

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Indomaret Di Bogor Selatan

Monika Br Nainggolan¹, Yosminaldi², Jenengsih³

^{1,2,3}Program Studi Magister Manajemen, Fakultas Bisnis Dan Teknologi Universitas Pertiwi

monicanainggolan54@gmail.com

ABSTRAK

Kinerja karyawan pada perusahaan ritel modern seperti Indomaret sangat dipengaruhi oleh faktor manajerial dan psikologis, khususnya gaya kepemimpinan dan motivasi kerja. Gaya kepemimpinan yang tidak efektif serta menurunnya motivasi kerja dapat berdampak pada rendahnya produktivitas, kedisiplinan, dan kualitas pelayanan karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transaksional terhadap motivasi kerja, serta pengaruh gaya kepemimpinan transaksional dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Indomaret di Kota Bogor Selatan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah purposive sampling, dengan jumlah responden sebanyak 50 karyawan yang berasal dari 6 (enam) gerai Indomaret di Kota Bogor Selatan. Data dikumpulkan melalui kuesioner tertutup menggunakan skala Likert dan dianalisis menggunakan program SPSS melalui uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, serta analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transaksional berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, gaya kepemimpinan transaksional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, serta motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, hasil analisis juga menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transaksional memiliki pengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel mediasi. Temuan ini mengindikasikan bahwa penerapan gaya kepemimpinan transaksional yang efektif, disertai dengan peningkatan motivasi kerja, mampu meningkatkan kinerja karyawan secara optimal.

Kata kunci: Gaya kepemimpinan transaksional, Motivasi kerja, Kinerja karyawan

ABSTRACT

Employee performance in modern retail companies such as Indomaret is strongly influenced by managerial and psychological factors, particularly leadership style and work motivation. Ineffective leadership practices and declining employee motivation may lead to low productivity, weak discipline, and reduced service quality. Therefore, this study aims to analyze the effect of transactional leadership style on work motivation, as well as the effect of transactional leadership style and work motivation on employee performance at Indomaret stores in South Bogor City. This study employs a quantitative approach using a survey method. Purposive sampling was applied to select 50 employees from six (6) Indomaret outlets located in South Bogor City. Data were collected through structured questionnaires using a Likert scale and analyzed using SPSS software through validity testing, reliability testing, classical assumption tests, and multiple linear regression analysis. The results indicate that transactional leadership style has a positive and significant effect on work motivation, transactional leadership style has a positive and significant effect on employee performance, and work motivation has a positive and significant effect on employee performance. Furthermore, the findings reveal that transactional leadership style has an indirect effect on employee performance through work motivation as a mediating variable. These results suggest that the effective implementation of transactional leadership, accompanied by increased work motivation, can optimally enhance employee performance.

Keywords: Transactional leadership style, work motivation, employee performance

© The Author(s). 2026 Open Access This article is licensed under a Creative Commons Attribution 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

Sumber daya manusia (SDM) bukan hanya tenaga kerja; itu adalah aset strategis yang membantu seluruh bagian organisasi bekerja dengan baik. Dalam era persaingan bisnis yang semakin ketat,

perusahaan harus menggunakan pendekatan yang tepat untuk mengelola tenaga kerja mereka agar mereka dapat beradaptasi dengan perubahan lingkungan kerja yang dinamis dan kompetitif.

Peran sumber daya manusia menjadi sangat penting dalam bisnis ritel modern seperti Indomaret. Karyawan tidak hanya melakukan tugas operasional sehari-hari seperti layanan pelanggan, mengelola stok, dan menjual barang, tetapi mereka juga berfungsi sebagai perwakilan perusahaan kepada pelanggan. Oleh karena itu, strategi manajemen SDM yang terarah harus digunakan untuk meningkatkan kemampuan, kesetiaan, dan etos kerja karyawan. Selain berkontribusi langsung terhadap peningkatan kinerja dan keberlanjutan bisnis, tenaga kerja yang terlatih, termotivasi, dan berkomitmen tinggi akan memberikan pelayanan berkualitas tinggi.

Gaya kepemimpinan transaksional komponen penting dalam pengelolaan SDM yang menentukan keberhasilan organisasi. Cara seorang pemimpin mempengaruhi, mengarahkan, dan menginspirasi bawahannya untuk mencapai tujuan bersama dikenal sebagai gaya kepemimpinan. Teori kepemimpinan transaksional menekankan bahwa sistem penghargaan dan hukuman sebagai pengukur kinerja sangat penting untuk menumbuhkan rasa percaya diri, semangat kerja, dan komitmen karyawan. Sebaliknya, teori kepemimpinan transformasional berpendapat bahwa seorang pemimpin yang mampu memberikan inspirasi dan keteladanan akan menumbuhkan rasa percaya diri karyawannya. Gaya kepemimpinan kepala toko di tempat kerja yang padat dan terstruktur seperti Indomaret sangat memengaruhi produktivitas dan suasana kerja. Pemimpin yang komunikatif, jujur, dan memotivasi akan menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan menyenangkan.

Minimarket bukan sekadar tempat transaksi jual beli. Ia merupakan ruang kerja yang hidup, yang beroperasi hampir sepanjang waktu dan mengandalkan ketahanan fisik serta mental karyawan di dalamnya. Secara formal, minimarket didefinisikan sebagai unit usaha ritel yang menyediakan barang kebutuhan sehari-hari dalam skala kecil hingga menengah. Namun dalam praktiknya, minimarket menjadi ruang kerja dengan ritme cepat, beban kerja berulang, dan tuntutan pelayanan yang konsisten setiap hari. Dalam kondisi tersebut, kinerja karyawan menjadi faktor kunci yang menentukan keberhasilan operasional perusahaan.

Salah satu permasalahan yang kerap muncul dalam sektor ritel modern adalah menurunnya kinerja karyawan, yang bukan semata-mata disebabkan oleh kemampuan individu, melainkan juga oleh faktor organisasi. Kinerja karyawan dapat menurun ketika terdapat ketidaksesuaian antara tuntutan pekerjaan, sistem kepemimpinan, dan kebutuhan psikologis karyawan. Robbins dan Judge (2021) menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil interaksi antara kemampuan, motivasi, dan lingkungan kerja, sehingga kegagalan organisasi dalam mengelola faktor-faktor tersebut dapat berdampak langsung pada produktivitas dan kualitas pelayanan.

Dalam konteks organisasi ritel, gaya kepemimpinan transaksional banyak diterapkan karena dinilai sesuai dengan karakteristik pekerjaan yang menuntut kedisiplinan, kepatuhan terhadap SOP, dan pencapaian target. Bass dan Riggio (2020) menjelaskan bahwa kepemimpinan transaksional menekankan hubungan pertukaran antara pemimpin dan bawahan, di mana karyawan diberikan imbalan apabila mampu memenuhi standar dan target kerja, serta dikenakan sanksi apabila tidak memenuhi ketentuan yang telah ditetapkan. Gaya kepemimpinan ini berfokus pada kejelasan tugas, pengawasan, dan kontrol kinerja.

Meskipun efektif dalam menjaga stabilitas operasional, kepemimpinan transaksional berpotensi menimbulkan masalah apabila diterapkan secara kaku dan terlalu menekankan target tanpa memperhatikan kondisi psikologis karyawan. Northouse (2021) menyatakan bahwa kepemimpinan transaksional dapat menurunkan keterlibatan kerja apabila karyawan hanya diposisikan sebagai pelaksana tugas tanpa dukungan motivasional yang memadai. Dalam jangka panjang, kondisi ini dapat berdampak pada menurunnya semangat kerja dan kinerja karyawan.

Motivasi kerja merupakan faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan. Motivasi kerja mencerminkan dorongan internal dan eksternal yang membuat karyawan bersedia mengerahkan usaha secara optimal dalam bekerja. Herzberg (2019) menjelaskan bahwa motivasi kerja berhubungan langsung dengan kepuasan kerja, tanggung jawab, dan pencapaian prestasi. Karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik dibandingkan karyawan dengan motivasi kerja rendah.

Dr. Junengsih S.Pd, M.M menjelaskan bahwa motivasi kerja adalah dorongan atau kekuatan yang berasal dari dalam maupun luar diri seseorang yang menimbulkan semangat, arah, dan ketekunan dalam bekerja untuk mencapai tujuan atau target yang telah ditetapkan.

Dalam sektor ritel modern, motivasi kerja karyawan sering kali dipengaruhi oleh sistem insentif, penghargaan, hubungan dengan atasan, serta kejelasan aturan kerja. Data Deloitte (2022) menunjukkan bahwa sekitar 62% karyawan sektor ritel mengalami penurunan motivasi kerja akibat tekanan target dan beban kerja, sementara 56% responden menyatakan bahwa rendahnya apresiasi dari atasan berdampak langsung pada penurunan kinerja. Temuan ini menegaskan bahwa motivasi kerja memiliki peran strategis dalam menjaga kinerja karyawan ritel.

Kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang atau karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar atau target yang telah ditetapkan. Kinerja karyawan dalam sektor ritel dapat berdampak langsung pada kualitas pelayanan, kepuasan pelanggan, dan citra perusahaan. Kesalahan kecil seperti pelayanan yang lambat, kurangnya keramahan, atau ketidaktepatan stok barang dapat memengaruhi loyalitas pelanggan. Oleh karena itu, perusahaan ritel perlu memahami secara

mendalam faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, khususnya gaya kepemimpinan transaksional dan motivasi kerja.

Kondisi tersebut juga relevan dengan operasional Indomaret di wilayah Bogor Selatan, yang merupakan salah satu wilayah dengan tingkat persaingan ritel modern yang cukup tinggi. Banyaknya gerai minimarket dalam satu wilayah menuntut setiap gerai Indomaret untuk menjaga kinerja karyawan agar tetap optimal. Berdasarkan observasi awal peneliti, terdapat indikasi bahwa sebagian karyawan Indomaret di Bogor Selatan menghadapi tekanan kerja yang cukup tinggi, terutama terkait target penjualan, sistem kerja shift, serta pengawasan yang ketat dari atasan.

Untuk memperkuat gambaran permasalahan tersebut, peneliti melakukan pra-survei awal terhadap 15 orang karyawan Indomaret di wilayah Bogor Selatan pada bulan Oktober 2025. Hasil pra-survei menunjukkan bahwa:

38% karyawan menyatakan bahwa target kerja yang ditetapkan atasan dirasakan cukup memberatkan dan berdampak pada penurunan semangat kerja.

1. 42% karyawan menyatakan bahwa sistem kepemimpinan yang menekankan hukuman dan penghargaan membuat mereka bekerja hanya untuk memenuhi kewajiban, bukan untuk meningkatkan kualitas kerja.
2. 35% karyawan menyatakan mengalami penurunan motivasi kerja yang ditandai dengan berkurangnya inisiatif dan antusiasme dalam melayani pelanggan.
3. Hasil pra-survei tersebut menunjukkan adanya indikasi penurunan motivasi dan kinerja karyawan yang diduga berkaitan dengan gaya kepemimpinan transaksional dan kondisi motivasi kerja karyawan. Oleh karena itu, diperlukan kajian ilmiah untuk menganalisis sejauh mana gaya kepemimpinan transaksional dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Indomaret di Bogor Selatan.

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Desain penelitian ini disusun berdasarkan kerangka research onion yang dikemukakan oleh Saunders dkk., yang memandang penelitian sebagai suatu proses berlapis mulai dari filosofi hingga teknik analisis data. Penelitian ini diawali dengan perumusan hipotesis berdasarkan teori yang relevan, kemudian dilakukan pengumpulan data melalui kuesioner, dan diakhiri dengan pengujian hipotesis menggunakan analisis statistik.

Berdasarkan filosofi riset, penelitian ini menganut positivisme, yaitu pandangan bahwa fenomena sosial dapat diukur secara objektif dan dianalisis menggunakan metode ilmiah. Paradigma penelitian yang digunakan adalah deduktif, di mana teori dan konsep yang telah ada digunakan sebagai dasar untuk merumuskan hipotesis, yang selanjutnya diuji melalui data empiris.

Strategi penelitian yang digunakan adalah survei, dengan instrumen utama berupa kuesioner tertutup yang disusun berdasarkan indikator-indikator variabel penelitian. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif, karena data yang dikumpulkan berbentuk angka dan dianalisis menggunakan teknik statistik.

Penelitian ini bersifat cross-sectional, yaitu data dikumpulkan pada satu waktu tertentu tanpa melakukan pengamatan berulang dalam jangka panjang. Teknik dan prosedur penelitian meliputi pengumpulan data, pengolahan data, analisis data, serta penarikan kesimpulan.

Bagian desain penelitian ini juga menekankan bagaimana caranya merubah pertanyaan dan tujuan penelitian menjadi proyek riset. Ini dilakukan dengan cara membagi proyek riset menjadi beberapa bagian seperti filosofi riset, paradigma, strategi, dan metode (Saunders et al., 2023). Hal ini terlampir seperti tabel di bawah.

No	Research Design Parts		Approaches
1	Filosofi riset		Positivism
2	Paradigma riset		Deduktif
3	Strategi riset		Survei atau kuesioner
4	Metode Riset	Pilihan	Metode kuantitatif
		Waktu	Cross-sectional
		Teknik dan prosedur	Pengumpulan data dan analisa
Sumber: Saunders et al. (2023)			

Konteks Penelitian

Konteks penelitian difokuskan pada kondisi kerja karyawan Indomaret yang berinteraksi langsung dengan pelanggan, menjalankan tugas operasional harian, serta berada di bawah pengawasan pimpinan toko. Gaya kepemimpinan transaksional yang diterapkan oleh atasan dan tingkat motivasi kerja yang dimiliki karyawan diperkirakan berperan besar dalam memengaruhi kualitas dan kuantitas kinerja karyawan.

Responden penelitian berasal dari berbagai posisi kerja, seperti kasir, pramuniaga, dan kepala toko, sehingga penelitian ini mampu menggambarkan kondisi kinerja karyawan secara menyeluruh di wilayah Bogor Selatan.

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data merupakan tahap penting dalam penelitian ini untuk memperoleh informasi yang valid dan relevan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan transaksional dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Indomaret di Kota Bogor Selatan. Teknik pengumpulan data yang digunakan disesuaikan dengan jenis data dan tujuan penelitian agar hasil penelitian dapat dianalisis secara akurat dan mendukung pengambilan kesimpulan. Dalam penelitian ini, data yang dikumpulkan bersifat primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari responden melalui kuesioner. Selain itu, data sekunder juga digunakan

sebagai pelengkap, berupa dokumen perusahaan, laporan kinerja, dan referensi literatur yang mendukung kerangka teori penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Data

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Data penelitian diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan Indomaret yang menjadi responden penelitian. Jumlah responden yang terlibat dalam penelitian ini sebanyak 50 orang, dan seluruh kuesioner yang dibagikan dinyatakan layak diolah karena terisi lengkap. Instrumen penelitian disusun dalam bentuk pernyataan tertutup menggunakan skala Likert lima tingkat, yaitu: (1) Sangat Tidak Setuju, (2) Tidak Setuju, (3) Netral, (4) Setuju, dan (5) Sangat Setuju. Penggunaan skala Likert bertujuan untuk mengukur persepsi responden secara kuantitatif terhadap variabel yang diteliti.

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari:

1. Gaya Kepemimpinan Transaksional (X_2), yang diukur melalui beberapa indikator kepemimpinan berbasis penghargaan dan pengawasan kerja.
2. Motivasi Kerja (X_1), yang mencerminkan dorongan internal dan eksternal karyawan dalam melaksanakan pekerjaan.
3. Kinerja Karyawan (Y), yang diukur berdasarkan sepuluh indikator perilaku kerja yang mencerminkan kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, tanggung jawab, serta kerja sama.

Seluruh data yang diperoleh selanjutnya diolah menggunakan program IBM SPSS Statistics. Tahapan analisis data meliputi uji validitas dan reliabilitas instrumen, uji asumsi klasik (normalitas dan heteroskedastisitas), serta analisis regresi linear berganda untuk menguji hubungan dan pengaruh antar variabel penelitian.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk memastikan bahwa model regresi linear berganda yang digunakan telah memenuhi syarat statistik, sehingga hasil analisis regresi dapat diinterpretasikan secara valid dan reliabel. Uji asumsi klasik yang dilakukan dalam penelitian ini meliputi uji normalitas dan uji heteroskedastisitas.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk memastikan bahwa instrumen penelitian yang digunakan mampu mengukur variabel secara tepat dan konsisten. Pada penelitian ini, pengujian dilakukan terhadap instrumen variabel Kinerja Karyawan yang terdiri dari 10 item pernyataan (Y_1 – Y_{10}). Pengolahan data dilakukan menggunakan bantuan perangkat lunak IBM SPSS Statistics.

Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana item pernyataan dalam kuesioner mampu mengukur konstruk yang diteliti. Pengujian validitas dilakukan menggunakan **korelasi Pearson Product Moment**, yaitu dengan membandingkan nilai **koefisien korelasi (r hitung)** masing-masing item dengan **nilai r tabel**.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui tingkat konsistensi internal instrumen penelitian. Pada penelitian ini, uji reliabilitas dilakukan menggunakan metode Cronbach's Alpha.

Uji Korelasi

Uji korelasi dilakukan untuk mengetahui **tingkat keeratan hubungan** antara variabel **Motivasi Kerja (X_1)** dan **Gaya Kepemimpinan Transaksional (X_2)** dengan **Kinerja Karyawan (Y)**. Uji korelasi yang digunakan adalah **korelasi Pearson**, karena data berskala interval dan berdistribusi mendekati normal

Uji Determinasi (R^2)

Uji determinasi dilakukan untuk mengetahui **seberapa besar kontribusi variabel independen** dalam menjelaskan variasi variabel dependen.

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	0,891	0,795	0,786

Tabel 4. 1 Uji Determinasi

Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui **pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial** terhadap variabel dependen.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data terhadap 50 karyawan Indomaret di wilayah Bogor Selatan menggunakan analisis regresi linear berganda dengan tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$, maka kesimpulan penelitian yang menjawab rumusan masalah adalah sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan transaksional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Indomaret di Bogor Selatan.

Hasil uji parsial (uji t) menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan transaksional memiliki nilai signifikansi (Sig.) $< 0,05$, sehingga hipotesis diterima. Hal ini membuktikan bahwa penerapan

sistem penghargaan, pengawasan, serta kejelasan target kerja mampu meningkatkan kinerja karyawan, baik dari aspek produktivitas, disiplin kerja, maupun kualitas pelayanan.

2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Indomaret di Bogor Selatan.

Berdasarkan hasil uji t, variabel motivasi kerja menunjukkan nilai signifikansi (Sig.) $< 0,05$, yang berarti motivasi kerja memiliki pengaruh nyata terhadap kinerja karyawan. Karyawan dengan tingkat motivasi kerja yang lebih tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih optimal dalam memenuhi target kerja dan menjalankan tanggung jawab operasional.

3. Gaya kepemimpinan transaksional dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Indomaret di Bogor Selatan.

Hasil uji simultan (uji F) menunjukkan nilai signifikansi $< 0,05$, yang menandakan bahwa kedua variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selain itu, nilai koefisien determinasi (R^2) menunjukkan bahwa kepemimpinan transaksional dan motivasi kerja mampu menjelaskan sebagian variasi kinerja karyawan, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan Indomaret di Bogor Selatan dipengaruhi secara signifikan oleh gaya kepemimpinan transaksional dan motivasi kerja, baik secara parsial maupun simultan. Temuan ini menegaskan bahwa keberhasilan pengelolaan kinerja karyawan ritel modern sangat bergantung pada efektivitas kepemimpinan serta kemampuan perusahaan dalam menjaga dan meningkatkan motivasi kerja karyawan.

Saran

Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transaksional dan motivasi kerja memengaruhi kinerja karyawan Indomaret di Kota Bogor Selatan. Oleh karena itu, penelitian ini harus dilakukan dengan cara yang dapat bermanfaat bagi perusahaan dan semua pihak terkait. Diharapkan saran-saran yang diberikan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan saat membuat kebijakan manajemen. Selain itu, mereka juga dapat digunakan sebagai acuan untuk penelitian lebih lanjut.

Agar tujuan perusahaan dapat tercapai secara optimal dan berkelanjutan, sinergi antara pimpinan, manajemen, dan karyawan diperlukan. Ini karena peningkatan kinerja karyawan bergantung pada peran pimpinan dalam menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat serta upaya perusahaan dalam menjaga dan meningkatkan motivasi kerja karyawan.

Rekomendasi atau Saran untuk manajemen Indomaret di Kota Bogor Selatan adalah sebagai berikut:

1. Manajemen harus terus menerapkan gaya kepemimpinan transaksional yang efektif, terutama dalam hal memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi dan memberi sanksi yang adil bagi

mereka yang melanggar aturan kerja. Manajemen juga harus meningkatkan program motivasi kerja mereka dengan memberikan insentif dan bonus kinerja.

2. Pemimpin atau kepala toko diharapkan dapat memberikan arahan kerja yang jelas, melakukan pengawasan secara teratur, dan memberikan umpan balik terhadap hasil kerja karyawan. Mereka juga diharapkan dapat berkomunikasi dengan baik dengan karyawan mereka untuk menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan menyenangkan, yang pada akhirnya akan menghasilkan peningkatan kinerja karyawan.
3. Karyawan Indomaret diharapkan dapat meningkatkan motivasi kerja mereka sendiri dengan meningkatkan sikap disiplin, tanggung jawab, dan komitmen terhadap pekerjaan mereka. Mereka juga diharapkan dapat menggunakan sistem penghargaan dan evaluasi kinerja untuk mendorong mereka untuk terus meningkatkan kualitas dan kuantitas pekerjaan mereka.
4. Agar penelitian ini dapat dibandingkan dan digeneralisasi dengan lebih baik, peneliti selanjutnya harus memperluasnya dengan memasukkan variabel tambahan yang dapat memengaruhi kinerja karyawan, seperti stres di tempat kerja, kepuasan kerja, budaya organisasi, dan lingkungan kerja. Selain itu, penelitian ini juga dapat dilakukan pada perusahaan ritel lain di lingkungan yang lebih luas.

DAFTAR PUSTAKA

- Adinata, R. S., & Yuniarto, A. (2024). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan*. *Jesya: Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah*, 7(2).
- Adriansyah, M. A., Setiawan, M., & Yuniarinto, A. (2020). *The Influence of Transactional Leadership Style and Work Culture on Work Performance Mediated by Work Motivation*. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 18(3), 563–571.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). *Job Demands–Resources Theory: Taking stock and looking forward*. *Journal of Occupational Health Psychology*.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26 (10th ed.)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2022). *Multivariate Data Analysis*.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2022). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) (3rd ed.)*. Sage Publications.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Junengsih, J. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pesat Jaya Utama Jakarta Pusat. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 8(1).

- Likert, R. (1932). *A technique for the measurement of attitudes*.
- Lishandy, N. P., Al Musadieq, M., & Hutahayan, B. (2023). *The Influence of Transformational Leadership and Transactional Leadership on Employee Performance with Work Motivation as an Intervening Variable*. Wacana: Jurnal Sosial dan Humaniora, 26(2).
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Margono, S., Prasetyo, A., & Lestari, R. (2024). *Pengaruh motivasi kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan*. Jurnal Manajemen dan Bisnis, 11(2), 145–156.
- Nielsen, K., & Kuvaas, B. (2023). *Transactional leadership and employee performance outcomes*. *Leadership & Organization Development Journal*.
- Putri, M. S. O., Alie, J., & Roswaty. (2025). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 6 Palembang*. JEMSI: Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi, 11(2).
- Rahmanda, A., & Rino, R. (2025). *Gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan: Peran motivasi kerja sebagai variabel pendukung*. Jurnal Ilmu Manajemen, 9(1), 55–67.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior*. New Jersey: Pearson Education.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Organizational Behavior (18th ed.)*. Pearson.
- Saputri, D. A., Nugroho, B. S., & Hidayat, T. (2024). *Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada sektor ritel*. Jurnal Ekonomi dan Manajemen, 18(1), 23–34.
- Saunders, M., Lewis, P., & Thornhill, A. (2023). *Research Methods for Business Students*.
- Sembiring, R. S., Lumbanraja, P., & Absah, Y. (2024). *The Effect of Transactional Leadership Application on Employee Performance Through Work Motivation*. Journal of International Conference Proceedings.
- Stabl, G. K., et al. (2022). *Strategic Human Resource Management and performance*. *Human Resource Management Review*.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Utami, L. S., & Suryamartono, I. S. (2025). *Pengaruh Motivasi Intrinsik, Gaya Kepemimpinan Transaksional, Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan*. Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ), 6(3), 1579–1589.
- Wahyuni, N. P. D., Purwandari, D. A., & Syah, T. Y. R. (2019). *Transactional Leadership, Motivation and Employee Performance*. *Journal of Multidisciplinary Academic*.