

**PENGARUH KEPEMIMPINAN VISIONER DAN KEPUASAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Persepsional Karyawan PT Bumi Hijau Motor – HAKA Auto
Bintaro)**



SKRIPSI

Diajukan untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen pada
Program Studi Manajemen Universitas Pendidikan Indonesia

Oleh:

Ansari Adrigani

2100479

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

**PENGARUH KEPEMIMPINAN VISIONER DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Persepsional Karyawan PT Bumi Hijau Motor – HAKA Auto Bintaro)**

Oleh
Ansari Adrigani
2100479

Skripsi yang Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh
Gelar Sarjana Manajemen pada Fakultas Pendidikan Ekonomi dan Bisnis

© Ansari Adrigani
Universitas Pendidikan Indonesia
2025

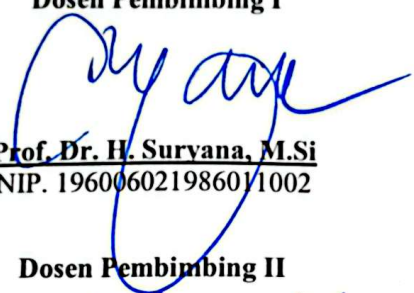
Hak Cipta dilindungi oleh Undang-Undang,
Skripsi ini tidak boleh diperbanyak seluruhnya atau sebagian,
Dengan dicetak ulang, di-*photocopy*, atau dengan cara lainnya tanpa izin dari penulis

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI
PENGARUH KEPEMIMPINAN VISIONER DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Survei persepsional Karyawan PT Bumi Hijau Motor – HAKA Auto
Bintaro)

Ansari Adrigani
2100479

Disetujui dan disahkan oleh:

Dosen Pembimbing I


Prof. Dr. H. Suryana, M.Si
NIP. 196006021986011002

Dosen Pembimbing II


Annisa Ciptagustia, S.E., M.Si
NIP. 198702012015042002

Ketua Program Studi Manajemen


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

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

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Visioner dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Persepsional Karyawan PT Bumi Hijau Motor – HAKA Auto Bintaro)” merupakan hasil karya orisinal saya sendiri. Seluruh isi di dalamnya adalah hasil pemikiran dan kerja saya pribadi, tanpa adanya tindakan plagiarisme atau pelanggaran terhadap etika ilmiah, kecuali pada bagian tertentu yang secara eksplisit mencantumkan kutipan atau referensi sesuai ketentuan penulisan ilmiah yang berlaku. Atas pernyataan ini, saya siap bertanggung jawab sepenuhnya atas keaslian dan kebenaran isi dari karya ini.

Bandung, Agustus 2025

Yang Membuat Pernyataan



Ansari Adrigani

NIM. 2100479

ABSTRAK

Ansari Adrigani (2100479), Pengaruh Kepemimpinan Visioner dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Persepsional pada Karyawan PT Bumi Hijau Motor – HAKA Auto Bintaro) di bawah bimbingan Prof. Dr. H. Suryana , M.Si dan Annisa Ciptagustia, S.E., M.Si

Penelitian ini berfokus untuk mengetahui bagaimana tingkat kinerja karyawan di PT Bumi Hijau Motor - HAKA Auto Bintaro. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penting dalam mencapai tujuan dan kesuksesan suatu organisasi atau perusahaan. Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, namun dalam penelitian ini akan menguji dua variabel yaitu Kepemimpinan Visioner (X1) dan Kepuasan Kerja (X2).

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui gambaran mengenai tingkat kepemimpinan visioner, tingkat kepuasan kerja dan tingkat kinerja karyawan di PT Bumi Hijau Motor – HAKA Auto Bintaro, kemudian untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan visioner terhadap kinerja karyawan, pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, serta pengaruh kepemimpinan visioner dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Bumi Hijau Motor – HAKA Auto Bintaro.

Metode penelitian yang akan digunakan adalah metode deskriptif dan verifikatif dengan populasi sebanyak 76 karyawan dan sampel 76 karyawan PT Bumi Hijau Motor – HAKA Auto Bintaro dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis korelasi dan analisis regresi linear berganda dengan pengujian hipotesis menggunakan Uji t dan Uji F.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan visioner, kepuasan kerja dan kinerja karyawan berada pada kategori tinggi. Secara parsial, kepemimpinan visioner berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan kepuasan kerja juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, kepemimpinan visioner dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: *Kepemimpinan visioner, kepuasan kerja, kinerja karyawan*

ABSTRACT

Ansari Adrigani (2100479), The Influence of Visionary Leadership and Job Satisfaction on Employee Performance (A Perceptual Study of Employees at PT Bumi Hijau Motor – HAKA Auto Bintaro), supervised by Prof. Dr. H. Suryana, M.Si and Annisa Ciptagustia, S.E., M.Si.

This research focuses on examining the level of employee performance at PT Bumi Hijau Motor – HAKA Auto Bintaro. Employee performance is one of the key factors in achieving the goals and success of an organization or company. While various factors can influence performance, this research examines two variables: Visionary Leadership (X1) and Job Satisfaction (X2).

The purpose of this study are to describe the level of visionary leadership, job satisfaction, and employee performance at PT Bumi Hijau Motor – HAKA Auto Bintaro; to determine the effect of visionary leadership on employee performance; to examine the effect of job satisfaction on employee performance; and to analyze the simultaneous effect of visionary leadership and job satisfaction on employee performance.

The research method applied is descriptive and verificative, with a population of 76 employees and a sample of 76 employees selected using a saturated sampling technique. Data analysis methods include correlation analysis and multiple linear regression, with hypothesis testing conducted using the t-test and F-test.

The findings indicate that visionary leadership, job satisfaction, and employee performance are all at a high level. Partially, visionary leadership has a positive effect on employee performance, and job satisfaction also positively influences employee performance. Simultaneously, visionary leadership and job satisfaction jointly have a significant effect on employee performance.

Keywords: Visionary Leadership, Job Satisfaction, Employee Performance

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim

Segala puji dan syukur hanya milik Allah SWT, atas segala rahmat, karunia, dan ridho-Nya yang tiada terhingga, sehingga penulis dapat menyelesaikan draft proposal yang berjudul **“Pengaruh Kepemimpinan Visioner dan Kepuasan kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Bumi Hijau Motor - HAKA Auto Bintaro”**. Tak lupa *sholawat* dan salam senantiasa tercurah limpahkan kepada Nabi Muhammad SAW, beserta keluarganya, sahabat-sahabatnya, dan kita sebagai umatnya.

Penyusunan draft proposal ini bertujuan untuk memenuhi salah satu syarat mata kuliah Seminar Manajemen Sumber Daya Manusia pada program studi Manajemen, Fakultas Pendidikan Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pendidikan Indonesia. Dalam proses penulisan draft proposal ini, penulis menerima dukungan dan bantuan dari berbagai pihak. Dengan penuh rasa hormat, penulis mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang telah memberikan kontribusi berharga, yaitu kepada:

1. Allah SWT, atas segala rahmat, berkat dan petunjuk-Nya yang tiada henti. Keberhasilan skripsi ini tidak terlepas karunia-Nya yang selalu menyertai penulis dan memberikan keteguhan hati dan kekuatan dalam menghadapi tantangan selama masa perkuliahan hingga penyusunan skripsi ini.
2. Ibu Prof. Dr. Ratih Hurriyati, M.P., CSBA, selaku Dekan Fakultas Pendidikan Ekonomi dan Bisnis Universitas Pendidikan Indonesia.
3. Ibu Dr. Hj. Maya Sari, SE., MM. selaku Ketua Program Studi Manajemen FPEB UPI serta selaku pembimbing akademik yang setia membimbing selama masa perkuliahan penulis dari awal hingga akhir dan Bapak Dr. Askolani, S.E., M.M. selaku sekretaris Program Studi Manajemen.
4. Bapak Prof. Dr. H. Suryana, M.Si. selaku Dosen Pembimbing I yang telah memberikan bimbingan, saran, dan nasihat yang berharga selama penyusunan skripsi ini, terima kasih atas kesabaran, dedikasi, dan waktu yang telah Bapak luangkan untuk membantu penulis mencapai hasil terbaik dalam penelitian ini.

5. Ibu Annisa Ciptagustia, S.E., M.Si. selaku Dosen Pembimbing II skripsi yang telah senantiasa membimbing, meluangkan waktu dan pikiran, serta memberikan nasihat dan masukan yang berharga kepada penulis sepanjang proses penyusunan skripsi ini, terima kasih atas perhatian dan dedikasi Ibu dalam membantu menyempurnakan penelitian ini.
6. Seluruh civitas akademik, baik dosen maupun staf Program Studi Manajemen dan Fakultas Pendidikan Ekonomi dan Bisnis.
7. Orang tua tercinta dari penulis, yang selalu memberikan kasih sayang, dukungan, semangat, dan dorongan tak ternilai sepanjang proses penyusunan skripsi ini. Doa, motivasi dan kesabaran dari mereka merupakan sumber kekuatan dan semangat bagi penulis dalam menyelesaikan studi ini.
8. Kakak-kakak penulis, yang selalu memberikan semangat, dorongan dan masukan serta inspirasi tambahan bagi penulis.
9. Seluruh jajaran staf PT Bumi Hijau Motor – HAKA Auto Bintaro yang telah memberikan kesempatan, bantuan serta dukungan kepada penulis selama proses penelitian dan pengumpulan data.
10. Teman – teman seperjuangan penulis: *Mager rangers* (Sheila, Mutiara, Melsa, Silvia), *Ten Toes* (Intan, Sukma, Rita, Okkeu, Salsa, Riri, Resna, Qonita), Vischa selaku sahabat penulis yang selalu memberikan dukungan, semangat, masukan serta mewarnai hari penulis sepanjang masa perkuliahan dan proses penyusunan skripsi ini.
11. Yessa Yulia, selaku sahabat tercinta penulis yang selalu menjadi tempat curhat, berbagi suka duka dan memberikan dukungan setiap langkah perjalanan ini, baik saat masa sulit maupun penuh kebahagiaan.
12. Teman – teman seperbimbingan MSDM dan Manajemen 2021 yang telah bersama-sama melewati berbagai tantangan dan berbagi pengalaman selama proses bimbingan, perkuliahan, terima kasih atas dukungan dan kebersamaan yang sangat berarti.
13. Pihak-pihak lain yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, namun telah memberikan dukungan dan kontribusi yang sangat berarti, terima kasih atas semua bantuan dan perhatian yang telah diberikan.

Penulis juga menyadari bahwa hasil dari draft proposal ini masih jauh dari kata sempurna dan mungkin terdapat berbagai kekurangan akibat keterbatasan kemampuan penulis. Oleh karena itu, penulis sangat mengharapkan masukan dan saran yang membangun guna meningkatkan kualitas penelitian di masa yang akan datang. Semoga penelitian ini dapat memberikan manfaat dan kontribusi positif bagi pengembangan ilmu pengetahuan serta bagi pihak-pihak yang membutuhkan.

Bandung, Agustus 2025

Penulis,

Ansari Adrigani

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
<i>ABSTRACT</i>	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR.....	xi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2. Rumusan Masalah	7
1.3. Tujuan Penelitian.....	8
1.4. Manfaat Penelitian.....	8
BAB II KAJIAN PUSTAKA.....	9
2.1 Kajian Pustaka.....	9
2.1.1 Kinerja Karyawan	9
2.1.2 Kepemimpinan Visioner.....	15
2.1.3 Kepuasan kerja	19
2.2 Penelitian Terdahulu.....	24
2.3 Kerangka Pemikiran.....	31
2.3.1 Hubungan Antara Kepemimpinan Visioner dengan Kinerja Karyawan.....	34
2.3.2 Hubungan Antara Kepuasan kerja dengan Kinerja Karyawan	36
2.3.3 Hubungan Antara Kepemimpinan Visioner dan Kepuasan kerja terhadap Kinerja Karyawan	37
2.4 Hipotesis.....	38
BAB III OBJEK DAN METODE PENELITIAN	40
3.1 Objek Penelitian	40
3.2 Metode Penelitian dan Desain Penelitian	40
3.2.1 Metode Penelitian.....	40
3.2.2 Desain Penelitian.....	40
3.3 Operasional Variabel	41

3.4 Sumber Data dan Teknik Pengambilan Data.....	44
3.4.1 Sumber Data.....	44
3.4.2 Teknik Pengumpulan Data	44
3.5 Populasi, Sampel dan Teknik Penarikan Sampel	45
3.5.1 Populasi.....	45
3.5.2 Sampel.....	45
3.5.3 Teknik Penarikan Sampel.....	45
3.6 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas.....	45
3.6.1 Uji Validitas.....	45
3.6.2 Uji Reliabilitas.....	49
3.7 Rancangan Analisis dan Uji Hipotesis	50
3.7.1 Rancangan Analisis Data.....	50
3.7.2 Uji Normalitas	54
3.7.3 Uji Multikolinearitas	55
3.7.4 Uji Heteroskedastisitas	55
3.7.5 Analisis Korelasi	56
3.7.6 Analisis Regresi Linear Berganda	57
3.7.7 Uji Hopotesis.....	57
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	60
4.1 Hasil Penelitian	60
4.1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian.....	60
4.1.2 Gambaran Umum Karakteristik Responden.....	62
4.1.3 Gambaran Umum Variabel Penelitian	63
4.1.4 Hasil Uji Statistika.....	88
4.2 Pembahasan dan Hasil Penelitian.....	99
4.2.1 Gambaran Kepemimpinan Visioner di PT Bumi Hijau Motor – HAKA Auto Bintaro 99	
4.2.2 Gambaran Kepuasan kerja di PT Bumi Hijau Motor – HAKA Auto Bintaro	100
4.2.3 Gambaran Kinerja Karyawan di PT Bumi Hijau Motor – HAKA Auto Bintaro.....	100
4.2.4 Pengaruh Kepemimpinan Visioner terhadap Kinerja Karyawan di PT Bumi Hijau Motor – HAKA Auto Bintaro.....	102
4.2.5 Pengaruh Kepuasan kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Bumi Hijau Motor – HAKA Auto Bintaro.....	102

4.2.6 Pengaruh Kepemimpinan Visioner dan Kepuasan kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Bumi Hijau Motor – HAKA Auto Bintaro	103
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	105
5.1 Kesimpulan	105
5.2 Saran.....	106
DAFTAR PUSTAKA	108
LAMPIRAN	117

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu	25
Tabel 3. 1 Operasional Variabel Kepemimpinan visioner	41
Tabel 3. 2 Operasional Variabel Job satisfaction.....	42
Tabel 3. 3 Operasional Variabel Kinerja Karyawan	43
Tabel 3. 4 Tabel Interpretasi Nilai r	47
Tabel 3. 5 Hasil uji validitas variabel Kepemimpinan visioner (X1)	47
Tabel 3. 6 Hasil uji validitas variabel Kepuasan kerja (X2).....	48
Tabel 3. 7 Hasil uji validitas variabel kinerja karyawan (Y)	48
Tabel 3. 8 Hasil uji reliabilitas variabel X1, X2, dan Y	50
Tabel 3. 9 Kriteria Bobot Nilai Alternatif.....	51
Tabel 3. 10 Rekapitulasi Pengubahan Data	51
Tabel 3. 11 Kategorisasi Tingkat Variabel Kepemimpinan visioner	52
Tabel 3. 12 Kategorisasi Tingkat Variabel Kepuasan kerja	52
Tabel 3. 13 Kategorisasi Tingkat Variabel Kinerja Karyawan	52
Tabel 3. 14 Makna Kategori Tingkat Variabel Kepemimpinan visioner (X1).....	52
Tabel 3. 15 Makna Kategori Tingkat Variabel Kepuasan kerja (X2)	53
Tabel 3. 16 Makna Kategori Tingkat Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	54
Tabel 3. 17 Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi	57
Tabel 4. 1 Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin	62
Tabel 4. 2 Karakteristik responden berdasarkan usia	63
Tabel 4. 3 Rekapitulasi Hasil Penelitian Variabel Kepemimpinan visioner (X1).....	64
Tabel 4. 4 Distribusi Karyawan PT Bumi Hijau Motor - HAKA Auto Bintaro Menurut Variabel Kepemimpinan visioner	65
Tabel 4. 5 Tingkat pemimpin dalam mengkomunikasikan visi organisasi dengan jelas	67
Tabel 4. 6 Tingkat pemimpin memiliki visi jangka panjang yang jelas	67
Tabel 4. 7 Tingkat pemimpin dapat memberikan arahan strategis yang jelas	68
Tabel 4. 8 Pemimpin dapat menginspirasi karyawan untuk berubah ke arah yang lebih baik	69
Tabel 4. 9 Tingkat pemimpin terbuka terhadap ide-ide baru karyawan	69
Tabel 4. 10 Tingkat pemimpin selalu memimpin perubahan dalam perusahaan secara positif... 70	
Tabel 4. 11 Pemimpin selalu menyampaikan informasi dan kebijakan secara jelas	71
Tabel 4. 12 Pemimpin mampu mewakili kepentingan tim dihadapan manajemen atau pihak eksternal	71
Tabel 4. 13 Tingkat pemimpin memotivasi karyawan untuk terus berkembang dalam pekerjaan	72
Tabel 4. 14 Pemimpin selalu mendukung karyawan dalam mengembangkan profesionalisme, kemampuan serta karir karyawan.....	72
Tabel 4. 15 Pemimpin mampu membimbing karyawan agar dapat bekerja lebih optimal demi mencapai visi.....	73
Tabel 4. 16 Rekapitulasi Hasil Penelitian Variabel Kepuasan kerja (X2)	74
Tabel 4. 17 Distribusi Karyawan PT Bumi Hijau Motor - HAKA Auto Bintaro Menurut Variabel Kepuasan kerja (X2)	74
Tabel 4. 18 Tingkat menjalankan pekerjaan dengan semangat setiap hari.....	76

Tabel 4. 19 Tingkat mematuhi semua peraturan dan ketentuan yang berlaku.....	76
Tabel 4. 20 Tingkat kompensasi yang diterima sesuai dengan usaha yang dilakukan	77
Tabel 4. 21 Tingkat mencintai pekerjaan yang dilakukan saat ini.....	78
Tabel 4. 22 Tingkat keinginan mempertahankan pekerjaan dalam jangka panjang	78
Tabel 4. 23 Rekapitulasi Hasil Penelitian Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	79
Tabel 4. 24 Distribusi Karyawan PT Bumi Hijau Motor - HAKA Auto Bintaro Menurut Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	80
Tabel 4. 25 Tingkat datang tepat waktu sesuai jam kerja	81
Tabel 4. 26 Tingkat menyelesaikan setiap tugas yang diberikan dengan penuh tanggung jawab	82
Tabel 4. 27 Tingkat keseriusan dalam menyelesaikan pekerjaan	83
Tabel 4. 28 Tingkat mampu tetap konsisten menyelesaikan pekerjaan meskipun dalam kondisi sulit.....	84
Tabel 4. 29 Tingkat kualitas pekerjaan yang dihasilkan karyawan	85
Tabel 4. 30 Tingkat kemampuan dalam melampaui target kerja.....	86
Tabel 4. 31 Tingkat pencapaian hasil pekerjaan yang maksimal dalam periode waktu tertentu .	87
Tabel 4. 32 Tingkat kemampuan penggunaan sumber daya organisasi oleh karyawan	88
Tabel 4. 33 Uji kolmogorov-smirnov	90
Tabel 4. 34 Uji multikolinearitas	91
Tabel 4. 35 Uji Gletser	93
Tabel 4. 36 Analisis Korelasi.....	94
Tabel 4. 37 Interpretasi Uji Koefisien Korelasi.....	94
Tabel 4. 38 Hasil Uji Regresi Linier Berganda	95
Tabel 4. 39 Nilai Signifikan Uji F	96
Tabel 4. 40 Output Koefisien Determinasi	97
Tabel 4. 41 Uji t X1 terhadap Y	98
Tabel 4. 42 Uji t X2 terhadap Y	98

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Data Penjualan Mobil Listrik di Indonesia Januari – Juli 2024	3
Gambar 1. 2 Data Capaian Penjualan BYD	4
Gambar 1. 3 Grafik data keterlambatan karyawan.....	5
Gambar 2. 1 Faktor yang mempengaruhi Kepuasan kerja	21
Gambar 2. 2 Kerangka Pemikiran	34
Gambar 2. 4 Paradigma Penelitian	38
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi PT Bumi Hlajau Motor - HAKA Auto Bintaro	62
Gambar 4. 2 Skor Variabel Kepemimpinan visioner (X1)	66
Gambar 4. 3 Skor Total Variabel Kepuasan kerja (X2).....	75
Gambar 4. 4 Skor Total Variabel Kinerja Karyawan (Y)	80
Gambar 4. 5 Uji Normalitas p-plot.....	89
Gambar 4. 6 Heterokedastisitas scatterplot	92

DAFTAR PUSTAKA

- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Vergel, A. S. (2022). Job Demands–Resources Theory: Ten Years Later Arnold. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1–50. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-120920->
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309–328. <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
- Pasaribu, D. F. (2024). The Effect of Visioner Leadership, Communication and Organizational Culture on Employee Commitment and Their Implications on Employee Performance. *Almana : Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 8(2), 219–230. <https://doi.org/10.36555/almana.v8i2.2475>
- Pereira, V. (2025). Visionary Leadership. In *Elgar Encyclopedia of Leadership*. <https://doi.org/10.4337/9781035307074.000137>
- Lamu, R. (2023). Kepemimpinan visioner in Modern Organizations: Exploring Charismatic and Transformational Approaches. *Journal of Education, Humanities and Social Sciences*, 23, 654–657. <https://doi.org/10.54097/ehss.v23i.13136>
- PRINCIPLES OF MANAGEMENT LibreTexts LibreTexts*. (n.d.). <https://libretexts.org>
- RIFA'I, A., & Widyanto, I. (2023). Kepemimpinan visioner in Managing BUM Desa. *International Journal of Law Policy and Governance*, 1(2), 132–136. <https://doi.org/10.54099/ijlpg.v1i2.426>
- Robbins, S. P., & Timothy, A. J. (2017). Organizational Behavior. *Pearson*, 290.
- Tri Juniarti, A. (2009). Kepemimpinan Visioner (Kepemimpinan visioner). In *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen* (Vol. 6, pp. 25–32).
- Joshi, D., & Joshi, M. (2009). Organizational Behavior. In *Hospital Administration*. https://doi.org/10.5005/jp/books/10358_23
- Singh, C., & Khatri, A. (2023). Organizational Behavior. *Principles and Practices of Management and Organizational Behavior*, 295–323. <https://doi.org/10.4324/9781032634258-9>

- Huma, E., Nduku, E., & Mwalw'a, S. (2023). Relationship between Kepemimpinan visioner and implementation of Change Management strategies in Private Secondary Schools in Nairobi County. *Journal of Education*, 6(1), 21–38. <https://doi.org/10.53819/81018102t6049>
- Azaria, D. P. (2014). (2014). 済無No Title No Title No Title. *Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents*, 7(2), 107–115.
- Mishra, P. K. (1978). Job satisfaction. *Nursing*, 8(6), 4. <https://doi.org/10.1097/00152193-197806000-00001>
- Hernan. (2019). No Title عمان سلطنةペインクリニック学会治療指針 2 . ペインクリニック学会治療指針 2 , 4(1), 75–84.
- Griffin, R. W., & Moorhead, G. (2010). *Organizational Behavior: Managing People and Organizations*.
- Badu, S. Q., & Djafri, N. (2013). Kepemimpinan & Perilaku Organisasi. In *Ideas Publishing*.
- Naway, F. A. (n.d.). *CITIZENSHIP*.
- Locke, E. A. (2008). The Blackwell handbook of principles of organizational behavior. In *The Blackwell Handbook of Principles of Organizational Behavior*. <https://doi.org/10.1002/9781405164047>
- Dilts, R. B. (1996). Kepemimpinan Visioner skills: *Creating a world to which people want to belong* (Issue Book, Whole).
- Dyne, L. Van, Graham, J. W., Dienesch, R. M., Graham, J. W., & Dienesch, R. M. (2014). *Dyne1994*. 37(4), 765–802.
- Gary Yukl, W. L. G. I. (2020). *Leadership in Organizations* (Ninth, Vol. 1, Issue 9). Pearson Education. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Pereira, V. (2025). Kepemimpinan visioner. In *Elgar Encyclopedia of Leadership* (Issue April 2018). <https://doi.org/10.4337/9781035307074.000137>
- Tsai, Y. (2011). Relationship between organizational culture, leadership behavior and job satisfaction. *BMC Health Services Research*, 11. <https://doi.org/10.1186/1472-6963-11-98>

- Marlita, L. (2024). The Role of Organizational Commitment and Innovation In Mediating The Influence of Kepemimpinan visioner and Competence on Employee Performance. *Devotion: Journal of Research and Community Service*, 5(9), 1166–1180. <https://doi.org/10.59188/devotion.v5i9.797>
- Siengthai, S., & Pila-Ngarm, P. (2016). The interaction effect of job redesign and job satisfaction on employee performance. *Evidence-Based HRM*, 4(2), 162–180. <https://doi.org/10.1108/EBHRM-01-2015-0001>
- Siregar. (2022). No העינים לנגד הכיבאמתTitle שמה את לראות קשה. *הארץ*, 8.5.2017, 2003–2005.
- Rodrigo, J. A. H. N., Kuruppu, C. L., & Pathirana, G. Y. (2022). The Impact of Job Satisfaction on Employee Performance: A Case at ABC Manufacturing Company. *Asian Journal of Economics, Business and Accounting*, January, 1–9. <https://doi.org/10.9734/ajeba/2022/v22i230541>
- Andardinata, A., Aswar, N. F., Alimuddin, M. I., & Ramli, R. W. (2023). The Effect of Leadership and Organizational Commitment on Employee Performance at the Department of Trade and Industry of Gowa Regency. *Jurnal Online Manajemen ELPEI*, 3(2), 628–634. <https://doi.org/10.58191/jomel.v3i2.150>
- Yongjie, S., Binti Omar Din, N. N., Binti Zainal, N., & Balakrishna, S. (2023). Influence of Entrepreneurial Orientation on Leadership Style, Flexibility and Technology Adoption to Perceived Success by Employees of Xpeng Motors, Guangzhou. *International Journal of Behavioral Analytics*, 3 (2(28)), 1–13. https://www.researchgate.net/profile/Nor-Omar-Din/publication/373550340_Influence_of_Entrepreneurial_Orientation_on_Leadership_Style_Flexibility_and_Technology_Adoption_to_Perceived_Success_by_Employees_of_Xpeng_Motors_Guangzhou/links/64f1350cc40f1d22df7d
- Caridi-Zahavi, O., Carmeli, A., & Arazy, O. (2016). The Influence of CEOs' Visionary Innovation Leadership on the Performance of High-Technology Ventures: The Mediating Roles of Connectivity and Knowledge Integration. *Journal of Product Innovation Management*, 33(3), 356–376. <https://doi.org/10.1111/jpim.12275>
- Carvalho, da C., Adelina, Riana, I. G., & Soares, A. D. C. (2020). Motivation On Job Satisfaction And Employee Performance. *International Research Journal of Management, IT and Social Sciences*, 7(5), 13–23. <https://doi.org/10.21744/irjmis.v7n5.960>

- Ngengong, C. N. (2023). *Chantal Ngwe Ngengong THE EFFECT OF LEADERSHIP STYLE ON EMPLOYEES ' PERFORMANCE The Case of Global Wealth Visionary Credit Company Plc . Thesis. December.*
- Faradila, N., Heksarini, A., & Darma, D. C. (2020). Antecedents That Affect Job Satisfaction and Employee Performance. *Saudi Journal of Business and Management Studies*, 5(6), 293–302. <https://doi.org/10.36348/sjbms.2020.v05i06.001>
- Ngwenya, B., & Pelser, T. (2020). Impact of psychological capital on employee engagement, job satisfaction and employee performance in the manufacturing sector in Zimbabwe. *SA Journal of Industrial Psychology*, 46, 1–12. <https://doi.org/10.4102/sajip.v46i0.1781>
- Rizal, H. (2024). The Influence of Compensation And Leadership Style on Employee Performance Through Work Motivation as an Intervening Variable. *Formosa Journal of Sustainable Research*, 3(7), 1391–1404. <https://doi.org/10.55927/fjsr.v3i7.10288>
- Hendrata, D., Arofah, W., & S.Martadisastra, D. (2023). The influence of strategic leadership, transformational leadership and kepemimpinan visioner on performance at the naval academy mediated by decision making. *Enrichment : Journal of Management*, 12(6), 5033–5043. <https://doi.org/10.35335/enrichment.v12i6.1088>
- Dhiara Diva Asmaradhani, & Firman Fauzi. (2025). Assessing The Influence of Creativity, Interpersonal Skill and Kepemimpinan visioner on Employee Performance in a Public Sector Tax Office Jakarta. *International Journal of Integrative Sciences*, 4(4), 703–714. <https://doi.org/10.55927/ijis.v4i4.165>
- Memon, A. H., Khahro, S. H., Memon, N. A., Memon, Z. A., & Mustafa, A. (2023). Relationship between Job Satisfaction and Employee Performance in the Construction Industry of Pakistan. *Sustainability (Switzerland)*, 15(11), 1–21. <https://doi.org/10.3390/su15118699>
- Ochieng, J. T., & Nyaberi, D. (2023). Kepemimpinan visioner Style and Performance of Construction Companies in Nakuru City. *The International Journal of Business Management and Technology*, 7(5), 352–361. www.theijbmt.com
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands-resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273–285. <https://doi.org/10.1037/ocp0000056>

- Zhou, L., Zhao, S., Tian, F., Zhang, X., & Chen, S. (2018). Kepemimpinan visioner and employee creativity in China. *International Journal of Manpower*, 39(1), 93–105. <https://doi.org/10.1108/IJM-04-2016-0092>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2014). Job Demands–Resources Theory. *Wellbeing, III*, 1–28. <https://doi.org/10.1002/9781118539415.wbwell019>
- Bakker, A. B., & de Vries, J. D. (2021). Job Demands–Resources theory and self-regulation: new explanations and remedies for job burnout. *Anxiety, Stress and Coping*, 34(1), 1–21. <https://doi.org/10.1080/10615806.2020.1797695>
- Kotler & Armstrong. (2017). Full-Circle Learning MyLab. *Global Edition*, 290.
- Chairunnisah, R., KM, S., & Mataram, P. M. F. H. (2021). Teori sumber daya manusia. In *Kinerja Karyawan*.
- Novitasari, D., Kurniawati, F., Ihsan, A. M. N., & Saputra, W. (2025). the Influence of Talent Management, Employee Engagement, and Leadership Style on the Performance of State-Owned Enterprises. *Indo-Fintech Intellectuals: Journal of Economics and Business*, 5(2), 4630–4639. <https://doi.org/10.54373/ifijeb.v5i2.2942>
- Setyati, I., & Niron, M. D. (2025). *Leadership Supervision and School Climate : Their Effects on Teacher Performance in Islamic Education Contexts in Indonesia* Education management in Indonesia has evolved significantly and is driven by policy changes and societal demands . *One crucial elem.* 10(1), 225–242. <https://doi.org/10.29240/belajea.v10i1.12807>
- Ghadi, M. Y. (2024). Kepemimpinan visioner and job crafting: a moderated mediation model. *RAUSP Management Journal*, 60(1), 2–18. <https://doi.org/10.1108/RAUSP-01-2024-0020>
- Michael Armstrong. (2020). *Michael-Armstrong-Handbook-of-Performance-Management-6Th*.
- Dessler, G. (2020). Human Resource Management Fifteenth edition. *Pearson Education*, 333.
- Luthans, F., Luthans, B. C., & Luthans, K. W. (2021). *Organizational Behavior : an evidenced based approach*.
- Hayati, N. (2020). The influence of kepemimpinan visioner, talent management, employee engagement, and employee motivation to job satisfaction and its implications for

employee performance all divisions of bank bjb head office. *International Journal of Scientific and Technology Research*, 9(3), 528–533.

Prihandayani, R., & Lubis, A. S. (2024). The influence of kepemimpinan visioner and job satisfaction on the performance of employees of the Central Statistics Agency of Deli Serdang Regency. *Journal Of Management Analytical and Solution (JoMAS)*, 4(2), 43–51. <https://doi.org/10.32734/jomas.v4i2.12349>

Armstrong, M. (2009). *Armstrong's Handbook of Performance Management: An Evidence-Based Guide to Delivering High Performance (Google eBook)*. <http://books.google.com/books?id=wtwS9VG-p4IC&pgis=1>

Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., De Vet, H. C. W., & Van Der Beek, A. J. (2014). Construct validity of the individual work performance questionnaire. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 56(3), 331–337. <https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000000113>

Azash, S., & Thirupalu, N. (2017). Scale for Measuring Job Satisfaction - A Review of Literature. *EPRA International Journal of Economic and Business Review*, 5(3), 114–123. www.eprawisdom.com

Bora, M. A., Putri, M. V., & Pradipta, M. F. (2021). Pengukuran Kepuasan Kerja Karyawan Menggunakan Metode Job Satisfaction Scale (Jsc). *PROFISIENSI: Jurnal Program Studi Teknik Industri*, 9(2), 225–236. <https://doi.org/10.33373/profis.v9i2.3517>

Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., De Vet, H. C. W., & Van Der Beek, A. J. (2014). Measuring individual work performance: Identifying and selecting indicators. *Work*, 48(2), 229–238. <https://doi.org/10.3233/WOR-131659>

Seashore & Taber, T. D., S. E. (1975). Job satisfaction and their correlates. *American Behavioral Scientists*, 18(3), 333–368.

Kaplan, R. S., & Norton, D. P. (2011). Integrand. In *SpringerReference*. https://doi.org/10.1007/springerreference_16606

Rialmi, Z., Noviyanti, I., & Akbar, R. (2020). Effect of job satisfaction on employee performance (study of PT Antarmitra Sembada, West Jakarta Logistics Division). *Journal of Research in Business, Economics, and Education*, 2(4), 1076–1084. <http://e-journal.stie-kusumanegara.ac.id>

- Yanchovska, I. (2022). Scales for Measuring Employee Job Satisfaction. *Mechanics Transport Communications Academic Journal*, 11(1), 31–38. <https://www.researchgate.net/publication/363090288>
- Yanchovska, I. (2021). the Relationship Between Job Satisfaction and Individual Performance of It Employees. *Proceedings of CBU in Economics and Business*, 2(November), 141–148. <https://doi.org/10.12955/peb.v2.267>
- Bora, M. A., Putri, M. V., & Pradipta, M. F. (2021). Pengukuran Kepuasan Kerja Karyawan Menggunakan Metode Job Satisfication Scale (Jsc). *PROFISIENSI: Jurnal Program Studi Teknik Industri*, 9(2), 225–236. <https://doi.org/10.33373/profis.v9i2.3517>
- Riyanto, S., Endri, E., & Herlisha, N. (2021). Effect of work motivation and job satisfaction on employee performance: Mediating role of employee engagement. *Problems and Perspectives in Management*, 19(3), 162–174. [https://doi.org/10.21511/ppm.19\(3\).2021.14](https://doi.org/10.21511/ppm.19(3).2021.14)
- Mira, M. S., Choong, Y. V., & Thim, C. K. (2019). The effect of HRM practices and employees' job satisfaction on employee performance. *Management Science Letters*, 9(6), 771–786. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2019.3.011>
- Ali, S., & Farooqi, Y. A. (2014). Effect of Work Overload on Job Satisfaction , Effect of Job Satisfaction on Employee Performance and Employee Engagement (A Case of Public Sector University of Gujranwala Division). *International Journal of Multidisciplinary Sciences and Engineering*, 5(8), 23–30. file:///C:/Users/Steve/Documents/Argosy EdD OL/Leadership articles/Org Behavior/work overload_job satisfaction_engagement.pdf
- Siengthai, S., & Pila-Ngarm, P. (2016). The interaction effect of job redesign and job satisfaction on employee performance. *Evidence-Based HRM: A Global Forum for Empirical Scholarship*, 4(2), 162–180. <https://doi.org/10.1108/EBHRM-01-2015-0001>
- Haryadi, Rahmanita, F., Sutarmin, & Jatmiko, D. P. (2016). The impact of design components and job satisfaction on employee performance. *International Business Management*, 10(20), 4907–4916. <https://doi.org/10.3923/ibm.2016.4907.4916>
- Khan, A. H., Nawaz, M. M., Aleem, M., & Hamed, W. (2012). Impact of job satisfaction on employee performance : An empirical study of autonomous Medical Institutions of

- Pakistan. *African Journal of Business Management*, 6(7), 2697–2705. <https://doi.org/10.5897/AJBM11.2222>
- Rinny, P., Purba, C. B., & Handiman, U. T. (2022). The Influence Of Compensation, Job Promotion, And Job Satisfaction On Employee Performance Of Mercubuana University. *International Journal of Business Marketing and Management (IJBMM)*, 5(2 February 2020), 39–48.
- Sullivan, L. (2012). Human Resource Management (HRM). In *The SAGE Glossary of the Social and Behavioral Sciences*. <https://doi.org/10.4135/9781412972024.n1221>
- Yulius, Y. (2022). The effect of Islamic kepemimpinan visioner on organisational commitment and its impact on employee performance. *HTS Teologiese Studies / Theological Studies*, 78(1), 1–7. <https://doi.org/10.4102/hts.v78i1.7722>
- Miharja, R., & Hayati, N. (2021). The Importance of Kepemimpinan visioner and Talent Management to Improve the Employee Performance. *HOLISTICA – Journal of Business and Public Administration*, 12(2), 93–101. <https://doi.org/10.2478/hjbpa-2021-0016>
- Rachman Wonodhipo, A., Hardhienata, S., & Tukiran, M. (2024). Improving Employee Performance Through Strengthening Organizational Culture, Kepemimpinan visioner, Self-Efficacy, And Job Satisfaction: Empirical Studies on Training Participants at Center for Development of Vocational Education Quality Assurance in Busin. *American Journal of Open Research*, 3(2), 885–896. <https://opsearch.us/index.php/us/index>
- Al Marshoudi, F. B., Jamaluddin, Z., Ba Aween, A. M., Al Balushi, F. I., & Mohammad, B. A. (2023). The Mediating Role of Employee Engagement in the Relationship Between Leadership Styles and Organizational Performance. *International Journal of Management Thinking*, 1(2), 40–61. <https://doi.org/10.56868/ijmt.v1i2.26>
- ARANI, S. A. (2006). *Universitas Medan Area Medan Universitas Medan Area Universitas Medan Area*. 44(2), 8–10.
- Pereira, V. (2025). Kepemimpinan visioner. In *Elgar Encyclopedia of Leadership*. <https://doi.org/10.4337/9781035307074.000137>
- Saba, S., Tabish, A., & Khan, A. B. (2017). Role of Kepemimpinan visioner in the Performance of the Employees at a Workplace : Moderating Effect of Organizational Citizenship Behavior. *Australasian Journal of Business*, ..., 3(2), 62–70.

http://www.aabl.com.au/aablConference/public/documents/pdf/2018_03_12_12_59_12_P136-R2.pdf

Mulyadin, A., Hersona, S., & Hartelina, H. (2023). The Influence of Kepemimpinan visioner, Organizational Culture, and Work Discipline on Employee Performance at SMP Negeri 1 Kedungwaringin. *Dinasti International Journal of Management Science*, 4(6), 1089–1098. <https://doi.org/10.31933/dijms.v4i6.1873>

Triyono. (2012). KEPEMIMPINAN VISIONER: GAYA KEPEMIMPINAN UNTUK ORGANISASI MASA DEPAN. *VALUE ADDED: Jurnal Unimus*, 8(2), 22–31.