

# **PENGARUH GAINSHARING DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN DI PT. CATUR TUNGGAL BAHANA SIDOARJO**

**Afifatus Sholikhah\* dan Zulifah Chikmawati**  
Program Studi Manajemen, Universitas Nahdlatul Ulama Sidoarjo  
\*e-mail : [afifa.unusida@gmail.com](mailto:afifa.unusida@gmail.com)

## ***Abstract***

*In the development of an increasingly advanced business world, all companies are required to increase employee productivity considering the role of human resources is very important for the development of the company. The company must be able to build and improve from providing gainsharing and good motivation in PT. Catur Tunggal Bahana Sidoarjo.*

*This study aims to determine the test results of the effect of gainsharing and motivation partially and simultaneously on productivity at PT. Catur Tunggal Bahana Sidoarjo. This study uses a quantitative research method using the SPSS test to measure the results of gain sharing and motivation as independent and productivity as the dependent variable. This study uses multiple regression analysis with 50 respondents with a full sampling technique of the total population.*

*The results showed that the influence of gain sharing and motivation had a partial and simultaneous effect on productivity. So it can be concluded that gain sharing has a more dominant effect on productivity than motivation.*

*Keywords: gain sharing, motivation, productivity*

## **Abstrak**

Di dalam berkembangnya dunia bisnis yang semakin maju, semua perusahaan dituntut untuk meningkatkan produktivitas karyawan mengingat peranan sumberdaya manusia sangat penting bagi perkembangan perusahaan. Perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan dari memberikan *gainsharing* dan motivasi yang baik di PT. Catur Tunggal Bahana Sidoarjo.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hasil uji pengaruh *gainsharing* dan motivasi secara parsial dan simultan terhadap produktivitas di PT. Catur Tunggal Bahana Sidoarjo. Penelitian ini menggunakan metode penelitian Kuantitatif dengan menggunakan uji SPSS untuk mengukur hasil dari *gainsharing* dan motivasi sebagai independen dan produktivitas sebagai variabel dependen. Penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda dengan 50 responden dengan teknik pengambilan sampel penuh terhadap jumlah populasi.

Hasil menunjukkan bahwa adanya pengaruh *gainsharing* dan motivasi berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap produktivitas. Maka dapat disimpulkan *gainsharing* berpengaruh lebih dominan terhadap produktivitas daripada motivasi.

Kata kunci : *gainsharing*, motivasi, produktivitas

## 1. PENDAHULUAN

Di dalam berkembangnya dunia bisnis yang semakin maju, semua perusahaan dituntut meningkatkan produktivitas karyawan untuk pengembangan perusahaan. Keberhasilan perusahaan tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor penting adalah manajemen sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan elemen yang paling strategis dalam organisasi, harus diakui dan diterima manajemen. Peningkatan produktivitas kerja hanya mungkin dilakukan oleh manusia. Sebaliknya, sumber daya manusia yang dapat menjadi penyebab terjadinya pemborosan dan inefisiensi dalam berbagai bentuknya, Sutrisno (2009:99) dalam Yudi Siswadi (2016:125).

Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan memegang peranan sangat penting. Sebagian besar aktivitas perusahaan menggunakan tenaga kerja manusia sebagai alat penggerak. Sebagai alat penggerak perusahaan keberadaan tenaga kerja memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan. Perusahaan harus mampu menciptakan dan mengembangkan potensi setiap sumber daya manusia dengan sebaik-baiknya sehingga kreatifitasnya dituangkan melalui produktivitas dan menghasilkan output yang optimal. Salah satu cara mencapai tujuan perusahaan tidak hanya dilihat dari peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi lebih tergantung pada tenaga manusia sebagai penggerak perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan dapat dilihat dari produktivitas karyawan itu sendiri dengan harapan tujuan perusahaan tercapai. Mengingat karyawan adalah aset perusahaan yang harus dikembangkan dan dirawat dengan baik, perusahaan harus mampu memberikan perhatian khusus dengan bersikap adil terhadap produktivitas yang

diberikan karyawan terhadap perusahaan, karena setiap karyawan berhak menerima penghargaan dan balas jasa karyawan sehingga akan mendorong produktivitas karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Perusahaan harus menciptakan hubungan kerja yang baik dengan karyawan. Hubungan yang baik akan tercipta dengan memberikan penghargaan berupa kompensasi yang baik sesuai dengan produktivitas yang diberikan terhadap perusahaan.

Menurut J. Simanjutak (2011:141) dalam Yudi Siswadi (2016:127) produktivitas adalah : “Suatu tolak ukur pencapaian hasil usaha dengan membandingkan nilai hasil yang dicapai dan nilai semua bahan dan upaya yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut”. Sedangkan menurut Richard L. Daft (2006:639) dalam Yudi Siswanto (2016:127) “Produktivitas adalah hasil barang dan jasa organisasi yang dibagi dengan masukan organisasi”. Kemudian dijelaskan pula oleh Wibowo, (2007:109) dalam Yudi Siswanto (2016:127) “Produktivitas adalah hubungan antara keluaran dengan masukan yang diperlukan”. Sadar akan pentingnya produktivitas karyawan untuk kelangsungan kehidupan perusahaan. PT. Catur Tunggal Bahana Sidoarjo merupakan perusahaan yang bergerak di bidang *supply* mesin pertambangan. Dalam melaksanakan pelayanan, PT. Catur Tunggal Bahana membagi pekerjaan menjadi dua yaitu bagian produksi dan bagian kantor.

Dalam penelitian ini, peneliti mengobservasi tentang *gainsharing* dan motivasi di PT. Catur Tunggal Bahana Sidoarjo. Kenneth Mericle dan Dong-One Kim (2004:7) mengatakan bahwa *gainsharing* adalah system kompensasi variable yang didasarkan pada evaluasi kinerja kelompok terhadap indikator kinerja

utama untuk organisasi dan membayar bonus kepada anggota kelompok yang didanai oleh sebagian dari keuntungan yang dicapai Selain *gainsharing*, motivasi juga menjadi faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas. Michel J. Jucius menyebutkan motivasi sebagai kegiatan memberikan dorongan kepada seseorang atau diri sendiri untuk mengambil suatu tindakan yang dikehendaki, Widayat Prihartanta (2015:3) Motivasi yang ditunjukkan karyawan di PT. Catur Tunggal Bahana Sidoarjo, masih dirasa kurang baik. Dalam hal ini masih terlihat karyawan yang datang terlambat masuk kerja, tidak masuk kerja tanpa atau adanya surat keterangan dan pada saat jam kerja masih ada karyawan yang masih di santai dan belum siap untuk bekerja. Hal ini dikarenakan absensi yang dilakukan masih dapat dikatakan manual. Teknik penilaian kinerja dianggap masih manual yaitu dengan memberikan evaluasi setiap 6 (enam) bulan sekali. Apabila dibiarkan terus menerus nantinya akan memberikan permasalahan yang serius bagi perusahaan secara keseluruhan.

Melewati perencanaan sumber daya manusia yang matang, produktifitas karyawan yang sudah ada dapat ditingkatkan hal ini dapat juga diwujudkan dengan adanya penyesuaian seperti penyesuaian *gainsharing* dan peningkatan motivasi kerja yang baik sehingga setiap karyawan dapat menghasilkan kualitas produktifitas yang maksimal. Orang yang mempunyai semangat kerja dan motivasi kerja yang tinggi akan berusaha dengan sekuat

tenaga supaya pekerjaannya dapat meningkat dan mendapatkan *gainsharing* yang tinggi dari perusahaan.

## 2 METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan cara melakukan penyebaran kuisioner yang dimaksudkan untuk memperoleh data yang objektif tentang faktor-faktor variabel yaitu Pengaruh *gainsharing* dan motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan di PT Catur Tunggal Bahana Sidoarjo.

Penelitian ini dilakukan di PT Catur Tunggal Bahana, Sidoarjo. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Oktober 2019- Maret 2020. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT Catur Tunggal Bahana Sidoarjo yang berjumlah 50 orang Dalam penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 50 orang pekerja.

### Definisi Operasional Variabel

#### *Gainsharing* ( $X_1$ )

Gainsharing adalah sistem pembagian laba bersih perusahaan kepada karyawan selain gaji atau upah yang diterima setiap bulannya. Dampak yang dapat ditimbulkan *gainsharing* terhadap produktivitas kerja karyawan adalah sebagai berikut:

- a. Partisipasi karyawan,
- b. Metode kerja,
- c. Kualitas,
- d. Produktivitas

#### Motivasi ( $X_2$ )

Motivasi kerja adalah sebuah dorongan peningkatan diri dari diri seseorang untuk menjadi yang lebih baik dari sebelumnya. Ada 5 point yang dapat meningkatkan motivasi kerja seseorang:

- a. Gaji bulanan,
- b. Jenjang karir,
- c. Berkarya,
- d. Pengalaman,
- e. Beribadah

Produktivitas (Y)

Sedangkan Ambar (2009:100) mengemukakan “Produktivitas menyangkut hasil akhir yang diperoleh dalam proses produksi”. Dalam hal ini tidak terlepas dengan efisiensi dan efektifitas. Efisiensi diukur dengan rasio output dan input. Indikator sebagai berikut:

- a. Kemampuan
- b. Meningkatkan hasil yang dicapai
- c. Semangat kerja
- d. Pengembangan diri
- e. Mutu
- f. Efisiensi

### 3. HASIL DAN DISKUSI

Responden dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Catur Tunggal Bahana yang berjumlah 50 orang. Pengumpulan data primer dilakukan dengan memberikan kuisioner kepada responden sebagai sampel di PtCatur Tunggal Bahana Sidoarjo. Klasifikasi responden yang ditanyakan pada kuisioner ini antara lain jenis kelamin, usia dan lama bekerja. Besaran prosentase masing-

masing karakter responden akan dipaparkan pada tabel 1.

#### Uji Normalitas

Uji Normalitas merupakan uji model regresi, variabel independen dan variabel dependen apakah keduanya berdistribusi normal. Dalam penelitian ini uji normalitas dilakukan melalui *Test statistic Kolmogrov-smirnov*.

**Tabel 1.** Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase (%)
Laki-laki	48	96
Perempuan	2	4
Jumlah	50	100

**Tabel 2.** Karakteristik responden berdasarkan usia

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase (%)
<30 tahun	24	48
30-40 tahun	17	34
40-50 tahun	9	18
>50 tahun	0	0
Jumlah	50	100

**Tabel 3.** Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase (%)
<3 tahun	15	30
3-5 tahun	19	38
5-8 tahun	15	30
>8 tahun	1	2
Jumlah	50	100

**One-Sample  
Kolmogorov-Smirnov  
Test**

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	1,49720421
Most Extreme Differences	Absolute	0,122
	Positive	0,122
	Negative	-0,112
Kolmogorov-Smirnov Z		0,122
Asymp. Sig. (2-tailed)		,059 <sup>c</sup>

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa nilai *p* dari nilai *Asymp Sig* sebesar 0,59 lebih besar dari 0,05 ( $p > 0,05$ ) sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil data yang telah diuji dikatakan normal.

**Uji Multikolinieritas**

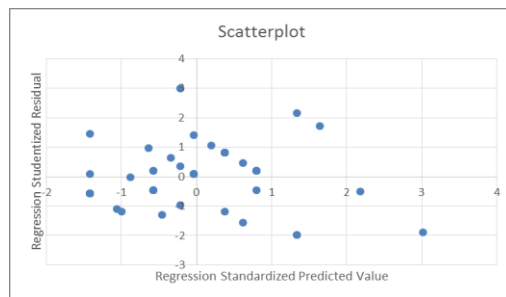
Untuk mendeteksi gejala multikolinieritas dapat dilihat dari tabel *coefficients* jika nilai *tolerance* > 0,10 dan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) < 10, maka variabel tersebut tidak terdapat multikolinieritas.

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Beta	Tolerance
1 (Constant)	4,319	1,781		2,425	0,019		
<i>Gains haring</i>	0,919	0,155	0,626	5,916	0,000	0,607	1,648

Motivasi	0,391	0,152	0,273	2,577	0,013	0,607	1,648
----------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------

Berdasarkan dari hasil tabel diatas uji multikolinieritas menunjukkan nilai *tolerance* > dari 0.1 dan nilai VIF (*Variance inflation factor*) < 10 yaitu 0,607 > 0,1 dan 1,648 < 10. Maka dapat disimpulkan bahwa hasil data pengujian antara variabel bebas (independen) tidak terjadi multikolinieritas.

**Uji Heteroskedastisitas**



Dari titik diatas dapat dilihat bahwa titik-titik data merata diatas dan dibawah atau disekitar angka 0, maka data tersebut tidak terdapat heteroskedastisitas.

**3.1 Regresi Linier Berganda**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error				Beta	Tolerance
1	(Constant)	4,319	1,781		2,425	0,019		
	<i>Gainsharing</i>	0,919	0,155	0,626	5,916	0,000	0,919	0,155
	Motivasi	0,391	0,152	0,273	2,577	0,013	0,391	0,152

---

Dari tabel diatas dapat dijelaskan persamaan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta X_1 + \beta X_2 + e$$

$$Y = 4,319 + 0,919x_1 + 0,391x_2 + e$$

Berdasarkan output SPSS diatas diketahui nilai t hitung variabel *gainsharing* sebesar 5,916 dan variabel motivasi sebesar 2,577. Karena nilai t hitung lebih besar dari ttable 1,677, maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh dari variabel X1 dan X2 terhadap Y. Pada hasil regresi diperoleh beta X1 (*gainsharing*) sebesar 0,626 dengan nilai sig. Sebesar 0,000 atau 0 %. Nilai sig. 0,000 < 0,05 menunjukkan bahwa *gainsharing* berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa H1 diterima.

#### 4 KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis diatas dapat disimpulkan bahwa:

1. Faktor *gainsharing* berpengaruh terhadap produktivitas karyawan
2. Faktor motivasi berpengaruh terhadap produktivitas karyawan
3. Faktor *gainsharing* dan motivasi berpengaruh secara bersama terhadap produktivitas karyawan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, I., Wirawan, R., Irdiana, S., Tinggi, S., Ekonomi, I., Gama, W., ... Pembelian, K. (2019). Available online at : *Jurnal Riset Manajemen Volume 2 Number 1*, Maret 2019 / 39. 2(1), 38–44.
- Azwar, S. (2010). *Metode Penelitian*.

Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

- Bestari, Ridho. (2011). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi PT. Berkat Sejahtera Abadi. *Jurnal Media Mahardhika* Vol 10 No. 2 Januari 2011.

- Badeni. 2017. *Kepemimpinan & Perilaku Organisasi*. Bandung: CV. Alfabeta. Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.

- Bruce M, Daly L and Towers N. *Lean or agile: a solution for supply chain management in the textiles and clothing industry?. International journal of operations & production management 2004; 24, 2: 151-170.*
- Dorđević D, Čočkalović D, Urošević S and Đekić V. *Clusters and Competitive Ability of Small and Medium Enterprises in the Textile and Clothing Industry: Serbian Economy Review. Fibres & Textiles in Eastern Europe 2011; 19, 5: 88.*

- Elqadri, Z. M., Priyono, P., Suci, R. P., & Chandra, T. (2015). Effect of Leadership Style, Motivation, and Giving Incentives on the

- Performance of Employees—PT. Kurnia Wijaya Various Industries. *International Education Studies*, 8(10), 183–192.  
<https://doi.org/10.5539/ies.v8n10p183>
- Fabio, B. P., Hubeis, M., & Puspitawati, H. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja terhadap Komitmen Organisasi yang Berimplikasi pada Kinerja Karyawan. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen*, 2(1), 91–104.  
<https://doi.org/10.17358/JABM.2.1.91>
- Ghozali, 2011: 98. (2011).  
PENGARUH PELATIHAN  
KERJA DAN PEMBERIAN  
INSENTIF TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN CV  
KEDAI DIGITAL  
YOGYAKARTA. *British Journal of Psychiatry*.  
<https://doi.org/10.1192/bjp.205.1.76a>
- Handoko, T. H. (2008). *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE-
- Yogyakarta.
- Hidayat, Z., & Taufiq, M. (2012). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum ( PDAM ) Kabupaten Lumajang. *Jurnal WIGA*, 2(1), 79–97.  
<https://doi.org/2088-0944>
- Hasibuan, Malayu Sp. (2003). *Organisasi Dan Motivasi; Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu Sp. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hadžić M and Pavlović P. *How to overcome (SME) crisis: Serbian case. Acta Polytechnica Hungarica* 2011; 8, 1: 61- 80.
- Indriantoro, N., & Supomo, B. (2012). *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi Dan Manajemen*. Yogyakarta: BPFE.

- Indriyani, S. (2015). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Paradise Island Furniture. *Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia (JMBI)*, 5(1), 50–61. Retrieved from <http://journal.student.uny.ac.id/ojs/ojs/index.php/jmbi/article/view/5009>
- Johnston R and Clark G. *Service operations management: improving service delivery*. Pearson Education, 2005.
- Kadarisman. (2012). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Kuncoro, M. (2009). *Metode Riset Untuk Bisnis & Ekonomi*. Jakarta: Erlangga.
- Lee J, Lee YJ and Ulasewicz C. *International and Beyond: Reflecting on the Identity of International Textile and Apparel Association*. *Clothing and Textiles Research Journal* 2011; 29, 2: 165-182.
- Lestari, Puji, W. (2015). Hubungan Antara Pengembangan Karir Dan Pemberian Insentif Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Pada Pt. Komatsu Remanufacturing Asia Di Balikpapan. *Hubungan Antara Pengembangan Karir Dan Pemberian Insentif*, 4(2), 131–143.
- Mangkunegara, A. A. P. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Muhammad Arifin, H. (2015). The influence of competence, motivation, and organisational culture to high school teacher job satisfaction and performance. *International Education*
- Nawawi, Hadari. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta : BPFE
- Oeij PRA, De Looze MP, Ten Have K, Van Rhijn JW and Kuijt-Evers LFM. *Developing the organization's productivity strategy in various sectors of industry*. *International Journal of Productivity and Performance Management* 2011; 61, 1: 93-109.



