

**PENGARUH *VISIONARY LEADERSHIP* TERHADAP
EMPLOYEE PERFORMANCE MELALUI *EMPLOYEE*
ENGAGEMENT SEBAGAI VARIABEL MEDIASI DI
SEKRETARIAT DPRD PURWAKARTA**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen
pada Program Studi Manajemen

Universitas Pendidikan Indonesia



Disusun oleh:

Nadya Diva Fellita

2107312

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS PENDIDIKAN EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PENDIDIKAN INDONESIA
BANDUNG
2025**

PENGARUH *VISIONARY LEADERSHIP* TERHADAP *EMPLOYEE PERFORMANCE* MELALUI *EMPLOYEE ENGAGEMENT* SEBAGAI VARIABEL MEDIASI DI SEKRETARIAT DPRD PURWAKARTA

Oleh:

Nadya Diva Fellita

Sebuah Skripsi yang diajukan untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Fakultas Pendidikan Ekonomi dan Bisnis

© Nadya Diva Fellita

Universitas Pendidikan Indonesia

2025

Hak Cipta dilindungi Undang-Undang.

Skripsi ini tidak boleh diperbanyak seluruhnya atau sebagian, dengan dicetak ulang, difotokopi, atau cara lainnya tanpa seizin dari penulis

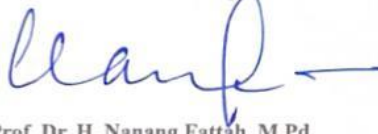
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

PENGARUH *VISIONARY LEADERSHIP* TERHADAP *EMPLOYEE PERFORMANCE* MELALUI *EMPLOYEE ENGAGEMENT* SEBAGAI VARIABEL MEDIASI DI SEKRETARIAT DPRD PURWAKARTA

Nadya Diva Fellita
2107312

Disetujui dan disahkan oleh:

Dosen Pembimbing I



Prof. Dr. H. Nanang Fattah, M.Pd.
NIP. 195105181978031001

Dosen Pembimbing II



Dr. Askolani, S.E., M.M.
NIP. 197507042003121001

Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Maya Sari, S.E., M.M.
NIP. 197107052002122007

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS PENDIDIKAN EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PENDIDIKAN INDONESIA
BANDUNG
2025

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi ini yang berjudul “**Pengaruh *Visionary Leadership* Terhadap *Employee Performance* Melalui *Employee Engagement* sebagai Variabel Mediasi di Sekretariat DPRD Purwakarta**” sepenuhnya adalah karya saya sendiri, begitu juga semua yang ada di dalamnya. Saya tidak melakukan plagiarisme atau melanggar etika keilmuan dalam proses pembuatannya, kecuali pada bagian tertentu seperti kutipan atau referensi sesuai dengan aturan penulisan karya ilmiah yang berlaku.

Atas pernyataan ini, saya siap bertanggung jawab sepenuhnya atas kebenaran dan orisinalitas karya ini.

Bandung, Juli 2025
Yang membuat pernyataan



Nadya Diva Fellita
NIM. 2107312

ABSTRAK

Nadya Diva Fellita (2107312), “Pengaruh *Visionary leadership* terhadap *Employee performance* melalui *Employee engagement* sebagai Variabel Mediasi di Sekretariat DPRD Purwakarta”

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tingkat pengaruh *visionary leadership* terhadap *employee performance* melalui *employee engagement* sebagai variabel mediasi di Sekretariat DPRD Purwakarta. Fenomena penurunan kinerja internal yang tidak sejalan dengan peningkatan kepuasan masyarakat menjadi latar belakang pentingnya peran kepemimpinan yang inspiratif dan partisipatif dan kurang adanya keterlibatan penuh pegawai. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survey melalui penyebaran kuisioner kepada seluruh pegawai Sekretariat DPRD Purwakarta yang berjumlah 90 responden. Analisis data dilakukan menggunakan uji analisis jalur (*path analysis*) untuk menguji hubungan langsung dan tidak langsung. Selain itu juga menggunakan uji hipotesis Uji-t dan Uji-F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *visionary leadership* berpengaruh dan signifikan terhadap *employee engagement* sebesar (0,382) dengan tingkat signifikansi ($0,000 < 0,05$), *visionary leadership* berpengaruh dan signifikan terhadap *employee performance* sebesar (0,436) dengan tingkat signifikansi ($0,000 < 0,05$) , *employee engagement* berpengaruh dan signifikan terhadap *employee performance* sebesar (0,626) dengan tingkat signifikansi ($0,000 < 0,05$), dan hasil dari pengaruh langsung sebesar (-0,790) lebih kecil dibandingkan dengan pengaruh tidak langsung sebesar (0,382) dari *visionary leadership* terhadap *employee performance* melalui *employee engagement* sebagai variabel mediasi.

Kata kunci: *Visionary leadership, Employee engagement, Employee performance*

ABSTRACT

Nadya Diva Fellita (2107312), “The Effect of *Visionary leadership* on *Employee performance* with *Employee engagement* as a Mediating Variable at the Purwakarta DPRD Secretariat.”

This study aims to determine the level of influence of *visionary leadership* on *employee performance* through *employee engagement* as a mediating variable in the Purwakarta DPRD Secretariat. The phenomenon of declining internal *performance* that is not in line with increasing public satisfaction is the background to the importance of the role of inspirational and participatory leadership and the lack of full employee involvement. This study uses a quantitative approach with a survey method by distributing questionnaires to all employees of the Purwakarta DPRD Secretariat, totaling 90 respondents. Data analysis was conducted using path analysis to examine direct and indirect relationships. In addition, hypothesis testing was also used t-test and F-test. The results of the study show that *visionary leadership* has a significant influence on *employee engagement* of (0.382) with a significance level of ($0.000 < 0.05$), *visionary leadership* has a significant influence on *employee performance* of (0.436) with a significance level of ($0.000 < 0.05$), *employee engagement* has a significant influence on *employee performance* of (0.626) with a significance level of ($0.000 < 0.05$), and the results of the direct influence of (-0.790) are smaller than the indirect influence of (0.382) of *visionary leadership* on *employee performance* through *employee engagement* as a mediating variable.

Keyword: *Visionary leadership, Employee engagement, Employee performance*

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT yang maha segalanya, atas seluruh curahan Rahmat dan hidayat-Nya sehingga penulis mampu menyelesaikan proposal skripsi yang berjudul ***“Pengaruh Visionary leadership Terhadap Employee performance Melalui Employee engagement Sebagai Variabel Mediasi Di Sekretariat DPRD Purwakarta”*** ini pada tepat waktunya. Proposal skripsi ini ditulis dalam rangka memenuhi syarat untuk mencapai gelar Sarjana Manajemen pada Program Studi Manajemen di Universitas Pendidikan Indonesia.

Sebagai Manusia biasa penulis menyadari penyusunan proposal skripsi ini masih jauh dari kata sempurna karena keterbatasan kemampuan dan ilmu pengetahuan yang dimiliki oleh penulis. Oleh karenanya atas kesalahan dan kekurangan penulisan skripsi ini, penulis memohon maaf dan bersedia menerima kritikan yang membangun untuk perbaikan di masa mendatang.

Dalam penyelesaian penelitian ini, penulis banyak memperoleh bantuan banik pengajaran, bimbingan dan arahan dari berbagai pihak baik secara langsung maupun tidak langsung. Untuk itu penulis menyampaikan enghargaan dan ucapan terima kasih kepada:

1. Ibu Dr. Maya Sari, S.E., M.M. selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Pendidikan Indonesia.
2. Bapak Dr. Askolani, S.E., M.M. dan Bapak Prof. Dr. H. Nanang Fattah, M.Pd. selaku dosen pembimbing yang telah memberikan arahan dan bimbingan kepada penulis dalam proses penulisan skripsi ini.
3. Ibu Dr. Ayu Krishna Yuliawati, S.sos., M.M. selaku dosen wali yang telah memberikan bimbingan dan bantuan selama penulis menempuh studi di Universitas Pendidikan Indonesia.
4. Kedua orang tua penulis, Bapak DikDik Sukardi dan Ibu Sri Puji Utami, untuk beliau berdua skripsi ini penulis persembahkan. Terima kasih atas segala kasih sayang yang diberikan selama membesarkan dan membimbing penulis selama ini sehingga penulis

dapat terus berjuang dalam meraih mimpi dan cita-cita. Terimakasih selalu mengusahakan semua kebutuhan peneliti dan selalu memberikan kasih sayang, cinta, motivasi serta dukungan dan senantiasa mendoakan peneliti dalam keadaan apapun. Kesuksesan dan segala hal baik yang kedepannya akan penulis dapatkan adalah karena dan untuk kalian berdua. Dan semoga Ayah dan Bunda selalu diberikan Kesehatan serta umur yang panjang oleh Allah SWT

5. Alm. Nenek, seseorang yang biasa penulis sebut Ema. Alhamdulillah penulis sudah berada ditahap ini, terima kasih sudah merawat dan menjaga penulis sampai dua puluh dua tahun dan doa-doa yang telah engkau panjatkan selama ini untuk penulis. Terima kasih sudah menemani proses Pendidikan penulis walaupun pada akhirnya Allah SWT memanggil sebelum penulis menuntaskan Pendidikan ini.
6. Kakak-kakak penulis, M.Naufal Daffa Fadillah dan Qezia Athirah terima kasih selalu percaya dan mendukung mimpi-mimpi penulis, terima kasih selalu loyal dan baik hati kepada penulis.
7. Sahabat kecil penulis Prisilla Zahra, Rima Indira dan Resty Febriyenti terima kasih selalu menemani dan mendukung penulis di setiap proses yang dilalui. Terima kasih telah menjadi pendengar yang baik atas cerita suka maupun duka, dan selalu menghibur penulis dengan segala tingkah lucunya.
8. Terima kasih kepada Rekan kelas Manajemen A yang telah menempuh Pendidikan bersama selama 4 tahun ini.
9. Kepada Arslan Masroor Hamidullah, Terima kasih banyak telah menjadi bagian dari perjalanan hidup penulis, Terima kasih telah mendengarkan keluh kesah, berkontribusi banyak dalam penulisan skripsi ini, baik tenaga maupun waktu kepada penulis. Terima kasih sudah selalu sabar menghadapi penulis dan menyaksikan setiap tangisan. Semoga Allah SWT selalu memberi keberkahan dalam segala hal yang dilalui.

Terakhir, harapan penulis, semoga Skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi siapa saja yang membacanya.

Bandung, 4 Maret 2025

Penulis,

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Nadya Diva Fellita', with a stylized flourish at the end.

Nadya Diva Fellita

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR GAMBAR.....	viii
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR LAMPIRAN	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2 Rumusan Masalah Penelitian.....	8
1.3 Tujuan Penelitian	8
1.4 Kegunaan penelitian	9
1.4.1 Kegunaan Ilmiah	9
1.4.2 Kegunaan praktis.....	9
BAB II KAJIAN PUSTAKA	10
2.1. Kajian Pustaka	10
2.1.1. Kinerja Karyawan	10
2.1.2. Keterlibatan Karyawan	16
2.1.3. Kepemimpinan Visioner	21
2.2 Penelitian Terdahulu	25
2.3. Kerangka Berfikir	36
2.4. Paradigma Penelitian	40
2.5 Hipotesis	40
BAB III METODE PENELITIAN	41
3.1 Objek dan Subjek Penelitian.....	41
3.1.1 Objek Penelitian	41
3.1.2 Unit Analisis	41
3.2 Metode dan Desain Penelitian	41
3.2.1 Metode Penelitian.....	41
3.2.2 Desain Penelitian.....	42
3.3 Operasional Variabel	42

3.4 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	52
3.4.1 Sumber Data.....	52
3.4.2 Teknik Pengumpulan Data.....	52
3.5 Populasi, Sampel, dan Teknik Penarikan Sampel	53
3.5.1 Populasi.....	53
3.5.2 Sampel.....	54
3.5.3 Teknik Sampling	54
3.6 Uji Instrumen Penelitian	54
3.6.1 Uji Validitas	54
3.6.2 Uji Reliabilitas	58
3.6.3 Rancangan Analisis Data dan Uji Hipotesis	60
3.6.4 Uji Asumsi Klasik	61
3.6.5 Method of Successive Interval (MSI)	62
3.6.6 Analisis Korelasi	64
3.6.7 Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>)	65
3.7. Uji Hipotesis	67
3.7.1. Uji F	67
3.7.2 Uji t	68
BAB IV PEMBAHASAN DAN PENELITIAN	70
4.1 Hasil penelitian	70
4.1.1. Gambaran Umum Objek Penelitian	70
4.1.2 Gambaran Umum Karakteristik Responden	71
4.1.3 Gambaran Umum Variabel Penelitian	73
4.1.4 Hasil Uji Statistika	106
4.1.5 Uji Hipotesis	116
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	123
5.1 Kesimpulan	123
5.2 Saran	124
DAFTAR PUSTAKA	126
LAMPIRAN.....	132

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Capaian Kinerja Karyawan Periode 2022-2024.....	2
Gambar 1. 1 Capaian Kinerja Karyawan Periode 2022-2024.....	2
Gambar 2. 1 Kerangka Berfikir.....	38
Gambar 2. 3 Paradigma Penelitian.....	40
Gambar 3. 1 Model Analisis Jalur (Path Analysis).....	65
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi Sekretariat DPRD Purwakarta	71
Gambar 4. 2 Uji Normalitas P-Plot.....	107
Gambar 4. 3 Uji Heteroskedastisitas Scatterplot.....	109
Gambar 4. 4 Diagram Jalur Model 1.....	114
Gambar 4. 5 Diagram Jalur Model 2.....	116

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu	25
Tabel 3. 1 Operasional Variabel <i>Visionary leadership</i> (X).....	42
Tabel 3. 2 Operasional Variabel <i>Employee performance</i> (Y).....	44
Tabel 3. 3 Operasional Variabel <i>Employee engagement</i>	48
Tabel 3. 4 Table Kriteria Responden	63
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	71
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	72
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	72
Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	73
Tabel 4. 5 Rekapitulasi Hasil Penelitian Variabel <i>Visionary leadership</i> (X)	74
Tabel 4. 6 Tingkat kejelasan visi yang disampaikan pemimpin kepada seluruh karyawan	76
Tabel 4. 7 Tingkat kemampuan pemimpin dalam menciptakan inovasi baru.....	76
Tabel 4. 8 Tingkat kepemimpinan dalam menciptakan inovasi untuk perbaikan kerja.....	77
Tabel 4. 9 Tingkat ketepatan strategi pemimpin dalam menyelesaikan kendala organisasi	78
Tabel 4. 10 Tingkat kemampuan pemimpin dalam membawa citra positif organisasi	78
Tabel 4. 11 Tingkat efektivitas relasi yang dibangun pimpinan di luar organisasi 79	
Tabel 4. 12 Tingkat keaktifan pemimpin dalam memberikan arahan.....	79
Tabel 4. 13 Tingkat motivasi pemimpin dalam membantu karyawan berkembang secara professional	80
Tabel 4. 14 Rekapitulasi Hasil Penelitian Variabel <i>Employee engagement</i> (Z) ...	81
Tabel 4. 15 Tingkat semangat karyawan dalam melaksanakan pekerjaan.....	83
Tabel 4. 16 Tingkat ketekunan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan	83
Tabel 4. 17 Tingkat ketahanan mental karyawan dalam bekerja	84
Tabel 4. 18 Tingkat kemampuan karyawan bekerja dalam jangka waktu yang lama	84
Tabel 4. 19 Tingkat kemampuan karyawan mengatasi kesulitan pekerjaan.....	85

Tabel 4. 20 Tingkat kemampuan karyawan mencari solusi dalam masalah pekerjaan	85
Tabel 4. 21 Tingkat antusiasme karyawan dalam melaksanakan pekerjaan.....	86
Tabel 4. 22 Tingkat keaktifan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan.....	87
Tabel 4. 23 Tingkat tekad karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya	87
Tabel 4. 24 Tingkat tekad karyawan dalam bereksplorasi terhadap pekerjaannya	88
Tabel 4. 25 Tingkat rasa bangga karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.....	88
Tabel 4. 26 Tingkat rasa bermakna karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan ..	89
Tabel 4. 27 Tingkat kefokusannya karyawan dalam bekerja.....	90
Tabel 4. 28 Tingkat komitmen karyawan dalam bekerja	90
Tabel 4. 29 Tingkat keterikatan karyawan terhadap pekerjaan.....	91
Tabel 4. 30 Tingkat keterlibatan karyawan terhadap pekerjaan	92
Tabel 4. 31 Rekapitulasi Hasil Penelitian Variabel <i>Employee performance</i> (Y)..	92
Tabel 4. 32 Tingkat keberhasilan dalam mencapai target pekerjaan	95
Tabel 4. 33 Tingkat kemampuan saya menyelesaikan tugas dengan hasil maksimum.....	95
Tabel 4. 34 Tingkat antusiasme dalam menyelesaikan tugas	96
Tabel 4. 35 Tingkat ketelitian dalam melaksanakan pekerjaan	96
Tabel 4. 36 Tingkat partisipasi dalam membantu rekan kerja yang membutuhkan bantuan	97
Tabel 4. 37 Tingkat kesediaan saya bekerja sama untuk menyelesaikan pekerjaan	98
Tabel 4. 38 Tingkat hubungan kerja yang solid dan harmonis terhadap rekan kerja	98
Tabel 4. 39 Tingkat keaktifan dalam menyelesaikan pekerjaan	99
Tabel 4. 40 Tingkat keaktifan dalam kegiatan rapat evaluasi kerja.....	100
Tabel 4. 41 Tingkat kepatuhan terhadap peraturan kerja yang berlaku	100
Tabel 4. 42 Tingkat konsistensi saya dalam menaati ketentuan dan tata tertib kantor.....	101
Tabel 4. 43 Tingkat kesiapan saya dalam menghadapi perubahan system atau kebijakan kerja	101

Tabel 4. 44 Tingkat kemampuan saya mengelola stress saat menghadapi perubahan	102
Tabel 4. 45 Tingkat kepercayaan diri saya dalam mengatasi situasi kerja yang sulit	103
Tabel 4. 46 Tingkat konsistensi menjaga integritas dan etika kerja	104
Tabel 4. 47 Tingkat kedisiplinan saya dalam menghindari perilaku yang menghambat pekerjaan.....	104
Tabel 4. 48 Tingkat kesadaran dalam menghindari penyalahgunaan waktu dan sumber daya kerja	105
Tabel 4. 49 Tingkat kepatuhan terhadap aturan penggunaan asset organisasi....	106
Tabel 4. 50 Uji Kolmogorov-Smirnov Test	107
Tabel 4. 51 Uji Multikolinearitas	108
Tabel 4. 52 Analisis Korelasi	111
Tabel 4. 53 Interpretasi Uji Koefisien Korelasi	112
Tabel 4. 54 Uji Korelasi Korelasi <i>Visionary leadership</i> dan <i>Employee engagement</i> terhadap <i>Employee performance</i>	113
Tabel 4. 55 Analisis Jalur Model 1	113
Tabel 4. 56 Nilai R Square X terhadap Z.....	114
Tabel 4. 57 Analisis Jalur Model 2	115
Tabel 4. 58 Nilai R Square X dan Z terhadap Y	115
Tabel 4. 59 Hasil Uji F	117
Tabel 4. 60 Hasil Uji t X terhadap Z.....	117
Tabel 4. 61 Hasil Uji XZ terhadap Y	118

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran I Administratif	132
Lampiran II Kuesioner Penelitian	140
Lampiran III Hasil Olah Data	149
Lampiran IV Riwayat Hidup.....	158

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. (2014). Manajemen dan evaluasi kinerja karyawan. *Yogyakarta: Aswaja Pressindo*, 52. <https://idr.uin-antasari.ac.id/5011/1/Manajemen%20dan%20Evaluasi%20Kinerja.pdf>
- Afandi, P. (2018). Manajemen sumber daya manusia (Teori, konsep dan indikator). *Riau: Zanafa Publishing*, 3.
- Akbary, M. F., & Rustono, A. (2015). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Dana Pensiun (DAPEN) Telkom Bandung. *EProceedings of Management*, 2(2).
- Anitha, J. (2014a). Determinants of employee engagement and their impact on employee performance. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 63(3), 308–323.
- Anitha, J. (2014b). Determinants of employee engagement and their impact on employee performance. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 63(3), 308–323.
- Arifin, N. (2019). *Manajemen sumberdaya manusia: Teori dan kasus*. unisnu press.
- Bastian, I. (2017). *Akuntansi Sektor Publik Suatu Pengantar Edisi Ketiga*. Erlangga.
- Bernardin, H. J., & Russell, J. R. (1993). Human Resources Management: Experimental Approach. (*No Title*).
- Bougie, R., & Sekaran, U. (2019). *Research methods for business: A skill building approach*. John Wiley & Sons.
- Chen, H., Song, L. J., Wei, W., & Wang, L. (2024). Exploring the dark side effects of visionary leadership—A dual-path perspective of cognition and affect. *Management Decision*, 62(3), 788–814.
- Claudet, J. G. (2016). *Deconstructing the Breakthrough Leadership Thinking of Visionary Social Change Agents*.
- DesslerGerry. (2017). *Human Resource Management*. Pearson Education.
- Edison, E., & Yohny, A. (2016). I. komariyah. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung: Alfabeta*.
- Fahma, N., Kusuma, A. A. S., Prayitno, H. J., Soemardjoko, B., & Narimo, S. (2024). Strategi perubahan inovatif dalam kepemimpinan visioner kepala sekolah Muhammadiyah. *Ideguru: Jurnal Karya Ilmiah Guru*, 9(3), 1345–1350.
- Faradiva, & Fitra Fadila. (2024). *Peran Employee Engagement Sebagai Mediator Transformational Leadership dan Job Satisfaction Terhadap Employee Engagement (Studi Pada Karyawan Start-Up)*.
- Firdaus, D. R., Khairunnisa, K., Zohriah, A., & Fauzi, A. (2023). Analisis Model Kepemimpinan Kharismatik dan Visioner di Pondok Pesantren. *Journal on Education*, 5(4), 15038–15049.
- Firnanda, D. Y., & Wijayati, D. T. (2021). Pengaruh perceived organizational support, self efficacy dan lingkungan kerja terhadap employee engagement

- karyawan PT. Pesona Arnos Beton. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 1076–1091.
- Fransiska, W., Harapan, E., & Tahrin, T. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah dan Disiplin Guru terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar. *Journal of Education Research*, 1(3), 308–316.
- Fu, C.-S. (2015). The effect of emotional labor on job involvement in preschool teachers: Verifying the mediating effect of psychological capital. *Turkish Online Journal of Educational Technology-TOJET*, 14(3), 145–156.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariete dengan program IBM SPSS 23*.
- Goleman, D. (2004). *Primal leadership: Kepemimpinan berdasarkan kecerdasan emosi*. Gramedia Pustaka Utama.
- Goleman, D. (2007). *Social intelligence*. Random house.
- HANIM, M., Yuniati, Y., & Arijanto, S. (2014a). Peningkatan Employee Engagement untuk Teknisi dan Karyawan Non Administrasi Itenas. *REKA INTEGRA*, 2(1).
- HANIM, M., Yuniati, Y., & Arijanto, S. (2014b). Peningkatan Employee Engagement untuk Teknisi dan Karyawan Non Administrasi Itenas. *REKA INTEGRA*, 2(1).
- Hardani, S. Pd. , M. S., Helmina Andriani, M. S., Jumari Ustiaty, S. Si. , M. S., Evi Fatmi Utami, M. Farm. , A., Ria Rahmatul Istiqomah, M. I. K., Roushandy Asri Fardani, S. Si. , M. P., Dhika Juliana Sukmana, S. Si. , M. S., & Nur Hikmatul Auliya, Grad. Cert. B. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif & Kualitatif*. Pustaka Ilmu Group.
- Hidayah, N. (2016). Kepemimpinan visioner kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan. *Yogyakarta: Ar-Ruzz Media*.
- Hudson, P. (2013). What makes school leaders inspirational and how does this relate to mentoring? *Open Journal of Leadership*, 2(4), 87–94.
- Hutagaol, W., Gulo, M., & Siahaan, D. O. B. (2019). Pengaruh Pelatihan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirtanadi Medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(1), 195–202.
- Indrasari, M. (2017). Kepuasan kerja dan kinerja karyawan. *Yogyakarta: Indomedia Pustaka*.
- Ismail, H. N., Iqbal, A., & Nasr, L. (2019). Employee engagement and job performance in Lebanon: the mediating role of creativity. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 68(3), 506–523.
- Istijanto, M. M. (2013). *Riset sumber daya manusia*. Gramedia Pustaka Utama.
- Judge, T. A., & Robbins, S. P. (2017). *Essentials of organizational behavior* (Vol. 3). Pearson Education (us).
- Jufrizen, J. (2018). *Peran motivasi kerja dalam memoderasi pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan*.
- Kahan, S. (2010). *Getting change right: How leaders transform organizations from the inside out*. John Wiley & Sons.
- Kemelgor, B. H. (2002). A comparative analysis of corporate entrepreneurial orientation between selected firms in the Netherlands and the USA. *Entrepreneurship & Regional Development*, 14(1), 67–87.
- Komariah, A., & Triatna, C. (2006). *Visionary leadership menuju sekolah efektif*.
- Nadya Diva Fellita, 2025
- PENGARUH VISIONARY LEADERSHIP TERHADAP EMPLOYEE PERFORMANCE MELALUI EMPLOYEE ENGAGEMENT SEBAGAI VARIABEL MEDIASI DI SEKRETARIAT DPRD PURWAKARTA**
- Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

- Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., Van Buuren, S., Van der Beek, A. J., & De Vet, H. C. (2014a). Improving the individual work performance questionnaire using rasch analysis. *Journal of Applied Measurement*, 15(2), 160–175.
- Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., Van Buuren, S., Van der Beek, A. J., & De Vet, H. C. (2014b). Improving the individual work performance questionnaire using rasch analysis. *Journal of Applied Measurement*, 15(2), 160–175.
- Kouzes, J. M., & Posner, B. Z. (2007). *The Leadership Challenge* San Francisco. CA, Jossey.
- Lestari, S., Mulyanto, A., Gustami, B. A., & Gumelar, N. D. Y. (2023). Kepemimpinan Visioner Dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 3(3), 199–205.
- Lestari, S. P., & Sutrisna, A. (2019). Pengaruh Komitmen dan Lingkungan kerja Terhadap Engagement Karyawan SMK YASBU Al-Qomariah TASIKMALAYA. *JURNAL EKONOMI PERJUANGAN*, 1(2), 127–136.
- Letsoin, V. R., & Ratnasari, S. L. (2020). Pengaruh Keterlibatan Karyawan, Loyalitas Kerja Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 9(1), 17–34.
- Mangkunegara, A. P., & Prabu, A. (2014). Evaluasi kinerja sumber daya manusia, cetakan ketujuh. *PT Refika Aditama. Bandung*.
- Marlita, L. (2024). The Role of Organizational Commitment and Innovation In Mediating The Influence of Visionary Leadership and Competence on Employee Performance. *Devotion: Journal of Research & Community Service*, 5(9).
- Maslikhah, E. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Keterlibatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT Pegadaian (Persero) Cabang Pegadaian Syariah Blauran Surabaya. *Program Study Ekonomi Syariah*.
- Miharja, R., & Hayati, N. (2021). The importance of visionary leadership and talent management to improve the employee performance. *HOLISTICA–Journal of Business and Public Administration*, 12(2), 93–101.
<https://intapi.sciendo.com/pdf/10.2478/hjbpa-2021-0016>
- Mone, E. M., & London, M. (2010). *Employee Engagement Through Effective Performance Management: A Practical Guide for Managers*. Routledge. .
- Munfaridi, M., & Sayuti, A. J. (2020). Pengaruh Keterlibatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Aplikasi Manajemen Dan Bisnis*, 1(1), 36–46.
- Nanus, B. (1992a). *Visionary leadership: Creating a compelling sense of direction for your organization*. Jossey-Bass.
- Nanus, B. (1992b). *Visionary leadership: Creating a compelling sense of direction for your organization*. Jossey-Bass.
- Nogi, H. (2005). *Manajemen publik*. Jakarta: PT Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Nugroho, S. E., & Ratnawati, I. (2021). Pengaruh Keterlibatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Voice Behaviour Sebagai Variabel Intervening

Nadya Diva Fellita, 2025

PENGARUH VISIONARY LEADERSHIP TERHADAP EMPLOYEE PERFORMANCE MELALUI EMPLOYEE ENGAGEMENT SEBAGAI VARIABEL MEDIASI DI SEKRETARIAT DPRD PURWAKARTA

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

- (Studi Pada PT Pelabuhan Indonesia Iii Persero Regional Jawa Tengah). *Diponegoro Journal of Management*, 10(5).
- Nurlina, N. (2022). Examining linkage between transactional leadership, organizational culture, commitment and compensation on work satisfaction and performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 2(2), 108–122.
- Octavia, N., Hayati, K., & Karim, M. (2020). Pengaruh kepribadian, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen (JBM)*, 130–144.
- Prasetyo, P., Warni, Z., Manurung, H. E., & Khairunissa, A. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Siguntang*, 1(1), 59–74.
- Pratama, S. A., & Amalia, L. (2024). The Effect of Transformational Leadership and Digital Leadership on Organizational Performance mediated by Employee Engagement and moderated by Emotional Intelligence. *Journal of Computational Analysis & Applications*, 33(2).
- Priansa, D. J. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Visioner Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bank Syariah Mandiri. *Jurnal Ecodemica: Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*, 3(1), 342–347.
- Priansa, D. J. (2017). *Manajemen kinerja kepegawaian dalam pengelolaan SDM perusahaan*.
- Prof. Dr. H. Suwatno, M. Si. (2019). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. BumiAksara.
- Rahayu, M. S., & Rushadiyati, R. (2021). Pengaruh lingkungan kerja dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan SMK Kartini. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen*, 11(2), 136–145.
- Ramadhan, N., & Sembiring, J. (2014). Pengaruh employee engagement terhadap kinerja karyawan di human capital center pt. telekomunikasi indonesia, tbk. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 14(1), 47–58.
- Robbins, S. a. (2019). *Perilaku Organisasi* (EdisiKeduaBelas). SalembaEmpat.
- Robbins, S. P., & Judge, T. (2022). *Organizational Behavior*. Pearson.
<https://books.google.co.id/books?id=X1WnzgEACAAJ>
- Robbins, S. P., Judge, T. A., & Millett, B. (2015). *OB: the essentials*. Pearson Higher Education AU.
- Rusdin, T. (2013). Employee Engagement and Contribution Improving the Performance of the Company. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Bisnis Universitas Pendidikan Indonesia*.
- Sahas, A., Falah, N., & Prasetya, A. (2017). Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan Dan Kinerja Perusahaan (Studi pada Karyawan PT Semen Indonesia Persero Tbk). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 50(4), 192–198.
- Sahir, S. H., Hasibuan, A., Aisyah, S., Sudirman, A., Kusuma, A. H. P., Salmiah, S., Afriany, J., & Simarmata, J. (2020). *Gagasan Manajemen*. Yayasan Kita Menulis.
- Saks, A. M. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 21(7), 600–619.

- Samud, M. S., Pio, R. J., & Tatimu, V. (2021a). Pengaruh keterlibatan karyawan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. *Productivity*, 2(3), 245–249.
- Samud, M. S., Pio, R. J., & Tatimu, V. (2021b). Pengaruh keterlibatan karyawan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. *Productivity*, 2(3), 245–249.
- Sari, R. E., & Arief, M. (2021). Factors Affecting Innovative Work Behavior and Health Worker Performance: The Role of Employee Engagement as a Moderating Variable. *Journal of International Conference Proceedings*, 4(3), 272–288.
- Saudin, L., Kune, D., & Izaak, F. D. L. (2022). Pengaruh Kepemimpinan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Banggai. *YUME: Journal of Management*, 5(3), 320–327.
- Schuler, R. S. (1992). Strategic human resources management: Linking the people with the strategic needs of the business. *Organizational Dynamics*, 21(1), 18–32.
- Selviana Kimatugop. (2015). *Peran Kepemimpinan Visioner Terhadap Keterlibatan Orang Muda Katolik Dalam Hidup Menggereja Di Stasi Santo Miakel Kudamati Keuskupan Agung Merauke*.
- Senge, P. M. (2006). *The fifth discipline: The art and practice of the learning organization*. Broadway Business.
- Setiawati, Y., Wicaksono, L., & Wahyudi, W. (2024). KEPEMIMPINAN VISIONER KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN DISIPLIN KERJA GURU DI SMP NEGERI 5 PONTIANAK. *Jurnal Kajian Pembelajaran Dan Keilmuan*, 8(2), 180–189.
- Simamora, H. (2004). *Manajemen sumber daya manusia*.
- Soelistio, H., & Marianti, M. M. (2025). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Keterlibatan Karyawan pada PT. Imora Motor. *Co-Value Jurnal Ekonomi Koperasi Dan Kewirausahaan*, 15(9).
- Sugiyono, P. D. (2019a). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D (M. Dr. Ir. Sutopo. S. Pd. *ALFABETA*, Cv.
- Sugiyono, P. D. (2019b). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D (M. Dr. Ir. Sutopo. S. Pd. *ALFABETA*, Cv.
- SUNGMALA, N., & VERAWAT, A. (2021). The impact of employee engagement on employee performance: A case study of multinational corporations in Thailand. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(5), 1091–1097.
- Suwanto, S., & Eka, P. D. (2020). Analysis of leadership style influence, job motivation, and compensation towards teacher satisfaction on the foundation of Al-Hasra Bojongsari. Depok City. *International Journal of Advances in Social and Economics*, 2(3).
- Thamrin, J. R. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Visioner dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Pemkot Cimahi. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 3(1), 124–137.
- Triyaningsih, S. L. (2014). Analisis pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan Universitas Slamet Riyadi Surakarta. *Informatika*, 1(2).
- Yukl, G. (2006). *Leadership in Organizations*, 9/e. Pearson Education India.
- Nadya Diva Fellita, 2025
PENGARUH VISIONARY LEADERSHIP TERHADAP EMPLOYEE PERFORMANCE MELALUI EMPLOYEE ENGAGEMENT SEBAGAI VARIABEL MEDIASI DI SEKRETARIAT DPRD PURWAKARTA
 Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu