

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kecerdasan Emosional Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Alam Indah Hotel Di Ubud, Gianyar

Ni Putu Dina Rikayanti Dewi⁽¹⁾
I Gede Putu Kawiana⁽²⁾
Ida I Dewa Ayu Yayati Wilyadewi⁽³⁾

⁽¹⁾⁽²⁾Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Bisnis dan Pariwisata, Universitas Hindu Indonesia
e-mail: dinarikayantidewi@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to examine the effect of transformational leadership, emotional intelligence, and job stress on employee performance at Alam Indah Hotel in Ubud, Gianyar, both simultaneously and partially, as well as to identify the most dominant variable influencing employee performance. This study employs a quantitative approach using multiple linear regression analysis. The population consists of all employees totaling 41 individuals, who were used as respondents through a census sampling method. Data were collected through questionnaires and analyzed using SPSS. The results show the regression equation: $Y = -5.775 + 0.401X_1 + 0.421X_2 + 0.591X_3$. Simultaneously, transformational leadership, emotional intelligence, and job stress have a positive and significant effect on employee performance ($F_{count} 46.625 > F_{table} 2.84$). Partially, all variables also have a positive and significant effect on employee performance. The coefficient of determination (R^2) is 0.791, indicating that 79.1% of the variation in employee performance can be explained by these variables, while the remaining 20.9% is influenced by other factors outside the model. Job stress is the most dominant variable affecting employee performance.

Keywords: Transformational Leadership; Emotional Intelligence; Job Stress; Employee Performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional, kecerdasan emosional, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada Alam Indah Hotel di Ubud, Gianyar, baik secara simultan maupun parsial, serta mengetahui variabel yang paling dominan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik analisis regresi linier berganda. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan sebanyak 41 orang yang dijadikan responden dengan metode sampel sensus. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan SPSS. Hasil analisis menunjukkan persamaan regresi $Y = -5,775 + 0,401X_1 + 0,421X_2 + 0,591X_3$. Secara simultan, variabel kepemimpinan transformasional, kecerdasan emosional, dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ($F_{hitung} 46,625 > F_{tabel} 2,84$). Secara parsial, ketiga variabel juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,791 menunjukkan bahwa 79,1% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh

ketiga variabel tersebut, sedangkan sisanya sebesar 20,9% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Variabel stres kerja merupakan variabel yang paling dominan memengaruhi kinerja karyawan.

Kata kunci: Kepemimpinan Transformasional; Kecerdasan Emosional; Stres Kerja; Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Pariwisata merupakan salah satu sektor utama yang memberikan kontribusi besar terhadap perekonomian Indonesia, khususnya di Bali yang dikenal dengan daya tarik alam dan budayanya. Kabupaten Gianyar, sebagai salah satu destinasi unggulan, memiliki persaingan industri perhotelan yang sangat ketat, terutama di kawasan Ubud. Kondisi ini mendorong setiap usaha akomodasi, termasuk Alam Indah Hotel, untuk terus meningkatkan kualitas pelayanan melalui kinerja karyawan yang optimal. Kinerja karyawan sendiri merupakan hasil kerja yang dicapai individu sesuai dengan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Afandi, 2018:67). Namun, dalam praktiknya, kinerja seringkali mengalami fluktuasi yang dipengaruhi oleh faktor organisasional dan psikologis.

Fenomena yang terjadi di Alam Indah Hotel menunjukkan adanya indikasi penurunan kinerja yang cukup signifikan. Hal ini terlihat dari data internal yang mencatat bahwa realisasi penjualan kamar tahun 2025 belum sepenuhnya mencapai target yang ditetapkan, dengan rata-rata capaian hanya sebesar 61,9% dan menunjukkan fluktuasi di setiap triwulan. Selain indikator penjualan, perilaku kerja karyawan juga menunjukkan tantangan tersendiri yang terlihat dari rata-rata tingkat absensi sebesar 5,02%. Berdasarkan kriteria manajemen sumber daya manusia, angka absensi di atas 3% sudah tergolong tinggi (Tannady et al., 2022), sehingga hal ini mencerminkan adanya permasalahan kedisiplinan yang berpotensi menghambat produktivitas hotel.

Faktor yang diduga kuat memengaruhi kondisi tersebut mencakup aspek kepemimpinan dan kondisi psikologis karyawan. Kepemimpinan transformasional diperlukan untuk menginspirasi karyawan agar bekerja melampaui kepentingan pribadi demi tujuan organisasi (Armansyah, 2020:112). Selain itu, kecerdasan emosional menjadi krusial dalam industri jasa karena kemampuan mengelola emosi sangat menentukan kualitas interaksi dengan tamu (Wispondono, 2018:45). Di sisi lain, stres kerja yang tinggi akibat volume pekerjaan di perhotelan juga menjadi faktor yang tidak dapat dihindari. Stres kerja pada tingkat tertentu dapat berdampak positif sebagai stimulan fokus (*eustress*), namun juga berisiko menurunkan kinerja jika tidak dikelola dengan baik. Berdasarkan hasil pra-survei terhadap 41 karyawan, ditemukan adanya kebutuhan akan dukungan motivasi yang lebih besar dari pimpinan serta kendala dalam menjaga stabilitas emosi saat menghadapi tekanan kerja.

Ketidakkonsistenan hasil penelitian terdahulu (*research gap*) memperkuat urgensi penelitian ini. Beberapa studi menemukan pengaruh positif kepemimpinan transformasional terhadap kinerja (Wijaya & Dewi, 2020), namun studi lain menunjukkan hasil yang tidak signifikan (Hasana & Helmi, 2023). Demikian pula pada variabel kecerdasan emosional dan stres kerja yang menunjukkan hasil beragam di berbagai literatur. Berdasarkan telaah literatur tersebut, hipotesis dalam penelitian ini disusun secara naratif yaitu: kepemimpinan transformasional diduga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; kecerdasan emosional diduga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; serta stres kerja diduga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, ketiga variabel tersebut diduga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Alam Indah Hotel, dengan stres kerja sebagai variabel yang paling dominan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis bagi pengembangan manajemen sumber daya manusia dan kontribusi praktis bagi manajemen hotel dalam mengoptimalkan performa karyawan.

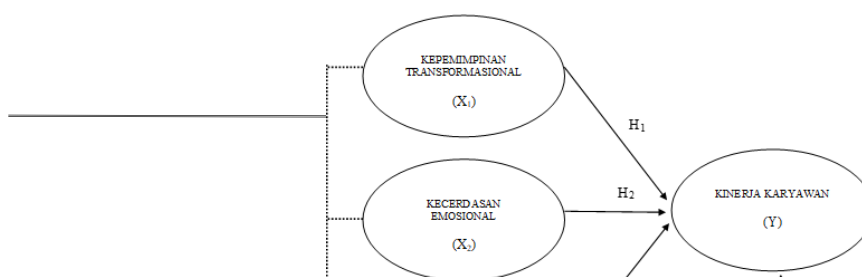
Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan desain penelitian asosiatif kausal dengan pendekatan kuantitatif yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional (X_1), kecerdasan emosional (X_2), dan stres kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y). Penelitian ini dilakukan di Alam Indah Hotel yang berlokasi di Jalan Nyuh Kuning, Ubud, Gianyar, Bali, dengan objek penelitian pada bidang manajemen sumber daya manusia.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Alam Indah Hotel yang berjumlah 41 orang. Mengingat jumlah populasi yang relatif kecil, penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh atau sensus, di mana seluruh anggota populasi dijadikan sebagai responden (Sugiyono, 2019).

Data yang digunakan terdiri dari data kuantitatif dan kualitatif yang bersumber dari data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh secara langsung melalui penyebaran kuesioner kepada responden, sedangkan data sekunder diperoleh dari dokumen internal hotel dan literatur yang relevan. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, studi kepustakaan, dan kuesioner dengan menggunakan skala Likert lima tingkat.

Model penelitian ini menggambarkan hubungan antar variabel yang diuji, di mana kepemimpinan, kecerdasan emosional, dan stres kerja diposisikan sebagai faktor penentu kinerja. Alur pemikiran dalam penelitian ini secara visual disajikan pada Gambar 1 berikut:



Sumber: Robbins dan Judge (2017); Goleman (2009); Mangkunegara (2021)

Gambar 1. Model Kerangka Pemikiran Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kecerdasan Emosional, dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Alam Indah Hotel di Ubud, Gianyar

Instrumen penelitian diuji validitasnya menggunakan korelasi *Pearson Product Moment* dengan kriteria $r > 0,30$, serta uji reliabilitas menggunakan *Cronbach's Alpha* dengan nilai $> 0,60$ (Ghozali, 2018). Teknik analisis data yang digunakan meliputi analisis deskriptif dan analisis inferensial. Analisis inferensial dilakukan melalui uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas, serta analisis regresi linear berganda.

Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan uji signifikansi simultan (uji F) dan uji signifikansi parsial (uji t). Selain itu, digunakan koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen dengan bantuan perangkat lunak statistic SPSS versi 25.0

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Hasil Penelitian

Karakteristik responden dalam penelitian ini memberikan gambaran mengenai profil karyawan di Alam Indah Hotel. Berdasarkan data yang dikumpulkan, mayoritas responden adalah laki-laki dan berada pada rentang usia produktif. Profil lengkap responden disajikan pada Tabel 1 berikut:

Tabel 1. Karakteristik Responden

No.	Karakteristik	Pilihan	Jumlah responden (orang)	Persentase (persen)
1	Jenis Kelamin	Laki-Laki	28	68,29%
		Perempuan	13	31,71%
	Jumlah		41	100
2	Usia	30 - 40 tahun	24	58,5%
		41 - 50 tahun	41	41,5%
	Jumlah		41	100

3	Tingkat Pendidikan	SMA/SMK	35	85,4%
		Diploma	4	9,7%
		Sarjana (S1)	2	4,9%
		Jumlah	41	100

Sebelum dilakukan analisis regresi, instrumen penelitian telah dinyatakan memenuhi syarat kualitas data. Seluruh item pernyataan memiliki koefisien korelasi di atas 0,30 sehingga dinyatakan valid. Selain itu, nilai *Cronbach's Alpha* untuk seluruh variabel berada di atas 0,60, sehingga instrumen dinyatakan reliabel.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

No	Variabel	Item Pernyataan	Validitas		Reliabilitas	
			Koefisien Korelasi	Keterangan	<i>Alpha Cronbach</i>	Keterangan
1	Kepemimpinan transformasional (X ₁)	X1.1	0.731	<i>Valid</i>	0.717	<i>Reliable</i>
		X1.2	0.578	<i>Valid</i>		
		X1.3	0.542	<i>Valid</i>		
		X1.4	0.412	<i>Valid</i>		
		X1.5	0.566	<i>Valid</i>		
2	Kecerdasan Emosional (X ₂)	X2.1	0.788	<i>Valid</i>	0.764	<i>Reliable</i>
		X2.2	0.569	<i>Valid</i>		
		X2.3	0.730	<i>Valid</i>		
		X2.4	0.638	<i>Valid</i>		
		X2.5	0.591	<i>Valid</i>		
3	Stres kerja (X ₃)	X3.1	0.391	<i>Valid</i>	0.627	<i>Reliable</i>
		X3.2	0.490	<i>Valid</i>		
		X3.3	0.543	<i>Valid</i>		
		X3.4	0.535	<i>Valid</i>		
		X3.5	0.483	<i>Valid</i>		
4	Kinerja karyawan (Y)	Y1	0.815	<i>Valid</i>	0.787	<i>Reliable</i>
		Y2	0.839	<i>Valid</i>		
		Y3	0.371	<i>Valid</i>		
		Y4	0.570	<i>Valid</i>		
		Y5	0.843	<i>Valid</i>		

Uji Asumsi Klasik dan Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil uji normalitas menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,206 ($> 0,05$), yang berarti data berdistribusi normal. Uji multikolinearitas menunjukkan nilai VIF seluruh variabel kurang dari 10, sehingga tidak terjadi multikolinearitas. Sementara itu, hasil uji heteroskedastisitas melalui *scatterplot* menunjukkan penyebaran titik secara acak, sehingga tidak terdapat gejala heteroskedastisitas. Berikut disajikan hasil analisis regresi linear berganda pada Tabel 3.

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	-5.775	2.093		.009
	X1	.401	.168	.286	.022

X2	.421	.181	.330	2.334	.025
X3	.591	.176	.375	3.355	.002

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data primer diolah (2026)

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = -5,775 + 0,401X_1 + 0,421X_2 + 0,591X_3$$

Koefisien regresi menunjukkan bahwa seluruh variabel independen memiliki arah positif. Hal ini berarti bahwa peningkatan kepemimpinan transformasional, kecerdasan emosional, dan stres kerja yang dikelola dengan baik akan meningkatkan kinerja karyawan.

Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Hasil uji t menunjukkan bahwa:

- Kepemimpinan transformasional (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ($t = 2,386$; $\text{sig} = 0,022$).
- Kecerdasan emosional (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ($t = 2,334$; $\text{sig} = 0,025$).
- Stres kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ($t = 3,355$; $\text{sig} = 0,002$).

Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Tabel 4. Hasil Uji Simultan (f)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	412.843	3	137.614	46.625	.000 ^b
	Residual	109.205	37	2.951		
	Total	522.049	40			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Sumber: Data primer diolah (2026)

Hasil uji F menunjukkan bahwa nilai F-hitung (46,625) lebih besar dari F-tabel (2,84) dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional, kecerdasan emosional, dan stres kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Koefisien Determinasi (R²)

Nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,791 menunjukkan bahwa sebesar 79,1% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel kepemimpinan transformasional, kecerdasan

emosional, dan stres kerja. Sedangkan sisanya sebesar 20,9% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian.

Pembahasan

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang ditunjukkan oleh nilai t-hitung sebesar 2,386 lebih besar dari t-tabel 1,684 dengan tingkat signifikansi 0,022 ($< 0,05$).

Secara teoritis, kepemimpinan transformasional mampu meningkatkan kinerja karyawan melalui pemberian motivasi, inspirasi, serta teladan yang baik dari pimpinan. Dalam penelitian ini, pimpinan di Alam Indah Hotel dinilai mampu mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal, sehingga berdampak pada peningkatan kinerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Wijaya & Dewi (2020) serta Sujana & Ardana (2020) yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai t-hitung sebesar 2,334 lebih besar dari t-tabel 1,684 dan signifikansi sebesar 0,025 ($< 0,05$).

Secara konseptual, kecerdasan emosional merupakan kemampuan individu dalam mengenali, mengelola, dan mengendalikan emosi diri serta memahami emosi orang lain. Dalam konteks pekerjaan di hotel, kemampuan ini sangat penting dalam memberikan pelayanan kepada tamu serta menjaga hubungan kerja yang harmonis.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian Apsari *et al.* (2022) yang menyatakan bahwa kecerdasan emosional memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, terutama dalam menghadapi tekanan kerja dan situasi pelayanan.

Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai t-hitung sebesar 3,355 lebih besar dari t-tabel 1,684 dan signifikansi sebesar 0,002 ($< 0,05$).

Menariknya, dalam penelitian ini stres kerja menjadi variabel yang paling dominan dengan koefisien regresi sebesar 0,591. Hal ini menunjukkan bahwa pada tingkat tertentu, stres kerja dapat memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan. Tekanan kerja yang berasal dari target

pekerjaan, pengawasan, dan tuntutan pelayanan justru mendorong karyawan untuk lebih fokus, teliti, dan disiplin dalam menyelesaikan tugas.

Hasil ini sejalan dengan penelitian Wangsa *et al.* (2024) dan Sinaga (2025) yang menyatakan bahwa stres kerja dapat meningkatkan kinerja apabila masih dalam batas yang dapat dikendalikan (eustress).

Pengaruh Simultan Variabel Independen terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji simultan menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional, kecerdasan emosional, dan stres kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai F-hitung sebesar 46,625 yang lebih besar dari F-tabel 2,84 serta tingkat signifikansi 0,000 ($< 0,05$).

Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor saja, melainkan kombinasi dari gaya kepemimpinan, kemampuan emosional, serta pengelolaan stres kerja. Dengan demikian, ketiga variabel tersebut menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan pada Alam Indah Hotel Ubud.

Simpulan

Simpulan dari penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional, kecerdasan emosional, dan stres kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Alam Indah Hotel Ubud. Secara parsial, ketiga variabel tersebut juga terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan penting dalam penelitian ini adalah bahwa stres kerja merupakan variabel yang paling dominan dalam memengaruhi kinerja karyawan, di mana tekanan kerja pada tingkat tertentu justru dapat menjadi stimulus yang mendorong karyawan untuk bekerja lebih fokus dan optimal. Hal ini mengindikasikan bahwa perpaduan antara kepemimpinan yang inspiratif, kematangan emosional karyawan, serta pengelolaan stres yang tepat menjadi faktor kunci dalam menjaga dan meningkatkan kualitas kinerja karyawan, khususnya dalam industri perhotelan.

Implikasi dari temuan penelitian ini menunjukkan bahwa manajemen Alam Indah Hotel Ubud perlu terus meningkatkan pengelolaan beban kerja melalui pembagian tugas dan pengaturan jadwal kerja yang lebih efektif, terutama pada periode dengan tingkat hunian yang tinggi. Pimpinan diharapkan secara konsisten memberikan motivasi, arahan, dukungan, serta apresiasi guna menjaga semangat kerja karyawan. Di sisi lain, karyawan diharapkan mampu meningkatkan kemampuan dalam mengelola emosi, menjaga profesionalisme, serta meningkatkan inisiatif dan kemandirian dalam menyelesaikan tugas. Penelitian ini juga memiliki keterbatasan pada jumlah responden dan ruang lingkup penelitian yang terbatas pada satu objek, sehingga hasilnya belum

dapat digeneralisasi secara luas. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas cakupan penelitian dengan menambahkan variabel lain yang relevan serta meningkatkan jumlah responden agar dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai kinerja karyawan, khususnya pada sektor pariwisata.

Daftar Pustaka

- Adawiah, A., & Asmini, A. (2023). Analisis pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Mandiri Tbk Cabang Pembantu Soppeng. *Jurnal Ilmiah Metansi (Manajemen dan Akuntansi)*, 6(1), 1–7.
- Addina, C., & Nasution, J. (2022). Pentingnya komitmen organisasi dan teknologi informasi dalam upaya menunjang strategi peningkatan kinerja karyawan pada PT Eriadi Fatkhur Rokhman Kantor Jasa Akuntan Medan. *Jurnal AKMAMI (Akuntansi Manajemen Ekonomi)*, 3(2), 186–196.
- Afandi, P. (2018). *Sumber daya manusia (teori, konsep dan indikator)*. Zanafa Publishing.
- Apsari, N. K. D. A., Suryani, N. N., & Mustika, I. N. (2022). Pengaruh komunikasi, kecerdasan emosional, dan iklim kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Tjampuhan and Spa Ubud. *VALUES*, 3(2), 568–585.
- Armansyah, A. (2020). Pengaruh kepemimpinan transformasional, transaksional, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening. *Hirarki: Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 2(1), 90–94.
- Atika, A., Fristin, Y., & Suwandar, A. (2017). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan komunikasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 4(1).
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational leadership* (2nd ed.). Mahwah, NJ: Erlbaum.
- Cahyani, N. L. P. A. (2017). Pengaruh kecerdasan emosional, motivasi, dan pelatihan terhadap kinerja aparatur sipil negara. *Politico: Jurnal Ilmu Politik*, 6(1).
- Dâmbean, C. A., & Gabor, M. R. (2021). Implications of emotional intelligence in human resource management. *Economics*, 9(2), 73–90.
- Fristya, A. A., & Suhermin, S. (2024). Pengaruh stres kerja, kepuasan kerja, dan dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 13(8).
- Harsanto, A., Siswoyo, E., & Sulistyani, L. (2020). Dampak stres kerja terhadap kinerja pegawai dengan kecerdasan emosional dan komitmen organisasi. *Journal of Marketing and Commerce*, 5(1), 25–38.
- Humairoh, T., Nasim, N., & Anshori, M. I. (2023). Studi kepemimpinan transformasional dalam kajian literatur. *Jurnal Riset dan Inovasi Manajemen*, 1(3), 103–117.
- Kasmir. (2019). *Manajemen sumber daya manusia (teori dan praktik)*. Rajagrafindo Persada.
- Mangkunegara, A. P. (2021). *Manajemen sumber daya perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Millah, I., Mas'ud, M. H., & Soedjono, S. (2023). Pengaruh kecerdasan emosional dan kepercayaan organisasi terhadap kinerja karyawan dimoderasi kecerdasan spiritual. *ARMADA: Jurnal Penelitian Multidisiplin*, 1(9), 1005–1013.
- Prasetya, I. K. A. M. I., Tahu, G. P., & Gunadi, I. G. N. B. (2024). Pengaruh stres kerja, beban kerja, dan konflik kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Vila Lumbung Seminyak Badung. *EMAS*, 5(6), 82–96.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior* (17th ed.). Pearson Education Limited.
- Sari, K. N., & Mayasari, N. M. D. A. (2025). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Sumberkima Hill Retreat. *Jurnal Manajemen Perhotelan dan Pariwisata*, 8(1), 136–147.

- Sinaga, I. N. (2025). Dampak kompensasi, lingkungan kerja, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Visi Ekonomi Akuntansi dan Manajemen*, 7(2), 20–32.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif*. Alfabeta.
- Sujana, N. P. A. S. P., & Ardana, I. K. (2020). Peran motivasi kerja memediasi pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan (Skripsi). Universitas Udayana.
- Wangsa, M. A. I. A., Nurmayanti, S., & Suprayetno, D. (2024). Pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Same Hotel. *Jurnal Penelitian MSDM*, 3(1), 22–30.
- Wijaya, I. B. A. A., & Dewi, I. G. A. M. (2020). Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan dengan efikasi diri sebagai variabel mediasi (Skripsi). Universitas Udayana.