

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Visioner Terhadap Kinerja Karyawan PT Mayora Indah Tbk

Sri Retno Arum¹, Ahmad Gunawan²

^{1,2}Universitas Pelita Bangsa

E-mail: sriretnoarum8@gmail.com¹, ahmadgunawan@pelitabangsa.ac.id²

Article History:

Received: 03 Desember 2023

Revised: 12 Desember 2023

Accepted: 14 Desember 2023

Keywords: *Kepemimpinan, Motivasi, Kinerja.*

***Abstract:** Gaya kepemimpinan visioner telah menjadi topik utama pembahasan dalam konteks organisasi modern. Artikel ini bertujuan untuk mengeksplorasi pengaruh gaya kepemimpinan visioner terhadap kinerja karyawan di PT Mayora Indah Tbk, sebuah perusahaan terkemuka dalam industri makanan dan minuman. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan menganalisis data yang dikumpulkan melalui survei terhadap karyawan PT Mayora Indah Tbk. Hasil analisis menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan visioner memberikan kontribusi positif terhadap kinerja karyawan. Temuan ini memberikan wawasan yang kuat bagi organisasi dalam meningkatkan efektivitas kepemimpinan dan produktivitas karyawan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menentukan dan menganalisis pengaruh manajemen, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Mayora Indah Tbk. Sampel yang digunakan adalah 15 jurnal. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Mayora Indah Tbk.*

PENDAHULUAN

Organisasi adalah tempat orang-orang berkumpul dan bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama. Globalisasi memberikan tekanan yang besar pada organisasi untuk berubah dan mengikuti perkembangan saat ini agar dapat bertahan dalam persaingan bisnis saat ini dan masa depan. Dalam suatu organisasi, sumber daya manusia merupakan sumber daya yang memegang peranan sangat penting dibandingkan sumber daya lainnya. Hal ini dikarenakan sumber daya manusia adalah faktor yang memberikan kontribusi paling dominan dalam pencapaian tujuan organisasi.

Tujuan organisasi dapat dicapai dengan cara meningkatkan potensi sumber daya manusia. Semakin tinggi kualitas atau potensi sumber daya manusia maka semakin tinggi pula kinerja sumber daya manusia tersebut. Begitu juga sebaliknya, semakin rendah kualitas atau potensi yang dimiliki oleh sumber daya manusia, maka semakin rendah pula kinerja yang dimiliki oleh sumber daya manusia tersebut. Sumber daya manusia adalah aset utama dalam suatu organisasi, karena tanpa adanya sumber daya manusia yang handal yang mampu bekerja secara efektif dan efisien, maka organisasi tersebut tidak akan dapat tercapai secara maksimal.

Kinerja karyawan dapat dipahami sebagai hasil kerja seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan berdasarkan keahlian, pengalaman, keseriusan dan waktu. Kinerja karyawan memegang peranan

penting dalam mencapai tujuan organisasi. Organisasi dengan kinerja karyawan yang tinggi seringkali mempunyai keunggulan kompetitif yang mendorong organisasi tersebut menghadapi persaingan yang ketat. Kinerja karyawan menjadi fokus perhatian organisasi karena dikaitkan dengan efektivitas dan efisiensi penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Kepemimpinan sebagai salah satu faktor yang menentukan arah dan tujuan suatu organisasi harus mampu menyikapi perubahan dunia ini, atau paling tidak jika tidak disikapi maka kemungkinan besar akan mendorong organisasi ke dalam stagnasi dan akhirnya kolaps. Efektivitas suatu organisasi dalam mencapai visi, misi, dan tujuannya tidak lepas dari peran pemimpinnya.

Kepemimpinan merupakan tulang punggung pengembangan organisasi karena tanpa kepemimpinan yang baik maka akan sulit mencapai tujuan organisasi atau bahkan beradaptasi terhadap perubahan yang terjadi di dalam dan luar organisasi. Sikap seorang pemimpin dapat memberikan pengaruh terhadap karyawan, misalnya kepercayaan diri, kepuasan kerja, kinerja dan lain-lain. Diakui bahwa tidak ada satu gaya kepemimpinan yang dapat diterapkan secara universal pada semua situasi atau lingkungan.

Kepemimpinan telah lama menjadi subjek yang sangat dipelajari dalam ilmu manajemen dan sumber daya manusia. Kemampuan pemimpin untuk memotivasi, mengarahkan, dan menginspirasi timnya memiliki dampak signifikan pada kinerja dan kesuksesan organisasi. Di tengah perubahan yang pesat dalam dunia bisnis dan persaingan yang semakin sengit, kepemimpinan visioner telah muncul sebagai salah satu gaya kepemimpinan yang menonjol dan berpotensi memengaruhi transformasi positif dalam konteks organisasi.

Kepemimpinan adalah aspek penting dalam kesuksesan sebuah organisasi. Gaya kepemimpinan yang diadopsi oleh para pemimpin dapat berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Salah satu gaya kepemimpinan yang telah terbukti memiliki dampak positif adalah gaya kepemimpinan visioner. Dalam konteks PT Mayora Indah Tbk, sebuah perusahaan konsumen terkemuka yang dikenal atas merek-merek seperti Torabika, Kopiko, dan Energen, penggunaan gaya kepemimpinan visioner telah menjadi faktor kunci dalam mencapai kesuksesan perusahaan ini.

Gaya kepemimpinan visioner adalah gaya kepemimpinan di mana pemimpin memiliki visi jelas mengenai masa depan perusahaan dan mampu menginspirasi karyawan untuk berkontribusi dalam mewujudkan visi tersebut. PT Mayora Indah Tbk adalah salah satu perusahaan yang telah mengadopsi gaya kepemimpinan visioner ini.

Gaya kepemimpinan visioner adalah pendekatan kepemimpinan yang menekankan visi jangka panjang, inspirasi, dan inovasi. Gaya ini memiliki potensi untuk memotivasi karyawan, memperkuat budaya organisasi, dan meningkatkan kinerja. PT Mayora Indah Tbk adalah organisasi yang berkomitmen untuk mencapai keunggulan dalam industri makanan dan minuman. Oleh karena itu, memahami bagaimana gaya kepemimpinan visioner memengaruhi kinerja karyawan di perusahaan ini menjadi esensial.

Gaya kepemimpinan visioner didasarkan pada kemampuan pemimpin untuk merumuskan visi jangka panjang yang inspiratif, serta mengkomunikasikan visi ini kepada seluruh anggota tim dengan cara yang menggerakkan mereka untuk mencapainya. Gaya ini mengakui pentingnya visi dalam merancang tujuan jangka panjang dan menggali dukungan kolektif untuk mencapainya. Pengaruh pemimpin visioner dapat dirasakan melalui inovasi, motivasi, dan kinerja yang lebih baik dalam tim.

Namun, dalam konteks ini, pertanyaan muncul: Apakah gaya kepemimpinan visioner benar-benar memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan? Apakah pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan visioner dapat mencapai hasil yang lebih baik dalam organisasi? Kita akan menjawab pertanyaan-pertanyaan ini dengan menggali lebih dalam pengaruh gaya kepemimpinan visioner terhadap kinerja karyawan melalui penelitian yang mendalam dan berfokus pada studi kasus PT Mayora Indah Tbk.

PT Mayora Indah Tbk, sebagai perusahaan yang beroperasi di industri makanan dan minuman yang sangat kompetitif, menghadapi tantangan besar dalam menjaga pertumbuhan dan keunggulan kompetitif. Dalam konteks ini, pemimpin yang visioner dapat memainkan peran kunci dalam menciptakan visi jangka panjang yang akan memandu organisasi melalui dinamika industri ini.

Pentingnya pemimpin visioner dalam konteks organisasi modern tidak hanya berdampak pada kinerja, tetapi juga pada kemampuan organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan, menghadapi

tantangan baru, dan mewujudkan visi jangka panjang. Gaya kepemimpinan visioner adalah manifestasi dari pemimpin yang memiliki visi yang kuat dan mampu mengilhami orang lain untuk mengikutinya.

Penelitian ini akan berfokus pada konteks PT Mayora Indah Tbk, sebuah organisasi yang telah lama dikenal karena produk makanan dan minuman berkualitas yang mereka hasilkan. Dengan pasar yang terus berkembang dan dinamika bisnis yang berubah dengan cepat, kemampuan organisasi untuk tetap inovatif dan menjaga kinerja yang optimal sangat penting. Oleh karena itu, pertanyaan tentang sejauh mana pengaruh gaya kepemimpinan visioner dapat membantu mencapai tujuan organisasi dan memotivasi karyawan menjadi perhatian utama.

Melalui pendekatan ini, kita berharap untuk mendapatkan pemahaman yang lebih dalam tentang keterkaitan antara gaya kepemimpinan visioner dan kinerja karyawan dalam konteks PT Mayora Indah Tbk. Penelitian ini juga dapat memberikan pandangan yang bermanfaat bagi organisasi lain yang sedang mempertimbangkan pengembangan kepemimpinan visioner sebagai strategi dalam mencapai keunggulan kompetitif.

Artikel ini bertujuan untuk menyelidiki apakah pengaruh gaya kepemimpinan visioner terhadap kinerja karyawan dapat terlihat dalam konteks PT Mayora Indah Tbk, serta sejauh mana dampak positif dari kepemimpinan visioner dapat berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi. Penelitian ini akan memberikan wawasan yang lebih mendalam tentang peran kunci gaya kepemimpinan ini dalam membentuk budaya organisasi dan motivasi karyawan, serta bagaimana hal ini menciptakan dampak yang signifikan pada kinerja perusahaan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Data dikumpulkan melalui survei yang disebarkan kepada karyawan PT Mayora Indah Tbk. Survei berisi pertanyaan terkait dengan persepsi karyawan tentang gaya kepemimpinan visioner yang diterapkan di perusahaan dan kinerja mereka. Pengumpulan data dilakukan selama tiga bulan, dan data dari 35 responden yang valid digunakan untuk analisis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah suatu pola perilaku yang digunakan seorang pemimpin untuk mempengaruhi dan mengarahkan karyawannya untuk mencapai tujuan organisasi atau kelompok.. Gaya kepemimpinan adalah perilaku atau cara yang dipilih dan digunakan oleh seorang pemimpin untuk mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan perilaku anggota atau pegawai dalam organisasi (Nawawi, 2003).

Merujuk pada Husnan (2002), gaya kepemimpinan dapat diartikan sebagai suatu pola perilaku yang dirancang untuk memadukan tujuan organisasi dengan tujuan individu guna mencapai suatu tujuan tertentu.

Kepemimpinan yang efektif hanya akan tercapai jika dijalankan sesuai dengan fungsinya.. Fungsi ini berkaitan langsung dengan situasi atau konflik yang mungkin timbul, sehingga pemimpin harus berusaha untuk menjadi bagian dari situasi tersebut.

Fungsi kepemimpinan adalah membimbing, mengarahkan, mengarahkan, membina, menggarap motivasi, mengarahkan organisasi, menjalin jaringan komunikasi yang baik, memberikan pengawasan yang efektif dan memimpin orang bekerja menuju tujuan yang ingin dicapainya, sesuai dengan waktu dan rencana yang telah ditentukan. (Kartono, 2010).

Kepemimpinan visioner memperkuat perspektif transformasional. (perspektif konversi). Sebagaimana dijelaskan Sihol Situngkir (2005), kepemimpinan visioner merupakan penyempurnaan dari kepemimpinan transformasional, lebih menekankan pada pentingnya menetapkan visi untuk mengantisipasi potensi perubahan yang mungkin terjadi di masa depan..

Achmad S Ruky dalam Sihol Situngkir (2005) menyatakan bahwa “literatur kepemimpinan baru sebenarnya menggunakan istilah “Pemimpin Transformasional”, seorang pemimpin transformasional selalu mempunyai visi yang kuat”.

Oleh karena itu, pemimpin transformasional juga harus menjadi pemimpin visioner. Lebih lanjut beliau menyimpulkan bahwa inti dari kepemimpinan visioner adalah “perubahan perilaku yang diinginkan akan berkelanjutan jika visi yang ditetapkan oleh orang nomor satu di perusahaan tersebut meyakinkan dan berkomitmen untuk diterima oleh anggota”.

Selain para ahli di atas, Aditiawan Chandra dalam Sihol Situngkir (2005) mengkaji tentang ciri-ciri kepemimpinan visioner. Ia meyakini secara umum gaya kepemimpinan pada tingkat manajemen senior (CEO) dapat menggunakan salah satu gaya kepemimpinan berikut: kepemimpinan karismatik, strategis, dan visioner.. Pemimpin dengan model visioner ini memiliki pandangan realistis terhadap kemampuan kepemimpinannya serta dapat membujuk dan membimbing organisasi untuk mencapai tujuan masa depan yang lebih baik dari keadaan saat ini.

Kepemimpinan visioner adalah kepemimpinan yang konsisten dan fokus pada pencapaian visi, bahkan tidak kaku dalam menghadapi keterbatasan anggaran seperti halnya model kepemimpinan karismatik dan strategis.

Pengaruh gaya kepemimpinan visioner terhadap kinerja karyawan telah menjadi topik penelitian yang menarik dalam konteks organisasi. Gaya kepemimpinan visioner adalah pendekatan di mana pemimpin memiliki visi yang jelas tentang masa depan organisasi dan mampu menginspirasi karyawan untuk berkontribusi dalam mencapai visi tersebut. Dalam konteks PT Mayora Indah Tbk, sebuah perusahaan terkemuka dalam industri konsumen, upaya untuk memahami pengaruh gaya kepemimpinan visioner terhadap kinerja karyawan sangat relevan.

Gaya kepemimpinan visioner telah mendapatkan perhatian luas dalam literatur manajemen. Sejumlah penelitian menyatakan bahwa pemimpin visioner memiliki kemampuan untuk mengilhami dan memotivasi karyawan dengan visi jangka panjang yang mereka miliki. Visi ini memberikan arah dan tujuan yang jelas bagi seluruh organisasi. Keberhasilan kepemimpinan visioner dalam menciptakan komitmen karyawan telah terbukti dalam berbagai konteks bisnis.

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja dari segi kualitas dan kuantitas yang dilakukan oleh seorang pegawai ketika melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2013). Lalu Hasibuan (2013) menambahkan kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang ketika melaksanakan tugas yang diberikan. Prestasi kerja didefinisikan sebagai penyelesaian tugas atau keterampilan terkait pekerjaan oleh karyawan (Hamid dan Hassan, 2015). Kinerja pegawai dapat dinilai dari beberapa indikator seperti kualitas kerja pegawai, kuantitas atau pencapaian tujuan yang telah ditentukan, penyelesaian tugas yang telah ditetapkan, tanggung jawab pegawai terhadap pekerjaan yang ditugaskan dan cara pegawai menjaga dirinya (Bernardin dan Russel dalam Sutrisno 2010), Simamora (2004), Samson, Waiganjo, dan Koima (2015), Hamid dan Hassan (2015)).

Kinerja karyawan adalah faktor kunci dalam kesuksesan organisasi. Kinerja karyawan merujuk pada tingkat efektivitas dan produktivitas individu dalam mencapai tujuan dan tugas yang diberikan oleh organisasi. Beberapa dimensi utama kinerja karyawan meliputi produktivitas, kualitas pekerjaan, motivasi, dan kontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Luthans (2002), faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan melibatkan kombinasi dari aspek psikologis, sosial, dan organisasional. Dalam konteks ini, kepemimpinan,

termasuk gaya kepemimpinan visioner, diidentifikasi sebagai salah satu faktor kunci yang dapat berdampak pada motivasi dan produktivitas karyawan.

Karyawan yang termotivasi dan berkomitmen cenderung mencapai hasil yang lebih baik. Studi-studi terdahulu telah menunjukkan bahwa faktor-faktor seperti motivasi, komitmen, dan kepuasan kerja memengaruhi kinerja karyawan. Dalam konteks kepemimpinan visioner, peran pemimpin dalam meningkatkan faktor-faktor ini menjadi sangat penting.

Motivasi dan Komitmen Karyawan

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa kepemimpinan visioner cenderung meningkatkan motivasi karyawan. Karyawan yang merasa terinspirasi oleh visi perusahaan dan peran mereka dalam mencapainya cenderung lebih bersemangat dan berkomitmen. Penelitian ini juga dapat menggali dampak dari motivasi dan komitmen ini terhadap kinerja karyawan PT Mayora Indah Tbk.

Inovasi dan Pertumbuhan Karir

Gaya kepemimpinan visioner sering kali dikenal mendorong inovasi dan pengembangan pribadi. Karyawan yang merasa didorong untuk berpikir kreatif dan berkontribusi pada pencapaian visi perusahaan dapat memengaruhi perusahaan dengan cara yang positif. Studi ini dapat menelusuri bagaimana pengaruh ini berkaitan dengan pertumbuhan karir dan inovasi di PT Mayora Indah Tbk.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Visioner terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan literatur, pengaruh gaya kepemimpinan visioner terhadap kinerja karyawan memiliki hubungan positif yang signifikan. Penelitian oleh Avolio, Waldman, dan Yammarino (1991) menemukan bahwa kepemimpinan transformasional, yang mencakup gaya kepemimpinan visioner, memiliki pengaruh positif pada kinerja karyawan.

Kepemimpinan visioner memungkinkan pemimpin untuk mengkomunikasikan visi dan tujuan yang kuat, menciptakan ikatan emosional dengan karyawan, dan memotivasi mereka untuk berkinerja lebih baik. Ketika karyawan merasa terinspirasi oleh visi pemimpin dan merasa terlibat dalam pencapaian tujuan yang lebih besar, mereka cenderung mencapai kinerja yang lebih tinggi.

Penelitian lebih lanjut oleh Bass dan Riggio (2006) mengkonfirmasi temuan ini dan menunjukkan bahwa kepemimpinan visioner juga dapat berdampak positif pada komitmen karyawan dan kepuasan kerja.

Secara keseluruhan, literatur menegaskan pentingnya pemimpin visioner dalam membentuk kinerja karyawan yang lebih baik. Gaya kepemimpinan visioner memengaruhi budaya organisasi, motivasi, dan produktivitas karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menginvestigasi pengaruh gaya kepemimpinan visioner terhadap kinerja karyawan di konteks PT Mayora Indah Tbk untuk memberikan wawasan yang lebih mendalam tentang dampaknya dalam lingkungan bisnis yang spesifik.

Tabel. 1 Hasil Pengujian Hipotesis Uji-t Variabel Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT Mayora Indah Tbk

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.976	1.135		3.502	.001
pengaruh kepemimpinan	.635	.087	.790	7.277	.000

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Berdasarkan tabel 1 di atas bahwa hasil statistik penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan visioner memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Mayora Indah Tbk. Analisis statistik dengan menggunakan regresi linier menunjukkan koefisien regresi positif yang signifikan ($\beta = 0,001$, $p < 0,05$). Hal ini mengindikasikan bahwa peningkatan dalam penerapan gaya kepemimpinan visioner oleh pimpinan dalam organisasi berkontribusi positif terhadap perubahan dalam kinerja karyawan.

Karyawan yang merasakan adanya kepemimpinan visioner cenderung lebih termotivasi, produktif, dan berkinerja lebih baik. Dampak positif ini mungkin disebabkan oleh kemampuan pemimpin visioner dalam merumuskan visi yang inspiratif, mengkomunikasikan visi ini kepada karyawan, dan memotivasi mereka untuk mencapainya. Karyawan yang merasa terlibat dalam pencapaian tujuan yang lebih besar dan memiliki visi yang jelas akan berkontribusi lebih aktif dalam mencapai tujuan organisasi.

Tabel. 2 Hasil Uji-F

Model	Sum of Squares	ANOVA ^a		F	Sig.
		df	Mean Square		
1 Regression	147.712	1	147.712	52.956	.000 ^b
Residual	89.259	32	2.789		
Total	236.971	33			

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

b. Predictors: (Constant), pengaruh kepemimpinan

Berdasarkan table 2 menunjukkan Fhitung sebesar 52.956 dengan Sig. F = 0,000 dan Ftabel = 4.14, maka diperoleh kesimpulan bahwa nilai signifikansi ($0,000 > 0,05$) maka dari hipotesis yang diberikan, H_0 di terima.

KESIMPULAN

Hasil penelitian ini memberikan dukungan yang kuat bagi pentingnya kepemimpinan visioner dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kepemimpinan visioner bukan hanya tentang merumuskan visi yang jelas, tetapi juga tentang kemampuan untuk mengkomunikasikan visi ini dengan cara yang menginspirasi dan memotivasi anggota tim. Ketika karyawan merasa terinspirasi oleh visi tersebut dan merasa terlibat dalam pencapaian tujuan yang lebih besar, mereka cenderung mencapai kinerja yang lebih tinggi.

Selain itu, kepemimpinan visioner juga berkontribusi pada penciptaan budaya organisasi yang mendukung inovasi. Kemampuan pemimpin untuk memfasilitasi kreativitas dan pengembangan ide-ide baru dapat menghasilkan solusi inovatif yang membantu organisasi beradaptasi dengan perubahan dan bersaing secara efektif di pasar.

Dalam konteks PT Mayora Indah Tbk, hasil penelitian ini memberikan dasar yang kuat untuk memahami pentingnya pengembangan pemimpin yang visioner dan komitmen terhadap mencapai visi organisasi. Ini dapat menjadi elemen penting dalam mencapai dan mempertahankan keunggulan kompetitif dalam industri yang kompetitif.

Secara keseluruhan, penelitian ini memberikan wawasan yang berharga tentang pengaruh gaya kepemimpinan visioner terhadap kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan visioner adalah aset berharga bagi

organisasi yang ingin mencapai hasil yang optimal dan tetap inovatif dalam lingkungan bisnis yang terus berubah. Kesimpulan ini juga memberikan dasar bagi penelitian lebih lanjut dan pengembangan strategi kepemimpinan visioner yang lebih efektif dalam berbagai konteks organisasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan visioner memiliki pengaruh positif yang signifikan pada kinerja karyawan di PT Mayora Indah Tbk. Kepemimpinan visioner mendorong motivasi, inovasi, dan komitmen karyawan, yang pada gilirannya berdampak pada produktivitas dan prestasi individu serta organisasi. Dengan demikian, organisasi perlu mempertimbangkan pengembangan dan penerapan kepemimpinan visioner sebagai bagian dari strategi manajemen sumber daya manusia mereka untuk mencapai keunggulan kompetitif dan mencapai tujuan perusahaan. Penelitian ini juga menawarkan dasar bagi penelitian lebih lanjut dalam bidang ini untuk lebih mendalam dan meluasnya pemahaman tentang dampak kepemimpinan visioner.

DAFTAR REFERENSI

- Bahagia, R., Putri, L. P., & Rizdwansyah, T. (2018, November). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan. In *Prosiding Seminar Nasional Vokasi Indonesia* (Vol. 1, No. 1, pp. 100-105).
- Gunawan, A. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Adya Tours. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta*, 19(1), 23-34.
- Gunawan, A. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sakura Java Indonesia Ejjp. *IKRAITH-EKONOMIKA*, 3(3), 64-72.
- Hasni, P., Noviantoro, D., & Septianti, D. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Win Acces Telecommunication Palembang Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Aplikasi Manajemen dan Bisnis*, 1(1), 27-35.
- Isvandiari, A., & Al Idris, B. (2018). Pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada pt central capital futures cabang malang. *Jurnal Ilmiah Bisnis dan Ekonomi Asia*, 12(1), 17-22.
- Kosim, A., Wicaksono, B., Alimi, S., & Gunawan, A. (2023). Pengaruh Employee Engagement, Beban Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *REMIK: Riset dan E-Jurnal Manajemen Informatika Komputer*, 7(1), 281-290.
- Muizu, Wa Ode Zusnita, Umi Kaltum, and Ernie T. Sule. "Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan." *Perwira-Jurnal Pendidikan Kewirausahaan Indonesia* 2.1 (2019): 70-78.
- Muttaqijn, M. I. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Visioner, Komunikasi Organisasi dan Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja serta Implikasinya pada Kinerja Karyawan. *Kontigensi: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 4(2), 136-144.
- 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.
- Sriwidodo, U., & Sugito, B. (2007). Pengaruh Kepemimpinan, Kepercayaan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 2(1).