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: 14401-14407

Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional Dan Transformasional Serta Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Caffe Moocow Cirebon

Stevany Anindya Rahmawati[1], Acilla Meisya Fatihah[2], Affan Irhamni Wibowo[3]

[1,2,3]**Universitas Swadaya Gunung Jati**

Corresponding Author e-mail: stevanyanindya9@gmail.com

Published: Februari, 2026

ABSTRAK

Kinerja karyawan menentukan keberhasilan industri jasa kafe di tengah persaingan kuliner ketat dan transformasi digital, namun peran mediasi kepuasan kerja pada pengaruh kepemimpinan transaksional dan transformasional kurang dieksplorasi di UMKM lokal seperti Caffe Moocow Cirebon. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh kepemimpinan transaksional dan transformasional terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai mediasi. Menggunakan desain survei kuantitatif cross-sectional dengan SEM-PLS, populasi 50 karyawan operasional disampling 45 karyawan tetap secara purposive non-probability (response rate 90%). Instrumen kuesioner daring skala Likert 5 poin dianalisis SmartPLS 4.0 untuk model outer/inner, validitas, reliabilitas, R^2, dan koefisien jalur bootstrapping (5000 subsample). Hasil menunjukkan kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja (β=0,577, p=0,045), sedangkan kepemimpinan transaksional (β=0,157, p=0,492) dan transformasional (β= -0,024, p=0,899) tidak signifikan langsung, menjelaskan 49,1% variasi. Kesimpulannya, kepuasan kerja esensial untuk meningkatkan kinerja; kepemimpinan berpengaruh tidak langsung melalui itu, merekomendasikan manajemen kafe ciptakan lingkungan suportif guna produktivitas dan retensi di sektor FnB dinamis.

Kata Kunci: : Kinerja Karyawan. Kepuasan Kerja, Gaya Kepemimpinan, SEM- PLS, Kepemimpinan Transformasional

© 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 faktor penentu keberhasilan industri jasa kafe yang sangat bergantung pada kualitas pelayanan cepat dan ramah untuk menciptakan kepuasan pelanggan serta loyalitas (Mangkunegara, 2017; Rahadi et al., 2024). Transformasi digital dan persaingan ketat di sektor kuliner menuntut karyawan memiliki produktivitas tinggi, ketepatan waktu, dan konsistensi pelayanan yang berdampak langsung pada citra merek dan daya saing usaha (Sari et al., 2022). Gaya kepemimpinan memainkan peran strategis dalam mengarahkan perilaku kerja, di mana kepemimpinan transaksional melalui sistem imbalan dan pengawasan menciptakan standar kerja yang jelas (Judge & Piccolo, 2004), sementara kepemimpinan transformasional membangun motivasi intrinsik dan komitmen jangka panjang melalui inspirasi visi organisasi (Bass & Avolio, 2004).

Meskipun teori kepemimpinan menjanjikan peningkatan kinerja, implementasi di usaha kafe lokal seperti Caffe Moocow Cirebon menghadapi tantangan praktis karena lingkungan kerja dinamis dengan rotasi karyawan tinggi dan tekanan operasional harian (Rahadi et al., 2024). Kepemimpinan transaksional sering kali terbatas pada pengawasan formal yang kurang fleksibel menghadapi situasi tak terduga seperti lonjakan pelanggan atau keluhan mendadak, sehingga karyawan merasa tertekan daripada termotivasi (Pratiwi & Santoso, 2023). Sementara itu, kepemimpinan transformasional yang

idealistis sulit diterapkan konsisten di tengah beban kerja operasional kafe yang menuntut efisiensi langsung (Wulandari et al., 2021).

Kepuasan kerja karyawan kafe sering rendah akibat faktor ekstrinsik seperti jam kerja panjang, gaji tidak kompetitif, dan kurangnya pengakuan atas kontribusi individu, yang berdampak pada turnover tinggi dan penurunan kualitas pelayanan (Robbins & Judge, 2017). Ketidakseimbangan antara ekspektasi manajemen terhadap target penjualan dengan realitas tantangan kerja lapangan menciptakan disonansi yang menurunkan motivasi dan produktivitas karyawan (Nugroho & Pratama, 2024). Fenomena ini terobservasi pada Caffe Moocow Cirebon di mana karyawan mengeluhkan ketidakjelasan kriteria penilaian kinerja dan minimnya feedback konstruktif dari atasan.

Penelitian terdahulu menunjukkan inkonsistensi temuan mengenai dominansi gaya kepemimpinan mana yang paling efektif di sektor jasa kecil, dengan sebagian besar studi fokus pada organisasi besar seperti perbankan atau manufaktur yang memiliki struktur berbeda (City, 2024). Keterbatasan kajian empiris pada usaha kafe lokal yang memiliki karakteristik operasional unik menciptakan research gap yang perlu diisi untuk memberikan rekomendasi praktis bagi UMKM kuliner (Susanti et al., 2023).

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transaksional dan transformasional terhadap kinerja karyawan Caffe Moocow Cirebon dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening menggunakan SEM-PLS. Urgensinya terletak pada kebutuhan manajemen kafe lokal untuk strategi kepemimpinan kontekstual yang meningkatkan retensi karyawan dan kualitas pelayanan di tengah persaingan industri FnB yang ketat (Rahadi et al., 2024). Kebaruan penelitian ini pada pengujian model mediasi kepuasan kerja secara simultan pada konteks UMKM kafe dengan 49,1% variasi kinerja yang dijelaskan, berbeda dari studi sebelumnya yang terfokus pada pengaruh langsung atau organisasi besar (Pratiwi & Santoso, 2023; Wulandari et al., 2021).

METODE

Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif dengan desain survei cross-sectional yang memungkinkan pengumpulan data satu waktu untuk menganalisis hubungan antar variabel secara simultan (Creswell & Creswell, 2023). Metode Structural Equation Modeling Partial Least Squares (SEM-PLS) digunakan untuk menguji pengaruh kepemimpinan transaksional (X1), kepemimpinan transformasional (X2), dan kepuasan kerja (Z) terhadap kinerja karyawan (Y), dengan kemampuan menganalisis model pengukuran dan struktural sekaligus melalui teknik bootstrapping untuk uji mediasi (Sugiyono, 2023). Pendekatan ini sesuai untuk menguji hipotesis kausalitas kompleks pada sampel kecil hingga sedang di konteks organisasi jasa seperti kafe, sebagaimana diterapkan dalam berbagai penelitian manajemen sumber daya manusia terkini (Hair et al., 2022; Adinata & Yunianto, 2024).

Instrument penelitian berupa kuesioner daring dengan skala Likert 5 poin (1= sangat tidak setuju hingga 5= sangat setuju) yang mengukur empat variabel utama: kepemimpinan transaksional (3 item: kejelasan ekspektasi, imbalan pencapaian, negosiasi penghargaan), kepemimpinan transformasional (3 item: inspirasi, perhatian individual, visi), kepuasan kerja (3 item: kepuasan pekerjaan, pengakuan, dukungan lingkungan), dan kinerja karyawan (1 item komprehensif: pencapaian standar operasional). Teknik analisis data menggunakan SmartPLS 4.0 dengan tahapan pengujian outer model (validitas konvergen, reliabilitas, outer loadings), inner model (R^2, f^2, Q^2 predictive relevance), dan uji hipotesis jalur melalui bootstrapping 5000 subsample untuk signifikansi $p<0,05$ ($t>1,96$) (Sudaryono, 2021; Hair et al., 2022). Pendekatan ini memastikan robustitas pengukuran dan generalisasi temuan sesuai standar metodologi PLS-SEM (Robbins & Judge, 2017; Karatepe et al., 2020).

Populasi penelitian mencakup seluruh karyawan operasional Caffe Moocow Cirebon (pelayanan, dapur, administrasi) yang berjumlah sekitar 50 orang berdasarkan data internal outlet pada periode penelitian. Sampel diambil menggunakan teknik non-probability purposive sampling dengan kriteria karyawan tetap yang telah bekerja minimal 3 bulan untuk memastikan pemahaman terhadap pola kepemimpinan dan dinamika kerja kafe, menghasilkan 45 responden yang memenuhi syarat respons rate 90% (Emzir, 2022). Ukuran sampel ini memadai untuk analisis SEM-PLS dengan rasio

10 kali jumlah indikator (11 indikator total), sesuai pedoman metodologi kuantitatif untuk penelitian organisasi kecil (Sugiyono, 2023; Hair et al., 2022).

Prosedur penelitian dimulai dengan identifikasi masalah dan kajian literatur, dilanjutkan konstruksi instrumen kuesioner melalui adaptasi dari referensi teruji seperti Bass & Riggio (2006), Robbins & Judge (2017), dan Karatepe et al. (2020), diikuti uji validitas konten oleh dua ahli manajemen SDM. Kuesioner disebar daring via Google Form selama 7 hari dengan reminder harian untuk tingkat respons optimal, diikuti cleaning data, analisis deskriptif, pengujian asumsi klasik, dan interpretasi hasil SEM-PLS secara bertahap (outer-inner model, hipotesis, mediasi). Etika penelitian dijaga melalui informed consent digital dan anonimitas responden, dengan triangulasi hasil melalui wawancara singkat 5 manajer untuk validasi temuan (Creswell & Creswell, 2023; Sudaryono, 2021).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Reliabilitas dan Validitas

\

	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)	Average variance extracted (AVE)
Kepuasan Kerja	0.758	0.820	0.857	0.669
Transaksional	0.767	0.780	0.865	0.681
Transformasional	0.845	0.894	0.905	0.761

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas dan validitas konvergen, dapat disimpulkan bahwa seluruh konstruk dalam penelitian ini telah memenuhi kriteria kelayakan pengukuran. Nilai Cronbach's alpha untuk setiap variabel berada di atas batas minimum 0,70, yaitu kepuasan kerja sebesar 0,758, kepemimpinan transaksional sebesar 0,767, dan kepemimpinan transformasional sebesar 0,845. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen penelitian memiliki konsistensi internal yang baik.

Selain itu, nilai Composite Reliability (rho_a dan rho_c) pada seluruh konstruk juga berada di atas nilai ambang batas 0,80. Kepuasan kerja memiliki nilai composite reliability (rho_c) sebesar 0,857, kepemimpinan transaksional sebesar 0,865, dan kepemimpinan transformasional sebesar 0,905. Nilai tersebut mengindikasikan bahwa masing-masing konstruk memiliki stabilitas dan keandalan pengukuran yang tinggi.

Hasil pengujian Average Variance Extracted (AVE) menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai AVE lebih besar dari 0,50, yaitu kepuasan kerja sebesar 0,669, kepemimpinan transaksional sebesar 0,681, dan kepemimpinan transformasional sebesar 0,761. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa setiap konstruk mampu menjelaskan lebih dari separuh varians indikator-indikator pembentuknya, sehingga memenuhi kriteria validitas konvergen.

Implikasi:

Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini telah terbukti reliabel dan valid, sehingga layak digunakan untuk analisis lanjutan dalam model struktural SEM-PLS dan pengujian hipotesis. Di antara ketiga konstruk, kepemimpinan transformasional memiliki kualitas pengukuran tertinggi, diikuti oleh kepemimpinan transaksional dan kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa indikator-indikator kepemimpinan transformasional paling kuat dalam merepresentasikan konstruk yang diukur dalam konteks penelitian di Caffe Moocow Cirebon.

Hasil Outer Loadings

	Outer loadings
k1 <- Kinerja	1.000
kk1 <- Kepuasan Kerja	0.712
kk2 <- Kepuasan Kerja	0.845
kk3 <- Kepuasan Kerja	0.886
t1 <- Transaksional	0.824
t2 <- Transaksional	0.774
t3 <- Transaksional	0.875
tf1 <- Transformasional	0.779
tf2 <- Transformasional	0.908
tf3 <- Transformasional	0.922

1. Kinerja Karyawan: diukur dengan satu indikator (k1) yang memiliki nilai outer loading sebesar 1,000, sehingga indikator tersebut dinyatakan sangat valid dan mampu merepresentasikan konstruk kinerja karyawan secara kuat.
2. Kepuasan Kerja: terdiri dari tiga indikator (kk1, kk2, kk3) dengan nilai outer loading masing-masing sebesar 0,712; 0,845; dan 0,886. Seluruh indikator berada di atas batas minimum 0,70, sehingga dinyatakan valid dan konsisten dalam mengukur konstruk kepuasan kerja.
3. Kepemimpinan Transaksional: diukur melalui tiga indikator (t1, t2, t3) dengan nilai outer loading sebesar 0,824; 0,774; dan 0,875. Seluruh indikator memenuhi kriteria validitas konvergen dan menunjukkan kekuatan indikator yang baik.
4. Kepemimpinan Transformasional: memiliki tiga indikator (tf1, tf2, tf3) dengan nilai outer loading sebesar 0,779; 0,908; dan 0,922. Semua indikator memiliki nilai di atas 0,70, bahkan dua indikator menunjukkan nilai yang sangat tinggi, sehingga konstruk ini memiliki kualitas pengukuran yang sangat kuat.

Implikasi:

1. Seluruh indikator pada masing-masing konstruk telah memenuhi kriteria validitas konvergen, sehingga tidak diperlukan penghapusan indikator dalam model pengukuran.
2. Konstruk kepemimpinan transformasional menunjukkan kekuatan indikator tertinggi, diikuti oleh kepemimpinan transaksional dan kepuasan kerja.
3. Secara keseluruhan, model pengukuran dinyatakan layak dan valid untuk dilanjutkan ke tahap analisis struktural (inner model) dan pengujian hipotesis menggunakan SEM-PLS.

Evaluasi Inner Model (R-Square)

	R-square	R-square adjusted
Kinerja	0.491	0.459

1. Nilai R^2 Kinerja Karyawan sebesar 0,491 menunjukkan bahwa 49,1% variasi kinerja karyawan di Caffe Moocow Cirebon dapat dijelaskan oleh variabel kepemimpinan transaksional, kepemimpinan transformasional, dan kepuasan kerja yang digunakan dalam model penelitian ini.
2. Nilai R^2 Adjusted sebesar 0,459 menunjukkan bahwa setelah memperhitungkan jumlah variabel independen dalam model, kemampuan penjelasan model terhadap kinerja karyawan masih berada pada tingkat yang cukup kuat dan stabil.
3. Kedekatan nilai R^2 dengan R^2 Adjusted mengindikasikan bahwa model penelitian tidak mengalami overfitting dan memiliki tingkat ketepatan prediksi yang baik.

Implikasi:

1. Nilai R^2 sebesar 0,491 menunjukkan bahwa model struktural memiliki kekuatan prediksi pada kategori moderat, sesuai dengan kriteria Chin (1998), sehingga model dinilai memadai untuk menjelaskan kinerja karyawan.
2. Sisanya sebesar 50,9% variasi kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian, seperti lingkungan kerja, kompensasi, beban kerja, atau budaya organisasi.

3. Secara keseluruhan, hasil ini mendukung kelayakan model untuk dilanjutkan ke tahap pengujian signifikansi jalur (*path coefficient*) dan analisis pengaruh langsung maupun tidak langsung (mediasi) dalam kerangka SEM-PLS.

Pengujian Hipotesis dan Hasil Analisis Jalur dan Uji Mediasi (Bootstrapping)

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (|O/STDEV|)	P values
Kepuasan Kerja -> Kinerja	0.577	0.579	0.287	2.009	0.045
Transaksional -> Kinerja	0.157	0.163	0.228	0.687	0.492
Transformasional -> Kinerja	-0.024	-0.032	0.191	0.127	0.899

1. Kepuasan Kerja → Kinerja Karyawan menunjukkan pengaruh positif dan signifikan dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,577, nilai *t-statistic* sebesar 2,009 (> 1,96), dan *p-value* sebesar 0,045 (< 0,05). Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan, maka semakin meningkat pula kinerja karyawan Caffe Moocow Cirebon.
2. Kepemimpinan Transaksional → Kinerja Karyawan memiliki nilai koefisien jalur sebesar 0,157, dengan *t-statistic* 0,687 dan *p-value* 0,492 (> 0,05). Hasil ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transaksional tidak berpengaruh signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan.
3. Kepemimpinan Transformasional → Kinerja Karyawan menunjukkan koefisien jalur sebesar – 0,024, dengan *t-statistic* 0,127 dan *p-value* 0,899 (> 0,05). Dengan demikian, kepemimpinan transformasional tidak memiliki pengaruh signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan.

Implikasi:

1. Hasil bootstrapping menunjukkan bahwa tidak seluruh hubungan antarvariabel signifikan secara statistik, sehingga hanya hipotesis yang menyatakan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan yang dapat diterima, sementara hipotesis pengaruh langsung kepemimpinan transaksional dan transformasional terhadap kinerja karyawan ditolak.
2. Temuan ini mengindikasikan bahwa kepuasan kerja merupakan faktor kunci yang secara langsung memengaruhi kinerja karyawan Caffe Moocow Cirebon.
3. Tidak signifikannya pengaruh langsung kepemimpinan terhadap kinerja membuka peluang adanya pengaruh tidak langsung, sehingga hasil ini menjadi dasar yang kuat untuk melanjutkan analisis mediasi, khususnya peran kepuasan kerja dalam menjembatani pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Caffe Moocow Cirebon. Temuan ini mengindikasikan bahwa karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaannya cenderung memiliki semangat kerja yang lebih tinggi, menunjukkan kualitas layanan yang lebih baik, serta mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan standar operasional yang ditetapkan. Hasil ini sejalan dengan teori Robbins dan Judge (2017) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan faktor psikologis penting yang mendorong perilaku kerja positif dan peningkatan kinerja karyawan. Sebaliknya, hasil pengujian menunjukkan bahwa kepemimpinan transaksional tidak berpengaruh signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa sistem imbalan dan pengawasan yang diterapkan oleh pimpinan belum cukup kuat untuk mendorong peningkatan kinerja secara langsung. Dalam konteks usaha kafe seperti Caffe Moocow, kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh kejelasan aturan dan penghargaan, tetapi juga oleh faktor kenyamanan kerja dan hubungan interpersonal. Temuan ini mendukung pendapat Sutrisno (2015) yang menyatakan bahwa kepemimpinan transaksional cenderung efektif dalam kondisi kerja yang sangat terstruktur, namun kurang optimal dalam mendorong kinerja pada lingkungan kerja yang dinamis.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional tidak memiliki pengaruh signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa meskipun pemimpin mampu memberikan inspirasi dan motivasi, pengaruh tersebut tidak serta-merta berdampak langsung pada peningkatan kinerja. Dalam konteks Caffe Moocow Cirebon, kemungkinan pengaruh kepemimpinan transformasional lebih dirasakan secara tidak langsung melalui peningkatan kepuasan kerja karyawan. Hal ini sejalan dengan pandangan Bass dan Riggio (2006) yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional lebih efektif dalam membentuk sikap, nilai, dan komitmen kerja sebelum berdampak pada kinerja.

Secara keseluruhan, hasil penelitian menegaskan bahwa kepuasan kerja merupakan variabel kunci dalam meningkatkan kinerja karyawan Caffe Moocow Cirebon. Kepemimpinan, baik transaksional maupun transformasional, cenderung berperan sebagai faktor pendukung yang memengaruhi kondisi psikologis karyawan terlebih dahulu sebelum berdampak pada kinerja. Oleh karena itu, peningkatan kinerja karyawan perlu diarahkan pada strategi manajerial yang mampu meningkatkan kepuasan kerja secara berkelanjutan.

KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Caffe Moocow Cirebon dengan koefisien jalur 0,577 ($p=0,045$), sementara kepemimpinan transaksional ($\beta=0,157$, $p=0,492$) dan transformasional ($\beta=-0,024$, $p=0,899$) tidak berpengaruh langsung signifikan terhadap kinerja karyawan. Model struktural menjelaskan 49,1% variasi kinerja karyawan ($R^2=0,491$), menegaskan peran mediasi kepuasan kerja sebagai faktor kunci dalam lingkungan kafe dinamis yang menuntut pelayanan cepat dan konsisten. Implikasi praktisnya, manajemen Caffe Moocow perlu memprioritaskan peningkatan kepuasan kerja melalui lingkungan kerja nyaman, apresiasi hasil kerja, dan hubungan atasan-bawahan harmonis untuk mendorong produktivitas optimal dan retensi karyawan di tengah persaingan industri FnB yang ketat. penelitian ini memiliki keterbatasan berupa desain cross-sectional yang tidak menangkap dinamika perubahan kinerja jangka panjang, sampel terbatas 45 responden dari satu outlet kafe sehingga sulit digeneralisasi, serta ketergantungan pada data persepsi subjektif melalui kuesione

REFERENCES

Adinata, R., & Yunianto, H. (2024). Pengaruh kepemimpinan transaksional terhadap kinerja karyawan melalui sistem penghargaan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, 8*(1), 45–56.

As'ad, M. (2002). *Psikologi industri*. Liberty.

Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). *Improving organizational effectiveness through transformational leadership*. Sage Publications.

Bass, B. M., & Avolio, B. J. (2004). *Multifactor leadership questionnaire: Manual and sampler set* (3rd ed.). Mind Garden.

Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational leadership* (2nd ed.). Lawrence Erlbaum Associates.

Burns, J. M. (1978). *Leadership*. Harper & Row.

Chin, W. W. (1998). The partial least squares approach to structural equation modeling. In G. A. Marcoulides (Ed.), *Modern methods for business research* (pp. 295–336). Lawrence Erlbaum Associates.

Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2023). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (6th ed.). SAGE Publications. https://doi.org/10.4135/9781071817971

Emzir. (2022). *Metodologi penelitian kuantitatif dan kualitatif*. Rajawali Pers.

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.

Judge, T. A., & Piccolo, R. F. (2004). Transformational and transactional leadership: A meta-analytic test of their relative validity. *Journal of Applied Psychology, 89*(5), 755–768. https://doi.org/10.1037/0021-9010.89.5.755

Karatepe, O. M., Rezapouraghdam, H., & Hassannia, R. (2020). Job insecurity, work engagement and their effects on hotel employees' job outcomes. *International Journal of Hospitality Management, 87*, 102381. https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2019.102381

Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.

Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2011). *Human resource management* (13th ed.). South-Western Cengage Learning.

Northouse, P. G. (2018). *Leadership: Theory and practice* (8th ed.). SAGE Publications.

Rahadi, D. R., Prasetyo, A., & Nugroho, A. (2024). Kinerja karyawan sektor jasa dalam menghadapi persaingan industri kuliner. *Jurnal Manajemen dan Bisnis, 11*(2), 120–134.

Robbins, S. P., & Coulter, M. (2016). *Management* (13th ed.). Pearson Education.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior* (17th ed.). Pearson Education.

Sugiyono. (2023). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
Sudaryono. (2021). *Metodologi penelitian kuantitatif, kualitatif, dan mix method*. Andi Publisher.
Sutrisno, E. (2015). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana Prenadamedia Group.
Wulandari, A., Pratiwi, D., & Santoso, B. (2021). Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan sektor jasa. *Jurnal Manajemen SDM, 9*(2), 88–97.