Cipta Asih selaku selaku *Division Head* Produksi PT. Toyota Boshoku Indonesia Pasuruan yang telah memberikan izin penulis untuk melakukan penelitian di perusahaan tersebut.
8. Bapak Aulia Mufti Fatchi Bakry selaku Manajer HR, bapak Noveb Purbo selaku *Departemen Head* Produksi, dan bapak Dwi Purwanto selaku *Section Head Departemen* Produksi di PT. Toyota Boshoku Indonesia Pasuruan yang telah memberi izin penulis untuk dapat melakukan penelitian hingga dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini.
9. Ibu Dewi Nur Khusniyah selaku Admin Produksi yang telah membantu penulis dalam mengumpulkan data penelitian.
10. Kepada teman-teman yang sudah membantu dan memberi dukungan kepada penulis, Novi, Nolla, Rani, Adam, Richa dan teman-teman dari PT. Toyota Boshoku Indonesia Bekasi Plant.
11. Kepada sahabat seperjuangan, Ivana selaku ketua tingkat yang selalu memberikan semangat, Ali yang selalu membantu mulai awal hingga akhir kuliah, Octa, Verra, Dewi, Lutfi, Aldish, Yulis, Nurul, Rochma, Sita, Shofiya, Ana, Pak Eko, dan teman-teman Psikologi angkatan 2016 yang saling berbagi suka dan duka saat berada di bangku perkuliahan dan selalu memberi motivasi dalam penyusunan skripsi ini.
12. Serta yang terpenting ucapan terimakasih penulis berikan kepada belahan hati penulis, Wahyuni yang selalu menemani serta terus memberikan dukungan dan do'a sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

13. Terakhir penulis juga mengucapkan banyak terima kasih kepada semua pihak yang telah turut memberikan dukungan dan do'a kepada penulis sehingga terselesaikannya skripsi ini dengan lancar, yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Akhir kata, semoga Allah SWT melimpahkan rahmat dan karunia-Nya atas rekan-rekan sekalian, penulis berharap hasil penelitian ini berguna dan dapat bermanfaat khususnya bagi penulis dan pembaca.

Pasuruan, 21 Juli 2020

Achmad Atim Rizky Anwar K.

201669110009

DAFTAR ISI

Halaman Judul	i
Halaman Pengesahan	ii
Surat Pernyataan	iii
Kata Pengantar	iv
Daftar Isi	viii
Daftar Tabel	x
Daftar Gambar	xiii
Daftar Lampiran	xiv
Abstract	xvii
Intisari	xviii
BAB I PENGANTAR	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian	8
D. Perbedaan dengan Penelitian Sebelumnya	9
BAB II KAJIAN PUSTAKA	10
A. Produktivitas Kerja	10
B. Motivasi Berprestasi	19
C. Hubungan Motivasi Berprestasi dengan Produktivitas Kerja	25
D. Kerangka Pemikiran Penelitian	28
E. Hipotesis Penelitian	30

BAB III METODE PENELITIAN	31
A. Identifikasi dan Operasional Variabel	31
B. Subjek Penelitian	34
C. Cara Pengumpulan Data	36
D. Desain Penelitian	46
E. Cara Analisis Data	46
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	48
A. Deskripsi Subjek Penelitian	48
B. Deskripsi dan Reliabilitas Data	51
C. Hasil	61
D. Pembahasan	73
BAB V PENUTUP	83
A. Kesimpulan	83
B. Saran	84
Daftar Pustaka	86
Lampiran	89

DAFTAR TABEL

Tabel 1 <i>Blue-print</i> Skala Produktivitas Kerja	37
Tabel 2 Penguraian Komponen Isi dan Bobot Skala Produktivitas Kerja	37
Tabel 3 <i>Blue-print</i> Skala Motivasi Berprestasi	38
Tabel 4 Penguraian Komponen Isi dan Bobot Skala Motivasi Berprestasi	39
Tabel 5 Skoring Skala Produktivitas Kerja dengan Skala Likert	40
Tabel 6 Skoring Skala Motivasi Berprestasi dengan Skala Likert	40
Tabel 7 Uji Realibilitas Menurut Sugiyono	45
Tabel 8 KUHAP Konvensional	47
Tabel 9 Deskripsi Responden Berdasarkan Usia	48
Tabel 10 Deskripsi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	49
Tabel 11 Deskripsi Responden Berdasarkan Tingkat Status Kerja Karyawan	49
Tabel 12 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	50
Tabel 13 Distribusi Frekuensi Variabel Produktivitas Kerja	52
Tabel 14 Ringkasan Karakteristik Data Variabel Produktivitas Kerja	52
Tabel 15 Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Berprestasi Kebutuhan akan Prestasi	54
Tabel 16 Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Berprestasi Kebutuhan akan Kekuasaan	55

Tabel 17 Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Berprestasi	
Kebutuhan akan Afiliasi	56
Tabel 18 Ringkasan Karakteristik Data Variabel Motivasi Berprestasi	56
Tabel 19 Hasil Uji Realibilitas Skala Produktivitas Kerja dan Skala	
Motivasi Berprestasi	58
Tabel 20 <i>Blue-print</i> Pasca Uji Coba Skala Produktivitas Kerja	59
Tabel 21 <i>Blue-print</i> Pasca Uji Coba Skala Motivasi Berprestasi	60
Tabel 22 Data Skala Produktivitas Kerja Berdasarkan Kategori	
Skor Standar	61
Tabel 23 Data Skala Motivasi Berprestasi Kebutuhan akan Prestasi	
Berdasarkan Kategori Skor Standar	61
Tabel 24 Data Skala Motivasi Berprestasi Kebutuhan akan Kekuasaan	
Berdasarkan Kategori Skor Standar	61
Tabel 25 Data Skala Motivasi Berprestasi Kebutuhan akan Afiliasi	
Berdasarkan Kategori Skor Standar	62
Tabel 26 Ringkasan Uji Normalitas Variabel Motivasi Berprestasi dan	
Produktivitas Kerja	65
Tabel 27 Ringkasan Uji Linearitas Kebutuhan akan Prestasi dengan	
Produktivitas Kerja	66
Tabel 28 Ringkasan Uji Linearitas Kebutuhan akan Kekuasaan dengan	
Produktivitas Kerja	67
Tabel 29 Ringkasan Uji Linearitas Kebutuhan akan Afiliasi dengan	
Produktivitas Kerja	67

Tabel 30 Ringkasan Uji Multikolinearitas Motivasi Berprestasi dengan Produktivitas Kerja	68
Tabel 31 Ringkasan Uji Heteroskedastisitas Motivasi Berprestasi dengan Produktivitas Kerja	69
Tabel 32 Ringkasan Analisis Regresi Linear Berganda	70

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Kerangka Konseptual Hubungan Motivasi Berprestasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan	29
Gambar 2. Uji Normalitas Motivasi Berprestasi Kebutuhan akan Prestasi	64
Gambar 3. Uji Normalitas Motivasi Berprestasi Kebutuhan akan Kekuasaan	64
Gambar 4. Uji Normalitas Motivasi Berprestasi Kebutuhan akan Afiliasi	65

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Skala uji coba Produktivitas Kerja	90
Lampiran 2. Tabel data induk respon Skala Produktivitas Kerja	93
Lampiran 3. Tabel Evaluasi Nilai Uji Validitas Item Skala Produktivitas Kerja	94
Lampiran 4. Tabel Perhitungan Realibilitas Skala Produktivitas Kerja	95
Lampiran 5. Perhitungan Realibilitas Skala Produktivitas Kerja	96
Lampiran 6. Skala Jadi (Pasca uji coba) Produktivitas Kerja	97
Lampiran 7. Skala uji coba Motivasi Berprestasi	99
Lampiran 8. Tabel data induk respon Skala Motivasi Berprestasi Kebutuhan akan Prestasi	102
Lampiran 9. Tabel data induk respon Skala Motivasi Berprestasi Kebutuhan akan Kekuasaan	103
Lampiran 10. Tabel data induk respon Skala Motivasi Berprestasi Kebutuhan akan Afiliasi	104
Lampiran 11. Tabel Evaluasi Nilai Uji Validitas Item Skala Motivasi Berprestasi	105
Lampiran 12. Tabel Perhitungan Realibilitas Skala Motivasi Berprestasi Kebutuhan akan Prestasi	107
Lampiran 13. Perhitungan Realibilitas Skala Motivasi Berprestasi Kebutuhan akan Prestasi	108
Lampiran 14. Tabel Perhitungan Realibilitas Skala Motivasi Berprestasi Kebutuhan akan Kekuasaan	109
Lampiran 15. Perhitungan Realibilitas Skala Motivasi Berprestasi Kebutuhan akan Kekuasaan	110

Lampiran 16. Tabel Perhitungan Realibilitas Skala Motivasi Berprestasi	
Kebutuhan akan Afiliasi	111
Lampiran 17. Perhitungan Realibilitas Skala Motivasi Berprestasi	
Kebutuhan akan Afiliasi	112
Lampiran 18. Skala Jadi (Pasca uji coba) Motivasi Berprestasi	113
Lampiran 19. Tabel Data Induk Respon Skala Produktivitas Kerja	116
Lampiran 20. Perhitungan Realibilitas Skala Produktivitas Kerja	117
Lampiran 21. Tabel Data Induk Respon Skala Motivasi Berprestasi	
Kebutuhan akan Prestasi	118
Lampiran 22. Perhitungan Realibilitas Skala Motivasi Berprestasi	
Kebutuhan akan Prestasi	119
Lampiran 23. Tabel Data Induk Respon Skala Motivasi Berprestasi	
Kebutuhan akan Kekuasaan	120
Lampiran 24. Perhitungan Realibilitas Skala Motivasi Berprestasi	
Kebutuhan akan Kekuasaan	121
Lampiran 25. Tabel Data Induk Respon Skala Motivasi Berprestasi	
Kebutuhan akan Afiliasi	122
Lampiran 26. Perhitungan Realibilitas Skala Motivasi Berprestasi	
Kebutuhan akan Afiliasi	123
Lampiran 27. Perhitungan Norma Skor Standar Skala Produktivitas	
Kerja dan Skala Motivasi Berprestasi	124
Lampiran 28. Hasil Perhitungan Uji Normalitas	125
Lampiran 29. Hasil Perhitungan Uji Linearitas	127

Lampiran 30. Hasil Perhitungan Uji Multikolinearitas	131
Lampiran 31. Hasil Perhitungan Uji Heteroskedastisitas	132
Lampiran 32. Hasil Perhitungan Uji Hipotesis (Analisis Regresi Linear Berganda)	133

ABSTRACT

CORRELATION BETWEEN THE TYPES OF ACHIEVEMENT MOTIVATION WITH WORK PRODUCTIVITY EMPLOYEES OF PT. TOYOTA BOSHOKU INDONESIA (TBINA) PASURUAN.

Achmad Atim Rizky Anwar K.

Faculty of Psychology, Yudharta Pasuruan University

The decline in the value of investment on the manufacturing sector over the last five years has made companies to make employee reductions, which has an impact on reducing work productivity. One of the factors that affecting work productivity is achievement motivation, therefore this research was conducted to find out there is a correlation between the types of achievement motivation with the work productivity of employees of PT. TBINA Pasuruan.

This research variable is achievement motivation as an independent variable and work productivity as the dependent variable. The population in this research is an entire of PT. TBINA employees which is then sampled using stratified random sampling techniques, where the sampel is 84 people. The validity test using Pearson's product moment formula, with the validity index of achievement motivation scale is 0,260 – 0,695 and the validity index for work productivity scale is 0,258 – 0,638. Instrument reliability test uses HOYT variance analysis with an achievement motivation scale r_{xx} value of 0,7317, 07759, and 0,6574 for each type of needs, and r_{xx} value 0,754 for work productivity.

The result of this study indicate that there's a positive linear relationship between the motivation need of achievement (N-Ach) or need of affiliation (N-Aff) for work productivity with the value of regresion coefficient (β) = 0,623 for N-Ach and 0,724 for N-Aff, and there's a negative linier relationship between the motivation need of power (N-Pow) for work productivity with the value (β) = -0,238. This means that employees who have high motivational need for achievement or affiliation tend to have high work productivity, and vice versa. While employees who have low motivation for need of power tend to have high work productivity, and vice versa. Achievement motivation contributes effectively to work productivity by 40,1%, while the remaining 59,9% comes from other variables not examined.

Keyword : Work Productivity, Achievement Motivation

INTISARI

HUBUNGAN ANTARA TIPE MOTIVASI BERPRESTASI DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT. TOYOTA BOSHOKU INDONESIA (TBINA) PASURUAN.

Achmad Atim Rizky Anwar K.

Fakultas Psikologi Universitas Yudharta Pasuruan

Turunnya nilai investasi di sektor manufaktur dalam lima tahun terakhir membuat perusahaan melakukan pengurangan karyawan, yang berdampak pada menurunnya produktivitas kerja. Salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja yaitu motivasi berprestasi, oleh karena itu penelitian ini dilakukan untuk mengetahui ada hubungan antara tipe motivasi berprestasi dengan produktivitas kerja karyawan PT. TBINA Pasuruan.

Variabel penelitian ini adalah motivasi berprestasi sebagai variabel bebas dan produktivitas kerja sebagai variabel terikat. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. TBINA Pasuruan yang kemudian diambil sampelnya menggunakan teknik stratified random sampling, dimana sampelnya berjumlah 84 orang. Uji validitas menggunakan rumus product moment Pearson, dengan indeks validitas skala motivasi berprestasi adalah 0,260 – 0,695 serta indeks validitas untuk skala produktivitas kerja adalah 0,258 – 0,638. Uji reliabilitas instrument menggunakan analisis varian HOYT dengan nilai r_{xx} skala motivasi berprestasi sebesar 0,7317, 0,7759, serta 0,6574 untuk tiap tipe kebutuhan, dan nilai r_{xx} 0,754 untuk skala produktivitas kerja.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa ada hubungan linier positif antara motivasi kebutuhan akan prestasi (N-Ach) atau kebutuhan akan afiliasi (N-Aff) dengan produktivitas kerja dengan nilai koefisiensi regresi (β) = 0,623 untuk N-Ach dan 0,724 untuk N-Aff, serta ada hubungan linier negatif antara motivasi kebutuhan akan kekuasaan (N-Pow) dengan produktivitas kerja dengan nilai (β) = -0,238. Artinya pada karyawan yang memiliki motivasi kebutuhan akan prestasi atau afiliasi tinggi cenderung memiliki produktivitas kerja yang tinggi, begitu pula sebaliknya. Sedangkan karyawan yang memiliki motivasi kebutuhan akan kekuasaan rendah cenderung memiliki produktivitas kerja yang tinggi, begitu pula sebaliknya. Motivasi berprestasi memberikan sumbangan efektif terhadap produktivitas kerja sebesar 40,1%, sedangkan sisanya sebesar 59,9% berasal dari variabel lain yang tidak diteliti.

Kata Kunci : Produktivitas Kerja, Motivasi Berprestasi