



# Dampak Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan Housekeeping di Grand Keisha Hotel Yogyakarta

Laraswati<sup>1\*</sup>, Ambar Lestiyo Rini<sup>2</sup>

1,2 AKPARTA Mandala Bhakti

DOI:

<https://doi.org/10.47134/pjpp.v2i4.4736>

\*Correspondence: Laraswati

Email: [laraswati.nc@gmail.com](mailto:laraswati.nc@gmail.com)

Received: 28-06-2025

Accepted: 16-07-2025

Published: 09-08-2025



**Copyright:** © 2024 by the authors. Submitted for open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap motivasi dan kinerja karyawan housekeeping di Grand Keisha Hotel Yogyakarta serta dampaknya terhadap kualitas layanan dan kepuasan tamu. Latar belakang penelitian ini didasari oleh pentingnya peran sumber daya manusia dalam industri perhotelan, khususnya pada departemen housekeeping yang bertanggung jawab atas kebersihan dan kenyamanan fasilitas hotel. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional yang diterapkan oleh manajemen hotel mampu meningkatkan motivasi kerja karyawan melalui perhatian personal, apresiasi, dan keterlibatan dalam pengambilan keputusan. Selain itu, kepemimpinan transformasional juga berdampak positif terhadap kinerja karyawan dengan membentuk sikap disiplin, komunikasi dua arah, serta pencapaian standar kerja yang tinggi. Motivasi dan kinerja karyawan yang meningkat dapat memberikan dampak terhadap peningkatan kualitas layanan dan kepuasan tamu, yang pada akhirnya berkontribusi terhadap citra dan daya saing hotel.

**Kata kunci:** Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan, Housekeeping

**Abstract:** This study aims to analyze the influence of transformational leadership on the motivation and performance of housekeeping employees at the Grand Keisha Hotel Yogyakarta, as well as its impact on service quality and guest satisfaction. The background of this research is based on the important role of human resources in the hotel industry, particularly in the housekeeping department, which is responsible for the cleanliness and comfort of hotel facilities. This study used a qualitative approach with data collection techniques through in-depth interviews, observation, and documentation. The results indicate that transformational leadership implemented by hotel management can increase employee work motivation through personal attention, appreciation, and involvement in decision-making. Furthermore, transformational leadership also has a positive impact on employee performance by fostering discipline, two-way communication, and achieving high work standards. Increased employee motivation and performance can impact service quality and guest satisfaction, ultimately contributing to the hotel's image and competitiveness.

**Keywords:** Transformational leadership, work motivation, employee performance, housekeeping

## Pendahuluan

Sektor pariwisata saat ini sedang berkembang pesat di Indonesia, ada banyak faktor pendukung dalam sektor pariwisata salah satunya adalah industri perhotelan. Seiring dengan meningkatnya tingkat kunjungan wisatawan yang datang ke Indonesia membuat hotel berlomba-lomba memberikan terbaik kepada tamu yang datang. Salah satu kota di Indonesia yang menjadi tujuan wisatawan datang ialah kota Yogyakarta dengan berbagai budayanya, sehingga Yogyakarta memiliki banyak hotel untuk yang digunakan untuk singgah para wisatawan. Dalam mempertahankan tamu yang menginap di hotel maka pihak manajemen hotel berupaya untuk menjaga kualitas layanan agar dapat memberikan kepuasan bagi tamu yang menginap dan dapat bersaing secara kompetitif.

Kualitas layanan di hotel dapat dipengaruhi oleh beberapa hal salah satunya adalah Sumber Daya Manusia (SDM). Karena di industri perhotelan, karyawan akan berhubungan langsung dengan tamu sehingga kinerja setiap karyawan akan sangat mempengaruhi kualitas layanan yang diberikan kepada tamu. Semua departemen di hotel memiliki peranan penting dalam meningkatkan kualitas layanan, salah satu departemen yang berperan penting adalah departemen housekeeping.

Departemen housekeeping bertugas sebagai departemen yang bertanggungjawab terhadap kualitas layanan di hotel melalui kebersihan dan kenyamanan kamar serta fasilitas umum, sehingga tamu yang menginap merasa puas terhadap apa yang diberikan oleh pihak hotel. Dalam menjaga kualitas layanan di departemen housekeeping tidak lepas dari kontribusi karyawan yang terlibat. Namun, meskipun kontribusi karyawan housekeeping sangat besar terhadap kepuasan tamu, masalah yang sering dihadapi adalah rendahnya motivasi kerja dan kinerja karyawan.

Motivasi dan kinerja karyawan yang tidak baik bisa disebabkan oleh beberapa hal, seperti kurangnya dorongan dari atasan, kurangnya penghargaan atas pekerjaan yang dilakukan, serta kurangnya keikutsertaan karyawan dalam pengambilan keputusan. Dalam situasi seperti ini, peran seorang pemimpin sangat penting untuk menciptakan suasana kerja yang mendukung, terutama dalam meningkatkan semangat dan hasil kerja karyawan. Salah satu cara pemimpin bisa mengelola hal ini adalah dengan menerapkan gaya kepemimpinan transformasional.

Kepemimpinan transformasional adalah cara memimpin yang bisa memberikan inspirasi, membuat karyawan termotivasi, dan membawa perubahan positif. Pemimpin seperti ini mampu menginspirasi dengan menunjukkan visi yang jelas, menjadi contoh yang baik, serta membantu karyawan berkembang. Gaya kepemimpinan ini bisa membuat karyawan lebih percaya diri dan meningkatkan kinerja mereka, yang selanjutnya memengaruhi peningkatan kualitas pelayanan dan kepuasan tamu. Wang et al. (2022) menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan di mana pemimpin menginspirasi pengikut untuk melampaui kepentingan pribadi demi kebaikan organisasi, serta mendorong inovasi dan pemikiran kreatif.

Penelitian terdahulu menjadi dasar penting dalam memperkuat kerangka teoritis dan memperjelas relevansi studi penelitian mengenai dampak kepemimpinan transformasional terhadap motivasi dan kinerja karyawan housekeeping. Maharani et al., (2021) dalam penelitiannya di hotel A Ubud, menemukan bahwa gaya kepemimpinan positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, hasil ini berarti bahwa semakin baik penerapan gaya kepemimpinan pada sebuah perusahaan, maka dapat membetuk motivasi kerja yang semakin tinggi. Sementara itu, Putra & Sriathi (2014) dalam studi di pusat koperasi unit desa Bali Dwipa Provinsi Bali, menyimpulkan bahwa kepemimpinan gaya kempimpinan transformasional, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini bermakna bahwa gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan disiplin kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Grand Keisha Hotel Yogyakarta, sebagai salah satu hotel yang terletak di kawasan wisata Yogyakarta, memiliki tantangan besar dalam mempertahankan kualitas layanan, khususnya dalam departemen housekeeping. Keberhasilan hotel dalam memberikan layanan terbaik kepada tamu sangat bergantung pada bagaimana manajemen mengelola karyawan housekeeping untuk bekerja dengan penuh motivasi dan memiliki kinerja yang tinggi. Oleh karena itu, penting untuk mengkaji bagaimana penerapan kepemimpinan transformasional dapat memengaruhi motivasi dan kinerja karyawan di departemen housekeeping Grand Keisha Hotel Yogyakarta.

Penelitian ini bertujuan untuk mempelajari pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap semangat kerja dan hasil kerja karyawan housekeeping di hotel ini, serta bagaimana hal itu memengaruhi kepuasan tamu. Dengan memahami dampak kepemimpinan transformasional tersebut, diharapkan dapat ditemukan cara yang lebih baik dalam mengelola karyawan housekeeping, sehingga akhirnya mampu meningkatkan kualitas pelayanan dan kepuasan tamu di Grand Keisha Hotel Yogyakarta.

## Metodologi

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Pendekatan ini dipilih karena memungkinkan peneliti untuk menggambarkan data dari para informan secara rinci melalui berbagai metode pengumpulan data, seperti mengamati langsung di lapangan, melakukan wawancara mendalam, dan memeriksa dokumen terkait. Penelitian kualitatif juga memungkinkan penggunaan berbagai cara pengumpulan data, seperti wawancara intensif, observasi langsung, dan analisis dokumen. Keleluasaan ini memberi kelebihan bagi peneliti untuk menyesuaikan metode yang digunakan sesuai dengan kebutuhan penelitian.

Penelitian kualitatif adalah cara melakukan penelitian yang didasarkan pada pendekatan postpositivisme. Metode ini digunakan untuk mempelajari kondisi objek alami, dengan peneliti sendiri menjadi alat utama. Data yang dikumpulkan berupa catatan, rekaman, atau dokumen yang disimpan sebagai arsip. Selanjutnya, data tersebut diolah dengan cara mengetik dan menyuntingnya dalam bentuk laporan penelitian. Pada tahap

analisis, peneliti memperluas hasil penelitian dengan menggunakan ide dan temuan dari penelitian sebelumnya (Sugiyono, 2020).

Dalam penelitian ini, uji validitas yang digunakan adalah teknik triangulasi. Seperti yang dijelaskan oleh Moleong (2017), teknik triangulasi adalah cara untuk memeriksa keabsahan data dengan membandingkan dan memverifikasi data yang diperoleh menggunakan sumber atau kriteria lain di luar data tersebut.

Menurut Miles dan Huberman dikutip dalam sugiyono (2018), dalam Proses analisis data pada penelitian kualitatif melibatkan diantaranya:

1) Reduksi Data

Analisis data adalah cara untuk mencari dan mengatur data secara rapi yang didapat dari catatan lapangan, catatan lapangan, dan hasil wawancara. Proses ini melibatkan mengelompokkan data ke dalam kategori tertentu, memecahnya ke dalam bagian-bagian kecil, menggabungkan informasi, mencari pola, menentukan hal-hal penting yang perlu dikaji, serta membuat kesimpulan yang mudah dimengerti.

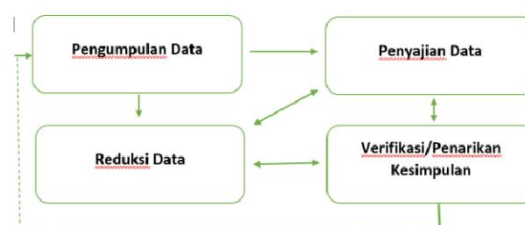
2) Penyajian Data

Data bisa ditampilkan dalam bentuk penjelasan singkat, grafik, diagram alur, hubungan antar kategori, dan lainnya. Dalam penelitian kualitatif, data disajikan dalam bentuk penjelasan atau cerita yang rinci tanpa menyertakan komentar, penilaian, atau penjelasan pribadi. Tujuan dari penyajian data ini adalah agar lebih mudah dalam menarik kesimpulan, memudahkan pemahaman tentang tema utama, serta memberikan penjelasan yang sesuai dengan fokus penelitian pada setiap bagian penjelasan.

3) Penarikan Kesimpulan

Di tahap ini, peneliti membuat kesimpulan dan memeriksa kebenarannya. Penelitian kualitatif menghasilkan penemuan baru. Penemuan tersebut bisa berupa hubungan sebab-akibat atau hubungan interaktif, hipotesis atau teori, atau gambaran atau deskripsi tentang suatu objek yang sebelumnya belum jelas setelah diteliti.

Berikut adalah gambar dari model interaktif dalam analisis data menurut Miles dan Huberman:



Gambar 1. Analisis Data Model Interaktif

## Hasil dan Pembahasan

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara mendalam dengan pihak terkait. Adapun hasil dari penelitian ini sebagai berikut:

## 1. Pengaruh Kepemimpinan terhadap motivasi karyawan housekeeping.

Menurut sedarmayanti (2017), Motivasi adalah kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan atau tidak melakukan suatu tindakan. Motivasi ini berasal dari dalam diri seseorang, baik secara internal maupun eksternal, dan bisa berupa hal positif atau negatif. Motivasi kerja adalah sesuatu yang mampu menciptakan semangat dan dorongan untuk bekerja. Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa sumber terkait menyatakan bahwa gaya kepemimpinan sangat mendorong semangat kerja karyawan bagian housekeeping, karena seorang pemimpin tidak hanya memberikan arahan secara teknik, akan tetapi memberikan dorongan moral, mendengarkan keluhan staf, dan mengapresiasi kerja keras karyawan, sehingga seluruh karyawan di departemen housekeeping merasa dihargai atas kerja keras mereka.

Analisis data kualitatif menghasilkan gambaran tentang pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi karyawan housekeeping diantaranya:

Kepemimpinan sebagai sumber energi emosional karena karyawan menggambarkan atasan sebagai sosok yang memberikan semangat kerja melalui cara-cara sederhana namun berdampak pada emosional karyawan, seperti memperhatikan karyawan dengan menyapa terlebih dahulu sebelum shift dimulai, apresiasi atas kinerja karyawan, dll membuat terbentuknya iklim psikologis yang positif di lingkungan kerja. Hal tersebut telah dilakukan di lingkungan departemen housekeeping sehingga motivasi karyawan dalam bekerja tetap terjaga agar tujuan dan target dari pekerjaan yang telah dilakukan dapat diselesaikan dengan baik.

Kepemimpinan mendorong rasa tanggung jawab, karyawan termotivasi untuk bekerja lebih baik karena merasa dipercaya dan dilibatkan dengan memberi stimulus kepada karyawan untuk berfikir mandiri dalam menyelesaikan masalah yang ada dan berani memberi masukan dalam briefing yang pada akhirnya mendorong karyawan bekerja lebih tulus dan penuh dengan tanggungjawab dalam bekerja. Pimpinan juga mengajak karyawan untuk berdiskusi menentukan jawaban atau pilihan sehingga karyawan tersebut merasa dihargai pendapatnya.

Kepemimpinan membangun kepercayaan diri dan tujuan jangka panjang, dengan dukungan pemimpin memberikan motivasi untuk terus berkembang, tidak hanya sebagai karyawan housekeeping, tetapi juga untuk jenjang karir selanjutnya. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan motivasi jangka panjang bukan sekedar dorongan sesaat.

## 2. Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan housekeeping

Menurut Muzaki, F.I et. Al (2023) ada beberapa faktor yang mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan diantaranya ialah motivasi kerja yang tinggi dapat meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja, gaya kepemimpinan seperti kepemimpinan transformasional yang efektif dapat memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, serta lingkungan kerja yang aman dan mendukung sangat penting meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan hasil dari wawancara ditemukan beberapa hasil seberapa jauh kepemimpinan transformasional mempengaruhi kinerja karyawan housekeeping, diantaranya:

- a. Pemimpin sebagai teladan bagi karyawan, dengan menunjukkan sikap disiplin, bertanggung jawab, dan bersikap adil sehingga karyawan termotivasi untuk menirukan sikap positif tersebut sehingga berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan housekeeping.
- b. Pemimpin memberikan motivasi dan visi kerja, dengan memberikan arahan dan intruksi kerja kepada karyawan sehingga tujuan dari pekerjaan tersebut dapat tercapai dan kinerja karyawan housekeeping semakin meningkat, seperti membangkitkan semangat kerja, dan mengingatkan akan pentingnya menjaga kebersihan kamar untuk menjaga kepuasan tamu yang menginap.
- c. Komunikasi terbuka dan dua arah meningkatkan kepercayaan, dengan mengadakan briefing setiap hari sebelum shift dimulai dengan tujuan agar tidak terjadi kesalahan dalam melalulan tugas dan tanggung jawab bekerja, training rutin yang dilaksanakan oleh pimpinan agar memastikan bahwa karyawan masih bekerja sesuai dengan SOP yang berlaku di hotel, serta adanya evaluasi kerja untuk melihat sejauh mana kinerja karyawan housekeeping terhadap suatu pekerjaannya.

### **3. Dampak motivasi dan kinerja karyawan housekeeping terhadap kualitas layanan dan kepuasan tamu.**

Berdasarkan hasil wawancara dari penelitian terkait dampak motivasi dan kinerja karyawan housekeeping terhadap kualitas layanan dan kepuasan tamu, terdapat beberapa dampak yang berpengaruh terhadap kepuasan tamu. Adapun hasil dari penelitian tersebut dapat dijabarkan sebagai berikut:

- a. Motivasi yang berasal dari eksternal dapat mendorong konsistensi pelayanan dimana karyawan mendapatkan motivasi dari pimpinan seperti insentif atau pengakuan verbal sehingga meningkatkan semangat kerja karyawan dan menciptakan kinerja yang stabil dalam menjaga kebersihan kamar dan kelengkapan fasilitas sehingga kualitas pelayanan meningkat dan mendapatkan kepuasan dari tamu yang menginap.
- b. Kinerja karyawan yang efisien meningkatkan kepuasan tamu, karyawan yang memiliki standar kerja yang tinggi cenderung menyelesaikan pembersihan kamar lebih dan siap jika ada permintaan tambahan dari tamu. Sehingga menciptakan karyawan yang responsif untuk hasil yang kinerja yang efisien, menciptakan persepsi layanan profesional dan terorganisir, sehingga terciptakan kualitas pelayanan dan kepuasan tamu yang baik.
- c. Kinerja karyawan yang disiplin mencegah komplain dan menjaga reputasi, kinerja karyawan yang disiplin dan berstandar menurunkan potensi kesalahan dan komplain dari tamu, karena keluhan tentang kebersihan adalah salah satu faktor utama dalam penurunan rating hotel di platform daring.

## **Kesimpulan**

Dari hasil dan pembahasan penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan transformasional memiliki peran penting dalam meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan housekeeping. Pemimpin tidak hanya memberi arahan teknis, tetapi juga menjadi sumber dukungan emosional dan moral yang menciptakan iklim kerja positif.

Melalui tindakan sederhana seperti menyapa, mendengarkan, dan memberi apresiasi, karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk bekerja lebih baik. Gaya kepemimpinan ini mendorong rasa tanggung jawab, keterlibatan aktif, serta membangun kepercayaan diri dan visi jangka panjang dalam diri karyawan, yang pada akhirnya berkontribusi pada komitmen dan motivasi intrinsik yang lebih kuat.

Pengaruh kepemimpinan yang efektif juga tercermin dalam peningkatan kinerja karyawan. Pemimpin yang menjadi teladan, memberi arahan jelas, serta menciptakan komunikasi terbuka mampu membentuk karyawan yang disiplin, profesional, dan responsif terhadap kebutuhan tamu. Kinerja yang konsisten dan pelayanan yang cepat serta tepat meningkatkan persepsi positif terhadap kualitas layanan hotel. Dengan motivasi yang tinggi dan kinerja yang efisien, kepuasan tamu pun meningkat, memperkuat reputasi hotel. Oleh karena itu, motivasi dan kinerja karyawan merupakan kunci dalam menciptakan layanan unggul serta meningkatkan daya saing di industri perhotelan.

### Daftar Pustaka

- Adha Risky Nur, Nurul Qomariah, Achmad Hasan Hafidzi. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja Lingkungan Kerja Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian Ipteks*. Vol. 4 No. 1.
- Asmayanti., Syam, A., Jufri, M., Dewantara, H., Yuliani., Sudarmi., & Nurhikmah, A., R. (2023). Motivasi Kerja dan Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Kantor Dinas Koperasi dan UKM Kabupaten Gowa. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 6(1), 76–82
- Ervina, E., Indra, D., & Taufiq, R. (2021). Critical Success Factors (CSFs) on virtual hotel operators in Bandung city. *IOP Conference Series: Earth and Environmental Science*, 704(1). <https://doi.org/10.1088/1755-1315/704/1/012012>
- Goyal, A., & Aggarwal, R. (2017). *Tourism and Hospitality Management*. Excel Books.
- Kotler, P., Bowen, J., & Makens, J. (2017). *Marketing for Hospitality and Tourism* (7th ed.). Pearson
- kurniawan, I., & Al Rizki, F. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Perkebunan Mitra Ogan. *Jurnal Sosial Dan Sains*, 2(1), 104–110.
- Maharani, N. P. D. S., Indrayani, I. G. A. P. W., & Diwyarthi, D. M. S. (2021). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Departemen Housekeeping di Hotel A Ubud*. *Jurnal Bisnins Hospitaliti*, vol. 10 No.1
- Masrukhin, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Kudus: Media Ilmu Press, 2017), 110.
- Moleong, L. J. (2017). *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Edisi Revisi). Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Muzaki, F. I. ., Ulfa Sari, W. ., Kharisma Putri, I. ., Septian Arianto, R. ., & Putra, R. S. . (2023). Factors Affecting Performance Employees: Motivation, Leadership, Environment Work, Organizational Culture, and Achievement Work. *GREENOMIKA*, 5(1), 52–60. <https://doi.org/10.55732/unu.gnk.2022.05.1>.

- 
- Parmar, S. dan Dalal, P 2017, "A Study of Musculoskeletal Disorder Among Housekeeping Staff in Hotel Industry," ~ 83 ~ International Journal of Home Science, 3(3), hal. 83–85, <http://aismschmct.in/wp->
- Putra, I. D. M. A. P., and Anak A. A. Sriathi. "Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja sebagai Prediktor Kinerja Karyawan." *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, vol. 3, no. 11, 2014
- Sanjaya, S. (2022). Definisi dan Fungsi Hotel dalam Industri Pariwisata. *Jurnal Pariwisata Vokasi*, 7(1)
- Sedarmayanti. 2017. Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja. PT Refika Aditama. Bandung.
- Sugiyono, Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D, (Bandung: Alfabeta, 2008), 189.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. 2020. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Kombinasi (Mixed Methods). Bandung: ALFABETA
- Sulastri, T dan Widya Azmi Sabrina. 2023. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap kinerja karyawan ( Studi kasus di Klinik Akupunktur Dr. Felesia Fanty Bandung). *Jurnal digitalisasi administrasi bisnis*. 1-6
- Sunyoto, Danang dan Burhanudin. (2015) Teori Perilaku Keorganisasian, edisi 1. Yogyakarta: CAPS (Center of Academic Publishing Services).
- Suryani, N. K., Sugianingrat, I. P., & Laksemni, K. D., 2020, (Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi dan Penelitian), Bandung: Nilacakra
- Susilo, M. A. et al. (2023). Pengaruh Iklim Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Organizational Citizenship Behavior. *Jesya*, 6(1), 587–605. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.976>
- Wang, J., Wang, Z., Alam, M., Murad, M., Gul, F., & Gill, S. A. (2022). The impact of transformational leadership on affective organizational commitment and job performance: The mediating role of employee engagement. *Frontiers in Psychology*, 13, 831060. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.831060>
- Widayati, Rahardjo dan Febriyanti. (2017). pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi*/Volume XXII, No. 03.466-485
- Widyakarya, J. M., & Kinerja, O. 2023. Kepemimpinan Transformasional dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi. *Jurnal Manajemen dan Kinerja Organisasi*.