



Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, *Team Work* dan *Reward* Terhadap Kinerja Karyawan PT Ragam Rasa Raya Kota Bengkulu

Nata Satria Uly^{1*}, Markoni², Janusi Waliamin³

natasatriaully26@gmail.com^{1*}, markoniaswan@gmail.com², jwaliamin@gmail.com³

^{1,2,3}Program Studi Manajemen

^{1,2,3}Universitas Prof. Dr. Hazairin, SH

Received: 23 02 2023. Revised: 03 03 2023. Accepted: 01 04 2023.

Abstrack : The purpose of this study is to find out how much influence transformational leadership, team work and rewards have on employee performance at PT. Variety of Raya flavors in Bengkulu City. The variables of this research are transformational leadership, team work and rewards. This research is a quantitative approach research. The research population is all employees of PT. Ragam Rasa Raya Bengkulu City, 45 samples with the saturated sample method. The analytical tool used in this study uses SPSS 22. The data analysis method used is multiple linear regression. The results of the study show that (1) Transformational leadership has a significant effect on the performance of employees at PT. Ragam Rasa Raya Bengkulu City, (2) Team work has a significant effect on the performance of employees of PT. Ragam Rasa Raya Bengkulu City, (3) Rewards have no significant effect on the performance of employees of PT. Ragam Rasa Raya Bengkulu City, (4) Transformational Leadership, Team work and Rewards influence simultaneously on the performance of employees of PT Ragam Rasa Raya Bengkulu City.

Keywords : Transformational leadership, Team work, Rewards, Employee performance.

Abstrak : Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Kepemimpinan transformasional, *Team work* dan *Reward* terhadap Kinerja Karyawan PT. Ragam Rasa Raya Kota Bengkulu. Variabel dari penelitian ini adalah Kepemimpinan transformasional, *Team work* dan *Reward*. Penelitian ini merupakan penelitian pendekatan kuantitatif. Populasi penelitian adalah Seluruh karyawan PT. Ragam Rasa Raya Kota Bengkulu, 45 sampel dengan metode sampel jenuh. Alat analisis yang digunakan pada penelitian ini menggunakan SPSS 22. Metode analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Kepemimpinan Transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. "Ragam Rasa Raya Kota Bengkulu, (2) *Team work* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Ragam Rasa Raya Kota Bengkulu, (3) *Reward* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Ragam Rasa Raya Kota Bengkulu, (4) Kepemimpinan transformasional, *Team work* dan *Reward* berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Ragam Rasa Raya Kota Bengkulu.

Kata Kunci : Kepemimpinan transformasional, *Team work*, *Reward*, Kinerja karyawan.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor terpenting dalam usaha pencapaian keberhasilan perusahaan. PT. Ragam Rasa Raya Bengkulu merupakan perusahaan yang bergerak di bidang Distributor Rokok. Dalam menjalankan aktifitas perusahaan, peran karyawan sangatlah penting. Sehingga PT. Ragam Rasa Raya Bengkulu memperhatikan karyawannya agar memberikan kontribusi kinerja karyawan yang baik bagi perusahaan. Setiap aktifitas yang dilakukan karyawan, yang dilakukan untuk meningkatkan dan menghasilkan kinerja yang baik bagi perusahaan. Dalam pencapaian kerja dan kinerja yang baik bagi perusahaan, pihak perusahaan harus memperhatikan karyawannya dalam melakukan pekerjaan. Kinerja karyawan menurut (Nawawi, 2013) adalah hasil kerja yang diperoleh dari fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu.

Kinerja haruslah didukung oleh atasan yang dapat menjadi panutan bagi karyawan dan setiap atasan mempunyai kepemimpinan yang berbeda satu dengan lainnya. Kepemimpinan dapat memberikan arahan kepada karyawan dalam tugas dan lingkungan kerja yang baru. Pemimpin akan mampu menularkan semangat dan pengetahuan yang dimilikinya agar karyawan yang menjadi bawahannya dapat melaksanakan pekerjaan dengan standard yang ditetapkan. Menurut (Daft, 2015) kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang memiliki kemampuan untuk membawa perubahan signifikan bagi pengikut dan organisasi. Pemimpin selalu memberikan keyakinan bahwa tujuan dapat dicapai dan selalu berusaha memberikan dorongan kepada karyawan agar bekerja secara maksimal. (Azis & Suwatno, 2019) memberikan pendapat yakni kepemimpinan transformasional ialah kepemimpinan yang mempengaruhi pegawai hingga membuat pegawai merasa sebuah rasa percaya diri, bangga, loyalitas dan rasa hormat kepada pimpinannya dan juga memiliki motivasi untuk melakukan lebih dari yang diharapkan.

Selain itu faktor yang memengaruhi kinerja karyawan yaitu *team work*. Kerja Team (*Team Work*) terdiri dari sekumpulan karyawan yang telah dikoordinasi oleh tim atau seorang manajer. Tim ini beranggotakan orang yang memiliki keahlian yang berbeda-beda dan dikoordinasikan untuk bekerja sama. Menurut (Susanti et al., 2021) kerjasama tim adalah sistem perpaduan kerja suatu kelompok yang di dukung oleh kepemimpinan dan komunikasi untuk menghasilkan kinerja yang lebih tinggi dari pada kinerja individu. Saling pengertian dan mendukung antar individu adalah kunci dari *team work*. Walaupun sering terjadi

perselisihan pendapat antar individu, namun dalam sebuah tim semua harus segera disingkirkan terlebih dahulu. (Agwu, 2015) *Team work* adalah faktor penting bagi keberhasilan organisasi.

Di sisi lain PT. Ragam Rasa Raya merupakan salah satu Distributor Rokok yang memiliki sistem *reward* pada perusahaannya. Dimana *reward* sangat berpengaruh terhadap kinerja dan motivasi karyawan. Sebab keberhasilan karyawan dalam menjalani aktivitasnya tidak terlepas dari masalah *reward*. Menurut (Simamora dalam Hidayat 2018) menyatakan *reward* adalah insentif yang mengaitkan bayaran atas dasar untuk dapat meningkatkan produktivitas para karyawan guna mencapai keunggulan yang kompetitif. Dalam dunia kerja suatu *reward* biasanya berbentuk bonus atau imbalan untuk kerja atau pemenuhan target perusahaan. Besar kecilnya *reward* yang diberikan kepada yang berhak bergantung kepada banyak hal, terutama ditentukan oleh tingkat pencapaian yang diraih. Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. PT. Ragam Rasa Raya Kota Bengkulu adalah populasi dari penelitian ini. Sampel penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Ragam Rasa Raya Kota Bengkulu yang berjumlah 45 orang. Sampel ini dikumpulkan dengan menggunakan teknik sampling jenuh atau *non-probability*. Kepemimpinan Transformasional, *Team work* dan *Reward* merupakan variabel bebas dalam penelitian ini, dan Kinerja Karyawan sebagai variabel terikat. Seperti yang dikemukakan oleh (Sugyono, 2012), skala 2 negatif, skala 3 netral, skala 4 setuju, dan skala 5 sangat setuju.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil olah datadengan program SPSS, diperoleh beberapa uji analisis sebagai berikut :

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel X1	R hitung	R table	Ket
1	0,767	0,2940	Valid
2	0,763	0,2940	Valid
3	0,698	0,2940	Valid
4	0,822	0,2940	Valid

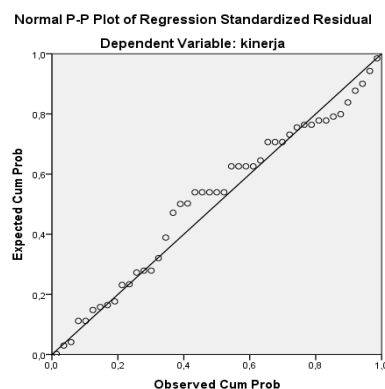
X2			
1	0,800	0,2940	Valid
2	0,846	0,2940	Valid
3	0,901	0,2940	Valid
4	0,699	0,2940	Valid
5	0,764	0,2940	Valid
6	0,896	0,2940	Valid
7	0,669	0,2940	Valid
X3			
1	0,918	0,2940	Valid
2	0,918	0,2940	Valid
3	0,810	0,2940	Valid
4	0,955	0,2940	Valid
5	0,955	0,2940	Valid
Y			
1	0,774	0,2940	Valid
2	0,600	0,2940	Valid
3	0,811	0,2940	Valid
4	0,882	0,2940	Valid
5	0,819	0,2940	Valid
6	0,794	0,2940	Valid

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa masing-masing item pertanyaan memiliki $r_{hitung} > r_{tabel}$. Dengan demikian butir pertanyaan tersebut dinyatakan valid.

Tabel 2. Uji Reliabilitas

No	Variabel	Alpha Cronbach	Alpha	Keterangan
1	Kepemimpinan Transformasional	0,760	0,6	Reliabel
2	<i>Team work</i>	0,899	0,6	Reliabel
3	<i>Reward</i>	0,933	0,6	Reliabel
4	Kinerja Karyawan	0,857	0,6	Reliabel

Gambar 1. Uji Normalitas



Masing-masing variabel memiliki Cronbach yang bernilai positif > 0,6. Dengan demikian variabel Kepemimpinan transformasional (X1), *Team Work* (X2), dan *Reward* (X3) dan kinerja karyawan (Y) dikatakan reliable.

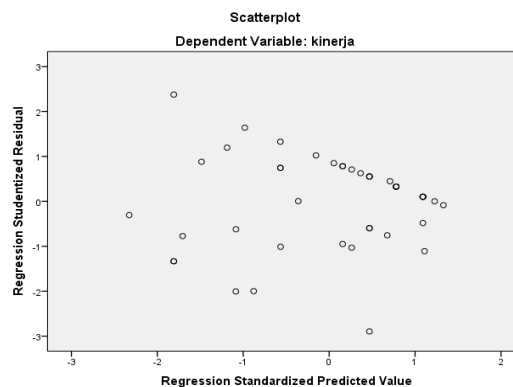
Uji Normalitas memiliki titik-titik yang menyebar tidak jauh dari garis diagonal. Dengan demikian maka data tersebut berdistribusi normal.

Tabel 3. Uji Multikolinieritas

Collinearity Statistics	
Tolerance	VIF
,944	1,059
,945	1,058
,978	1,023

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai tolerance untuk Kepemimpinan transformasional, *team work* dan *reward* memiliki nilai tolerance lebih besar dari 0,1 sedangkan VIF lebih kecil dari 10, sehingga masing-masing variabel independen di atas bebas dari gejala multikolinieritas.

Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas



Dari gambar di atas dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar maka berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel independen bebas dari Heteroskedastisitas. Berdasarkan hasil olah data SPSS diperoleh hasil berikut :

Tabel 4. Regresi Linear Berganda

Coefficients^a					
Model	Unstandardized		Standardized	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7,092	7,997		,887	,380
kepemimpinan	,394	,166	,307	2,377	,022
team work	,524	,122	,555	4,296	,000
reward	-,139	,201	-,088	-,691	,493

Dari perhitungan dengan SPSS didapatkan persamaan regresinya adalah : $Y = 7,092 + 0,394X_1 + 0,524X_2 + -0,139X_3$. Angka tersebut masing-masing dapat dijelaskan sebagai berikut : 1) Nilai konstanta = 7,092. Artinya jika nilai variabel *Kepemimpinan transformasional* (X_1), *Team Work* (X_2) dan *Reward* (X_3) tetap, maka kinerja karyawan (Y) mengalami kenaikan yaitu 7,092 satuan. 2) Nilai koefisien variabel (X_1) = 0,394 artinya apabila *Kepemimpinan transformasional* mengalami kenaikan satu satuan, sedangkan X_2 dan X_3 tetap, maka Y akan meningkat sebesar 0,394 satuan. 3) Nilai koefisien variabel (X_2) = 0,524 artinya apabila *Team work* mengalami kenaikan satu satuan, sedangkan X_1 dan X_3 tetap, maka Y akan meningkat sebesar 0,524 satuan. 4) Nilai koefisien variabel (X_3) = -0,139 artinya apabila *Reward* mengalami kenaikan satu satuan, sedangkan X_1 dan X_2 tetap, maka Y akan menurun sebesar -0,139 satuan.

Tabel 5. Uji korelasi berganda dan koefisien determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,595 ^a	,354	,306	1,77159

a. Predictors: (Constant), reward, team work, kepemimpinan transformasional

b. Dependent Variable: kinerja

Nilai koefisien korelasi berganda (R) adalah sebesar 0,595. Maka hal ini berarti terdapat pengaruh yang sedang antara variabel *Kepemimpinan transformasional* (X_1), *Team Work* (X_2) dan *Reward* (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Ragam Rasa Raya Kota Bengkulu. Sedangkan nilai koefisien diterminasi $R^2 = 0.306$. Nilai ini mempunyai arti bahwa *Kepemimpinan Transformasional* (X_1), *Team Work* (X_2) dan *Reward* (X_3) terhadap Kinerja karyawan (Y) PT. Ragam Rasa Raya Kota Bengkulu, memberikan sumbangan sebesar 30,6% dalam mempengaruhi sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti.

Tabel 6. Uji T / Parsial

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7,092	7,997		,887	,380
kepemimpinan	,394	,166	,307	2,377	,022
team work	,524	,122	,555	4,296	,000
Reward	-,139	,201	-,088	-,691	,493

Dari tabel di atas diperoleh nilai signifikansi : 1) Kepemimpinan Transformasional (X_1) sig sebesar 0,022 Dilihat dari t hitung untuk Kepemimpinan transformasional (X_1) dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,377 > 2,019$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima berarti Kepemimpinan transformasional (X_1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). 2) *Team Work* (X_2) sig sebesar 0,000 dilihat dari t hitung untuk *Team Work* (X_2) dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $4,296 > 2,019$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima berarti *Team Work* (X_2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). 3) Reward (X_3) sig sebesar 0,493 dilihat dari t hitung untuk Reward (X_3) dimana $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu $-0,691 < 2,019$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak berarti Reward(X_3) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

Tabel 7. Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	70,431	3	23,477	7,480	,000 ^b
	Residual	128,680	41	3,139		
	Total	199,111	44			

a. Dependent Variable: kinerja

b. Predictors: (Constant), *reward*, *team work*, *kepemimpinan*

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai $F_{hitung} 7,480 > F_{tabel} 2,83$, sehingga dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan Transformasional (X_1), *Team Work* (X_2) dan *Reward* (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) secara bersama-sama memiliki pengaruh secara simultan.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan Transformasional berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT Ragam Rasa Raya Kota Bengkulu. Nilai koefisien regresi variable kepemimpinan transformasional sebesar 0,394 hal ini berarti apabila kepemimpinan transformasional mengalami kenaikan satu satuan, maka nilai kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,394 satuan. Hasil penelitian ini didukung oleh (Rivai, 2020) Kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap peningkatkan kinerja karyawan pada PT Federal International Finance – Medan, artinya jika pemimpin memiliki kepemimpinan transformasional yang baik maka kinerja akan ikut meningkat.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa *Team Work* berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja karyawan PT Ragam Rasa Raya Kota Bengkulu. Nilai koefisien regresi variabel *Team work* sebesar 0,524 hal ini berarti apabila *Team work* mengalami kenaikan satu satuan, maka nilai Kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,524 satuan. Hasil penelitian ini didukung oleh (Marpaung, 2014) Terdapat pengaruh positif

signifikan *team work* terhadap kinerja pegawai koperasi di Sekjen Kemdikbud Senayan Jakarta.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa *Reward* tidak berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja karyawan PT Ragam Rasa Raya Kota Bengkulu. Nilai koefisien regresi variabel *Reward* sebesar -0,139 hal ini berarti apabila *Reward* mengalami kenaikan satu satuan, maka nilai Kinerja karyawan akan mengalami penurunan sebesar -0,139 satuan. Hasil penelitian ini didukung oleh (Raymond et al., 2017) *Reward* tidak ada pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Sutan raja Hotel Amurang. Artinya besar kecilnya *reward* yang diterima oleh para karyawan tidak mempengaruhi Kinerja Karyawan.

Kepemimpinan transformasional, *team work* dan *reward* berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja karyawan PT Ragam Rasa Raya Kota Bengkulu. Nilai Korelasi berganda sebesar 0,595 hal ini berarti terdapat pengaruh yang Sedang antara variable Kepemimpinan transformasional (X_1), *Team work* (X_2) dan *Reward* (X_3) terhadap Kinerja karyawan (Y) PT Ragam Rasa Raya Kota Bengkulu. Nilai koefisien Determinasi (R^2) sebesar 0,306 hal ini berarti Kepemimpinan transformasional, *team work*, dan *reward* memengaruhi Kinerja karyawan PT Ragam Rasa Raya Kota Bengkulu memberikan sumbangan sebesar 30,6%. Hasil penelitian ini didukung oleh (Rivai, 2020) Kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap peningkatkan kinerja karyawan pada PT Federal International Finance – Medan, artinya jika pemimpin memiliki kepemimpinan transformasional yang baik maka kinerja akan ikut meningkat.

SIMPULAN

Adapun kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut: 1) Kepemimpinan Transformasional (X_1) berpengaruh terhadap Kinerja karyawan (Y) PT Ragam Rasa Raya Kota Bengkulu, artinya semakin tinggi kepemimpinan transformasional maka akan meningkatkan Kinerja karyawan. 2) *Team Work* (X_2) berpengaruh terhadap Kinerja karyawan (Y) PT Ragam Rasa Raya Kota Bengkulu, artinya semakin tinggi *team work* maka akan meningkatkan Kinerja karyawan. 3) *Reward* (X_3) tidak berpengaruh terhadap Kinerja karyawan (Y) Pt Ragam Rasa Raya Kota Bengkulu, artinya semakin tinggi *reward* maka akan menurun Kinerja karyawan. 4) Terdapat pengaruh secara simultan antara Kepemimpinan transformasional, *team work* dan *Reward* terhadap Kinerja karyawan (Y) PT Ragam Rasa Raya Kota Bengkulu. Artinya semakin tinggi Kepemimpinan transformasional, *team work*

dan *Reward* maka akan meningkatkan Kinerja karyawan (Y) PT Ragam Rasa Raya Kota Bengkulu.

DAFTAR RUJUKAN

- Agwu, D. M. O. (2015). Teamwork and Employee Performance in The bonny Nigeria Liquefied Natural Gas Plant. *Strategic Management Quarterly*, 3(4). <https://doi.org/10.15640/smq.v3n4a3>
- Azis, A. Q., & Suwatno, S. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri 11 Bandung. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 4(2), 246. <https://doi.org/10.17509/jpm.v4i2.18020>
- Daft, L Richard. 2015. *Leadership Experience 6th Edition*. Stamford USA: Cengage learning.
- Hidayat, F. (2018). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Waroeng Spesial Sambal Yogyakarta (*Doctoral dissertation, Universitas Islam Indonesia*).
- Marpaung, M. (2014). Pengaruh Kepemimpinan Dan Team Work Terhadap Kinerja Karyawan Di Koperasi Sekjen Kemdikbud Senayan Jakarta. *Jurnal Ilmiah WIDYA*, 2(1), 33–40.
- Nawawi Uha. 2013. *Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Kinerja*. Jakarta: Kencana
- Raymond, S., Adolfini, & Uhing, Y. (2017). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Sutanraja Hotel Amurang the Effect of Reward and Punishment on Employees Performance of Sutanraja Hotel Amurang. *Jurnal EMBA*, 5(2), 1050–1059.
- Rivai, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 213-223.
- Susanti, Widyani, A. . D., & Utami, N. M. S. (2021). Pengaruh Keterlibatan Kerja Karyawan, Loyalitas Kerja Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan CV. Sanitary Bali Pinangia. *Jurnal Emas*, 2(2), 224–234. <https://e-journal.unmas.ac.id/index.php/emas/article/view/1742>
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta