Journal of Innovative and Creativity
Journal Homepage: https://joecy.org/index.php/joecy
e-mail: galungwaknook@gmail.co

Faculty of Education
University of Pahlawan Tuanku Tambusai
ISSN 2775-771X (Online)
ISSN 2962-570X (Printed)
6 (1) 2026,, Page: 14236-14241

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL, DAN KEPEMIMPINAN DIREKTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (STUDI KASUS PADA PT. LONG RICH INDONESIA)

Mochamad Rizqi Nindyatama[1], Bella Putri Natalia[2], Fitri Nur'Adhania[3], Erdiriyo[4]
Program Studi Manajemen SDM, Universitas Swadaya Gunung Jati Cirebon
Corresponding Mochamad Rizqi Nindyatama e-mail: omtama746@gmail.com

Published: Februari , 2026

ABSTRAK

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pentingnya kinerja karyawan dalam mempertahankan daya saing perusahaan manufaktur, di mana gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berperan penting. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transaksional dan kepemimpinan direktif terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi pada PT. Long Rich Indonesia. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan desain eksplanatori dan teknik analisis Structural Equation Modeling berbasis Partial Least Square (SEM-PLS). Populasi penelitian mencakup seluruh karyawan, dengan sampel sebanyak 54 responden yang dipilih melalui teknik purposive sampling. Instrumen penelitian berupa kuesioner dengan skala Likert lima poin, diuji validitas dan reliabilitasnya sebelum analisis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transaksional dan direktif berpengaruh positif terhadap motivasi kerja. Kepemimpinan direktif berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan, sedangkan pengaruh kepemimpinan transaksional terhadap kinerja dimediasi penuh oleh motivasi kerja. Disimpulkan bahwa motivasi kerja berperan sebagai jembatan utama antara gaya kepemimpinan dan peningkatan kinerja karyawan di lingkungan manufaktur.

Kata Kunci: : Kepemimpinan Direktif, Kinerja Karyawan, Motivasi, Structural Equation Modeling, Kepemimpinan Transaksional

© The Author(s). 2021 Open Access This article is licensed under a Creative Commons Atibution 4.0 International License, which permits use, sharing, adaptation, distribution and reproduction in any medium or format, as long as you give appropriate credit to the original author(s) and the source, provide a link to the Creative Commons licence, and indicate if changes were made. The images or other third party material in this article are included in the article's Creative Commons licence, unless indicated otherwise in a credit line to the material. To view a copy of this licence, visit http://creativecommons.org/licenses/by/4.0

PENDAHULUAN

Kinerja karyawan menjadi indikator utama keberhasilan perusahaan manufaktur dalam mencapai produktivitas dan daya saing. Di PT. Long Rich Indonesia, tantangan seperti pencapaian target produksi dan disiplin kerja tinggi menuntut karyawan bekerja secara efektif dan efisien. Sektor manufaktur menghadapi dinamika pasar yang kompetitif, di mana kinerja karyawan dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan dan faktor motivasi internal. Perusahaan seperti PT. Long Rich Indonesia bergantung pada proses produksi yang ketat untuk mempertahankan operasional optimal.

Kepemimpinan transaksional menonjol melalui sistem pertukaran imbalan dan sanksi yang mendorong kepatuhan karyawan terhadap standar kerja. Gaya ini efektif dalam lingkungan manufaktur yang menekankan target jelas dan pengawasan, sehingga meningkatkan disiplin dan pencapaian tugas harian. Di PT. Long Rich Indonesia, penerapan kepemimpinan transaksional terlihat dalam penghargaan atas kinerja baik dan koreksi atas penyimpangan (Maya et al., 2024)(Adinata & Yunianto, 2024).

Kepemimpinan direktif memberikan arahan tegas, instruksi rinci, dan pengawasan ketat untuk meminimalkan kesalahan produksi. Fenomena ini umum di industri manufaktur Indonesia, di mana kejelasan peran membantu karyawan memenuhi tuntutan ketepatan waktu dan kualitas. Hal ini selaras dengan praktik di PT. Long Rich Indonesia yang menuntut struktur kerja terorganisir (Angelina et al., 2025).

Meskipun kepemimpinan transaksional dan direktif diterapkan, kinerja karyawan di PT. Long Rich Indonesia belum sepenuhnya optimal karena kurangnya dorongan internal. Motivasi kerja sering

kali tidak terjaga, menyebabkan fluktuasi semangat dan produktivitas meski ada sistem imbalan. Penelitian sebelumnya menunjukkan motivasi berperan kunci dalam memperkuat hubungan kepemimpinan dan kinerja.(Romeo et al., 2024)(Andriyani et al., 2021).

Motivasi kerja sebagai variabel mediasi belum dieksplorasi secara mendalam di konteks manufaktur lokal, di mana pengaruh langsung kepemimpinan terhadap kinerja terkadang lemah tanpa mediasi tersebut. Di PT. Long Rich Indonesia, karyawan menghadapi tekanan target tinggi yang dapat menurunkan motivasi jika tidak didukung pengawasan efektif. Hal ini menciptakan gap antara ekspektasi manajemen dan realisasi kinerja actual (Pransiska et al., 2024)(Sembiring et al., 2025).

Permasalahan semakin kompleks karena kurangnya pemahaman tentang jalur pengaruh tidak langsung, seperti bagaimana kepemimpinan direktif memediasi melalui motivasi parsial. Studi terdahulu mengonfirmasi bahwa tanpa mediasi motivasi, kepemimpinan transaksional hanya memberikan dampak terbatas pada kinerja jangka panjang di perusahaan manufaktur 9(Kerja et al., 2024)(Wahyuni, 2024).

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh kepemimpinan transaksional dan direktif terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi di PT. Long Rich Indonesia. Urgensi penelitian terletak pada kebutuhan praktis perusahaan manufaktur untuk strategi kepemimpinan yang meningkatkan produktivitas di tengah kompetisi ketat, sementara kebaruan ada pada pengujian mediasi penuh dan parsial secara spesifik di konteks lokal tersebut menggunakan analisis jalur. Temuan ini memberikan kontribusi teoritis baru bagi model kepemimpinan di industri Indonesia dan rekomendasi manajerial untuk optimalisasi SDM (Andriyani et al., 2021)(Romeo et al., 2024).

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain eksplanatori untuk menguji hubungan kausal antara kepemimpinan transaksional (X1), kepemimpinan direktif (X2), motivasi kerja (M), dan kinerja karyawan (Y) pada PT. Long Rich Indonesia. Jenis penelitian bersifat cross-sectional karena data dikumpulkan pada satu periode waktu tertentu, yang memungkinkan analisis pengaruh langsung dan tidak langsung secara simultan menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) berbasis Partial Least Square (PLS). Pendekatan ini dipilih karena sesuai untuk menguji hipotesis mediasi dalam konteks organisasi manufaktur.

Instrumen utama penelitian adalah kuesioner terstruktur yang disebarkan secara online menggunakan skala Likert 5 poin (1=Sangat Tidak Setuju hingga 5=Sangat Setuju) untuk mengukur persepsi responden terhadap variabel-variabel penelitian, termasuk uji validitas (korelasi Pearson) dan reliabilitas (Cronbach's Alpha >0.60). Kuesioner dirancang untuk mengumpulkan data primer dari karyawan, dengan kriteria valid jika r hitung > r tabel (0.268 untuk n=54) dan reliabel jika Alpha memenuhi standar, sebagaimana dijelaskan Sugiyono (2021). Teknik analisis data mencakup statistik deskriptif, uji asumsi klasik, regresi linier berganda, uji t, uji F, dan analisis jalur SEM-PLS untuk menguji pengaruh parsial, simultan, dan mediasi dengan signifikansi $p<0.05$. Metode ini efektif untuk data non-normal dan sampel kecil, sebagaimana direkomendasikan Sudaryono (2021) dan Emzir dalam pendekatan kuantitatif.

Populasi penelitian meliputi seluruh karyawan PT. Long Rich Indonesia, dengan sampel sebanyak 54 responden yang dipilih melalui teknik purposive sampling atau sensus untuk mewakili divisi produksi, quality control, administrasi, gudang, dan konstruksi. Karakteristik sampel didominasi perempuan usia 19-25 tahun, yang mencerminkan representasi populasi perusahaan manufaktur. Pemilihan sampel ini memastikan data cukup untuk analisis PLS, sesuai pedoman Creswell dan Creswell (2023) tentang sampling dalam desain kuantitatif.

Prosedur penelitian dimulai dengan studi pendahuluan dan pengembangan instrumen, diikuti penyebaran kuesioner secara langsung dan online kepada sampel, pengujian kualitas instrumen (validitas dan reliabilitas), pengolahan data menggunakan software seperti SmartPLS, serta pengujian hipotesis melalui analisis regresi dan mediasi. Setelah itu, dilakukan interpretasi hasil untuk menarik kesimpulan dan implikasi. Seluruh tahap mengikuti etika penelitian dengan informed consent responden, sebagaimana prosedur sistematis dalam metodologi kuantitatif menurut Sugiyono (2021), Sudaryono (2021), dan Creswell (2023).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini berjumlah 54 orang karyawan PT. Long Rich Indonesia yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner secara langsung. Karakteristik responden ditinjau berdasarkan jenis kelamin, usia, dan bagian kerja. Berdasarkan hasil pengolahan data, mayoritas responden berjenis kelamin perempuan, dengan rentang usia dominan 19–25 tahun. Dari sisi bagian kerja, responden berasal dari beberapa divisi seperti produksi, quality control, administrasi, gudang, dan konstruksi. Keberagaman karakteristik responden ini menunjukkan bahwa data yang diperoleh cukup representatif untuk menggambarkan kondisi karyawan di PT. Long Rich Indonesia.

Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran umum mengenai jawaban responden terhadap variabel kepemimpinan transaksional, kepemimpinan direktif, motivasi kerja, dan kinerja karyawan. Hasil analisis menunjukkan bahwa rata-rata skor responden berada pada kategori sedang hingga tinggi, yang mengindikasikan bahwa secara umum karyawan menilai gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh atasan sudah berjalan cukup baik, motivasi kerja berada pada tingkat yang relatif tinggi, serta kinerja karyawan dinilai cukup optimal. Nilai standar deviasi yang relatif kecil menunjukkan bahwa jawaban responden cenderung homogen.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dilakukan menggunakan korelasi Pearson antara skor item dengan skor total variabel. Kriteria pengujian menyatakan bahwa item dinyatakan valid apabila nilai signifikansi < 0,05 dan nilai r hitung lebih besar dari r tabel (r tabel = 0,268; n = 54). Ringkasan hasil uji validitas disajikan pada Tabel berikut.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian

Variabel	Item	r hitung	Sig.	Keterangan
Kepemimpinan Transaksional (X1)	X1.1	0.830	0.000	Valid
	X1.2	0.792	0.000	Valid
	X1.3	0.606	0.000	Valid
	X1.4	0.718	0.000	Valid
	X1.5	0.754	0.000	Valid
Kepemimpinan Direktif (X2)	X2.1	0.678	0.000	Valid
	X2.2	0.701	0.000	Valid
	X2.3	0.719	0.000	Valid
	X2.4	0.662	0.000	Valid
	X2.5	0.740	0.000	Valid
Motivasi Kerja (M)	Z1	0.799	0.000	Valid
	Z2	0.742	0.000	Valid
	Z3	0.707	0.000	Valid
	Z4	0.568	0.000	Valid
	Z5	0.731	0.000	Valid
	Y1	0.793	0.000	Valid
	Y2	0.765	0.000	Valid
	Y3	0.839	0.000	Valid
	Y4	0.781	0.000	Valid
	Y5	0.752	0.000	Valid

	Y6	0.804	0.000	Valid
	Y7	0.791	0.000	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel 3, seluruh item pernyataan pada variabel kepemimpinan transaksional, kepemimpinan direktif, motivasi kerja, dan kinerja karyawan memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel serta nilai signifikansi di bawah 0,05. Dengan demikian, seluruh item pernyataan dinyatakan valid dan layak digunakan dalam penelitian Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan Cronbach's Alpha untuk mengetahui tingkat konsistensi internal instrumen penelitian. Kriteria pengujian menyatakan bahwa suatu variabel dinyatakan reliabel apabila Cronbach's Alpha > 0,60

Tabel 2. Hasil Uji Reabilitas Instrumen Penelitian

Variabel	Jumlah Item	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kepemimpinan Transaksional (X1)	5	0.798	Reliabel
Kepemimpinan Direktif (X2)	5	0.654	Reliabel
Motivasi Kerja (M)	5	0.782	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	7	0.865	Sangat Reliabel

Berdasarkan hasil uji reabilitas pada tabel 4, seluruh variabel penelitian memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60. Dengan demikian, instrumen penelitian dinyatakan reliabel dan layak digunakan pada tahap analisis selanjutnya.

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan analisis regresi linier berganda dan analisis regresi mediasi. Hasil uji regresi menunjukkan bahwa secara simultan kepemimpinan transaksional dan kepemimpinan direktif berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan, yang ditunjukkan oleh nilai signifikansi F sebesar 0,000 (<0,05). Secara parsial, kepemimpinan transaksional dan kepemimpinan direktif masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

Hasil pengujian regresi selanjutnya menunjukkan bahwa kepemimpinan direktif dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara itu, kepemimpinan transaksional tidak menunjukkan pengaruh langsung yang signifikan terhadap kinerja karyawan setelah dimasukkan variabel motivasi kerja ke dalam model. Nilai koefisien determinasi (Adjusted R Square) menunjukkan bahwa variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kepemimpinan transaksional, kepemimpinan direktif, dan motivasi kerja dalam persentase yang cukup besar, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian.

Pembahasan

1. Pengaruh [X1] Kepemimpinan Transaksional terhadap [Y] Kinerja Karyawan

   Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transaksional tidak berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa sistem penghargaan dan sanksi yang diterapkan oleh pimpinan belum sepenuhnya mampu mendorong peningkatan kinerja karyawan secara langsung. Dalam konteks PT. Long Rich Indonesia, kemungkinan karyawan tidak hanya bergantung pada imbalan atau hukuman semata, tetapi juga membutuhkan dorongan intrinsik untuk meningkatkan kinerjanya.
2. Pengaruh [X2] Kepemimpinan Direktif terhadap [Y] Kinerja Karyawan

   Berbeda dengan kepemimpinan transaksional, kepemimpinan direktif terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kejelasan instruksi, pengawasan yang ketat, serta arahan yang tegas dari pimpinan mampu membantu karyawan dalam

memahami tugas dan tanggung jawabnya dengan lebih baik, sehingga berdampak pada peningkatan kinerja.

3. Pengaruh [X1] Kepemimpinan Transaksional terhadap [M] Motivasi Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transaksional berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Pemberian penghargaan atas kinerja yang baik serta sanksi atas pelanggaran yang dilakukan mampu meningkatkan dorongan karyawan untuk bekerja lebih baik dan mencapai target yang ditetapkan perusahaan.

4. Pengaruh [X2] Kepemimpinan Direktif terhadap [M] Motivasi Kerja

Kepemimpinan direktif juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Arahan yang jelas dan pengambilan keputusan yang tegas dari pimpinan memberikan rasa aman bagi karyawan dalam bekerja, sehingga mampu meningkatkan semangat dan motivasi kerja.

5. Pengaruh [M] Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap [Y] Kinerja Karyawan

Motivasi kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan dengan tingkat motivasi kerja yang tinggi cenderung memiliki semangat kerja, tanggung jawab, dan komitmen yang lebih baik, sehingga mampu menghasilkan kinerja yang optimal.

6. Pengaruh [M] Motivasi Kerja memediasi pengaruh [X1] Kepemimpinan Transaksional terhadap [Y] Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berperan sebagai variabel mediasi penuh (full mediation) dalam hubungan antara kepemimpinan transaksional dan kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh temuan bahwa kepemimpinan transaksional berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, serta motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, pengaruh langsung kepemimpinan transaksional terhadap kinerja karyawan menjadi tidak signifikan ketika variabel motivasi kerja dimasukkan ke dalam model regresi.

Temuan ini mengindikasikan bahwa kepemimpinan transaksional tidak secara langsung meningkatkan kinerja karyawan, melainkan bekerja melalui peningkatan motivasi kerja terlebih dahulu. Sistem penghargaan, insentif, serta sanksi yang diterapkan oleh pimpinan hanya akan efektif dalam meningkatkan kinerja apabila mampu mendorong motivasi internal karyawan. Dengan kata lain, imbalan dan hukuman bukan tujuan akhir, tetapi berfungsi sebagai pemicu munculnya dorongan kerja yang lebih kuat.

Dalam konteks PT. Long Rich Indonesia, hasil ini menunjukkan bahwa karyawan cenderung meningkatkan kinerjanya bukan semata-mata karena adanya sistem transaksional, tetapi karena sistem tersebut mampu membangkitkan motivasi untuk bekerja lebih disiplin, bertanggung jawab, dan berorientasi pada pencapaian target. Oleh karena itu, keberhasilan kepemimpinan transaksional sangat bergantung pada sejauh mana gaya kepemimpinan tersebut mampu meningkatkan motivasi kerja karyawan.

7. Pengaruh [M] Motivasi Kerja memediasi pengaruh [X2] Kepemimpinan Direktif terhadap [Y] Kinerja Karyawan

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa motivasi kerja berperan sebagai variabel mediasi parsial (partial mediation) dalam hubungan antara kepemimpinan direktif dan kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh temuan bahwa kepemimpinan direktif berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja serta kinerja karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui motivasi kerja.

Peran mediasi parsial ini menunjukkan bahwa kepemimpinan direktif memiliki dua jalur pengaruh terhadap kinerja karyawan, yaitu pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung melalui motivasi kerja. Arahan yang jelas, instruksi yang tegas, serta pengawasan yang ketat dari pimpinan mampu secara langsung membantu karyawan memahami tugas dan prosedur kerja, sehingga kinerja dapat meningkat tanpa harus sepenuhnya bergantung pada tingkat motivasi kerja.

Di sisi lain, kepemimpinan direktif juga terbukti mampu meningkatkan motivasi kerja karyawan. Kejelasan peran dan kepastian instruksi memberikan rasa aman dan mengurangi ambiguitas dalam pekerjaan, yang pada akhirnya mendorong semangat kerja karyawan. Motivasi kerja yang meningkat ini kemudian memperkuat pengaruh kepemimpinan direktif terhadap kinerja karyawan.

Dengan demikian, hasil penelitian ini menegaskan bahwa kepemimpinan direktif merupakan gaya kepemimpinan yang relatif efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan, baik melalui pendekatan struktural maupun psikologis. Namun, peran motivasi kerja tetap penting sebagai faktor pendukung yang memperkuat hubungan tersebut. Oleh karena itu, pimpinan perusahaan perlu mengombinasikan ketegasan arahan dengan upaya peningkatan motivasi kerja agar kinerja karyawan dapat ditingkatkan secara optimal dan berkelanjutan.

KESIMPULAN

Penelitian ini berhasil membuktikan bahwa kepemimpinan transaksional dan kepemimpinan direktif berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT. Long Rich Indonesia, sementara kepemimpinan direktif juga memengaruhi kinerja karyawan secara langsung. Motivasi kerja terbukti menjadi variabel mediasi penuh bagi kepemimpinan transaksional terhadap kinerja serta mediasi parsial bagi kepemimpinan direktif, dengan nilai Adjusted R Square yang tinggi menunjukkan model penelitian mampu menjelaskan variasi kinerja secara substansial. Temuan ini menegaskan peran krusial motivasi sebagai jembatan antara gaya kepemimpinan struktural dan hasil kerja optimal di lingkungan manufaktur. penelitian ini terbatas pada satu perusahaan dengan sampel 54 responden, sehingga generalisasi hasil perlu hati-hati, ditambah potensi bias self-report dari kuesioner. Saran untuk penelitian lanjutan mencakup perluasan sampel lintas industri, pengujian variabel moderator seperti budaya organisasi, dan pendekatan mixed-methods untuk validasi lebih dalam. Secara praktis, manajemen PT. Long Rich Indonesia disarankan mengintegrasikan sistem imbalan transaksional dengan program motivasi intrinsik serta memperkuat arahan direktif melalui pelatihan supervisor untuk mendorong kinerja berkelanjutan dan daya saing perusahaan.

REFERENSI

Adinata, R. S., & Yunianto, A. (2024). Pengaruh gaya kepemimpinan transaksional, motivasi kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan. *Jesya, 7*(2), 1499–1510.

Angelina, L., Marianti, M. M., & Deti, R. (2025). Al-Kharaj: Jurnal ekonomi, keuangan & bisnis syariah. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah, 7*, 1699–1707. **https://doi.org/10.47467/alkharaj.v7i5.7228**

Andriyani, P., Siddiq, D. M., Hardjowikarto, D., & Elyani, N. D. (2021). Pengaruh kompetensi, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen*, *5*(2), 189–198.

Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2023). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (6th ed.). SAGE Publications.

Emzir. (2021). Metodologi penelitian kuantitatif. Dalam *Buku metodologi penelitian kuantitatif*. Asosiasi Dosen Kolaborasi Lintas Perguruan Tinggi.

Kerja, M., Komitmen, D. A. N., & Kunci, K. (2024). Pengaruh gaya kepemimpinan transaksional, motivasi kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen*, *7*(2), 1499–1510.

Maya, R., et al. (2024). Pengaruh kepemimpinan transaksional terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Islami*, artikel terkait kepemimpinan transaksional.

Pransiska, et al. (2024). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di perusahaan manufaktur. *Jurnal Ekonomi Manajemen*, artikel terkait motivasi.

Romeo, et al. (2024). Motivasi kerja sebagai mediasi kepemimpinan dan kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen*, artikel terkait mediasi motivasi.

Sembiring, R. S., Lumbanraja, P., & Absah, Y. (2025). The effect of transactional leadership application on employee performance through work motivation. *Jurnal Internasional*, *7*(4), 967–981.

Sugiyono. (2021). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alpabeta.

Sudaryono. (2021). *Metodologi penelitian*. Rajagrafindo Persada.

Wahyuni. (2024). Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja di sektor publik. *Skripsi, Universitas Raden Fatah*.**http://repository.radenfatah.ac.id/38997/**