

Seminar Nasional FMI 2025 Batam

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499

Vol. 3

21-23 Oktober 2025

Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai Mediasi pada PT. Mega Mandiri

Riny Mariany, Ellen Wu, Catherine Kho & Evi Silvana Muchsinati

Universitas Internasional Batam, Kota Batam

Email: 2241139.riny@uib.edu, 2241138ellen@uib.edu, 2241082.catherine@uib.edu, evi@uib.ac.id

Abstract

In recent years, the global and national economies have faced significant challenges due to high unemployment rates, weak labor productivity, and the geopolitical conflict between Israel and Palestine. In this context, leadership style plays a crucial role in maintaining organizational stability and ensuring business sustainability. An effective leadership style plays a crucial role in improving employee performance, strengthening loyalty, and encouraging innovation and operational efficiency. However, companies also often face serious challenges related to leadership style. This analysis aims to understand the extent of transactional leadership's influence on employee performance, assess the effectiveness of reward and punishment mechanisms in increasing work motivation, evaluate the level of employee compliance with established rules and procedures, and measure their impact on achieving organizational targets in a more efficient and structured manner. This study uses a qualitative approach and a literature review to examine the effect of transactional leadership on employee performance, with motivation as a mediating variable. The results of this analysis provide a comprehensive picture of the influence of transactional leadership style on employee performance, particularly in creating a more structured and disciplined work system. Thus, this study can serve as a guideline for companies in designing leadership strategies that align with organizational culture and employee needs.

Keywords transactional leadership, motivation, employee performance.

1. Pendahuluan

Selama beberapa tahun terakhir, perekonomian global dan nasional menghadapi sejumlah tantangan signifikan akibat berbagai faktor eksternal termasuk tingginya tingkat pengangguran, lemahnya produktivitas tenaga kerja, dan konflik geopolitik antara Israel dan Palestina. Berdasarkan data badan pusat statistik (BPS), tingginya tingkat pengangguran di Indonesia menyebabkan inflasi pada perekonomian Indonesia sebesar 1,68% pada 2020, 1,87% pada 2021, 5,51% pada 2022, 2,61% pada 2023, dan 1,57% pada 2024 karena berkurangnya daya beli masyarakat, meningkatnya biaya produksi, dan ketidakseimbangan permintaan maupun penawaran tenaga kerja yang mendorong kenaikan harga barang dan jasa (Widianto, 2025). Sementara itu lemahnya produktivitas tenaga kerja dan konflik geopolitik antara Israel dan Palestina juga memicu penurunan daya saing perusahaan dan ketidakstabilan rantai pasok yang secara tidak langsung mempengaruhi efektivitas gaya kepemimpinan dalam suatu organisasi (Rahmatulummah & Resky, 2024).

Seminar Nasional FMI 2025 Batam

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499

Vol. 3

21-23 Oktober 2025

Gambar 1. Tingkat Inflasi Perekonomian Indonesia



Sumber: Badan Pusat Statistik (2024)

Di tengah ketidakpastian perekonomian global dan nasional, gaya kepemimpinan yang efektif memiliki peran yang sangat penting dalam menjaga stabilitas organisasi dan memastikan keberlanjutan bisnis (Susanto et al., 2024). Gaya kepemimpinan yang efektif tidak hanya memberikan arahan yang jelas, tetapi juga mampu menginspirasi, memotivasi, dan membangun budaya kerja yang adaptif di tengah dinamika pasar yang terus berubah. Dalam lingkungan bisnis yang penuh tantangan, gaya kepemimpinan yang tepat dapat meningkatkan kinerja karyawan, memperkuat loyalitas, serta mendorong inovasi dan efisiensi operasional (Muliawan & Ulum, 2025). Selain itu, pemimpin yang mampu berkomunikasi dengan baik dan memiliki visi strategis akan lebih mudah menggerakkan tim untuk mencapai tujuan organisasi, menghadapi risiko dengan solusi yang tepat, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi pertumbuhan dan pengembangan perusahaan.

Meskipun memiliki dampak yang signifikan, perusahaan juga seringkali menghadapi sejumlah tantangan serius terkait gaya kepemimpinan seperti komunikasi yang tidak efektif, kurangnya keterlibatan karyawan, kurangnya motivasi karyawan, ketidakmampuan mengelola konflik, kurangnya pengembangan karyawan, kesenjangan antara pemimpin dan karyawan, serta gaya kepemimpinan yang tidak sesuai dengan budaya organisasi (Apriyanti et al., 2022). Selain itu, pemimpin yang kurang adaptif terhadap perubahan dapat menghambat inovasi dan fleksibilitas organisasi dalam menghadapi dinamika pasar. Kurangnya transparansi dalam pengambilan keputusan juga dapat menurunkan tingkat kepercayaan karyawan terhadap manajemen, yang pada akhirnya berdampak pada moral dan loyalitas mereka.

Guna mengatasi permasalahan tersebut, diperlukan adanya analisis gaya kepemimpinan yang baik agar perusahaan dapat mengidentifikasi pendekatan kepemimpinan yang paling sesuai dengan budaya organisasi, kebutuhan karyawan, serta tantangan bisnis yang dihadapi. Untuk itu perusahaan perlu menerapkan analisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dengan konsep Transactional Leadership. Dengan menerapkan konsep Transactional

Seminar Nasional FMI 2025 Batam

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499

Vol. 3

21-23 Oktober 2025

Leadership, perusahaan dapat menciptakan sistem manajemen yang lebih terstruktur dan jelas dalam menetapkan tujuan serta ekspektasi kerja bagi karyawan (Widyaningrum et al., 2025). Pemimpin dapat mengawasi kinerja secara ketat dan memberikan penghargaan atau sanksi yang sesuai, sehingga karyawan memiliki motivasi untuk bekerja lebih optimal demi mencapai target yang telah ditetapkan. Selain itu, gaya kepemimpinan ini memungkinkan perusahaan untuk meningkatkan kepatuhan terhadap aturan serta mempercepat pencapaian tujuan organisasi melalui mekanisme kontrol yang efektif.

PT. Mega Mandiri Batam yang bergerak di bidang distribusi makanan dan minuman juga menghadapi tantangan besar dalam menjaga performa bisnis khususnya di bagian marketing dan sales. Berdasarkan pengamatan terhadap pengalaman kerja di divisi ini, seringkali dijumpai permasalahan terkait rendahnya etos kerja yang dipengaruhi oleh kurangnya ketegasan kepemimpinan dan lemahnya pengawasan harian. Beberapa karyawan terlihat masih bekerja dengan ritme yang tidak disiplin, misalnya bersikap terlalu santai selama jam kerja atau terlibat dalam obrolan yang tidak relevan dengan tugas. Kondisi tersebut menciptakan suasana kerja yang kurang kondusif, yang pada akhirnya berpotensi menurunkan produktivitas secara keseluruhan. Selain itu, masih terdapat karyawan yang belum memiliki kemampuan sesuai standar dalam menjalankan tugas-tugas penjualan dan pemasaran, yang tentu berdampak langsung terhadap efektivitas operasional.

Situasi ini juga menegaskan bahwa peningkatan kualitas kerja serta penanaman kedisiplinan sangat dibutuhkan, terutama mengingat kedua divisi tersebut memegang peranan penting dalam mendorong pertumbuhan perusahaan mulai dari pencapaian target penjualan hingga perluasan pasar. Dalam kondisi persaingan yang semakin ketat, penerapan gaya Transactional Leadership menjadi pendekatan yang relevan dan strategis. Melalui Transactional Leadership, pemimpin dapat menetapkan ekspektasi kerja yang jelas dengan memberikan arahan yang terstruktur serta mengatur sistem penghargaan dan sanksi berdasarkan pencapaian kinerja karyawan. Sementara bagi karyawan yang khususnya di tim sales, hal ini menjadi pendorong utama untuk tetap termotivasi dan fokus mencapai target (Mubarok & Sunarto, 2025).

Selain meningkatkan pencapaian target kerja, penerapan gaya Transactional Leadership juga memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan secara langsung. Ketika pemimpin mampu memberikan arahan yang jelas, mengawasi proses kerja secara konsisten, serta memberikan penghargaan kepada karyawan yang menunjukkan kinerja optimal dan memberikan sanksi sebagai bentuk evaluasi terhadap karyawan yang belum memenuhi standar yang ditetapkan (Fariha & Muttaqin, 2025). Hal ini mendorong peningkatan disiplin, tanggung jawab, dan produktivitas individu terutama dalam tim marketing dan sales yang bergantung pada ketepatan target dan efektivitas kerja lapangan.

Dengan sistem kerja yang terstruktur dan berbasis pada hasil, karyawan memiliki pemahaman yang lebih baik tentang apa yang diharapkan dari mereka. Motivasi kerja pun meningkat karena adanya keterikatan antara usaha yang dilakukan dan imbalan yang diterima. Dalam konteks kepemimpinan transaksional, motivasi karyawan muncul sebagai respons terhadap sistem penghargaan dan hukuman yang diterapkan secara konsisten oleh atasan. Ketika karyawan

Seminar Nasional FMI 2025 Batam

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499

Vol. 3

21-23 Oktober 2025

merasa bahwa kinerja mereka dihargai secara adil dan setiap kontribusi yang diberikan diakui secara langsung, maka semangat kerja dan rasa tanggung jawab juga ikut tumbuh. Motivasi ini tidak hanya bersifat eksternal, seperti bonus atau insentif, tetapi juga mencakup aspek internal berupa rasa pencapaian, pengakuan, dan keinginan untuk mempertahankan performa yang baik. Pada akhirnya, hal ini menciptakan lingkungan kerja yang kompetitif namun terarah, dimana karyawan terdorong untuk terus meningkatkan kinerja demi mencapai hasil kerja yang lebih baik dan selaras dengan tujuan organisasi.

Adapun tujuan dari kegiatan analisis pengaruh gaya kepemimpinan transaksional terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai mediasi pada PT. Mega Mandiri ini adalah untuk membantu perusahaan memahami peran kepemimpinan transaksional dalam meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan, menciptakan sistem kerja yang terstruktur dan jelas, meningkatkan kepatuhan terhadap aturan, mempercepat pencapaian target organisasi, mengoptimalkan mekanisme reward (penghargaan) dan punishment (sanksi), serta memperkuat disiplin kerja karyawan. Selain itu, manfaat dari kegiatan analisis pengaruh gaya kepemimpinan transaksional terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai mediasi pada PT. Mega Mandiri ini adalah untuk meningkatkan efektivitas pengawasan kinerja, mendorong pencapaian target yang terukur, serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih terorganisir dan berbasis hasil.

2. Tinjauan Literatur

Pengaruh Kepemimpinan Transaksional terhadap Kinerja Karyawan. Kepemimpinan transaksional merupakan gaya kepemimpinan yang berfokus pada hubungan pertukaran antara pemimpin dan bawahan, dimana pemimpin memberikan penghargaan atau hukuman berdasarkan kinerja karyawan (Masbukhin et al., 2024). Gaya kepemimpinan ini sering dikaitkan dengan peningkatan kinerja karyawan melalui penerapan sistem penghargaan yang jelas dan pengawasan yang ketat terhadap hasil kerja. Menurut Darmanto dan Supriyadi (2022) pemimpin yang menerapkan gaya ini dapat meningkatkan efektivitas kerja dengan memastikan bahwa setiap karyawan memahami harapan yang diberikan serta merasa termotivasi melalui sistem penghargaan dan hukuman yang diterapkan secara konsisten. Dengan pendekatan ini, karyawan lebih cenderung menunjukkan kinerja yang optimal sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Handayani et al. (2022) menemukan bahwa kepemimpinan transaksional meningkatkan kinerja karyawan dengan cara memberikan umpan balik yang jelas dan konsisten. Dengan sistem penghargaan yang dikaitkan langsung dengan pencapaian target kerja, karyawan cenderung merasa lebih dihargai dan memiliki motivasi lebih tinggi untuk mencapai tujuan organisasi. Sementara itu, penelitian Sakti et al. (2023) menyoroti pentingnya indikator kepemimpinan transaksional seperti contingent reward dan management by exception active dalam meningkatkan kinerja karyawan. Sistem penghargaan yang diberikan secara konsisten mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan, sementara pengawasan yang ketat membantu memastikan bahwa tugas dilakukan sesuai standar perusahaan. Penelitian yang dilakukan oleh Wicaksana et al. (2025), Effiyaldi et al. (2024), Firda dan Ferine (2023), Wahyuni et al. (2020), Hasanah et al. (2024), dan Putra et al. (2024) juga menyatakan bahwa kepemimpinan transaksional berpengaruh signifikan terhadap kinerja

Seminar Nasional FMI 2025 Batam

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499

Vol. 3

21-23 Oktober 2025

karyawan.

H1: Kepemimpinan Transaksional berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh Kepemimpinan Transaksional terhadap Motivasi. Ada beberapa literatur yang menggambarkan kepemimpinan transaksional sebagai gaya kepemimpinan dengan hubungan pertukaran pemimpin dan bawahan, di mana imbalan diberikan senilai bawahan telah mencapai hasil kinerja yang diharapkan. Menurut Wahyuni et al. (2020) model kepemimpinan ini ditandai dengan kejelasan tugas, struktur ketat, dan penghargaan dan hukuman sebagai upaya untuk memberikan semangat bagi bawahan untuk tetap berada di jalur yang diinginkan oleh organisasi. Pemimpin memberikan tujuan yang jelas dan terukur, memantau kinerja secara ketat, serta memberikan umpan balik baik positif maupun negatif sehingga karyawan memahami ekspektasi organisasi. Sehingga, pendekatan ini efektif untuk dapat memberikan motivasi karena ada jaminan bahwa kinerja dihargai dengan imbalan yang sepadan. Studi Angesty (2019) menegaskan peran gaya kepemimpinan transaksional dalam meningkatkan motivasi kerja melalui kompensasi yang adil dan penghargaan berbasis kinerja. Karyawan yang diberikan penghargaan yang sesuai membuat ia merasa diapresiasi dan terus menaikkan level kinerjanya. Temuan ini sesuai dengan hasil penelitian dibidang kesehatan oleh Budiman (2021) yang menyatakan bahwa kepemimpinan transaksional dapat menurunkan tingkat stres kerja dan meningkatkan motivasi dengan target yang realistis. Hal ini juga dibuktikan dalam studi psikologi dari Neslon dan Menceng (2023) bahwa kepemimpinan transaksional yang diimbangi dengan budaya organisasi yang baik dapat mendorong peningkatan motivasi. Artinya, dalam budaya yang bertanggung jawab, karyawan merasa dihargai, dan mereka dapat termotivasi untuk mencapai keberhasilan maksimal atau kinerja yang optimal. Siswatiningsih et al. (2019) juga menegaskan bahwa model transaksional benar-benar efektif dalam menempatkan karyawan pada tingkat motivasi yang tinggi karena adanya perhatian khusus antara peran/ tugas yang dikerjakan dan imbalan yang didapat.

H2: Kepemimpinan Transaksional berpengaruh signifikan terhadap Motivasi

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. Motivasi kerja merupakan faktor psikologis yang mendorong karyawan untuk bertindak, berusaha, dan mencapai tujuan dalam pekerjaannya (Aliyyah et al., 2021). Karyawan yang memiliki tingkat motivasi tinggi cenderung menunjukkan rasa tanggung jawab yang lebih besar terhadap pekerjaannya, memiliki semangat untuk mengembangkan diri, serta berusaha mencapai prestasi yang lebih tinggi. Dengan adanya dorongan internal dan eksternal yang tepat, motivasi dapat menjadi faktor penentu dalam meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Al Banin et al. (2020) karyawan yang termotivasi cenderung memiliki orientasi kerja yang lebih baik, lebih disiplin dalam menyelesaikan tugas, dan lebih berkomitmen dalam mencapai tujuan organisasi. Selain itu motivasi juga berperan dalam meningkatkan kualitas kerja, dimana karyawan yang memiliki dorongan kuat akan berusaha memberikan hasil terbaik dalam pekerjaannya. Penelitian yang dilakukan oleh Andreas (2022), Parashakti et al. (2020), dan Tupti dan Arif (2020) juga menyatakan bahwa Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H3: Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Seminar Nasional FMI 2025 Batam

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499

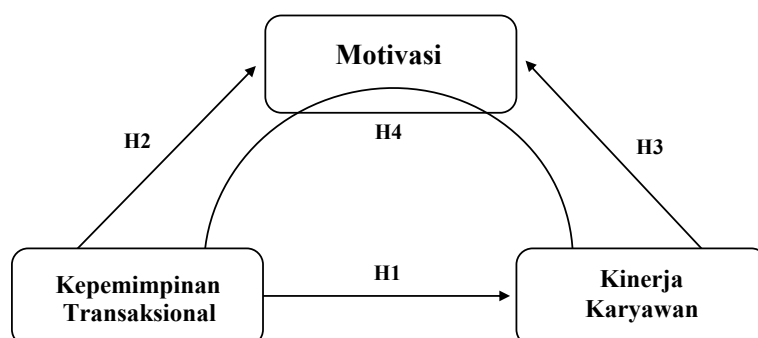
Vol. 3

21-23 Oktober 2025

Pengaruh Motivasi Memediasi Kepemimpinan Transaksional terhadap Kinerja Karyawan. Menurut Wahyuni et al., (2020) gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang pemimpin dapat mempengaruhi berbagai aspek dalam diri karyawan, salah satunya adalah motivasi kerja. Salah satu gaya kepemimpinan yang dikenal dapat meningkatkan motivasi kerja adalah gaya kepemimpinan transaksional. Gaya ini memberikan penghargaan kepada karyawan berdasarkan pencapaian atau hasil kerja mereka, yang akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik. Ketika motivasi kerja karyawan meningkat, karyawan akan lebih fokus dan berkomitmen untuk menyelesaikan tugas dengan baik, sehingga akan meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi yang tinggi akan membuat karyawan lebih berusaha untuk mencapai tujuan, yang mengarah pada kinerja yang lebih baik. Penelitian Suryani dan Parwita (2021) menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif yang kuat terhadap kinerja karyawan, yang bisa meningkatkan kualitas kerja serta hasil yang dicapai. Motivasi kerja menjadi mediasi yang menghubungkan gaya kepemimpinan transaksional dengan kinerja karyawan. Artinya, ketika pemimpin menggunakan gaya kepemimpinan transaksional dengan memberikan penghargaan atau imbalan untuk pencapaian karyawan, hal itu akan meningkatkan motivasi mereka, yang kemudian berujung pada peningkatan kinerja (Asman et al., 2022). Gaya kepemimpinan transaksional tidak hanya mempengaruhi kinerja karyawan secara langsung, tetapi juga melalui peningkatan motivasi kerja karyawan. Motivasi kerja menjadi penghubung yang membuat gaya kepemimpinan ini dapat meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, penting bagi pemimpin untuk memahami bagaimana motivasi dapat membantu meningkatkan kinerja dan memilih gaya kepemimpinan yang tepat untuk mempengaruhi motivasi tersebut (Syaharudin et al., 2022). Secara keseluruhan, motivasi kerja memainkan peran yang sangat penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kinerja yang baik. Ketika motivasi karyawan terpenuhi, baik melalui penghargaan atau pengakuan, mereka akan lebih termotivasi untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaan mereka. Hal ini tidak hanya menguntungkan karyawan, tetapi juga organisasi secara keseluruhan. Motivasi yang tinggi menciptakan suasana yang produktif di tempat kerja, yang membantu mencapai tujuan perusahaan (Fahira & Suwandi, 2024).

H4: Kepemimpinan transaksional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui mediasi motivasi.

Gambar 1. Model Penelitian



Seminar Nasional FMI 2025 Batam

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499
Vol. 3
21-23 Oktober 2025

3. Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kualitatif yaitu kegiatan yang bertujuan untuk menggambarkan, mendeskripsikan, dan menganalisis suatu fenomena, kejadian, dan kondisi sosial berdasarkan data yang diperoleh selama penelitian (Rahayu & Arifudin, 2020). Adapun teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan menggunakan teknik wawancara dan studi literatur yang merupakan langkah strategis dalam penelitian. Wawancara dilakukan untuk mengetahui permasalahan yang dihadapi oleh PT. Mega Mandiri, sedangkan studi literatur dilakukan untuk mengeksplorasi pengaruh gaya kepemimpinan transaksional (Transactional Leadership) terhadap kinerja karyawan pada PT. Mega Mandiri. Secara umum, penelitian ini dilakukan melalui tiga tahapan yaitu:

Gambar 2. Alur Pelaksanaan Kegiatan



Tahapan Persiapan. Pada tahap ini, persiapan dimulai dengan perencanaan proyek yang mencakup penyusunan jadwal kerja, identifikasi kebutuhan data, serta pemilihan metode penelitian yang sesuai untuk mengkaji penerapan gaya kepemimpinan transaksional terhadap kinerja karyawan pada PT. Mega Mandiri. Setelah itu, dilakukan wawancara dengan Bapak Anto selaku karyawan PT. Mega Mandiri untuk mengidentifikasi permasalahan serta memahami alur penerapan kepemimpinan transaksional yang dihadapi oleh perusahaan. Selain itu, tahapan persiapan juga mencakup pengumpulan data dari berbagai sumber yang relevan guna mendukung analisis lebih lanjut dalam penelitian ini. Berikut merupakan beberapa pertanyaan wawancara yang diajukan, yaitu:

Tabel 1. Daftar Pertanyaan yang Diajukan

No	Daftar Pertanyaan yang Diajukan
1	Bagaimana penerapan gaya kepemimpinan transaksional dapat memengaruhi kedisiplinan dan tanggung jawab kerja karyawan di divisi <i>marketing</i> dan <i>sales</i> PT. Mega Mandiri?
2	Sejauh mana penggunaan sistem penghargaan (<i>contingent reward</i>) dan pengawasan aktif (<i>active management by exception</i>) berpengaruh terhadap pencapaian target kinerja karyawan?
3	Apakah struktur kerja yang diterapkan melalui kepemimpinan transaksional mampu meningkatkan efektivitas dan produktivitas kerja karyawan secara keseluruhan?
4	Bagaimana gaya kepemimpinan transaksional membentuk motivasi kerja karyawan melalui kejelasan tugas dan standar kinerja?

Seminar Nasional FMI 2025 Batam

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499
Vol. 3
21-23 Oktober 2025

5	Sejauh mana penghargaan berbasis hasil kerja dapat meningkatkan semangat dan dorongan kerja di kalangan karyawan PT. Mega Mandiri?
6	Bagaimana pengawasan dan arahan langsung dari atasan dalam sistem kepemimpinan transaksional berdampak terhadap semangat kerja dan rasa tanggung jawab karyawan?
7	Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap pencapaian target penjualan dan kualitas hasil kerja karyawan di PT. Mega Mandiri?
8	Apakah insentif finansial dan dukungan <i>non-material</i> seperti pelatihan serta pembinaan mampu meningkatkan komitmen dan kinerja karyawan?
9	Bagaimana motivasi kerja membantu membentuk budaya disiplin, profesional, dan berorientasi target di lingkungan kerja divisi <i>sales</i> dan <i>marketing</i> ?
10	Bagaimana penerapan kepemimpinan transaksional yang konsisten dapat meningkatkan motivasi kerja sekaligus mendorong kinerja optimal karyawan?
11	Apakah dengan adanya sistem penghargaan dan arahan yang jelas dalam kepemimpinan transaksional mampu memperkuat motivasi kerja karyawan dan meningkatkan hasil kerja mereka?
12	Bagaimana kombinasi antara kepemimpinan yang terstruktur dan motivasi kerja karyawan dapat menghasilkan peningkatan performa yang signifikan di PT. Mega Mandiri?

Tahapan Pelaksanaan. Setelah menyelesaikan tahapan persiapan yang mencakup perencanaan proyek, wawancara, dan pengumpulan data, maka tahapan selanjutnya adalah pelaksanaan penelitian. Pada tahap ini, dilakukan pelaksanaan penelitian dengan menyusun Bab I (Pendahuluan) yang berisi latar belakang masalah, konteks dunia nyata, tujuan penelitian, kontribusi teoritis, serta pentingnya topik kepemimpinan yang dikaji pada PT. Mega Mandiri. Selanjutnya, penyusunan Bab II (Kerangka Teoritis) yang mencakup berbagai teori terkait kepemimpinan transaksional (*Transactional Leadership*), motivasi (*Motivation*), dan kinerja karyawan (*Employee Performance*), serta hubungan antara variabel-variabel tersebut. Kemudian, Bab III (Metodologi Penelitian) disusun dengan mencakup metode penulisan dan jadwal pelaksanaan kegiatan. Setelah itu, Bab IV (Diskusi) dibuat untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transaksional terhadap kinerja karyawan pada PT. Mega Mandiri berdasarkan teori yang telah dikaji sebelumnya.

Tahapan Evaluasi. Setelah menyelesaikan tahapan pelaksanaan yang mencakup penyusunan Bab I (Pendahuluan), Bab II (Kerangka Teoritis), Bab III (Metodologi Penelitian), dan Bab IV (Diskusi), maka tahapan selanjutnya adalah evaluasi. Pada tahap ini, dilakukan evaluasi yang bertujuan untuk menilai sejauh mana gaya kepemimpinan transaksional ini berdampak pada PT. Mega Mandiri. Hasil evaluasi ini kemudian dirangkum ke dalam Bab V (Kesimpulan), yang berisi kontribusi dan signifikansi utama dari hasil penelitian serta pentingnya kontribusi tersebut dalam pengembangan ilmu maupun rekomendasi yang dapat diterapkan oleh PT. Mega Mandiri guna meningkatkan efektivitas gaya kepemimpinan transaksional terhadap kinerja karyawan.

Seminar Nasional FMI 2025 Batam

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499

Vol. 3

21-23 Oktober 2025

Jadwal Pelaksanaan Kegiatan

Tabel 2. Jadwal Pelaksanaan Kegiatan

Kegiatan	Maret				April				Mei				Juni			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Tahapan Persiapan																
Perencanaan Proyek																
Wawancara																
Pengumpulan Data																
Tahapan Pelaksanaan																
Pembuatan Bab I (Pendahuluan)																
Pembuatan Bab II (Kerangka Teoritis)																
Pembuatan Bab III (Metodologi Penelitian)																
Pembuatan Bab IV (Diskusi)																
Tahapan Evaluasi																
Evaluasi Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mega Mandiri																
Pembuatan Bab V (Kesimpulan)																

4. Hasil dan Pembahasan

4.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional terhadap Kinerja Karyawan di PT. Mega Mandiri

Berdasarkan kondisi nyata yang dihadapi oleh PT. Mega Mandiri, terutama di divisi marketing dan sales, dapat disimpulkan bahwa pendekatan kepemimpinan transaksional (Transactional Leadership) merupakan model yang paling relevan untuk diterapkan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan (Employee Performance). Permasalahan seperti rendahnya etos kerja, lemahnya disiplin, kurangnya ketegasan kepemimpinan, serta keterbatasan kemampuan teknis pada sebagian karyawan menuntut adanya sistem kepemimpinan yang lebih

Seminar Nasional FMI 2025 Batam

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499

Vol. 3

21-23 Oktober 2025

terstruktur dan berorientasi pada hasil. Dalam konteks ini, model kepemimpinan transaksional mampu memberikan solusi strategis melalui sistem kerja berbasis penghargaan dan sanksi yang jelas.

Kepemimpinan transaksional (Transactional Leadership) sendiri merupakan gaya kepemimpinan yang menekankan pada hubungan pertukaran antara pemimpin dan bawahan. Dalam praktiknya, pemimpin memberikan penghargaan atau hukuman berdasarkan kinerja yang ditampilkan karyawan. Gaya kepemimpinan ini terbukti mampu meningkatkan kinerja karyawan karena menciptakan kejelasan ekspektasi, struktur kerja yang sistematis, serta umpan balik yang konsisten. Di PT. Mega Mandiri, pendekatan ini sangat tepat diterapkan dalam divisi sales dan marketing yang menuntut pencapaian angka yang jelas serta produktivitas tinggi.

Penerapan kepemimpinan transaksional (Transactional Leadership) di PT. Mega Mandiri juga dapat terlihat dari bagaimana peran pemimpin menjadi lebih terfokus pada pencapaian target dan disiplin kerja. Pendekatan ini menitikberatkan pada pemberian Contingent Reward, yaitu penghargaan yang diberikan secara langsung kepada karyawan yang berhasil mencapai atau melampaui target penjualan. Dalam konteks PT. Mega Mandiri, sistem bonus berbasis pencapaian, promosi jabatan, ataupun bentuk penghargaan lainnya dapat menjadi pendorong yang kuat untuk meningkatkan motivasi dan fokus kerja tim sales dan marketing yang selama ini cenderung bekerja tanpa arah dan tanggung jawab yang jelas.

Selain itu, Active Management by Exception juga sangat relevan dalam konteks PT. Mega Mandiri, khususnya dalam membenahi pola kerja yang tidak disiplin dan sering menyimpang dari tugas. Dalam pendekatan ini, pemimpin memantau dan melakukan intervensi secara aktif hanya ketika terjadi penyimpangan atau kegagalan karyawan dalam memenuhi standar. Hal ini sejalan dengan kebutuhan perusahaan untuk menciptakan suasana kerja yang lebih tertib dan profesional, dimana setiap tindakan memiliki konsekuensi.

Dari sisi teoritis, pendekatan ini memperkuat hipotesis bahwa kepemimpinan transaksional (Transactional Leadership) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Employee Performance). Hal ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Masbukhin et al., (2024), Darmanto & Supriyadi (2022), Handayani et al. (2022), Sakti et al. (2023), Wicaksana et al. (2025), Effiyaldi et al. (2024), Firda & Ferine (2023), Wahyuni et al., (2020), Hasanah et al. (2024), dan Putra et al. (2024) yang menunjukkan bahwa melalui kejelasan ekspektasi kerja, arahan yang terstruktur, dan sistem evaluasi yang terukur, pemimpin transaksional mampu menciptakan lingkungan kerja yang kompetitif dan produktif. Karyawan menjadi lebih memahami apa yang diharapkan dari mereka serta termotivasi untuk bekerja secara optimal karena adanya penghargaan yang dikaitkan langsung dengan pencapaian target. Di sisi lain, pemberian sanksi terhadap kinerja yang tidak memenuhi standar juga membantu menegakkan disiplin kerja secara menyeluruh.

Selain itu, indikator penting seperti contingent reward dan active management by exception juga terbukti mampu meningkatkan kepuasan kerja serta efektivitas pelaksanaan tugas. Sistem penghargaan yang dijalankan secara konsisten menciptakan rasa dihargai atas usaha yang dilakukan, sementara pengawasan aktif memastikan seluruh proses kerja tetap berada dalam

Seminar Nasional FMI 2025 Batam

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499

Vol. 3

21-23 Oktober 2025

jalur yang benar dan diselesaikan sesuai dengan standar perusahaan. Hal ini menjadi krusial bagi PT. Mega Mandiri dalam menjaga kinerja divisi yang berperan besar terhadap pertumbuhan bisnis perusahaan.

4.2 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional terhadap Motivasi Karyawan di PT. Mega Mandiri

Gaya kepemimpinan transaksional berfokus pada struktur kerja, reward and punishment, dan kepatuhan terhadap standar organisasi. Dalam konteks perusahaan PT. Mega Mandiri Batam, yang bergerak dalam distribusi makanan dan minuman, penerapan kepemimpinan ini menjadi pendekatan strategis terutama di divisi marketing dan sales yang bersifat sangat target-oriented (Afandi & Bahri, 2020).

Struktur Kerja dan Ekspektasi yang Jelas. Salah satu dampak paling nyata dari gaya kepemimpinan transaksional adalah penciptaan sistem kerja yang terstruktur. Di PT. Mega Mandiri Batam, setiap karyawan marketing memiliki job description yang rinci, seperti melakukan kunjungan harian ke outlet, mencatat potensi penjualan, dan mengisi laporan evaluasi harian melalui aplikasi internal perusahaan. Pemimpin yang menerapkan kepemimpinan transaksional akan menegaskan ekspektasi ini sejak awal, misalnya melalui SOP digital yang diakses oleh semua staf (Sudarroji et al., 2020). Implikasinya, karyawan tidak lagi bekerja berdasarkan interpretasi pribadi atas tugas, tetapi berdasarkan prosedur yang baku dan terukur. Hal ini meningkatkan rasa aman karena ekspektasi kerja menjadi objektif dan transparan. Motivasi karyawan pun meningkat karena karyawan tahu dengan pasti apa yang perlu dilakukan untuk memperoleh penghargaan seperti insentif mingguan, bonus performa bulanan atau menghindari sanksi seperti surat peringatan atau pemotongan bonus.

Sistem Penghargaan dan Sanksi sebagai Pemicu Kinerja. Dalam praktiknya di PT. Mega Mandiri Batam, sistem reward diberikan dalam bentuk tunjangan insentif pencapaian target yang bisa mencapai 20% dari gaji pokok bulanan. Jika karyawan berhasil menjual lebih dari target minimal, mereka berhak atas bonus mingguan. Sebaliknya, keterlambatan menyampaikan laporan kunjungan atau gagal mencapai 80% dari target selama dua minggu berturut-turut akan dikenakan evaluasi langsung. Hal ini menciptakan hubungan langsung antara usaha dan hasil. Menurut teori motivasi oleh Skinner (reinforcement theory), individu cenderung mengulangi tindakan yang mendatangkan penghargaan dan menghindari tindakan yang mengundang sanksi. Di lapangan, hal ini tercermin dari bagaimana staf sales berlomba-lomba mempertahankan pencapaian minimum demi bonus dan pengakuan internal. Semangat kompetitif ini memberikan dorongan motivasi ekstrinsik yang kuat, terutama bagi karyawan muda.

Pengawasan dan Kontrol Harian. Gaya kepemimpinan ini juga mengedepankan monitoring kinerja yang ketat. Di PT. Mega Mandiri Batam, kepala divisi marketing akan mengadakan daily morning briefing selama 15 menit untuk membahas target, evaluasi pencapaian, dan memberikan arahan langsung. Pemimpin memantau aktivitas tim lapangan secara manual melalui laporan harian tertulis dan komunikasi langsung via telepon atau pertemuan rutin. Praktik ini berdampak pada peningkatan akuntabilitas karyawan. Mereka merasa harus selalu

Seminar Nasional FMI 2025 Batam

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499

Vol. 3

21-23 Oktober 2025

on-track karena mengetahui bahwa performa mereka akan terlihat secara langsung oleh atasan. Namun, di sisi lain, kontrol yang terlalu ketat juga dapat menimbulkan tekanan psikologis yang berdampak pada stres kerja. Oleh karena itu, perlu keseimbangan dalam implementasinya.

Peningkatan Disiplin dan Profesionalisme. Penerapan gaya transaksional di perusahaan ini telah membawa dampak positif terhadap budaya disiplin. Ketegasan dalam aturan jam masuk, pelaporan hasil kerja, dan absensi harian yang terintegrasi membuat karyawan lebih bertanggung jawab. Mereka tahu bahwa segala bentuk kelalaian akan memiliki konsekuensi. Misalnya, keterlambatan lebih dari 3 kali sebulan akan memengaruhi penilaian akhir dan potensi naik jabatan. Disiplin yang kuat memperkuat profesionalisme dan integritas kerja. Karyawan mulai terbiasa bekerja dengan target yang terukur dan mampu mengelola waktu secara efektif. Hal ini menjadikan mereka lebih siap menghadapi tekanan pekerjaan dan tantangan pasar yang dinamis.

Efektivitas dalam Situasi Krisis. Dalam masa krisis seperti penurunan penjualan akibat persaingan distributor baru, gaya transaksional efektif digunakan untuk mengendalikan kerusakan. Pemimpin dapat menetapkan protokol kerja darurat, mengatur strategi kunjungan outlet prioritas, dan memotong proses yang tidak efisien. Kejelasan instruksi dan pengambilan keputusan cepat adalah keunggulan utama gaya ini dalam situasi mendesak. Namun, efektivitas gaya ini sangat tergantung pada konteks dan tipe tugas. Untuk pekerjaan yang bersifat rutin dan terukur, seperti distribusi, pelaporan, dan promosi, gaya transaksional sangat ideal. Namun untuk tugas yang memerlukan kreativitas tinggi, pendekatan ini mungkin membatasi potensi inovasi.

4.3 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Mega Mandiri

Berdasarkan kondisi yang terjadi di PT. Mega Mandiri, khususnya pada divisi marketing dan sales, dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan aspek yang sangat penting dalam mendukung pencapaian kinerja yang optimal. Permasalahan seperti rendahnya etos kerja, kurangnya disiplin, hingga kemampuan kerja yang belum sesuai standar menandakan lemahnya dorongan internal maupun eksternal yang diterima oleh karyawan dalam menjalankan tugas. Selain itu, pada praktiknya masih ditemukan sejumlah karyawan yang menjalankan tugas dengan sikap kerja yang tidak profesional, seperti bersikap santai selama jam kerja atau terlibat dalam aktivitas yang tidak relevan. Sementara itu, beberapa karyawan juga belum menunjukkan kemampuan kerja sesuai standar, khususnya dalam hal pemasaran dan penjualan. Hal ini juga secara langsung berdampak pada penurunan produktivitas kerja dan menghambat pencapaian kinerja divisi yang memegang peranan penting dalam pertumbuhan perusahaan.

Permasalahan tersebut menunjukkan adanya kebutuhan mendesak untuk membangun dorongan kerja yang kuat, baik secara internal maupun eksternal. Dalam konteks ini, penerapan strategi motivasi menjadi pendekatan yang tepat dan strategis. Motivasi kerja merupakan dorongan psikologis yang membuat seseorang berusaha mencapai tujuan yang diharapkan. Karyawan yang memiliki tingkat motivasi tinggi cenderung menunjukkan rasa tanggung jawab yang lebih besar, semangat untuk berkembang, serta komitmen yang tinggi dalam menyelesaikan tugas. Selain itu, dalam konteks operasional PT. Mega Mandiri, hal ini menjadi sangat penting

Seminar Nasional FMI 2025 Batam

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499

Vol. 3

21-23 Oktober 2025

mengingat divisi marketing dan sales merupakan ujung tombak dalam mendukung pencapaian target perusahaan.

Adapun salah satu praktik motivasi yang dapat diterapkan oleh PT. Mega Mandiri adalah pemberian insentif berdasarkan pencapaian target seperti bonus, komisi, maupun penghargaan simbolik yang disesuaikan dengan hasil kerja. Sistem ini sesuai dengan konsep reward-based motivation yang menekankan pada pemberian imbalan sebagai pengakuan atas pencapaian kerja. Sementara dalam konteks kerja tim sales, penghargaan tersebut menjadi pendorong utama untuk menjaga semangat dalam menghadapi tekanan target dan persaingan pasar.

Selain pemberian insentif, penguatan motivasi non-material juga diperlukan seperti dukungan moral, arahan harian dari atasan, serta pembinaan yang terstruktur. Pemimpin dalam divisi yang bersangkutan dapat memberikan dorongan melalui komunikasi terbuka, evaluasi yang membangun, dan pemberian ruang untuk pengembangan diri. Motivasi tidak hanya bersumber dari materi, tetapi juga dari pengakuan, kejelasan peran, serta kesempatan untuk menunjukkan potensi kerja secara penuh.

Dari sisi teoritis, pendekatan ini memperkuat hipotesis bahwa motivasi (Motivation) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Employee Performance). Hal ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Aliyyah et al. (2021), Al Banin et al., (2020), Andreas (2022), Parashakti et al., (2020), dan Tupti dan Arif (2020) yang menunjukkan bahwa motivasi yang berasal dari keinginan internal maupun stimulus eksternal dapat meningkatkan semangat, kedisiplinan, dan dedikasi kerja. Karyawan yang merasa diperhatikan, diberikan penghargaan, dan dibimbing dalam mencapai target akan lebih terdorong untuk menghasilkan kualitas kerja yang lebih baik. Hasil penelitian sebelumnya juga menegaskan bahwa motivasi memiliki korelasi positif dan signifikan terhadap peningkatan produktivitas dan efisiensi kerja.

Praktik pemberian motivasi di PT. Mega Mandiri juga dapat diperkuat dengan menyediakan dukungan operasional yang memadai, seperti sarana kerja yang optimal, pelatihan untuk pengembangan kompetensi, serta kepastian terhadap jenjang karier. Jika kebutuhan ini terpenuhi secara sistematis, maka akan mendorong rasa memiliki karyawan terhadap perusahaan. Lingkungan kerja yang mendukung dan penghargaan atas kontribusi akan memperkuat loyalitas serta komitmen kerja yang konsisten.

Implikasi dari penerapan strategi motivasi ini juga sangat jelas dalam peningkatan kinerja karyawan. Hal ini terlihat dari bagaimana dorongan yang terencana dan terarah mampu menumbuhkan antusiasme dalam menyelesaikan tugas, mempercepat pencapaian target, serta menciptakan budaya kerja yang produktif dan kompetitif. Dalam jangka panjang, strategi ini menjadi bagian dari investasi sumber daya manusia yang berkelanjutan, mengingat peran karyawan sebagai aset utama dalam proses pertumbuhan bisnis perusahaan. Dengan demikian, penerapan motivasi secara sistematis dan menyeluruh di PT. Mega Mandiri tidak hanya menjadi solusi atas rendahnya performa kerja, tetapi juga sebagai strategi untuk membentuk kinerja unggul, kedisiplinan tinggi, dan keterikatan kerja yang kuat, sehingga seluruh potensi sumber daya manusia dapat diarahkan secara optimal demi tercapainya tujuan organisasi.

Seminar Nasional FMI 2025 Batam

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499

Vol. 3

21-23 Oktober 2025

4.4 Pengaruh Motivasi Memediasi Kepemimpinan Transaksional terhadap Kinerja Karyawan di PT. Mega Mandiri

Permasalahan yang terjadi di PT Mega Mandiri Batam, khususnya pada divisi marketing dan sales, menunjukkan adanya penurunan etos kerja yang cukup signifikan. Hal ini terlihat dari kebiasaan karyawan yang bekerja dengan tidak disiplin, sering terlibat dalam obrolan yang tidak relevan dengan pekerjaan, serta tidak menunjukkan tanggung jawab atas target-target penjualan yang ditetapkan. Berdasarkan pengamatan langsung, situasi ini tampaknya diperburuk oleh lemahnya pengawasan harian dan kurangnya ketegasan dari pimpinan tim, yang menyebabkan suasana kerja menjadi kurang produktif. Dalam konteks ini, gaya kepemimpinan transaksional menjadi salah satu pendekatan yang dinilai tepat untuk mengatasi masalah yang terjadi.

Kepemimpinan transaksional menekankan pada sistem kerja yang berbasis struktur, arahan yang jelas, serta hubungan imbal-balik antara kinerja dan penghargaan atau sanksi. Dalam penelitian Sembiring et al., (2025), gaya kepemimpinan ini terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan. Pemimpin yang mampu memberikan instruksi secara terstruktur dan menetapkan target yang jelas dapat mendorong karyawan untuk bekerja dengan lebih fokus. Di PT Mega Mandiri Batam, implementasi gaya kepemimpinan ini dapat dimulai dengan penegasan kembali deskripsi tugas, penjadwalan kegiatan harian secara rinci, serta penetapan standar kinerja yang harus dicapai oleh setiap anggota tim. Penerapan sistem penghargaan yang adil, seperti insentif bagi karyawan yang mencapai target, serta sanksi administratif bagi yang melanggar disiplin, juga menjadi bagian penting dari gaya ini.

Lebih lanjut, motivasi kerja menjadi variabel mediasi yang sangat penting dalam hubungan antara kepemimpinan dan kinerja. Karyawan akan lebih termotivasi ketika mereka merasa dihargai atas kerja kerasnya dan memiliki arah kerja yang jelas. Hal ini diperkuat oleh temuan Wahyuni et al. (2020) dan Neslon & Menceng (2023), yang menunjukkan bahwa motivasi kerja yang tinggi mampu meningkatkan produktivitas dan kualitas hasil kerja. Dalam konteks PT Mega Mandiri Batam, pemberian umpan balik langsung, penghargaan atas pencapaian, serta lingkungan kerja yang mendukung akan memperkuat motivasi intrinsik maupun ekstrinsik karyawan. Selain itu, kebutuhan akan pencapaian, afiliasi, dan kekuasaan yang menjadi indikator utama motivasi kerja, harus diakomodasi melalui pendekatan yang sistematis dari atasan langsung.

5. Kesimpulan

Studi ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transaksional memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan terutama pada lingkungan kerja yang menuntut struktur, ketegasan, dan pencapaian target seperti divisi marketing dan sales di PT. Mega Mandiri Batam. Pendekatan ini terbukti efektif karena mampu menciptakan sistem kerja yang terarah melalui pemberian penghargaan atas pencapaian, pengawasan rutin, serta penerapan sanksi terhadap pelanggaran kedisiplinan. Praktik seperti briefing harian, pengawasan laporan, dan penggunaan SOP menjadi bukti nyata keberhasilan penerapan kepemimpinan transaksional

Seminar Nasional FMI 2025 Batam

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499

Vol. 3

21-23 Oktober 2025

dalam mendorong keteraturan dan akuntabilitas kerja. Motivasi kerja terbukti menjadi variabel mediasi yang penting dalam memperkuat hubungan antara gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan. Ketika karyawan memahami ekspektasi kerja dan merasa dihargai atas kontribusinya, tingkat motivasi meningkat yang kemudian berdampak positif pada produktivitas, kedisiplinan, dan semangat kerja. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan yang berorientasi pada hasil jika didukung strategi motivasi yang tepat, mampu menciptakan lingkungan kerja yang kompetitif dan terarah. Selain efektif, pendekatan transaksional juga menunjukkan keunggulan dalam situasi krisis seperti penurunan penjualan akibat munculnya pesaing baru. Gaya ini memungkinkan pemimpin mengambil keputusan cepat, menetapkan protokol kerja darurat, serta mengarahkan tim dengan jelas untuk menjaga stabilitas operasional. Namun demikian, model ini memiliki keterbatasan. Ketergantungan yang tinggi pada motivasi eksternal seperti insentif finansial dapat menyebabkan menurunnya semangat kerja ketika imbalan tidak tersedia. Gaya ini juga cenderung kaku, kurang mendorong inisiatif dan partisipasi karyawan, serta kurang adaptif terhadap perubahan atau inovasi yang memerlukan fleksibilitas berpikir. Perusahaan disarankan mempertimbangkan pendekatan kepemimpinan kombinitif yang menggabungkan elemen transaksional dan transformasional agar perusahaan dapat membangun loyalitas jangka panjang, memperkuat partisipasi, serta mendorong kreativitas dan adaptabilitas karyawan. Pendekatan ini juga dapat diperkaya melalui teori Self-Determination yang menekankan pentingnya pengembangan kompetensi, otonomi, dan keterhubungan sosial sebagai fondasi motivasi kerja. Hasil penelitian ini dapat menjadi dasar bagi perusahaan untuk mengevaluasi ulang strategi kepemimpinan yang diterapkan serta merancang sistem manajemen kinerja dan motivasi yang lebih terintegrasi. Penguatan sistem reward and punishment yang adil, komunikasi yang terbuka, serta pelatihan berbasis pengembangan kompetensi merupakan langkah yang dapat ditempuh untuk meningkatkan performa sumber daya manusia secara berkelanjutan.

Referensi

- Afandi, A., & Bahri, S. (2020). Pengaruh kepemimpinan motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 235–246.
- Al Banin, Q., Eliyana, A., & Latifiyah, E. R. (2020). Enhancing employee performance with work motivation as a mediation variable. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(9), 333–346.
- Aliyyah, N., Prasetyo, I., Rusdiyanto, R., Endarti, E. W., Mardianah, F., Winarko, R., Chamariyah, C., Mulyani, S., Grahani, F. O., & Rochman, A. S. (2021). What affects employee performance through work motivation? *Journal of Management Information and Decision Sciences*, 24(1).
- Andreas, D. (2022). Employee performance: The effect of motivation and job satisfaction. *PRODUKTIF: Jurnal Kepegawaian Dan Organisasi*, 1(1), 28–35.
- Angesty, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transaksional dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya Pada Kinerja Karyawan PT. Indo Acidatama Tbk. *Jurnal Bina Manajemen*, 8(1).

Seminar Nasional FMI 2025 Batam

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499

Vol. 3

21-23 Oktober 2025

Apriyanti, D. D., Oktaviyanti, N. T., & Fatihah, D. C. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Telkom Akses Bandung. *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, 6(1), 221–227.

Asman, A., Syafrina, M., & Wirawan, A. (2022). The effect of transformational and transactional leadership style on employee performance with work motivation as intervening variable. *Journal of Applied Business Administration*, 6(1), 84–89.

Budiman, F. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transaksional Terhadap Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja: Studi pada RSUP “P” Jakarta. *Perspektif*, 1(1), 35–46.

Darmanto, S., & Supriyadi, Y. (2022). Development of employee performance model based on transactional leadership, competency, and Job satisfaction. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 20(2), 427–437.

Effiyaldi, E., Mulyono, H., Suratno, E., & Pasaribu, J. P. K. (2024). The effect of transactional leadership, transformational leadership, creative self efficacy on innovative work behavior and employee performance moderated by digital literacy. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 22(2), 335–351.

Fahira, J., & Suwandi, S. (2024). The Influence Of Transactional Leadership And Work Motivation On Employee Performance Mediated By Job Satisfaction At Pt. Ratupanca Jaya Mandiri. *Jurnal Ekonomi*, 13(02), 1287–1297.

Fariha, A. S., & Muttaqin, I. (2025). Kepemimpinan Pendidikan meliputi Pengertian, Karakteristik, Model, Strategi, serta Keberhasilannya. *JURNAL PENDIDIKAN DAN ILMU SOSIAL (JUPENDIS)*, 3(1), 117–133.

Firda, N., & Ferine, K. F. (2023). The Effect of Transactional Leadership and Punishment on Employee Performance with Motivation as an Intervening Variable for the Management Body Revenue Finance and Regional Assets of Binjai City. *International Journal of Economics, Management and Accounting (IJEMA)*, 1(2), 71–82.

Handayani, S., Suharnomo, S., & Rahardja, E. (2022). Transactional leadership, well-being support, OCB-altruism, and employee performance: testing their relationship. *Review of Applied Socio-Economic Research*, 24(2), 70–88.

Hasanah, T., Isnurhadi, I., & Hadjri, M. I. (2024). The Effect Of Transactional Leadership And Work Skills On Employee Performance Mediated By Work Discipline At The Research And Development Agency Of Lahat Regency. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 12(4), 4133–4142.

Masbukhin, F. A. A., Abidin, A. A., Raharjo, S. H., & Ningrum, S. U. D. (2024). Studi Kasus Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Transformasional Kepala Sekolah di Yogyakarta. *MODELING: Jurnal Program Studi PGMI*, 11(3), 204–219.

Mubarok, Z., & Sunarto, S. (2025). Model Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional

Seminar Nasional FMI 2025 Batam

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499
Vol. 3
21-23 Oktober 2025

Serta Aplikasinya dalam Pendidikan Islam. *Hikmah: Jurnal Studi Pendidikan Agama Islam*, 2(1), 291–303.

Muliawan, F., & Ulum, M. (2025). Analisis Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Peningkatan Kinerja Karyawan. *ETNOMANAJEMEN: Journal of Management Research*, 1(1), 1–12.

Nelson, A., & Menceng, M. (2023). Analisis Pengaruh Transactional Leadership dan Organizational Culture Terhadap Employee Performance Dengan Work Motivation Sebagai Mediasi Pada Perusahaan Frozen Food Di Batam. *ECOBISMA (JURNAL EKONOMI, BISNIS DAN MANAJEMEN)*, 10(1), 1–14.

Parashakti, R. D., Fahlevi, M., Ekhsan, M., & Hadinata, A. (2020). The influence of work environment and competence on motivation and its impact on employee performance in health sector. *3rd Asia Pacific International Conference of Management and Business Science (AICMBS 2019)*, 259–267.

Putra, B. C., Sa'adah, U., Nitawati, E. Y., Iman, N., & Jannah, R. (2024). The Relationship of Transformational Leadership Style and Transactional Leadership Style on Employee Performance. *Global Journal Indexing*, 329–344.

Rahayu, Y. N., & Arifudin, O. (2020). *Program Linier (Teori Dan Aplikasi)*.

Rahmatulummah, A., & Resky, S. A. (2024). Eskalasi konflik Iran-Israel di Damaskus: Implikasi terhadap stabilitas keamanan regional dan global. *Jurnal Hubungan Luar Negeri*, 9(1), 49–68.

Sakti, O. P., Kurniawati, D. T., & Rahayu, M. (2023). The effect of transformational and transactional leadership on employee performance mediated by innovative work behavior. *Devotion: Journal of Research and Community Service*, 4(9), 1851–1866.

Sembiring Sanjaya, R., Lumbanraja, P., & Absah, Y. (2025). The Effect of Transactional Leadership Application on Employee Performance Through Work Motivation. *Journal of International Conference Proceedings (JICP)*, 7(4), 967–981.

Siswatiningsih, I., Raharjo, K., & Prasetya, A. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional Terhadap Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Komitmen Organisasional Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 5(2). <https://doi.org/10.26905/jbm.v5i2.2388>

Sudarroji, D. R., Sekaringrum, F., & Trihartantyo, L. (2020). Prokrastinasi Ditinjau Dari Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Self Efficacy. *Psyche 165 Journal*, 246–252.

Suryani, N. N., & Parwita, G. B. S. (2021). The influence of transactional leadership style on employee performance with work motivation as intervening variable. *INTERNATIONAL JOURNAL OF SUSTAINABILITY, EDUCATION, AND GLOBAL CREATIVE ECONOMIC (IJSEGCE)*, 4(2), 137–145.

Susanto, P. C., Suhendra, A., Silalahi, T. M. B., & Mahaputra, R. (2024). Analisa Komunikasi,

Seminar Nasional FMI 2025 Batam

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499
Vol. 3
21-23 Oktober 2025

Kepemimpinan Delegasi dan Kepemimpinan Situasional Terhadap Keberlanjutan Organisasi Masyarakat: Tinjauan Pustaka. *Jurnal Greenation Sosial Dan Politik*, 2(1), 1–9.

Syahrudin, M., Titisari, P., & Susanto, A. B. (2022). The Effect of Transactional Leadership, Compensation, Motivation and Work Experience Through Job in Security on The Performance of Employees. *Quality-Access to Success*, 23(188).

Tupti, Z., & Arif, M. (2020). The Influence of Discipline and Motivation on Employee Performance. *International Journal of Economic, Technology and Social Sciences (Injects)*, 1(2), 61–69.

Wahyuni, N. P. D., Purwandari, D. A., & Syah, T. Y. R. (2020). Transactional leadership, motivation and employee performance. *Journal of Multidisciplinary Academic*, 3(5), 156–161.

Wicaksana, S. A., Suyoto, S., Purwianti, W., & Kharismasyah, A. Y. (2025). Transactional Leadership and Communication Impact on PMI Banyumas Regency Employee Performance: Mediated by Motivation. *East Asian Journal of Multidisciplinary Research*, 4(2), 477–496.

Widianto, arif. (2025). Inflasi Indonesia 10 Tahun. *Bola Salju*. <https://www.bolasalju.com/artikel/inflasi-indonesia-10-tahun/>

Widyaningrum, M. E., Widiana, M. E., & Pudjiastuti, N. (2025). *Peran Faktor-Faktor Msdm Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan*.

Copyrights

Copyright for this article is retained by the author(s), with first publication rights granted to the journal.

This is an open-access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)