



## GAYA KEPEMIMPINAN VISIONER DAN GAYA KEPEMIMPINAN STRATEGIS

Imran Ilyas<sup>1\*</sup>, Amelia<sup>2</sup>, & Surya Kusumah<sup>3</sup>

<sup>\*1-3</sup> STIE Pembangunan-Tanjungpinang

\*e-Mail: [imran@stie-pembangunan.ac.id](mailto:imran@stie-pembangunan.ac.id)

Submit Tgl: 11-Mei-2026

Diterima Tgl: 30-Mei-2026

Diterbitkan Tgl: 27-Juni-2026

**Abstract:** *The purpose of this research is to examine in depth the differences between visionary leadership style and strategic leadership style, as well as explore how these two styles influence organizational dynamics, especially in the context of relationships, attitudes, behavior, communication, morality and organizational culture. The research method used is a descriptive qualitative study with a literature study approach. This research utilizes various literary sources such as journals, books, and scientific articles to describe the characteristics, strengths and weaknesses of each leadership style. The results of this research show that the visionary leadership style places more emphasis on inspiration, long term vision, and emotional empowerment, while the strategic leadership style place more emphasis on rational planning, operational efficiency, and data based decision making. Both have a crucial role in building an organizational culture that is adaptive and highly competitive, depending on the needs and situation the organization faces.*

**Keywords:** *Visionary Leadership Style; Strategic Leadership Style*

**Abstrak:** Tujuan penelitian ini mengkaji secara mendalam perbedaan antara gaya kepemimpinan visioner dan gaya kepemimpinan strategis, serta mengeksplorasi bagaimana kedua gaya tersebut memengaruhi dinamika organisasi, khususnya dalam konteks hubungan, sikap, perilaku, komunikasi, moralitas, dan budaya organisasi. Metode penelitian yang digunakan adalah studi kualitatif deskriptif dengan pendekatan studi pustaka. Penelitian ini memanfaatkan berbagai sumber literatur seperti jurnal, buku, dan artikel ilmiah guna merumuskan karakteristik, kekuatan, dan kelemahan dari masing-masing gaya kepemimpinan. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan visioner lebih menekankan pada inspirasi, visi jangka panjang, dan pemberdayaan emosional, sedangkan gaya kepemimpinan strategis lebih menitikberatkan pada perencanaan rasional, efisiensi operasional, serta pengambilan keputusan berbasis data. Keduanya memiliki peran krusial dalam membangun budaya organisasi yang adaptif dan berdaya saing tinggi, tergantung pada kebutuhan dan situasi organisasi yang dihadapi.

**Kata kunci:** Gaya Kepemimpinan Visioner; Gaya Kepemimpinan Strategis

**Cara mengutip** Ilyas, I., Amelia, & Kusumah, S. (2026). Gaya Kepemimpinan Visioner dan Gaya Kepemimpinan Strategis. *Surplus: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 4(2), 2179–2187. <https://doi.org/10.71456/sur.v4i2.1819>

### PENDAHULUAN

Di era kemajuan teknologi yang begitu pesat, organisasi dituntut untuk terus beradaptasi agar relevan dan mampu bersaing. Perubahan yang terjadi tidak hanya mencakup aspek teknologi, tetapi juga budaya kerja dan struktur organisasi. Dalam kondisi ini, kemampuan suatu organisasi untuk bertahan dan berkembang sangat dipengaruhi oleh

kualitas sumber daya manusianya, khususnya dalam hal kepemimpinan. Kepemimpinan dari masa ke masa terus berkembang, merupakan suatu proses dinamis yang melibatkan interaksi antara pemimpin dan para pengikutnya, menekankan aspek pengaruh, motivasi, dan pencapaian tujuan bersama (Robbins, 2022; Yukl, 2020). Kepemimpinan bukan sekedar posisi formal dalam struktur organisasi, melainkan peran penting yang berkaitan dengan kemampuan seseorang dalam memengaruhi dan mengarahkan orang lain untuk mencapai tujuan bersama (Northouse, 2018). Kepemimpinan juga menjadi faktor penentu dalam menciptakan organisasi yang adaptif, inovatif, dan berorientasi pada pencapaian hasil. Pemimpin masa kini dituntut untuk lebih mampu mengatur, mereka harus mampu menginspirasi, memberdayakan, dan menavigasi tim pada situasi ketidakpastian dan perubahan yang dinamis dan cepat (Yukl, 2020).

Pemimpin adalah individu yang memiliki kemampuan untuk memengaruhi, memberi arahan, dan memotivasi sekelompok orang untuk mencapai visi atau tujuan bersama (Robbins, 2022). Kepemimpinan bukan hanya sekedar memberi perintah, melainkan membangun hubungan saling menguntungkan dan mengarahkan nilai/perilaku anggota agar selaras dengan organisasi. Seorang pemimpin berperan penting dalam mencapai visi organisasi serta memastikan tercapainya sasaran yang telah ditetapkan, khususnya dalam menghadapi dinamika ekonomi yang tidak menentu (Chen *et al.*, 2019). Dalam organisasi, keberhasilan pencapaian tujuan secara efektif dan efisien sangat bergantung pada peran manajer serta gaya kepemimpinan yang mereka terapkan.

Menurut Igbaekemen (2014), gaya kepemimpinan merupakan metode yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam memengaruhi, membimbing, dan memberikan dorongan kepada bawahannya guna mencapai sasaran organisasi. Gaya ini mencerminkan pola perilaku khas yang ditunjukkan pemimpin saat berinteraksi dengan timnya serta dalam mengambil keputusan strategis yang berdampak pada efektivitas organisasi. Pendekatan kepemimpinan yang diterapkan memiliki pengaruh besar terhadap semangat kerja karyawan, tingkat produktivitas serta kinerja organisasi secara keseluruhan.

Salah satu pendekatan kepemimpinan yang semakin relevan dalam konteks saat ini yaitu gaya kepemimpinan visioner dan strategis. Gaya ini menekankan pentingnya memiliki visi jangka panjang yang jelas dan menginspirasi, serta kemampuan untuk mengkomunikasikan visi tersebut secara meyakinkan kepada anggota tim. Pemimpin visioner tidak hanya fokus pada pencapaian tujuan saat ini, tetapi juga memikirkan dampak dan arah strategis organisasi di masa depan dengan membangun kepercayaan, menumbuhkan harapan, dan menciptakan lingkungan yang kondusif untuk inovasi dan pembelajaran berkelanjutan. Gaya kepemimpinan strategis merujuk pada kapasitas individu dalam mengantisipasi perubahan, membayangkan arah masa depan, menjaga fleksibilitas, berpikir secara strategis, serta berkolaborasi dengan berbagai pihak untuk mendorong transformasi yang positif bagi keberlanjutan organisasi. Dalam hal ini, kepemimpinan dipandang memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja di seluruh aspek operasional organisasi (Ali & Anwar, 2021). Menurut Widiastuti & Tuti dalam Suhardono (2024), pemimpin strategis dalam mencapai tujuan organisasi melibatkan penggabungan yang sinergis antara tujuan organisasi, metode yang digunakan untuk mencapai tujuan, dan alat atau sumber daya yang tersedia untuk mendukung pelaksanaan strategi.

Pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sevi Lestari, Agus Mulyanto, Belina Anggia Gustami, dan Nur Devi Yusiawati Gumelar (2023) dengan judul “Kepemimpinan Visioner Dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan.” Dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan visioner merupakan pendekatan yang penting dalam memimpin organisasi dan individu. Dengan melihat ke depan, merumuskan visi yang inspiratif, dan menginspirasi orang lain untuk mencapainya, seorang pemimpin visioner dapat membawa perubahan positif dan membawa organisasi menuju kesuksesan jangka panjang.

Dengan memperhatikan pentingnya peran pemimpin dalam menentukan arah organisasi, maka menjadi sangat penting untuk memahami bagaimana gaya kepemimpinan, khususnya gaya kepemimpinan visioner dan gaya kepemimpinan strategis untuk dapat berkontribusi dalam merumuskan dan mewujudkan strategi organisasi. Melalui kepemimpinan yang tepat juga memberdayakan potensi internal untuk mencapai keunggulan kompetitif yang berkelanjutan.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif dengan pendekatan studi pustaka (*library research*) untuk menganalisis data sekunder yang bersumber dari buku, jurnal, dan karya ilmiah terdahulu yang relevan. Teknik ini dilakukan dengan cara mengumpulkan, mengkaji, dan menganalisis berbagai referensi ilmiah yang relevan seperti jurnal nasional dan internasional, buku teks, serta artikel akademik yang membahas konsep dan praktik gaya kepemimpinan visioner dan gaya kepemimpinan strategis.

Data dianalisis dengan metode analisis isi (*content analysis*), yaitu dengan mengidentifikasi tema-tema utama yang muncul dari *literatur*, kemudian mengklasifikasikannya ke dalam kategori-kategori seperti sikap, perilaku, hubungan, komunikasi, budaya organisasi, dan moralitas pemimpin. Penelitian ini tidak melibatkan pengumpulan data primer seperti wawancara atau observasi langsung, melainkan sepenuhnya bergantung pada sumber sekunder yang bersifat teoritis dan konseptual. Pendekatan ini dipilih karena tujuan utama penelitian adalah untuk menyajikan pemahaman komprehensif mengenai teori dan praktik gaya kepemimpinan yang visioner dan strategis dalam konteks akademik.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Dalam aspek sikap, pemimpin visioner umumnya memperlihatkan karakter yang optimis, terbuka terhadap dinamika perubahan, serta memiliki keberanian untuk mengambil keputusan besar demi masa depan organisasi. Mereka berpikir jauh melampaui kondisi saat ini, mampu membaca arah perkembangan jangka panjang, dan tidak ragu mengambil risiko strategis selama hal tersebut mendukung tercapainya visi besar yang telah dirancang. Menurut Van Knippenberg dan Stam (2014), perilaku visioner melibatkan penciptaan gambaran kolektif tentang masa depan untuk meyakinkan orang lain agar mewujudkannya. Ketika menghadapi ketidakpastian pasar atau disrupsi industri, pemimpin visioner akan tetap melangkah, misalnya dengan meluncurkan produk revolusioner atau mengekspansi bisnis ke segmen pasar baru, meskipun keberhasilannya belum dapat dipastikan secara konkret.

Pemimpin visioner selalu memberdayakan orang lain (*empowering*) dan memengaruhi mereka untuk mendapat dukungan dalam mewujudkan visi (Nurul Hidayah , 2016 : 33). Sebaliknya, pemimpin strategis menunjukkan sikap yang lebih hati-hati, sistematis, dan penuh pertimbangan rasional. Mereka sangat mengandalkan analisis data dan perencanaan yang mendalam sebelum mengambil keputusan. Setiap langkah yang diambil didasarkan pada kalkulasi risiko yang cermat, evaluasi dampak, serta strategi mitigasi yang jelas untuk memastikan keputusan yang diambil tidak hanya tepat sasaran, tetapi juga berkelanjutan dan dapat dipertanggungjawabkan.

Sementara itu, dalam aspek perilaku, pemimpin visioner cenderung tampil sebagai sosok *inspiratory* yang menggerakkan semangat tim melalui ide-ide besar dan arah tujuan jangka panjang yang penuh ambisi. Mereka kerap membangkitkan motivasi melalui berbagai medium, seperti pidato yang menggugah, diskusi yang membangun kesadaran kolektif, atau kampanye internal yang menekankan pentingnya visi bersama. Gaya ini menciptakan atmosfer kerja yang penuh harapan dan antusiasme, di mana setiap individu merasa menjadi bagian dari sesuatu yang lebih besar. Waldman *et al.* (2001) menyatakan bahwa pemimpin visioner menggunakan komunikasi yang efektif untuk mempengaruhi sikap dan output bawahan, menghasilkan revolusi organisasi. Sebaliknya, pemimpin strategis menunjukkan perilaku yang lebih fokus pada perencanaan konkret dan pengelolaan sumber daya secara sistematis. Mereka menyusun langkah-langkah operasional yang jelas, menetapkan prioritas dengan teliti, serta memastikan bahwa setiap anggota tim memahami peran, tugas, dan kontribusi spesifiknya dalam kerangka strategi organisasi. Pemimpin strategis juga memiliki kecenderungan untuk melakukan evaluasi secara berkala dan terukur, guna menjamin bahwa implementasi strategi berlangsung sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan dan dapat disesuaikan dengan perubahan lingkungan yang dinamis.

Selain itu juga dalam aspek hubungan, pemimpin visioner biasanya membangun hubungan yang penuh inspirasi dengan bawahannya. Menurut Kouzes & Posner (2017) dalam bukunya "*The Leadership Challenge*," kepemimpinan visioner menganggap rekan kerja dan anggota tim sebagai partner dalam mewujudkan visi bersama dan mendorong kolaborasi kreatif. Gaya kepemimpinan visioner juga sering kali memberikan ruang kepada tim untuk berinovasi (Yukl, 2013). Hubungan ini cenderung bersifat dinamis, cair, dan penuh semangat. Sementara dalam hal hubungan, menurut Collins (2016) dalam bukunya "*Good to Great*," pemimpin strategis membangun koneksi kerja yang didasarkan pada kejelasan peran, pembagian tanggung jawab yang tegas, serta prinsip akuntabilitas yang tinggi, meskipun lebih fokus pada "*Level 5 Leadership*," prinsip-prinsip ini sangat relevan dengan kepemimpinan strategis yang berorientasi pada hasil dan efisiensi. Mereka tidak hanya memastikan bahwa setiap individu memahami fungsinya dalam organisasi, tetapi juga menciptakan sistem komunikasi yang intensif, terstruktur, dan berkelanjutan. Melalui koordinasi yang konsisten dan dialog yang terbuka, pemimpin strategis mendorong terciptanya sinergi antar tim, mengurangi potensi miskomunikasi, serta memastikan bahwa seluruh tindakan yang diambil sejalan dengan tujuan strategis organisasi. Dengan pendekatan ini, mereka mampu menciptakan lingkungan kerja yang terorganisir, efisien, dan fokus pada pencapaian hasil jangka panjang.

Dalam gaya kepemimpinan visioner maupun strategis, peran pemimpin sebagai individu menjadi kunci utama dalam menentukan arah dan keberhasilan organisasi. Menurut

Brown (2014), seorang pemimpin visioner umumnya dikenal karena kemampuannya membayangkan masa depan yang ideal serta menginspirasi orang-orang di sekitarnya untuk bersama-sama bergerak menuju visi tersebut. Ia biasanya memiliki karakter pribadi yang kuat, kharisma yang menonjol, serta daya pengaruh emosional yang mampu membangkitkan semangat dan keyakinan kolektif. Pemimpin visioner tidak hanya memimpin melalui kata-kata, tetapi juga melalui keteladanan sikap dan keyakinan terhadap cita-cita besar yang diyakininya. Di sisi lain, dalam gaya kepemimpinan strategis, pemimpin individu tampil sebagai figur yang rasional, analitis, dan sangat terukur (Mintzberg 1994). Ia lebih fokus pada bagaimana merealisasikan visi melalui penyusunan langkah-langkah konkret, alokasi sumber daya yang efektif, serta perencanaan sistematis yang mempertimbangkan risiko dan peluang secara cermat (Kaplan dan Norton, 2001). Meskipun pendekatannya berbeda, keduanya sama-sama mengedepankan nilai integritas, ketegasan dalam pengambilan keputusan, serta ketulusan dalam memimpin. Kepemimpinan yang efektif, baik visioner maupun strategis, menuntut kemampuan untuk menjadi panutan, membangun kepercayaan, serta memadukan visi besar dengan tindakan nyata demi kemajuan organisasi.

Dalam hal pemikiran hati, gaya kepemimpinan visioner lebih banyak mengedepankan kekuatan hati yaitu dengan cara membangun ikatan emosional, menyalakan semangat perubahan, dan mendorong keterlibatan penuh dari para pengikutnya. Pemimpin visioner cenderung menggerakkan tim melalui inspirasi dan harapan. Sementara gaya kepemimpinan strategis lebih mengandalkan kekuatan pemikiran, analisis data, perencanaan rasional, dan kemampuan dalam menetapkan prioritas. Pemimpin strategis menggunakan logika untuk memastikan bahwa semua sumber daya diarahkan secara efektif guna mencapai tujuan organisasi. Meskipun pendekatannya berbeda, keduanya membutuhkan keseimbangan antara pikiran dan hati agar mampu memimpin dengan efektif dalam berbagai situasi.

Moralitas juga menjadi fondasi penting dalam kedua gaya kepemimpinan tersebut. Pemimpin visioner menempatkan nilai-nilai moral sebagai pedoman dalam membangun visi yang membawa perubahan positif, bukan hanya untuk organisasi, tetapi juga bagi masyarakat luas. Ia harus menunjukkan kejujuran, keberanian moral, dan komitmen terhadap prinsip-prinsip etika. Moralitas pemimpin strategis perlu memastikan bahwa dalam menjalankan strategi dan mengambil keputusan, ia tetap berpegang pada standar etika yang tinggi, menghindari manipulasi atau penyalahgunaan kekuasaan demi mencapai hasil. Moralitas yang kuat pada kedua gaya kepemimpinan ini tidak hanya memperkuat kepercayaan tim terhadap pemimpin, tetapi juga menjadi dasar tercapainya keberhasilan jangka panjang.

Dalam membangun hubungan dengan karyawan, gaya kepemimpinan visioner berfokus pada upaya menginspirasi karyawan dengan visi jangka panjang yang penuh makna. Pemimpin visioner mampu membangkitkan motivasi internal karyawan dengan menghubungkan pekerjaan sehari-hari mereka dengan tujuan yang lebih besar dan bermakna. Dan untuk gaya kepemimpinan strategis lebih menekankan motivasi melalui kejelasan tujuan, rencana aksi yang konkret, serta pembagian tugas yang efektif. Pemimpin strategis mendorong karyawan dengan cara memberikan arahan yang jelas, sumber daya yang memadai, dan pengakuan atas pencapaian-pencapaian kecil yang terarah menuju tujuan organisasi, sehingga menumbuhkan rasa percaya diri dan komitmen.

Dalam hal budaya organisasi, gaya kepemimpinan visioner menciptakan budaya yang berorientasi pada inovasi, perubahan, dan pertumbuhan jangka panjang. Pemimpin visioner

biasanya menumbuhkan nilai-nilai seperti keterbukaan terhadap ide baru, keberanian mengambil risiko, kolaborasi, dan semangat untuk terus belajar. Mereka mengedepankan komunikasi yang aspiratif, mendorong karyawan untuk berpikir di luar batasan yang ada, dan memupuk suasana kerja yang dinamis serta berfokus pada masa depan. Budaya yang dibentuk oleh pemimpin visioner sering kali bersifat progresif dan adaptif dengan tujuan utama membawa organisasi ke arah perubahan positif yang berkelanjutan. Budaya organisasi yang dikembangkan oleh gaya kepemimpinan strategis lebih menekankan pada efisiensi, perencanaan yang matang, ketelitian, dan pencapaian target yang jelas. Pemimpin strategis membentuk lingkungan kerja yang disiplin, terstruktur, dan fokus pada hasil, di mana setiap individu memahami peran dan kontribusinya dalam keseluruhan strategi organisasi. Mereka mendorong budaya akuntabilitas tinggi, pengelolaan sumber daya yang efektif, serta evaluasi kinerja yang sistematis.

Gaya kepemimpinan visioner ditandai dengan komunikasi yang inspiratif dan penuh semangat. Seorang pemimpin visioner biasanya menyampaikan ide atau visi jangka panjang dengan cara yang memotivasi dan menyentuh emosi karyawannya. Gaya komunikasi mereka cenderung terbuka, persuasif, dan penuh keyakinan, sehingga mampu membangkitkan semangat kerja tim. Dalam hal komunikasi, pemimpin strategis lebih fokus pada penyampaian informasi yang sistematis dan logis. Mereka mengedepankan komunikasi yang terstruktur, jelas, dan fokus pada langkah-langkah praktis untuk mencapai tujuan. Kedua gaya ini memiliki kekuatan masing-masing dalam menyampaikan pesan dan memengaruhi orang lain.

Dari aspek kekuasaan dan pengaruh, gaya kepemimpinan visioner biasanya memengaruhi karyawan melalui kekuatan visi dan kepercayaan, sehingga mampu menggerakkan tim dengan semangat dan komitmen terhadap tujuan jangka panjang. Mereka menciptakan pengaruh yang kuat karena karyawan merasa menjadi bagian dari sesuatu yang besar dan bermakna. Sedangkan gaya kepemimpinan strategis menggunakan kekuasaan berdasarkan kemampuan merancang dan mengarahkan strategis organisasi. Pengaruhnya terletak pada kejelasan arah kerja, penugasan yang efisien, serta pemecahan masalah yang tepat sasaran. Kedua gaya kepemimpinan antara visioner dan strategis sama-sama efektif dalam memengaruhi, menggerakkan, dan mengarahkan tim, tergantung pada kebutuhan organisasi dan karakteristik tim yang dipimpin.

Dari sisi diversitas kepemimpinan, gaya visioner dan strategis memiliki perbedaan yang cukup jelas, seperti dalam tabel berikut:

**Tabel 1: Diversitas Gaya Kepemimpinan Visioner dan Gaya Kepemimpinan Strategiis**

| Aspek                 | Gaya Visioner                        | Gaya Strategiis                            |
|-----------------------|--------------------------------------|--------------------------------------------|
| Focus utama           | Visi masa depan                      | Perencanaan dan pelaksanaan                |
| Cara berpikir         | Imajinatif, jangka panjang           | Analitis jangka menengah-panjang.          |
| Gaya komunikasi       | Inspiratif, membangkitkan semangat   | Terstruktur, logis, dan sistematis         |
| Pengaruh terhadap tim | Membangkitkan motivasi dan loyalitas | Meningkatkan kejelasan tugas efisiensi dan |
| Tindakan pemimpin     | Menuntun arah dan nilai              | Mengarahkan strategi dan keputusan         |

Sumber: data diolah

Gaya kepemimpinan visioner adalah gaya kepemimpinan yang berfokus pada masa depan dan berusaha menciptakan gambaran besar tentang apa yang ingin dicapai organisasi. Pemimpin visioner menetapkan visi yang jelas dan menginspirasi, serta mampu membangun budaya organisasi yang penuh semangat untuk mencapai tujuan tersebut. Mereka sering menggunakan simbol-simbol, seperti slogan, logo, atau ritual tertentu, untuk memperkuat identitas dan arah organisasi. Dalam hal norma atau aturan, pemimpin visioner mendorong kebijakan yang fleksibel dan inovatif agar visi tersebut dapat tercapai dengan baik.

Gaya kepemimpinan strategis lebih menekankan pada perencanaan yang rinci dan pengambilan keputusan berdasarkan analisis yang matang. Pemimpin strategis tidak hanya menetapkan visi, tetapi juga merancang kebijakan dan strategi konkret untuk mencapainya. Mereka membangun budaya kerja yang disiplin, fokus pada hasil, dan menjaga agar semua aktivitas tetap sesuai dengan tujuan strategis. Aturan atau norma yang dibuat pemimpin strategis biasanya lebih tegas dan sistematis, agar seluruh organisasi bergerak dengan langkah yang terkoordinasi dan terukur.

Baik gaya kepemimpinan visioner maupun strategis sama-sama penting untuk kesuksesan organisasi. Pemimpin visioner membantu organisasi bermimpi besar dan menciptakan semangat, sedangkan pemimpin strategis memastikan bahwa impian tersebut diwujudkan dengan langkah-langkah nyata. Keduanya juga berperan penting dalam merancang dan memimpin pembelajaran organisasi, dengan mendorong anggota tim untuk terus belajar, berkembang, dan beradaptasi terhadap perubahan demi mencapai visi jangka panjang.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hal di atas dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan visioner dan strategis sama-sama memegang peranan penting dalam membentuk arah dan kesuksesan organisasi. Pemimpin visioner menonjol dalam membangun semangat, inspirasi, dan visi jangka panjang dengan sikap optimis, karismatik, dan berorientasi pada masa depan, sementara pemimpin strategis lebih unggul dalam perencanaan matang, pengelolaan sumber daya yang efektif, serta pengambilan keputusan berbasis analisis logis dan data konkret. Baik dalam aspek sikap, perilaku, hubungan interpersonal, komunikasi, motivasi, pemberdayaan,

hingga pembentukan budaya organisasi, kedua gaya kepemimpinan ini saling melengkapi: pemimpin visioner mendorong inovasi dan semangat perubahan, sedangkan pemimpin strategis memastikan langkah-langkah konkret, efisiensi, dan akuntabilitas tercapai dengan terstruktur. Dalam perannya sebagai pembangun hubungan dan arsitek sosial, keduanya mengedepankan pentingnya moralitas, keseimbangan antara hati dan pikiran, serta komitmen untuk menggerakkan organisasi menuju pertumbuhan berkelanjutan. Oleh karena itu, efektivitas seorang pemimpin sangat bergantung pada kemampuannya untuk mengombinasikan kekuatan, menyesuaikan pendekatan dengan kebutuhan organisasi, karakteristik tim, serta dinamika lingkungan yang terus berubah.

## DAFTAR PUSTAKA

- Brown, C. (2014). The effects of Emotional Intelligence (EI) and leadership style on sales performance. *Economic Insights-Trends & Challenges*, 66(3).
- Burke, R. (2021). Anticipatory action learning, leadership, strategy and foresight: Creating a successful future while enhancing results today. *Journal of Futures Studies*, 25(3), 85- 92.
- Chen, C. Y., Lin, Y. C., & Lin, C. P. (2019). *Enhancing team performance: The role of transformational leadership and team task characteristics*. *Journal of Business Research*, 95, 343–355.
- Igbaekemen, G. O. (2014). Impact of leadership style on organisation performance: A strategic literature review. *Public Policy and Administration Research*, 4(9), 126-135.
- Kaplan, R. S., & Norton, D. P. (2002). *The strategy-focused organization: How balanced scorecard companies thrive in the new business environment* (Vol. 1). Boston, MA: Harvard Business school press.
- Kouzes, J. M., & Posner, B. Z. (2017). *The Leadership Challenge: How to Make Extraordinary Things Happen in Organizations* (6th ed.). Jossey-Bass.
- Lestari, S., Mulyanto, A., Gustami, B. A., & Gumelar, N. D. Y. (2023). Kepemimpinan visioner dalam meningkatkan kualitas pendidikan. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 3(3), 199-205.
- Mintzberg, H. (1994). *Rise and fall of strategic planning*. Simon and Schuster.
- Northouse, P.G. 2013, *Leadership: Theory and Practice*, 6th ed., Sage, Thousand Oaks, CA.
- Nurul Hidayah, Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan, Ar-Ruzz edia, Yogyakarta, 2016.  
<http://repo.uinsatu.ac.id/34346/>
- Robbins, S. P. (2022). *Organizational Behavior: Concepts, Controversies, and Applications*. Upper Saddle River: Pearson

- Suhardono, Edi (2024). *Kepemimpinan Strategis*, Litnus, Malang.  
<https://dspace.hangtuah.ac.id/xmlui/bitstream/handle/dx/1459/Kepemimpinan%20Strategis.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Suaidy, H. M., & Rony, Z. T. (2023). Pentingnya Gaya Kepemimpinan Dalam Mengelola Organisasi: Sebuah Studi Literatur Sistematis. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*, 1(1).  
<https://ogzrespublish.com/index.php/JEB/article/view/2>
- Van Knippenberg, D., & Stam, D. (2014). Visionary leadership and leaders' burnout: a weekly diary analysis. *Asia Pacific Journal of Management*, 31(3), 643–666.
- Waldman, D. A., Ramirez, G. G., House, R. J., & Puranam, P. (2001). Does leadership matter? CEO leadership attributes and profitability under conditions of perceived environmental uncertainty. *Academy of management journal*, 44(1), 134-143.
- Yukl, G. (2020). *Leadership in Organizations* (9th ed.). Boston: Pearson.
- Wijaya, Agus dan N. Purnomolastu A.J. Tjahjoanggoro. (2015). *Kepemimpinan Berkarakter*. Sidoarjo: Brilian Internasional.