



Analisis Penerapan Kepemimpinan Visioner Terhadap Performa Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Lamongan

Puji Dariani^{1*}, Suyitno², dan Rudi Wibowo³

¹ Universitas Muhammadiyah Lamongan; Lamongan, Jawa Timur, Indonesia, pujidariani01@gmail.com

² Universitas Muhammadiyah Lamongan; Lamongan, Jawa Timur, Indonesia, vitnomasdar@umla.ac.id

³ Universitas Muhammadiyah Lamongan; Lamongan, Jawa Timur, Indonesia, ruidiw@umla.ac.id

* Corresponding Author : Puji Dariani

Abstract: This study aims to analyze the influence of visionary leadership on employee performance at the Lamongan Regency Regional Secretariat. This topic is important because effective leadership in the public sector is indispensable to improve employee performance and achieve organizational goals. This study uses a qualitative descriptive approach with in-depth interviews with 8 informants working at the Regional Secretariat. The collected data were analyzed using thematic analysis techniques to explore employees' perceptions of the application of visionary leadership and its impact on their performance. The main findings of this study show that visionary leadership improves employee performance through a clear vision, empowering employees to innovate, and increasing collaboration and motivation. Although challenges such as differences in perceptions of vision remain, overall, the implementation of visionary leadership has succeeded in creating a more positive and productive work climate. This research contributes to the development of leadership theory in the context of local government and provides practical insights for policy makers in designing more effective leadership strategies. In conclusion, visionary leadership can improve organizational performance in the public sector, but further research with a larger, more diverse sample is needed to expand on these findings.

Keywords: Visionary Leadership, Employee Performance, Regional Secretariat, Public Sector, Thematic Analysis

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan visioner terhadap performa pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Lamongan. Topik ini penting karena kepemimpinan yang efektif di sektor publik sangat diperlukan untuk meningkatkan performa pegawai dan mencapai tujuan organisasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif dengan wawancara mendalam kepada 8 informan yang bekerja di Sekretariat Daerah. Data yang dikumpulkan dianalisis menggunakan teknik analisis tematik untuk menggali persepsi pegawai tentang penerapan kepemimpinan visioner dan dampaknya terhadap performa mereka. Temuan utama penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan visioner meningkatkan performa pegawai melalui visi yang jelas, pemberdayaan pegawai untuk berinovasi, serta peningkatan kolaborasi dan motivasi. Meskipun tantangan seperti perbedaan persepsi mengenai visi tetap ada, secara keseluruhan, penerapan kepemimpinan visioner berhasil menciptakan iklim kerja yang lebih positif dan produktif. Penelitian ini berkontribusi pada pengembangan teori kepemimpinan dalam konteks pemerintahan daerah dan memberikan wawasan praktis bagi pengambil kebijakan dalam merancang strategi kepemimpinan yang lebih efektif. Kesimpulannya, kepemimpinan visioner dapat meningkatkan performa organisasi di sektor publik, namun penelitian lebih lanjut dengan sampel yang lebih besar dan beragam diperlukan untuk memperluas temuan ini.

Kata kunci: Kepemimpinan Visioner, Performa Pegawai, Sekretariat Daerah, Sektor Publik, Analisis Tematik

Received: June 1, 2025

Revised: June 7, 2025

Accepted: July 5, 2025

Published: July 18, 2025

Curr. Ver.: July 18, 2025



Copyright: © 2025 by the authors.
Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY SA) license (<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>)

1. Pendahuluan

Kepemimpinan visioner merupakan salah satu konsep kepemimpinan yang sering dibahas dalam literatur manajemen dan organisasi. Kepemimpinan ini ditandai oleh kemampuan seorang pemimpin untuk merumuskan visi masa depan yang jelas, serta menginspirasi dan memotivasi pengikutnya untuk mencapai visi tersebut. Berbeda dengan kepemimpinan transaksional dan transformasional, kepemimpinan visioner lebih menekankan pada penciptaan visi yang jauh ke depan dan kemampuan untuk menggerakkan orang lain melalui komunikasi yang memotivasi dan emosional (Saleh et al., 2024). Kepemimpinan jenis ini penting diterapkan dalam berbagai organisasi, terutama dalam pemerintahan daerah yang menghadapi tantangan dalam meningkatkan performa pegawai serta mengelola perubahan yang efisien dan efektif. Dalam konteks ini, penelitian mengenai pengaruh kepemimpinan visioner terhadap performa pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Lamongan menjadi sangat relevan, mengingat pemerintah daerah tersebut sedang berupaya untuk meningkatkan performa organisasi melalui penerapan kepemimpinan yang lebih progresif dan berorientasi masa depan (Madanchian et al., 2021).

Sektor publik, khususnya di pemerintahan daerah, memiliki tantangan yang lebih besar dibandingkan sektor swasta dalam hal efisiensi dan motivasi pegawai (Njunwa, 2024). Pada sebagian besar pemerintahan daerah, birokrasi yang kaku, keterbatasan anggaran, serta sumber daya manusia yang sering kali kurang termotivasi menjadi hambatan utama dalam pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, diperlukan pemimpin yang tidak hanya mampu memberikan arahan yang jelas, tetapi juga dapat menginspirasi pegawai untuk berperan aktif dalam mencapai tujuan organisasi (Clack, 2020). Kepemimpinan visioner, dengan orientasi masa depannya yang jelas dan kemampuan untuk menggerakkan orang lain melalui visi yang menginspirasi, dapat menjadi solusi untuk meningkatkan performa pegawai dan mendukung tercapainya tujuan pemerintahan daerah yang lebih baik (Liu et al., 2022). Penelitian ini bertujuan untuk menggali lebih dalam tentang bagaimana penerapan kepemimpinan visioner dapat mempengaruhi performa pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Lamongan, serta bagaimana aspek pengembangan organisasi dan manajemen sumber daya manusia (SDM) dapat mendukung efektivitas kepemimpinan tersebut.

Penelitian mengenai pengaruh kepemimpinan visioner terhadap performa pegawai telah banyak dilakukan, namun sebagian besar fokus pada sektor swasta atau organisasi besar. Penelitian terkait penerapan kepemimpinan visioner dalam sektor publik, khususnya pada pemerintahan daerah, masih terbatas. Meskipun demikian, beberapa studi menunjukkan bahwa kepemimpinan visioner dapat meningkatkan performa pegawai dengan cara menyelaraskan tujuan individu dengan tujuan organisasi. Penelitian oleh Zhou et al., (2018) dan Cai et al., (2023) menunjukkan bahwa pemimpin yang dapat mengkomunikasikan visi dengan jelas dan menginspirasi dapat menciptakan iklim organisasi yang mendukung inovasi serta meningkatkan motivasi pegawai untuk berperan aktif dalam pencapaian tujuan organisasi. Hal ini penting karena pemerintahan daerah, seperti Sekretariat Daerah Kabupaten Lamongan, menghadapi tantangan dalam meningkatkan performa pegawai dan menanggulangi hambatan administratif serta birokrasi yang dapat mengurangi efektivitas kerja pegawai.

Selain itu, banyak penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan visioner juga berperan penting dalam menciptakan budaya organisasi yang positif. Mascareño et al., (2020) menjelaskan bahwa kepemimpinan visioner tidak hanya mampu meningkatkan performa pegawai, tetapi juga membangun hubungan emosional yang kuat antara pemimpin dan pegawainya. Pemimpin yang visioner dapat menginspirasi pegawainya untuk merasa lebih terhubung dengan tujuan organisasi, yang pada gilirannya meningkatkan komitmen mereka terhadap organisasi (Wahab et al., 2024). Pemimpin yang mampu menggerakkan pegawainya melalui visi yang jelas dan menginspirasi mereka untuk berinovasi, dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih kolaboratif dan produktif. Hal ini sangat relevan dalam konteks pemerintahan daerah yang perlu mengatasi berbagai tantangan kompleks dan mencari solusi yang inovatif untuk meningkatkan pelayanan publik (Riansyah et al., 2025). Oleh karena itu, penelitian ini akan fokus pada bagaimana kepemimpinan visioner dapat memperbaiki performa pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Lamongan melalui peningkatan budaya organisasi yang mendukung inovasi dan kolaborasi.

Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk menganalisis bagaimana penerapan kepemimpinan visioner dapat memengaruhi performa pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Lamongan. Penelitian ini juga bertujuan untuk mengeksplorasi bagaimana pengembangan organisasi dan manajemen sumber daya manusia dapat berperan dalam mendukung penerapan kepemimpinan visioner yang lebih efektif. Dengan memahami hubungan antara kepemimpinan visioner dan performa pegawai, diharapkan penelitian ini dapat memberikan wawasan praktis bagi pengambil kebijakan dan pemimpin di sektor publik untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas organisasi. Selain itu, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan teori kepemimpinan dalam konteks pemerintahan daerah, serta memperkaya literatur tentang kepemimpinan visioner dalam sektor publik.

Penelitian ini juga akan mengisi celah yang ada dalam literatur mengenai pengaruh kepemimpinan visioner terhadap performa pegawai di pemerintahan daerah. Meskipun banyak penelitian yang mengkaji kepemimpinan visioner dalam konteks sektor swasta, penerapan konsep ini dalam pemerintahan daerah masih kurang mendapatkan perhatian. Penelitian oleh Liu et al., (2022) dan Voet and Steijn, (2021) menunjukkan bahwa kepemimpinan visioner dapat menciptakan iklim organisasi yang mendukung inovasi dan meningkatkan motivasi pegawai, namun penerapannya di sektor publik masih belum banyak dieksplorasi. Penelitian ini akan memberikan kontribusi dengan mengkaji penerapan kepemimpinan visioner di Sekretariat Daerah Kabupaten Lamongan, yang memiliki karakteristik dan tantangan unik dalam mengelola sumber daya manusia dan mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya memperkaya literatur mengenai kepemimpinan visioner, tetapi juga memberikan dampak praktis bagi pengembangan organisasi di sektor publik.

Penelitian terdahulu yang telah membahas tentang kepemimpinan visioner mengungkapkan bahwa gaya kepemimpinan ini memiliki dampak positif terhadap performa pegawai dan budaya organisasi. Haunstrup, (2025) mengungkapkan bahwa kepemimpinan visioner dapat meningkatkan performa organisasi melalui penyelarasan tujuan individu dengan visi organisasi. Ketika pegawai merasakan adanya keterlibatan emosional dengan pemimpin mereka, mereka cenderung lebih kreatif dan termotivasi untuk berperan aktif dalam pencapaian tujuan organisasi (Stollberger et al., 2024). Penelitian-penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan yang menginspirasi dan mampu membangun hubungan emosional yang kuat dengan pengikutnya dapat menciptakan organisasi yang lebih inovatif dan responsif terhadap tantangan yang ada. Selain itu, studi oleh Utomo et al., (2025) menunjukkan bahwa kepemimpinan visioner dapat memperbaiki efektivitas tim dengan meningkatkan komitmen dan kolaborasi antar pegawai.

Meskipun demikian, banyak penelitian yang mengkaji kepemimpinan visioner dalam sektor swasta atau organisasi besar, sementara penerapan konsep ini dalam pemerintahan daerah masih sangat terbatas. Penelitian oleh Kwiotkowska & Gębczyńska, (2021) menunjukkan bahwa meskipun kepemimpinan visioner telah banyak diteliti di sektor swasta, penerapannya dalam konteks sektor publik masih kurang mendapatkan perhatian. Oleh karena itu, penelitian ini diharapkan dapat mengisi kesenjangan tersebut dengan mengeksplorasi secara mendalam bagaimana kepemimpinan visioner dapat diterapkan dalam pemerintahan daerah, khususnya di Sekretariat Daerah Kabupaten Lamongan, dan bagaimana hal ini mempengaruhi performa pegawai serta pengembangan organisasi. Dengan demikian, penelitian ini akan memberikan kontribusi baru bagi pemahaman mengenai penerapan kepemimpinan visioner di sektor publik, khususnya di tingkat pemerintahan daerah.

2. Metode yang Diusulkan

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif untuk menggali pengaruh kepemimpinan visioner terhadap performa pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Lamongan. Pendekatan kualitatif dipilih karena penelitian ini bertujuan untuk memahami secara mendalam persepsi, pengalaman, dan pandangan informan mengenai penerapan kepemimpinan visioner dalam konteks organisasi pemerintahan daerah. Dengan pendekatan deskriptif, penelitian ini berfokus pada penggambaran fenomena yang ada tanpa melakukan generalisasi statistik, serta menggali makna dan hubungan yang ada antara kepemimpinan visioner dan performa pegawai (Yulianah et al., 2022). Pendekatan ini memungkinkan peneliti

untuk menyusun gambaran yang lebih utuh dan kaya mengenai dinamika internal di Sekretariat Daerah Kabupaten Lamongan.

Informan dalam penelitian ini terdiri dari 8 orang yang memiliki pemahaman mendalam mengenai penerapan kepemimpinan visioner di Sekretariat Daerah Kabupaten Lamongan. Pemilihan informan dilakukan dengan teknik purposive sampling, yang berarti memilih individu yang memiliki pengalaman langsung dan relevansi terhadap topik yang diteliti (Campbell et al., 2020). Informan yang terlibat dalam penelitian ini terdiri dari pegawai yang memiliki pengalaman dan peran signifikan dalam organisasi, terutama yang terlibat dalam proses administratif dan pengambilan keputusan. Dengan hanya menggunakan delapan informan, penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan informasi yang lebih mendalam dan lebih terfokus, memungkinkan peneliti untuk mengeksplorasi setiap pandangan dan perspektif secara lebih detail terkait penerapan kepemimpinan visioner dalam meningkatkan performa pegawai di Sekretariat Daerah.

Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara semi-terstruktur, yang memberikan fleksibilitas bagi peneliti untuk menggali informasi lebih lanjut terkait pengalaman, pandangan, dan persepsi informan mengenai kepemimpinan visioner yang diterapkan di Sekretariat Daerah (Adams, 2015). Wawancara semi-terstruktur dipilih karena memungkinkan peneliti untuk mengeksplorasi topik-topik terkait dengan lebih mendalam, sambil tetap mempertahankan fokus pada tujuan penelitian. Setiap wawancara dilakukan secara tatap muka di ruang yang nyaman dan tenang, dengan durasi sekitar 30 hingga 45 menit per sesi. Proses wawancara ini direkam dengan izin dari informan, kemudian transkrip hasil wawancara dianalisis menggunakan analisis tematik. Teknik ini digunakan untuk mengidentifikasi tema-tema utama yang muncul dari data wawancara, dan kemudian mengaitkannya dengan teori-teori yang relevan mengenai kepemimpinan visioner dan performa pegawai. Analisis tematik dipilih karena sangat efektif dalam mengungkap pola dan makna dalam data kualitatif, serta membantu peneliti menghubungkan temuan dengan konteks teori yang ada (Lochmiller, 2021).

3. Hasil dan Pembahasan

3.1 Hasil Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis penerapan kepemimpinan visioner terhadap performa pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Lamongan. Berdasarkan hasil wawancara dengan 8 informan yang dilakukan pada bulan April 2025, temuan utama penelitian ini menunjukkan bahwa penerapan kepemimpinan visioner memiliki dampak yang signifikan terhadap peningkatan performa pegawai di lingkungan tersebut. Temuan ini sejalan dengan tujuan penelitian untuk menggali cara pemimpin memengaruhi motivasi, semangat kerja dan kolaborasi guna meningkatkan efektifitas organisasi. Dalam penelitian ini, beberapa isu utama yang muncul dari hasil wawancara berkaitan dengan pemahaman tentang kepemimpinan visioner, pengaruhnya terhadap performa pegawai, tantangan dalam implementasi, serta dampaknya terhadap budaya dan kolaborasi organisasi.

a. Pemahaman dan Penerapan Kepemimpinan Visioner

Salah satu temuan utama dari penelitian ini adalah bahwa para informan memiliki pemahaman yang serupa mengenai konsep kepemimpinan visioner. Sebagaimana dijelaskan oleh Informan 1, "Kepemimpinan visioner di sini adalah tentang bagaimana pemimpin dapat menggambarkan masa depan organisasi yang lebih baik, serta menginspirasi dan memotivasi kami untuk bekerja menuju visi tersebut. Pemimpin kami selalu menekankan pentingnya visi jangka panjang dan bagaimana setiap pegawai dapat berkontribusi terhadap pencapaian tujuan bersama." Pernyataan ini menggambarkan bahwa pemimpin di Sekretariat Daerah Kabupaten Lamongan tidak hanya fokus pada pencapaian tugas-tugas jangka pendek, tetapi juga memberikan gambaran yang jelas mengenai tujuan besar yang ingin dicapai. Hal ini sejalan dengan penekanan Informan 2 yang menambahkan, "Kepemimpinan visioner lebih menekankan pada penciptaan visi yang menginspirasi, sedangkan kepemimpinan transaksional lebih fokus pada tugas dan imbalan. Pemimpin kami selalu mengedepankan perencanaan yang matang dan mengajak kami untuk berinovasi. Kami diberi ruang untuk mengajukan ide-ide baru yang dapat mendukung pencapaian visi tersebut." Pernyataan ini menunjukkan bahwa pemimpin

memberikan kebebasan bagi pegawai untuk berinovasi dalam mencapai tujuan bersama, yang membedakan kepemimpinan visioner dari model kepemimpinan lainnya.

b. Pengaruh Kepemimpinan Visioner terhadap Performa Pegawai

Berdasarkan wawancara dengan Informan 4, pengaruh kepemimpinan visioner terhadap performa pegawai sangat terasa. “Kepemimpinan visioner memberikan saya gambaran yang jelas tentang bagaimana tugas saya berkontribusi pada tujuan organisasi secara keseluruhan. Kami diberi ruang untuk mengembangkan ide-ide baru dalam pengelolaan anggaran dan keuangan, yang tidak hanya mengutamakan efisiensi tetapi juga inovasi,” ungkapnya. Hal ini menegaskan bahwa visi yang jelas dari pemimpin memberi pegawai pemahaman tentang bagaimana setiap tugas yang mereka lakukan berdampak pada pencapaian tujuan besar organisasi. Informan 6 juga mengonfirmasi hal ini dengan mengatakan, “Kepemimpinan visioner membantu kami merumuskan perencanaan yang lebih strategis dan berbasis pada visi jangka panjang. Kami tidak hanya fokus pada target jangka pendek, tetapi juga bagaimana perencanaan tersebut mendukung visi besar organisasi. Hal ini membuat perencanaan kami lebih terarah dan lebih memiliki dampak jangka panjang.” Penekanan pada visi jangka panjang ini, yang diterjemahkan dalam perencanaan strategis, memberikan arah yang jelas bagi seluruh pegawai dalam menjalankan tugas mereka.

c. Tantangan dalam Implementasi Kepemimpinan Visioner

Meskipun penerapan kepemimpinan visioner membawa banyak manfaat, tantangan dalam implementasinya tetap ada. Informan 3 mengungkapkan, “Tantangan utamanya adalah memastikan seluruh pegawai memahami visi yang sama dan bekerja ke arah yang sama. Terkadang, ada perbedaan persepsi mengenai cara mencapai visi tersebut, sehingga perlu komunikasi yang lebih intens antara pemimpin dan pegawai.” Hal ini menunjukkan bahwa meskipun pemimpin telah mengkomunikasikan visi secara jelas, terkadang perbedaan persepsi di antara pegawai dapat menghambat upaya pencapaian tujuan bersama. Oleh karena itu, komunikasi yang terbuka dan konsisten sangat dibutuhkan untuk memastikan seluruh pegawai bekerja menuju tujuan yang sama.

d. Peningkatan Budaya Organisasi dan Kolaborasi

Salah satu dampak positif yang dirasakan oleh para informan adalah perubahan positif dalam budaya organisasi. Informan 5 menyatakan, “Komunikasi visi yang jelas sangat mempengaruhi efektivitas tim. Dengan visi yang jelas, setiap anggota tim tahu apa yang harus dicapai dan bagaimana bekerja bersama untuk mencapainya. Hal ini meningkatkan koordinasi dan kolaborasi antar bagian yang selama ini kadang terhambat oleh silo-silo komunikasi.” Hal ini menunjukkan bahwa visi yang jelas membantu mengarahkan setiap bagian dalam organisasi untuk bekerja lebih terkoordinasi dan kolaboratif, yang sangat penting dalam mencapai tujuan bersama. Informan 6 menambahkan, “Kepemimpinan visioner mendorong budaya organisasi yang lebih terbuka, inovatif, dan kolaboratif. Kami didorong untuk terus berpikir kreatif dan mencari solusi yang lebih baik untuk mencapai tujuan bersama.” Perubahan budaya yang lebih terbuka dan inovatif ini semakin memperkuat kolaborasi antar pegawai dan meningkatkan efektivitas organisasi secara keseluruhan.

e. Inovasi dan Efisiensi dalam Pengelolaan Program

Temuan lain yang signifikan adalah bagaimana kepemimpinan visioner berkontribusi pada peningkatan efisiensi dan inovasi dalam pekerjaan, terutama dalam pengelolaan program. Informan 7 menjelaskan, “Kepemimpinan visioner memberikan kami arahan yang jelas tentang pentingnya efisiensi dalam setiap langkah proses pengadaan. Kami diberi kebebasan untuk mencari cara yang lebih inovatif dalam mempercepat proses, namun tetap dengan prinsip transparansi dan akuntabilitas. Ini meningkatkan produktivitas kami dan mengurangi birokrasi yang berlebihan.” Dengan diberikannya kebebasan untuk berinovasi dalam menjalankan tugas, pegawai merasa lebih dihargai dan lebih termotivasi untuk memberikan hasil yang terbaik. Informan 8 merasa bahwa kepemimpinan visioner mendorong kreativitas dalam pekerjaan mereka, “Kepemimpinan visioner sangat membantu dalam bidang pembangunan. Kami diberikan pemahaman tentang bagaimana program-program pembangunan ini berkontribusi pada tujuan jangka panjang Kabupaten Lamongan. Hal tersebut membuat kami bekerja lebih fokus dan bertanggung jawab terhadap hasil yang ingin dicapai.” Pemimpin yang memberikan

wawasan yang jelas mengenai kontribusi setiap program terhadap tujuan jangka panjang organisasi ini membuat pegawai lebih terarah dan bertanggung jawab dalam pekerjaan mereka.

Agar mendapatkan informasi yang memadai, disajikan data hasil wawancara dari informan pada penelitian ini, sebagaimana tampak pada tabel 1.

Tabel 1. Ringkasan Hasil Wawancara dengan Informan

Informan	Ide Pokok	Pernyataan Terkait
Informan 1	Kepemimpinan visioner memberikan arah yang jelas dan meningkatkan komitmen pegawai.	Pemimpin menginspirasi pegawai untuk berkontribusi pada pencapaian visi organisasi. Pengaruh besar terhadap rasa kepemilikan pegawai terhadap tujuan organisasi.
Informan 2	Kepemimpinan visioner mendorong inovasi dan semangat kerja pegawai.	Pemimpin selalu menekankan visi yang menginspirasi, memberi ruang bagi ide-ide baru. Pegawai merasa lebih termotivasi karena memahami peran mereka dalam pencapaian tujuan.
Informan 3	Kepemimpinan visioner meningkatkan rasa percaya diri dan kreativitas pegawai.	Pemberian kebebasan dalam menyelesaikan tugas secara efektif, meskipun ada tantangan dalam memastikan pemahaman visi yang sama di antara pegawai.
Informan 4	Kepemimpinan visioner menciptakan perencanaan yang lebih inovatif dan efisien.	Diberi ruang untuk mengembangkan ide baru dalam pengelolaan anggaran. Visi yang jelas meningkatkan motivasi untuk mencapai tujuan organisasi.
Informan 5	Komunikasi visi yang jelas meningkatkan efektivitas tim dan kolaborasi.	Visi yang jelas meningkatkan koordinasi antar bagian. Komunikasi yang terbuka memastikan pegawai mengerti peran mereka dalam pencapaian tujuan.
Informan 6	Kepemimpinan visioner mendukung perencanaan yang strategis dan berbasis visi.	Perencanaan lebih terarah dan memiliki dampak jangka panjang karena fokus pada visi besar organisasi. Mendorong budaya organisasi yang terbuka dan inovatif.
Informan 7	Kepemimpinan visioner meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja.	Kebebasan untuk mencari solusi inovatif dalam pengadaan, dengan tetap menjaga prinsip transparansi dan akuntabilitas. Meningkatkan produktivitas dan mengurangi birokrasi.
Informan 8	Kepemimpinan visioner mendorong kreativitas dan inovasi dalam pembangunan.	Diberi pemahaman tentang kontribusi proyek terhadap tujuan jangka panjang, memotivasi pegawai untuk berpikir kreatif dan bertanggung jawab terhadap hasil yang dicapai.

Sumber: Data Primer diolah (2025)

3.2 Pembahasan

a. Pemahaman Kepemimpinan Visioner dan Pengaruhnya terhadap Performa Pegawai

Temuan penelitian ini mendukung konsep dasar kepemimpinan visioner yang dijelaskan dalam literatur. Sebagaimana dijelaskan oleh Informan 1 dan Informan 2, kepemimpinan visioner di Sekretariat Daerah Kabupaten Lamongan ditandai dengan kemampuan pemimpin untuk menggambarkan visi yang jelas dan inspiratif, serta memberikan pegawai kebebasan untuk berinovasi dalam mencapai tujuan bersama. Hal ini konsisten dengan teori yang dikemukakan oleh Saleh et al., (2024) dan Mascareño et al., (2020), menyatakan bahwa pemimpin visioner tidak hanya mengkomunikasikan visi, tetapi juga menginspirasi pegawainya untuk

bekerja bersama dalam mencapai tujuan tersebut. Dalam konteks Sekretariat Daerah, pemimpin yang visioner berperan dalam menciptakan iklim kerja yang positif dan mengarahkan pegawai untuk fokus pada tujuan jangka panjang, alih-alih hanya mengejar target jangka pendek. Hal ini sejalan dengan penelitian oleh Voet & Steijn, (2021) mengungkapkan bahwa kepemimpinan visioner dapat meningkatkan motivasi pegawai dengan menyelaraskan tujuan individu dengan tujuan organisasi.

Temuan penelitian ini juga mengonfirmasi bahwa kepemimpinan visioner dapat meningkatkan semangat kerja pegawai, seperti yang ditemukan oleh Informan 3 dan Informan 4. Mereka mengungkapkan bahwa dengan adanya visi yang jelas, pegawai merasa lebih terarah dan berkomitmen terhadap tugas mereka. Hal ini mendukung temuan Hermawan et al., (2024) menyatakan bahwa kepemimpinan visioner yang mengedepankan orientasi masa depan dan ekspresi emosional mampu mendorong perubahan organisasi yang signifikan. Pemimpin yang mampu mengkomunikasikan visi dan membangkitkan emosi positif dalam diri pegawai cenderung lebih berhasil dalam memotivasi mereka untuk mencapai tujuan organisasi.

b. Tantangan dalam Implementasi Kepemimpinan Visioner

Meskipun penerapan kepemimpinan visioner memberikan hasil yang positif, temuan penelitian ini juga menunjukkan adanya tantangan dalam memastikan pemahaman visi yang seragam di antara seluruh pegawai. Informan 3 mencatat bahwa salah satu tantangan utama adalah perbedaan persepsi mengenai cara mencapai visi, yang kadang-kadang menyebabkan ketidaksesuaian dalam tindakan pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun pemimpin telah mengkomunikasikan visi dengan jelas, penting bagi organisasi untuk memperkuat mekanisme komunikasi agar setiap pegawai dapat memahami dan menjalankan visi tersebut dengan cara yang konsisten. Temuan ini sejalan dengan penelitian oleh Suyitno and Suwitho, (2024) menunjukkan bahwa dalam penerapan kepemimpinan visioner, komunikasi yang jelas dan terstruktur sangat penting agar seluruh anggota organisasi memiliki pemahaman yang sama mengenai tujuan dan cara mencapainya.

Selain itu, tantangan lain yang ditemukan adalah terkait dengan birokrasi yang ada dalam organisasi. Hal ini dikemukakan oleh Informan 7, yang menyatakan bahwa meskipun pemimpin memberi kebebasan untuk berinovasi, terkadang birokrasi yang ada dapat menghambat proses inovasi tersebut. Guan et al., (2023) dalam penelitiannya juga mengungkapkan bahwa dalam sektor publik, birokrasi yang kaku dapat menjadi penghambat dalam menerapkan kepemimpinan yang inovatif. Oleh karena itu, penting bagi pemimpin di sektor publik untuk menemukan cara untuk mengatasi hambatan-hambatan birokratis ini agar visi yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan lebih efektif.

c. Peningkatan Budaya Organisasi dan Kolaborasi

Salah satu temuan yang menonjol dalam penelitian ini adalah perubahan positif dalam budaya organisasi yang terjadi sebagai akibat dari penerapan kepemimpinan visioner. Informan 5 dan Informan 6 menjelaskan bahwa komunikasi visi yang jelas berpengaruh besar terhadap efektivitas tim dan kolaborasi antar bagian. Hal ini sangat mendukung penelitian oleh Liu et al., (2022) menunjukkan bahwa kepemimpinan visioner mendorong kolaborasi yang lebih baik di dalam organisasi. Pemimpin yang dapat mengkomunikasikan visi yang inspiratif dan jelas kepada pegawainya menciptakan atmosfer yang mendukung kerja sama, meningkatkan koordinasi, dan mengurangi hambatan yang ada antar bagian organisasi. Hal ini relevan dengan Kotter's model of organizational change, yang menyatakan bahwa kepemimpinan visioner dapat mempercepat proses perubahan dalam organisasi dengan menciptakan budaya yang lebih terbuka, inovatif, dan kolaboratif (Giorbelidze, 2025).

Selain itu, temuan ini memperkuat penelitian oleh Virgiawan et al., (2021) menunjukkan bahwa kepemimpinan yang mendorong budaya organisasi yang inovatif dapat meningkatkan hasil kerja pegawai, terutama dalam menghadapi tantangan yang kompleks. Di Sekretariat Daerah Kabupaten Lamongan, penerapan kepemimpinan visioner terbukti memperbaiki kolaborasi dan mengurangi silo-silo komunikasi, yang sebelumnya menjadi penghambat dalam mencapai tujuan organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa penerapan visi yang jelas dan komunikasi yang efektif dapat memperkuat budaya organisasi dan meningkatkan performa tim secara keseluruhan.

d. Inovasi dan Efisiensi dalam Pengelolaan Proyek

Penerapan kepemimpinan visioner juga mendorong efisiensi dan inovasi dalam pekerjaan, terutama dalam pengelolaan proyek-proyek di Sekretariat Daerah Kabupaten Lamongan. Informan 7 dan Informan 8 mengungkapkan bahwa dengan adanya visi yang jelas dari pemimpin, mereka diberikan kebebasan untuk mencari cara yang lebih inovatif dalam mengelola pengadaan barang dan jasa serta proyek pembangunan. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan visioner tidak hanya meningkatkan semangat kerja, tetapi juga memungkinkan pegawai untuk berpikir kreatif dalam menyelesaikan tugas-tugas yang ada. Temuan ini mendukung penelitian oleh Cai et al., (2023) menyatakan bahwa kepemimpinan visioner dapat meningkatkan kreativitas pegawai, yang sangat penting dalam organisasi yang bergerak di sektor publik yang membutuhkan solusi inovatif untuk mengatasi masalah yang kompleks.

Selain itu, Informan 7 mencatat bahwa meskipun ada kebebasan untuk berinovasi, prinsip transparansi dan akuntabilitas tetap dijaga dalam setiap langkah pengadaan barang dan jasa. Hal ini menegaskan pentingnya keseimbangan antara kebebasan berinovasi dan menjaga standar yang telah ditetapkan dalam organisasi. Dengan kepemimpinan visioner, pegawai merasa diberi kepercayaan untuk berinovasi dalam batas-batas yang jelas, yang pada gilirannya meningkatkan efisiensi dan produktivitas dalam pekerjaan mereka (Alzoubi & Alzoubi, 2023).

e. Implikasi Teoretis dan Praktis

Secara teoretis, temuan penelitian ini mendukung dan memperluas teori kepemimpinan visioner yang telah ada. Penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan visioner memiliki pengaruh besar terhadap performa pegawai, yang tidak hanya terbatas pada peningkatan motivasi individu tetapi juga pada kolaborasi tim dan inovasi dalam organisasi. Temuan ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Pasaribu, (2024) menyatakan bahwa kepemimpinan visioner dapat menciptakan iklim yang mendukung perubahan organisasi yang lebih baik dan meningkatkan komitmen pegawai terhadap tujuan bersama. Secara praktis, penelitian ini memberikan rekomendasi bagi pengambil kebijakan di pemerintahan daerah untuk mengimplementasikan kepemimpinan visioner yang lebih efektif, baik dalam komunikasi visi, pengembangan budaya organisasi, maupun peningkatan kolaborasi antar bagian.

Namun, penelitian ini juga memiliki keterbatasan dalam hal metodologi. Mengingat sampel yang terbatas pada 8 informan di Sekretariat Daerah Kabupaten Lamongan, hasil penelitian ini tidak dapat digeneralisasikan untuk seluruh pemerintahan daerah di Indonesia. Selain itu, penelitian ini lebih fokus pada penerapan kepemimpinan visioner di satu daerah saja, yang mengharuskan penelitian lebih lanjut untuk mengeksplorasi konteks-konteks lain di pemerintahan daerah lain atau sektor publik secara lebih luas. Penelitian masa depan bisa memperluas cakupan sampel dan konteks untuk mengonfirmasi temuan ini dan mengidentifikasi praktik terbaik dalam penerapan kepemimpinan visioner di sektor publik.

4. Kesimpulan

Penelitian ini menunjukkan bahwa penerapan kepemimpinan visioner di Sekretariat Daerah Kabupaten Lamongan memiliki dampak yang signifikan terhadap peningkatan performa pegawai, perencanaan yang lebih strategis, dan kolaborasi yang lebih baik antar bagian dalam organisasi. Kepemimpinan yang jelas, inspiratif, dan berorientasi masa depan mampu memberikan arah yang tepat bagi pegawai, sehingga meningkatkan motivasi dan komitmen mereka terhadap pencapaian tujuan organisasi. Dengan visi yang jelas, pegawai merasa lebih terlibat dalam proses pengambilan keputusan, yang pada gilirannya memperkuat rasa kepemilikan terhadap tujuan organisasi. Penerapan kepemimpinan visioner juga terbukti meningkatkan kreativitas dan inovasi, yang sangat penting dalam menghadapi tantangan di sektor publik.

Secara praktis, hasil penelitian ini memberikan implikasi penting bagi pengembangan strategi kepemimpinan di sektor publik. Kepemimpinan visioner dapat digunakan untuk memperbaiki efisiensi dan efektivitas dalam organisasi, mendorong kolaborasi yang lebih baik antar pegawai, serta menciptakan budaya kerja yang lebih inovatif dan responsif. Pemimpin yang mampu mengkomunikasikan visi dengan jelas dan memastikan bahwa setiap pegawai memahami peran mereka dalam mencapai tujuan bersama akan memiliki dampak positif dalam meningkatkan performa organisasi. Oleh karena itu, penting bagi pemimpin di

pemerintahan daerah untuk terus memperkuat komunikasi visi dan mendukung pengembangan budaya organisasi yang lebih terbuka dan kreatif.

Keterbatasan

Penelitian ini juga memiliki keterbatasan, terutama terkait dengan jumlah informan yang terbatas, yaitu hanya 8 orang. Hal ini membatasi ruang lingkup temuan yang dapat digeneralisasi untuk seluruh populasi pegawai di pemerintahan daerah. Penelitian ini juga hanya berfokus pada Sekretariat Daerah Kabupaten Lamongan, sehingga temuan yang ada mungkin tidak sepenuhnya berlaku di pemerintahan daerah lainnya. Oleh karena itu, penelitian lebih lanjut dengan sampel yang lebih besar dan beragam serta penerapan kepemimpinan visioner di berbagai konteks pemerintahan daerah sangat diperlukan untuk memperluas wawasan ini. Penelitian selanjutnya juga dapat menggali lebih dalam mengenai tantangan yang dihadapi dalam implementasi kepemimpinan visioner di sektor publik, serta mengidentifikasi praktik terbaik untuk meningkatkan performa organisasi secara berkelanjutan.

Daftar Pustaka

- [1] Adams, W. C. (2015). Conducting Semi-Structured Interviews. In *Handbook of Practical Program Evaluation* (pp. 492–505). Wiley. <https://doi.org/10.1002/9781119171386.ch19>
- [2] Cai, W., Fan, X., & Wang, Q. (2023). Linking visionary leadership to creativity at multiple levels: The role of goal-related processes. *Journal of Business Research*, *167*(2), 1–14. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2023.114182>
- [3] Campbell, S., Greenwood, M., Prior, S., Shearer, T., Walkem, K., Young, S., Bywaters, D., & Walker, K. (2020). Purposive sampling: complex or simple? Research case examples. *Journal of Research in Nursing*, *25*(8), 652–661. <https://doi.org/10.1177/1744987120927206>
- [4] Clack, L. (2020). Employee Engagement: Keys to Organizational Success. In *The Palgrave Handbook of Workplace Well-Being* (pp. 1–28). Springer International Publishing. https://doi.org/10.1007/978-3-030-02470-3_77-1
- [5] Fadi, A., & Alzoubi, A. (2023). Leadership towards Innovation and Organizations Performance: Encouraging Employees Empowerment. *International Journal of Theory of Organization and Practice (IJTOP)*, *3*(1), 94–110. <https://doi.org/10.54489/ijtop.v3i1.246>
- [6] Guan, Y., Wang, Y., Zhang, J., & Cao, Y. (2023). Overcome social anxiety disorder and develop visionary leadership in uncertain environments: The important role of psychological resilience. *Frontiers in Psychology*, *13*(7), 3. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.1106993>
- [7] Haunstrup, J. S. (2025). Visionary leadership: Development dialogues that increase value congruence, vision valence, and employee engagement. *Politica*, *57*(1), 1–11. <https://doi.org/10.7146/politica.v57i1.152383>
- [8] Hermawan, R., Anggraeni, R. D., Amar, M. Y., Kadir, A. R., & Hamid, N. (2024). The Influence of Visionary Leadership on The Success of Organizational Transformation. *An-Nuba: Jurnal Sosial & Humaniora*, *2*(2), 100–108. <https://doi.org/10.63005/annuha.v2i2.2.3>
- [9] Kwiotkowska, A., & Gębczyńska, M. (2021). Causal Pathways of Innovation Orientation, Sustainability, Leadership and Social Performance. *EUROPEAN RESEARCH STUDIES JOURNAL*, *23*(2), 1–14.
- [10] Liu, M., Zhang, P., Zhu, Y., & Li, Y. (2022). How and When Does Visionary Leadership Promote Followers' Taking Charge? The Roles of Inclusion of Leader in Self and Future Orientation. *Psychology Research and Behavior Management*, *15*(2), 1917–1929. <https://doi.org/10.2147/PRBMS366939>
- [11] Lochmiller, C. (2021). Conducting Thematic Analysis with Qualitative Data. *The Qualitative Report*, *2*(2), 1–9. <https://doi.org/10.46743/2160-3715/2021.5008>
- [12] Madanchian, M., Hussein, N., Noordin, F., & Taherdoost, H. (2021). Effects of Leadership on Organizational Performance. *EARTH SCIENCES AND HUMAN CONSTRUCTIONS*, *1*(2), 58–62. <https://doi.org/10.37394/232024.2021.1.10>
- [13] Mascareño, J., Rietzschel, E., & Wisse, B. (2020). Envisioning innovation: Does visionary leadership engender team innovative performance through goal alignment? *Creativity and Innovation Management*, *29*(1), 33–48. <https://doi.org/10.1111/caim.12341>

- [14] Maya, G. (2025). Driving Organizational Transformation: Leadership's Role in Public Administration Reform and Change Management. *Journal of Information Systems Engineering and Management*, 10(17s), 240–253. <https://doi.org/10.52783/jisem.v10i17s.2722>
- [15] Njunwa, K. (2024). Employees' Motivation and Local Governments Performance in Tanzania: A Case Mvomero District Council. *East African Journal of Business and Economics*, 7(1), 148–157. <https://doi.org/10.37284/eajbe.7.1.1886>
- [16] 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>
- [17] Riansyah, Elyandi, J., Saskia, D. P., Sinaga, E. R., Matondang, A. R. R., Padang, R., & Arnita, V. (2025). Development of Public Service Information System for Local Government. *Formosa Journal of Sustainable Research*, 4(1), 105–118. <https://doi.org/10.55927/fjsr.v4i1.13724>
- [18] Rose, R. X., Yu, J. (Jasper), Guo, Q., & Li, J. (Justin). (2022). Employee engagement, its antecedents and effects on business performance in hospitality industry: a multilevel analysis. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 34(12), 4631–4652. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-12-2021-1512>
- [19] Saleh, M., Elsayed-El, A., Elsabahy, H. E., & Ata, A. A. (2024). *Leading with Vision: The Mediating Role of Organizational Support in Nurse Interns' Creativity and Organizational Effectiveness* (p. 234). <https://doi.org/10.21203/rs.3.rs-5285334/v1>
- [20] Stollberger, J., Guillaume, Y., & van Knippenberg, D. (2024). Inspiring, Yet Tiring: How Leader Emotional Complexity Shapes Follower Creativity. *Organization Science*, 35(3), 1015–1041. <https://doi.org/10.1287/orsc.2019.13152>
- [21] Suyitno, & Suwitho. (2024). *The Influence Of Visionary Leadership And Talent Management On University Performance In Organizational Learning Mediation At The University Of Muhammadiyah In East Java. January*, 50–69.
- [22] Utomo, W. A., Tjahjono, H. K., & Qamari, I. N. (2025). Driving team knowledge collaboration: The role of visionary leadership on team innovation. *Asian Economic and Financial Review*, 15(4), 507–524. <https://doi.org/10.55493/5002.v15i4.5353>
- [23] Voet, V. J., & Steijn, B. (2021). Team innovation through collaboration: how visionary leadership spurs innovation via team cohesion. *Public Management Review*, 23(9), 1275–1294. <https://doi.org/10.1080/14719037.2020.1743344>
- [24] Virgiawan, A. R., Riyanto, S., & Endri, E. (2021). Organizational Culture as a Mediator Motivation and Transformational Leadership on Employee Performance. *Academic Journal of Interdisciplinary Studies*, 10(3), 67. <https://doi.org/10.36941/ajis-2021-0065>
- [25] Wahab, A., Ahmad, F., & Sultana, R. (2024). The Impact of Visionary Leadership on Employee Commitment: Principal Leadership Perspective. *Global Social Sciences Review*, IX(II), 63–71. [https://doi.org/10.31703/gssr.2024\(IX-II\).07](https://doi.org/10.31703/gssr.2024(IX-II).07)
- [26] Yulianah. (2022). *Metodologi Penelitian Sosial*. CV Rey Media Grafika.
- [27] Zhou, L., Zhao, S., Tian, F., Zhang, X., & Chen, S. (2018). Visionary leadership and employee creativity in China. *International Journal of Manpower*, 39(1), 93–105. <https://doi.org/10.1108/IJM-04-2016-0092>