

## ABSTRAK

Studi ini bertujuan untuk mengeksplorasi kinerja manajerial di dalam Hotel Grandhika Pemuda Semarang (HGPS) dengan menganalisis bagaimana kepemimpinan transformasional memengaruhi dedikasi sebagai bagian dari keterlibatan karyawan, dengan profesionalisme dan komitmen afektif berfungsi sebagai faktor mediasi. Penelitian ini melibatkan 55 karyawan termasuk manajer dan staf HGPS, mengadopsi pendekatan kuantitatif dan menggunakan kuesioner Google Form untuk pengumpulan data. Pengujian hipotesis menggunakan Model Persamaan Struktural (SEM) berdasarkan Partial Least Square (PLS) edisi 3. Hasil studi menunjukkan adanya korelasi positif dan signifikan secara langsung antara kepemimpinan transformasional dan dedikasi. Selain itu, profesionalisme dan komitmen afektif menunjukkan efek mediasi yang signifikan secara positif terhadap dedikasi. Hal ini menyarankan agar manajer umum terus meningkatkan penerapan kepemimpinan transformasional di dalam tim mereka dengan menerapkan motivasi dan menginspirasi individu di sekitar mereka dengan memberikan makna dan tantangan dalam pekerjaan mereka. Pendekatan ini memastikan bahwa karyawan menunjukkan dedikasi maksimal, tercermin dalam sikap yang antusias dan optimis terhadap pekerjaan. Selain itu, manajemen Hotel Grandhika Pemuda Semarang dapat meningkatkan nilai sumber daya manusia mereka untuk memiliki profesionalisme yang superior di dalam hotel dalam peran masing-masing, sehingga meningkatkan dedikasi. Salah satu cara untuk meningkatkan profesionalisme adalah melalui pelatihan komprehensif, baik yang berkaitan dengan peran tertentu (profesi) maupun psikologi karyawan. Selain itu, untuk meningkatkan komitmen afektif, manajemen Hotel Grandhika Pemuda Semarang, melalui kepemimpinan transformasional, perlu memberikan dukungan kepada karyawan mereka tanpa memandang posisi manajerial mereka dan mengadopsi pendekatan baru untuk menjadikan keterlibatan karyawan sebagai titik fokus organisasi mereka. Dalam studi ini, pemimpin perusahaan yang menunjukkan kepedulian terhadap komitmen afektif yang dirasakan dapat menanamkan rasa kewajiban di antara karyawan, yang menghasilkan tingkat dedikasi yang lebih tinggi. Organisasi disarankan untuk membuat program-program yang mengatasi kebutuhan dan kekhawatiran karyawan (seperti kelompok fokus, survei, dan program saran) dan juga menunjukkan perhatian dan dukungan (seperti pertemuan rutin dan pengaturan kerja yang fleksibel).

**Kata kunci: Kepemimpinan transformasional, profesionalisme, komitmen afektif, dan dedikasi.**