

Memprediksi Kepemimpinan Unggul Melalui Nilai-nilai Kearifan Lokal : Studi Pada Pemimpin Organisasi di Wilayah Malang Raya

Peter Remy Yosy Pasla ^{a, 1*}, Pieter Sahertian ^{a, 2}, Uki Yonda Aseptia ^{a, 3}

^a Universitas Machung Malang, Indonesia

¹ peter.pasla@machung.ac.id *

*korespondensi penulis

Informasi artikel

Received: 17 April 2025;

Revised: 30 April 2025;

Accepted: 30 Juni 2025.

Kata-kata kunci:

Kepemimpinan Unggul;

Kearifan Lokal;

Gotong Royong;

Musyawarah;

Integritas.

: ABSTRAK

Kepemimpinan unggul merupakan elemen krusial dalam keberhasilan organisasi, terutama dalam menghadapi tantangan era globalisasi. Di tengah tuntutan hadirnya pemimpin yang adaptif dan visioner, nilai-nilai kearifan lokal yang telah lama menjadi pedoman hidup masyarakat Indonesia, memiliki potensi besar untuk dikembangkan sebagai dasar pembentukan kepemimpinan unggul. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara empiris pengaruh nilai-nilai kearifan lokal terhadap kepemimpinan unggul dalam konteks organisasi di Indonesia. Pendekatan penelitian ini bersifat kuantitatif dengan metode survei terhadap 250 pemimpin dari berbagai sektor publik dan swasta di Wilayah Malang Raya. Instrumen pengumpulan data adalah kuesioner untuk mengukur persepsi penerapan nilai-nilai lokal dan atribut-atribut kepemimpinan unggul, seperti kemampuan menciptakan visi strategis, ketahanan dalam menghadapi perubahan, dan integritas pribadi. Data dianalisis menggunakan Regresi Linier Berganda untuk mengetahui pengaruh langsung variabel bebas kearifan lokal terhadap kepemimpinan unggul. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketiga nilai kearifan lokal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepemimpinan unggul. Temuan ini memberikan bukti bahwa nilai budaya lokal tidak hanya sebagai warisan sosial, tetapi juga aset strategis dalam pengembangan sumber daya manusia dan tata kelola organisasi.

ABSTRACT

Keywords:

Excellent Leadership; Local

Wisdom;

Mutual Cooperation;

Deliberation;

Integrity.

Predicting Superior Leadership Through Local Wisdom Values : Study on Organizational Leaders in the Greater Malang Region. Superior leadership is a crucial element in organizational success, particularly amid the challenges of globalization and rapid change. As the demand for adaptive and visionary leaders increases, local wisdom values that have long guided Indonesian society hold significant potential as a foundation for shaping excellent leadership. This study empirically analyzes the influence of local wisdom on superior leadership within Indonesian organizations. This quantitative study surveyed 250 leaders from public and private sectors in Greater Malang using a structured questionnaire to measure the application of local values and leadership attributes such as strategic vision, adaptability, and personal integrity. Linear regression analysis revealed that all three values significantly and positively affect superior leadership. The results of the study show that the three values of local wisdom have a positive and significant effect on superior leadership. These findings affirm that local cultural values are not just social heritage, but strategic assets in leadership development and organizational governance.

Copyright © 2025 (Peter Remy Yosy Pasla, dkk). All Right Reserved

How to Cite : Pasla, P. R. Y., Sahertian, P., & Aseptia, U. Y. (2025). Memprediksi Kepemimpinan Unggul Melalui Nilai-nilai Kearifan Lokal : Studi Pada Pemimpin Organisasi di Wilayah Malang Raya . *Jurnal Moral Kemasyarakatan*, 10(2), 808–817. <https://doi.org/10.21067/jmk.v10i2.11868>



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/). Allows readers to read, download, copy, distribute, print, search, or link to the full texts of its articles and allow readers to use them for any other lawful purpose. The journal hold the copyright.

Pendahuluan

Dalam era yang ditandai dengan percepatan perubahan global, disrupsi teknologi, dan kompleksitas sosial ekonomi, organisasi publik dan privat dihadapkan pada tuntutan kepemimpinan yang tidak hanya efektif secara teknis, tetapi juga relevan secara budaya dan etika. Kepemimpinan yang unggul tidak hanya tentang keterampilan manajerial dan kemampuan menyusun strategi, tetapi juga mencakup kemampuan untuk menginspirasi, membangun kepercayaan, dan menavigasi dinamika sosial dan budaya yang semakin beragam. Dalam konteks ini, muncul pertanyaan penting: bagaimana membangun model kepemimpinan unggul yang kontekstual dengan nilai-nilai lokal Indonesia? Kepemimpinan yang telah banyak diadopsi dalam praktik organisasi di Indonesia cenderung mengandalkan model-model barat yang menekankan rasionalitas, individualisme, dan orientasi hasil (Bass & Riggio, 2019; Sahertian & Jawas, 2021). Meskipun model-model ini telah memberikan kontribusi penting bagi pengembangan ilmu manajemen modern, dalam konteks sosial budaya Indonesia yang bercirikan kolektivisme, harmoni sosial, dan spiritualitas, pendekatan-pendekatan ini belum tentu sepenuhnya kompatibel. Ketidakselarasan ini menjadi salah satu penyebab mengapa banyak inisiatif kepemimpinan di Indonesia gagal menghasilkan dampak berkelanjutan, karena tidak mampu berakar pada nilai-nilai yang hidup di masyarakat.

Di sisi lain, Indonesia memiliki kekayaan kearifan lokal (*local wisdom*) yang berakar kuat pada nilai-nilai budaya, adat istiadat, dan sistem sosial yang telah terbentuk selama berabad-abad. Nilai-nilai seperti gotong royong, musyawarah mufakat, toleransi, dan integritas telah terbukti menjadi fondasi kohesi sosial dan pengambilan keputusan kolektif baik dalam masyarakat tradisional maupun modern. Kearifan lokal ini berfungsi tidak hanya sebagai pedoman etis, tetapi juga sebagai sistem nilai yang mengatur relasi sosial dan perilaku kepemimpinan dalam lingkungan masyarakat. Penelitian tentang peran kearifan lokal dalam organisasi mulai mendapat perhatian dalam satu dekade terakhir. Beberapa penelitian telah menunjukkan bahwa pengintegrasian nilai-nilai budaya lokal ke dalam praktik organisasi dapat meningkatkan loyalitas karyawan, memperkuat kohesi tim, dan menciptakan iklim kerja yang sehat (Lisbet, et al., 2024 & Paroli, Mei Ie, & Setiana, 2024). Namun, penelitian yang secara spesifik yang mengaitkan nilai-nilai kearifan lokal dengan dimensi kepemimpinan unggul masih terbatas. Sebagian besar penelitian yang ada hanya berfokus pada etika bisnis, pengambilan keputusan, atau tata kelola organisasi, tanpa menggali lebih dalam bagaimana nilai-nilai tersebut membentuk karakter dan perilaku pemimpin yang unggul. Selain itu, terdapat kecenderungan melakukan generalisasi dalam pendekatan terhadap kearifan lokal, tanpa mempertimbangkan bahwa nilai-nilai lokal tersebut dapat dikaji dan diuji secara ilmiah sebagai prediktor atau determinasi dari kualitas kepemimpinan. Hal ini menimbulkan kesenjangan penelitian yang cukup signifikan, bahwa belum adanya model empiris yang menguji hubungan antara nilai-nilai kearifan lokal sebagai variabel bebas dan kepemimpinan yang unggul sebagai variabel terikat. Di tengah urgensi pengembangan model kepemimpinan kontekstual, penelitian ini berupaya menjembatani kesenjangan tersebut.

Penelitian terdahulu yang mengkaji tentang kepemimpinan unggul, umumnya menggunakan pendekatan yang bersifat universalistik, seperti *transformational leadership*, *servant leadership*, dan *authentic leadership* (Northouse, 2021). Meskipun pendekatan ini memberikan landasan teori yang kuat, namun masih terbatas dalam mengakomodasi nuansa budaya Indonesia. Beberapa studi lokal telah mengidentifikasi peran nilai-nilai budaya dalam

organisasi, namun pendekatan yang digunakan cenderung bersifat deskriptif dan kualitatif, belum menjangkau aspek prediktif yang dibutuhkan untuk membangun model kepemimpinan yang terukur dan aplikatif (Febrianti, et al, 2025; Sinambela, & Lestari, 2022). Dengan demikian, penting untuk mengembangkan pendekatan baru yang memadukan teori kepemimpinan modern dengan nilai-nilai kearifan lokal sebagai elemen integral. Pendekatan ini tidak hanya berkontribusi pada pengembangan ilmu manajemen berbasis budaya, tetapi juga memperkuat identitas nasional dalam membentuk kepemimpinan yang tidak tercerabut dari akar budayanya sendiri. Dalam jangka panjang, hal ini diharapkan mampu menciptakan pemimpin yang tidak hanya berkompeten secara global, tetapi juga relevan dan efektif dalam konteks lokal.

Penelitian ini difokuskan pada tiga nilai inti kearifan lokal yang diyakini memiliki pengaruh kuat terhadap kepemimpinan, yaitu: gotong royong sebagai representasi dari semangat kolektivitas, kerja sama, dan solidaritas sosial. Nilai ini menjadi penting dalam membangun kepemimpinan yang kolaboratif dan inklusif; Musyawarah, sebagai mekanisme pengambilan keputusan yang partisipatif, egaliter, dan berbasis konsensus. Hal ini berkaitan erat dengan gaya kepemimpinan partisipatif dan demokratis, dan Integritas, sebagai prinsip moral dan etika yang mendasari kepercayaan publik terhadap pemimpin. Integritas menjadi pilar utama dalam membangun legitimasi dan keberlanjutan kepemimpinan.

Ketiga nilai ini tidak hanya relevan dalam konteks sosial budaya Indonesia, tetapi juga selaras dengan prinsip-prinsip kepemimpinan unggul yang menekankan pada etika, kolaborasi, dan adaptabilitas. Melalui pendekatan kuantitatif, penelitian ini berupaya membangun model empiris yang menguji sejauh mana nilai-nilai tersebut mampu memprediksi kualitas kepemimpinan unggul. Dengan menggunakan sampel pemimpin dari berbagai sektor publik dan privat di Malang Raya, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dan praktis dalam pengembangan model kepemimpinan berbasis kearifan lokal.

Temuan dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan panduan bagi organisasi, lembaga pendidikan, serta pembuat kebijakan dalam merancang program pengembangan kepemimpinan yang tidak hanya efektif, tetapi juga berakar kuat pada nilai-nilai budaya bangsa. Selain itu, penelitian ini juga membuka ruang bagi pengembangan pendekatan kepemimpinan yang lebih pluralistik dan kontekstual, terutama di negara-negara berkembang yang memiliki kekayaan budaya lokal yang belum sepenuhnya diintegrasikan dalam praktik manajerial modern. Permasalahan yang akan dijawab dalam penelitian ini adalah (1) Apakah nilai-nilai kearifan lokal seperti gotong royong, musyawarah, dan integritas berpengaruh signifikan terhadap kepemimpinan unggul? (2) Nilai kearifan lokal mana yang memiliki pengaruh paling dominan dalam memprediksi kualitas kepemimpinan unggul? (3) Bagaimana integrasi nilai-nilai kearifan lokal dapat digunakan sebagai dasar dalam merancang model pengembangan kepemimpinan kontekstual di Indonesia?

Penelitian ini berawal dari pemahaman bahwa konsep kepemimpinan unggul (*excellent leadership*) mengacu pada kemampuan seorang pemimpin untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif, menciptakan nilai tambah bagi semua pemangku kepentingan, dan memberikan dampak jangka panjang yang berkelanjutan (Yukl, 2020). Kepemimpinan unggul tidak hanya mencerminkan kemampuan teknis atau manajerial, tetapi juga menyangkut aspek moral, sosial, dan spiritual. Dalam banyak literatur, kepemimpinan unggul sering dikaitkan dengan karakteristik seperti visi yang kuat, kemampuan menginspirasi, kompetensi strategis, empati, dan integritas (Northouse, 2022). Berbagai model kepemimpinan telah dikembangkan untuk

menggambarkan karakteristik pemimpin yang unggul. Model kepemimpinan transformasional (*transformational leadership*) menekankan peran pemimpin dalam mentransformasikan nilai dan perilaku bawahannya melalui inspirasi, stimulasi intelektual, dan perhatian individu (Bass & Riggio, 2019). Sementara itu, *servant leadership* berfokus pada aspek melayani orang lain sebagai inti kepemimpinan, dimana pemimpin berorientasi pada pemberdayaan, kepercayaan, dan pertumbuhan anggota tim (Greenleaf, 2008). Namun, berbagai studi menunjukkan bahwa efektivitas kepemimpinan sangat bergantung pada konteks budaya dimana kepemimpinan tersebut dijalankan (Hofstede et al., 2010; House et al., 2014). Artinya, model kepemimpinan yang efektif di satu negara atau budaya belum tentu efektif di tempat lain. Oleh karena itu, penting untuk menggali nilai-nilai lokal yang dapat memperkuat konsep kepemimpinan unggul dalam konteks Indonesia.

Kearifan lokal (*local wisdom*) merupakan nilai-nilai, norma, dan praktik yang berkembang dalam suatu komunitas sebagai hasil adaptasi terhadap lingkungan sosial dan alamnya. Kearifan lokal mencerminkan identitas budaya dan berfungsi sebagai pedoman dalam pengambilan keputusan, penyelesaian konflik, serta membangun hubungan sosial yang harmonis (Geertz, 1983; Keraf, 2010). Dalam konteks kepemimpinan, kearifan lokal memiliki peran yang strategis dalam membentuk karakter dan perilaku pemimpin. Penelitian yang dilakukan oleh Hadi (2025) menunjukkan bahwa pemimpin yang menginternalisasi nilai-nilai budaya lokal cenderung lebih disegani dan dipercaya oleh komunitasnya. Selain itu, nilai-nilai seperti gotong royong, musyawarah, dan integritas dinilai mampu mempererat ikatan sosial, menciptakan kekompakan tim, dan meningkatkan efektivitas organisasi (Febrianti, dkk, 2025; Sinambela, & Lestari, 2022). Akan tetapi, integrasi kearifan lokal ke dalam model kepemimpinan formal masih belum optimal. Sebagian besar organisasi masih mengadopsi model kepemimpinan global tanpa beradaptasi dengan konteks budaya setempat, yang akhirnya mengurangi efektivitas penerapannya.

Gotong royong adalah semangat kerja sama dan solidaritas sosial yang menjadi ciri khas masyarakat Indonesia. Dalam konteks kepemimpinan, nilai ini berkontribusi pada gaya kepemimpinan yang bersifat kolaboratif, partisipatif, dan berorientasi pada kepentingan bersama (Koentjaraningrat, 2009). Penelitian Rahman dkk. (2023) menunjukkan bahwa pemimpin yang mengedepankan prinsip gotong royong cenderung berhasil menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan produktif. Gaya kepemimpinan seperti ini juga memfasilitasi kolaborasi lintas fungsi dan mendorong inovasi melalui keterlibatan kolektif. Selain itu, gotong royong dapat menumbuhkan rasa percaya dan loyalitas dalam tim yang menjadi indikator penting kepemimpinan yang unggul. Musyawarah merupakan asas pengambilan keputusan melalui diskusi dan konsensus untuk mufakat, yang mencerminkan rasa hormat terhadap pendapat semua pihak. Dalam konteks kepemimpinan, nilai ini terkait dengan gaya kepemimpinan partisipatif dan demokratis, di mana pemimpin memberikan ruang bagi kontribusi anggota tim dalam proses pengambilan keputusan (Pudjiastuti, dkk, 2024). Menurut Sinambela, & Lestari (2022), praktik musyawarah dapat mengurangi konflik, meningkatkan rasa memiliki terhadap keputusan yang diambil, dan memperkuat komitmen anggota tim. Pemimpin yang menerapkan asas musyawarah dinilai lebih adil, lebih transparan, dan mampu menjembatani perbedaan dengan pendekatan dialogis. Sedangkan integritas merupakan nilai universal yang sangat dijunjung tinggi dalam berbagai budaya. Dalam konteks Indonesia, integritas tidak hanya berarti kejujuran, tetapi juga konsistensi antara perkataan dan perbuatan,

tanggung jawab moral, dan perilaku yang patut dicontoh (Irawati, 2021). Pemimpin yang berintegritas menjadi sumber kepercayaan dan panutan bagi para pengikutnya. Penelitian Mukhtar, Risnita, & Prasetyo, (2020) menunjukkan bahwa integritas merupakan salah satu prediktor paling kuat dari efektivitas kepemimpinan. Pemimpin yang menjunjung tinggi integritas cenderung lebih disegani, mampu mengelola konflik secara adil, dan membangun reputasi organisasi yang positif. Dalam lingkungan yang penuh tantangan dan godaan moral, integritas merupakan nilai utama yang menjamin keberlanjutan kepemimpinan.

Berdasarkan kajian literatur, dapat disimpulkan bahwa nilai-nilai kearifan lokal seperti gotong royong, musyawarah, dan integritas memiliki kontribusi signifikan terhadap pembentukan kepemimpinan unggul. Ketiga nilai ini tidak hanya mencerminkan budaya lokal, tetapi juga selaras dengan prinsip-prinsip kepemimpinan modern yang berorientasi pada etika, kolaborasi, dan keberlanjutan. Namun, penelitian sebelumnya lebih banyak bersifat deskriptif dan kualitatif, sehingga belum menyediakan bukti empiris yang kuat tentang hubungan kausal antara nilai-nilai kearifan lokal dan kepemimpinan unggul. Oleh karena itu, penelitian ini mengusulkan model konseptual yang menguji pengaruh tiga dimensi kearifan lokal terhadap kepemimpinan unggul dalam organisasi di Indonesia.

Berdasarkan sintesis literatur di atas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini didasarkan pada berbagai pandangan bahwa; nilai gotong royong memperkuat kolaborasi, solidaritas, dan semangat kolektif dalam tim, yang merupakan aspek penting dalam kepemimpinan yang efektif (Mawardi, Mulyana, & Amalia, (2024); musyawarah mendorong partisipasi, transparansi, dan pengambilan keputusan yang inklusif, yang meningkatkan kepercayaan dan kepatuhan anggota tim (Pudjiastuti, et al, 2024); integritas menciptakan keteladanan moral, membangun kredibilitas, dan memperkuat legitimasi pemimpin dalam jangka panjang (Irawati, 2021); dan kombinasi dari ketiga nilai ini menciptakan fondasi kepemimpinan yang kuat secara etis, sosial, dan operasional dalam konteks budaya Indonesia (Sinambela & Lestari (2022).

(H1): Nilai gotong royong berpengaruh positif terhadap kepemimpinan unggul.

(H2): Nilai musyawarah berpengaruh positif terhadap kepemimpinan unggul.

(H3): Nilai integritas berpengaruh positif terhadap kepemimpinan unggul.

(H4): Nilai gotong royong, musyawarah, dan integritas secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepemimpinan unggul.

Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian eksplanatif. Tujuan utama penelitian ini adalah menguji secara empiris pengaruh nilai-nilai kearifan lokal yang terdiri dari gotong royong, musyawarah, dan integritas terhadap kepemimpinan unggul. Penelitian ini bersifat kausal, karena berupaya untuk mengetahui hubungan kausalitas antara variabel bebas dan variabel terikat. Populasi penelitian ini adalah para pegawai organisasi sektor publik dan privat di Malang Raya, khususnya yang memiliki pengalaman bekerja di bawah pimpinan langsung seorang manajer atau pimpinan unit kerja. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan metode purposive sampling, yaitu memilih responden yang memenuhi kriteria tertentu, antara lain: telah bekerja minimal dua tahun dalam organisasi, pernah memiliki pemimpin langsung, dan memahami konteks budaya lokal di lingkungan kerja. Jumlah sampel minimal yang digunakan yaitu minimal 5-10 kali jumlah indikator dalam kuesioner. Dengan total 24 indikator dalam penelitian ini, maka jumlah sampel minimal yang

dibutuhkan adalah 120-240 responden. Untuk memperkuat analisis statistik, penelitian ini menargetkan jumlah responden sebanyak 250 orang. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner tertutup dengan skala Likert 5 poin (1 = sangat tidak setuju hingga 5 = sangat setuju). Kuesioner disusun berdasarkan indikator yang diadaptasi dari literatur sebelumnya, antara lain: Gotong royong, Musyawarah, Integritas, dan Kepemimpinan unggul. Uji validitas isi melalui penilaian pakar (*expert judgment*), dan uji coba instrumen (try out) pada 30 responden untuk menguji reliabilitas dan validitas konstruk. Analisis Regresi Linier Berganda untuk menguji pengaruh simultan dan parsial nilai-nilai kearifan lokal terhadap kepemimpinan unggul, dan Uji Koefisien Determinasi (R^2) dan Uji F dan t untuk mengukur kekuatan dan signifikansi hubungan antar variabel. Analisis dilakukan menggunakan software statistik seperti SPSS.

Hasil dan pembahasan

Dari total 250 kuesioner yang disebar, semuanya kembali dan dapat dianalisis (response rate 100%). Komposisi responden terdiri dari 52% laki-laki dan 48% perempuan, dengan rentang usia dominan antara 30-45 tahun (62%). Sebanyak 70% responden berasal dari sektor publik, dan 30% dari sektor swasta. Sebagian besar responden telah bekerja lebih dari 5 tahun (78%), sehingga dianggap memiliki pengalaman yang memadai dalam menilai karakteristik kepemimpinan. Hasil Uji ANNOVA menunjukkan bahwa model yang dianalisis secara simultan signifikan ($F = 62,45$; $p < 0,001$), dengan nilai R^2 sebesar 0,589. Artinya, 58,9% variabilitas kepemimpinan atasan dapat dijelaskan oleh kerja sama timbal balik, musyawarah, dan integritas. Sisanya (41,1%) dijelaskan oleh faktor lain di luar model.

Tabel 1. Hasi Uji Simultan

Sumber Variasi	JK	df	RJK	F	Sig. (p)
Regresi	1254.76	3	418.25	625	< 0.001
Residual	874.32	56	15.61		
Total	2129.08	59			

Tabel 2. Ringkasan Model

Modl	R	R^2	Adjusted R^2	Std. Error of the Estimate
1	0.767	0.589	0.576	3.215

Pada Tabel 3 menunjukkan bahwa semua variabel nilai-nilai kearifan lokal yang digunakan untuk memprediksi kepemimpinan unggul, semuanya signifikan.

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel Bebas	Koefisien (B)	Std. Error	t	Sig. (p)
(Konstanta)	2.134	0.523	4.08	< 0.001
Kepemimpinan	0.451	0.078	5.78	< 0.001
Musyawarah	0.389	0.082	4.74	< 0.001
Integritas	0.472	0.075	6.29	< 0.001

Hasil tersebut menunjukkan bahwa ketiga nilai kearifan lokal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepemimpinan unggul. Di antara ketiganya, integritas memiliki pengaruh paling besar, diikuti oleh gotong royong dan musyawarah.

Hasil penelitian ini mengonfirmasi bahwa nilai-nilai kearifan lokal berperan penting dalam membentuk kepemimpinan unggul dalam organisasi di Indonesia. Nilai gotong royong

berperan dalam membentuk pemimpin yang mampu membangun kolaborasi dan solidaritas dalam lingkungan kerja. Pemimpin yang menjunjung tinggi gotong royong mampu menggerakkan tim bersama-sama untuk mencapai tujuan organisasi (Mawardi, Mulyana, & Amalia, (2024). Nilai musyawarah mencerminkan gaya kepemimpinan yang partisipatif dan demokratis. Temuan ini konsisten dengan hasil penelitian Pudjiastuti, dkk, (2024) yang menunjukkan bahwa pemimpin yang terbuka terhadap dialog dan konsensus cenderung lebih dihargai oleh anggota tim dan mampu mengelola konflik secara efektif. Nilai integritas menunjukkan pengaruh paling dominan terhadap kepemimpinan unggul. Hal ini menegaskan bahwa karakter moral dan etika sangat menentukan kualitas kepemimpinan, sebagaimana ditegaskan oleh Northouse (2022). Pemimpin yang memiliki integritas dipercaya oleh bawahannya, sehingga menciptakan iklim organisasi yang sehat dan kondusif untuk mencapai kinerja.

Temuan penelitian ini menggarisbawahi pentingnya pemahaman konteks budaya dalam pengembangan kepemimpinan. Dalam masyarakat Indonesia, nilai-nilai lokal seperti gotong royong, musyawarah, dan integritas bukan hanya norma sosial, tetapi juga landasan moral yang telah terbentuk selama berabad-abad. Dengan menjadikan nilai-nilai tersebut sebagai variabel prediktif dalam model kepemimpinan, penelitian ini memberikan kontribusi terhadap pendekatan kepemimpinan indigenous yang semakin banyak peminatnya dalam literatur manajemen dan organisasi (McCall, K. 2020; Sahertian & Jawas, 2021).

Pengaruh signifikan gotong royong terhadap kepemimpinan unggul menegaskan pentingnya kerja sama kolektif dalam organisasi. Pemimpin yang menjunjung tinggi semangat gotong royong cenderung menumbuhkan budaya tim yang kohesif dan berorientasi pada kebersamaan, bukan kompetisi individualistik. Hal ini sejalan dengan pandangan Hofstede, Gert, & Minkov, (2010) tentang budaya kolektivistik di Asia, termasuk Indonesia, yang mengutamakan harmoni dan relasi sosial dalam bekerja. Selain itu, pemimpin yang menginternalisasi nilai gotong royong dapat mengurangi gesekan dalam tim melalui pendekatan kolaboratif. Mereka tidak hanya memimpin secara top-down, tetapi juga bersedia *turun tangan* bersama anggota tim, menciptakan rasa kepemilikan bersama terhadap tujuan organisasi (Hermanto, 2020; Scott & Caress, 2005).

Nilai musyawarah sebagai bagian dari budaya deliberatif bangsa Indonesia mendukung praktik kepemimpinan partisipatif. Dalam era VUCA (*Volatility, Uncertainty, Complexity, Ambiguity*), pemimpin yang membuka ruang diskusi dan mendengarkan masukan dari bawahannya terbukti lebih adaptif dan resilien (Aggarwal, 2022; Yukl & Gardner, 2020).

Musyawarah juga berkaitan erat dengan keterampilan komunikasi interpersonal, pengelolaan konflik, dan pengambilan keputusan berbasis konsensus. Ini menjadikan pemimpin lebih inklusif dan mengurangi resistensi terhadap perubahan organisasi. Temuan ini mendukung teori Hersey & Blanchard tentang situational leadership, di mana kepemimpinan efektif tergantung pada sensitivitas terhadap situasi sosial dan kultural. Namun demikian, penerapan musyawarah dalam praktik juga menghadapi tantangan. Proses pengambilan keputusan dapat menjadi lebih lambat dan membutuhkan keterampilan fasilitasi yang baik. Oleh karena itu, pelatihan kepemimpinan yang berbasis kearifan lokal perlu disesuaikan dengan konteks dinamis dunia kerja modern.

Integritas menempati posisi paling kuat dalam memengaruhi kepemimpinan unggul. Hal ini konsisten dengan literatur kepemimpinan etis yang menyebutkan bahwa kepercayaan terhadap pemimpin merupakan modal sosial yang paling berharga (Treviño, Hartman, &

Brown, 2000). Ketika seorang pemimpin menunjukkan konsistensi antara perkataan dan tindakan, transparansi dalam pengambilan keputusan, dan keberanian dalam bertanggung jawab, maka loyalitas dan komitmen anggota organisasi akan meningkat. Dalam konteks organisasi sektor publik, integritas menjadi semakin krusial mengingat ekspektasi publik terhadap tata kelola yang bersih dan akuntabel. Temuan ini juga mendukung studi Yunairi & Hakim, (20213) yang menyatakan bahwa reformasi birokrasi di Indonesia harus ditopang oleh karakter kepemimpinan yang berintegritas, bukan hanya kompetensi administratif. Integritas juga memediasi pengaruh nilai budaya terhadap perilaku kerja, menjembatani antara etika individu dan norma organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa pembinaan kepemimpinan tidak cukup dengan penguasaan teknis atau manajerial semata, tetapi perlu disertai dengan pembentukan karakter moral yang kuat.

Menariknya, nilai-nilai tradisional seperti gotong royong dan musyawarah ternyata tetap relevan di tengah arus digitalisasi dan kerja jarak jauh. Dalam lingkungan kerja hybrid, pemimpin yang mampu membangun kebersamaan secara virtual dan menciptakan ruang diskusi yang setara tetap dibutuhkan (GreatDayHr, 2023; Yosua, I., 2024). Hal ini memperkuat argumen bahwa nilai-nilai kearifan lokal tidak harus ditinggalkan dalam proses modernisasi, tetapi justru dapat diadaptasi untuk memperkuat kohesi tim di era digital.

Berdasarkan berbagai hasil dan pembahasan tersebut, penelitian ini memperkuat pandangan bahwa pendekatan kontekstual terhadap kepemimpinan—yang mengintegrasikan nilai-nilai budaya lokal dapat memperkuat efektivitas gaya kepemimpinan. Di tengah tuntutan globalisasi dan digitalisasi, nilai-nilai tradisional justru bisa menjadi pondasi kuat bagi transformasi kepemimpinan yang berkelanjutan dan berintegritas.

Secara teoritis, studi ini memperluas cakupan literatur kepemimpinan dengan memasukkan nilai-nilai lokal ke dalam kerangka prediktif. Penelitian ini juga memberikan bukti empiris atas relevansi pendekatan kepemimpinan kontekstual (contextual leadership), di mana praktik kepemimpinan dipengaruhi oleh nilai-nilai budaya yang berlaku di masyarakat.

Dari sisi praktis, organisasi di Indonesia sebaiknya mengembangkan model pelatihan kepemimpinan yang lebih kontekstual, dengan mengadopsi nilai-nilai budaya lokal sebagai bagian dari kompetensi inti pemimpin. Ini juga dapat menjadi peluang untuk membangun keunggulan kompetitif organisasi melalui pendekatan kepemimpinan yang lebih bumi dan sesuai dengan identitas bangsa. Hasil penelitian ini memberikan implikasi bagi organisasi di Indonesia untuk secara aktif menginternalisasi nilai-nilai kearifan lokal ke dalam pelatihan dan pengembangan kepemimpinan. Program pelatihan sebaiknya tidak hanya berfokus pada kompetensi teknis, tetapi juga menekankan pembentukan nilai seperti gotong royong, musyawarah, dan integritas sebagai elemen inti dari kepemimpinan unggul.

Simpulan

Penelitian ini menunjukkan bahwa nilai-nilai kearifan lokal seperti gotong royong, musyawarah, dan integritas secara signifikan mampu memprediksi kepemimpinan unggul dalam konteks organisasi di Indonesia. Temuan ini menegaskan bahwa karakteristik kepemimpinan yang relevan dan efektif tidak selalu berasal dari model barat yang universal, tetapi dapat juga berakar pada nilai-nilai budaya lokal yang telah teruji dalam praktik sosial masyarakat. Nilai gotong royong mendorong kepemimpinan yang berbasis pada kolaborasi dan solidaritas tim, sementara musyawarah mendukung gaya kepemimpinan partisipatif yang inklusif dalam pengambilan keputusan. Integritas, sebagai nilai moral utama, telah terbukti

menjadi fondasi kepemimpinan yang dapat membangun kepercayaan dan komitmen organisasi. Studi ini memberikan kontribusi penting bagi literatur kepemimpinan dengan menawarkan perspektif yang lebih kontekstual tentang *indigenous leadership*, dan menyarankan perlunya pengembangan pemimpin yang tidak hanya unggul secara teknis, tetapi juga memiliki kedalaman nilai dan etika. Di masa mendatang, model kepemimpinan berbasis kearifan lokal ini berpotensi menjadi pendekatan yang relevan dalam menanggapi dinamika organisasi modern di tengah kompleksitas perubahan zaman. Namun, keterbatasan penelitian ini terletak pada cakupan data yang terbatas pada organisasi di wilayah tertentu. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat memperluas cakupan geografis, memperkaya pendekatan kuantitatif dengan eksplorasi kualitatif, serta mengembangkan instrumen kepemimpinan yang lebih kontekstual berbasis nilai-nilai lokal lintas wilayah di Indonesia.

Referensi

- Aggarwal, J. (2022). Yukl, GA, & Gardner, WL (2020). Leadership in Organizations. Pearson Education, Inc. *Journal of Leadership Studies*, 16(3), 57-60.
- Avolio, B.J. and Walumbwa, F.O. (2006), "Authentic Leadership: Moving HR Leaders to a Higher Level", Martocchio, J.J. (Ed.), *Research in Personnel and Human Resources Management*, Vol. 25, pp. 273-304, Emerald Group Publishing Limited, Leeds,. [https://doi.org/10.1016/S0742-7301\(06\)25007-2](https://doi.org/10.1016/S0742-7301(06)25007-2)
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2019). *Transformational leadership* (3rd ed.). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781315229370>
- Budhwar, P., & Mellahi, K. (2007). Introduction: human resource management in the Middle East. *The International Journal of Human Resource Management*, 18(1), 2-10.
- Choudhary, A. I., Akhtar, S. A., & Zaheer, A. (2013). Impact of transformational and servant leadership on organizational performance: A comparative analysis. *Journal of Business Ethics*, 161(3), Springer, 719-735. <https://doi.org/10.1007/s10551-012-1470-8>
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2018). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (5th ed.). SAGE Publications.
- Daft, R. L. (2018). *The leadership experience* (7th ed.). Cengage Learning.
- Denhardt, R. B., Denhardt, J. V., & Aristigueta, M. P. (2020). *Managing human behavior in public and nonprofit organizations* (5th ed.). SAGE Publications.
- Febrianti, I., Ayumi, M., Panjaitan, A., & Manurung, A. S. (2025). Peran Komunikasi Interpersonal dalam Membangun Identitas dan Budaya Organisasi. *RISOMA: Jurnal Riset Sosial Humaniora dan Pendidikan*, 3(1), 60-70.
- Geertz, C. (1973). *The interpretation of cultures*. Basic Books. (Relevan untuk konteks nilai budaya lokal)
- Greenleaf, R. K. (2008). Greenleaf on Servant-Leadership: Who Is the Servant-Leader?. *International Journal of Servant-Leadership*, 4(1), 5.
- GreatDayHr, 2023. Kepemimpinan Hibrida: Memimpin dan Memotivasi Tim dalam Lingkungan Kerja Jauh dan Tatap Muka, <https://greatdayhr.com/wp-content/uploads/2023/06/eBook>, diakses 25 Maret 2025.
- Hadi, E. N. S. 2025, Kepemimpinan Karismatik Kiai Dalam membangun Komunikasi Organisasi, <https://digilib.uinkhas.ac.id/39966/1/Disertasi%20Edi%20Nanang%20Sofyan%20Sofyan%20Hadi.pdf>. Diakses 30 Maret 2025
- Hair, J.F., Tomas, G.M.H., Ringle, Christian M., dan Marko Sarstedt. (2017). Primer Partial Least Squares Structural Equation Modeling. Los Angeles: SAGE Publication.Ltd.
- Hermanto, Y. B., & MM, V. A. S. (2020). *Kepemimpinan Integratif: Strategi Menumbuhkan Totalitas Kerja dan Perilaku Ekstra-Peran-Teori, Perilaku, dan Aplikasi dalam Penelitian di Organisasi Pendidikan*. PT Kanisius.
- Hofstede, G., Gert Jan, H., & Minkov, M. (2010). *Cultures and Organizations Software of the*

- mind Intercultural Cooperation and It importance for survival.
- Irawati, E. (2021). Keteladanan Kepemimpinan Yesus Serta Implikasi Terhadap Kepemimpinan Gereja Pada Masa Kini. *Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora*, 10(1), 169-184.
- Lisbet, Z. T., Judijanto, L., Ginanjar, R., Adnanti, W. A., Butarbutar, M., & Harto, B. (2024). *Friendly Leadership: Membangun Koneksi dan Kolaborasi di Tempat Kerja*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Mawardi, M. F., Mulyana, A., & Amalia, M. (2024). Gotong Royong Sebagai Fondasi Moral Budaya: Perspektif Hukum Dan Keharmonisan Sosial. *PROSIDING MIMBAR JUSTITIA*, 1(1), 207-232.
- McCall, K. 2020. Leadership through an Indigenous Lens, Washington University in St. Louis
- Mukhtar, M., Risnita, R., & Prasetyo, M. A. M. (2020). The Influence of Transformational Leadership, Interpersonal Communication, and Organizational Conflict on Organizational Effectiveness. *International Journal of Educational Review*, 2(1), 1-17. <https://doi.org/10.33369/ijer.v2i1.10371>
- Northouse, P. G. (2022). *Leadership: Theory and practice* (9th ed.). SAGE Publications.
- Paroli, H., SE, M., Mei Ie, S. E., Setiana, A. R., & SE, M. (2024). *MSDM Berbasis Komunitas: Sinergi antara Kearifan Lokal dan Praktik Modern*. Takaza Innovatix Labs.
- Pudjiastuti, S. R., Iriansyah, H. S., Idrus, A., Fatgehipon, A. H., Huliselan, M., Sarbaini, S., ... & Irawan, A. D. (2024). Bunga Rampai Budaya Demokrasi Dalam Perspektif Kearifan Lokal.
- Rachman, E. A., Humaeroh, D., Sari, D. Y., & Mulyanto, A. (2023). Kepemimpinan Visioner Dalam Pendidikan Karakter. *Jurnal Educatio Fkip Unma*, 9(2), 1024-1033.
- Sahertian, P. & Jawas, U. 2021. Culture and excellent leaders: case of indigenous and non-indigenous Indonesian leaders, *Heliyon Journal*, 7(11), eo8288.
- Scott, L., & CARESS, A. L. (2005). Shared governance and shared leadership: meeting the challenges of implementation. *Journal of nursing management*, 13(1), 4-12.
- Sinambela, E. A., & Lestari, U. P. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Pendidikan dan Kewirausahaan*, 10(1), 178-190.
- Treviño, L. K., Hartman, L. P., & Brown, M. (2000). Moral person and moral manager: How executives develop a reputation for ethical leadership. *California management review*, 42(4), 128-142.
- Wijanarko, A., Mayasari, I., & Haryanto, H.C., 2021. Pengembangan Pengukuran, Integritas Kepemimpinan, LPPM, Universitas Muhammadiyah.
- Yosua, I., 2024 Tantangan dan Strategi Kepemimpinan Virtual di Indonesia, *Jurnal Ilmu Perilaku* Vol.8, No.1: 50-75 ISSN (Online): 2581-0421 Jurnal Ilmu Perilaku 50
- Yukl, G. (2020). *Leadership in organizations* (9th ed.). Pearson.
- Yunairi, Y. & Hakim, A. 20213. Pemimpin dan reformasi birokrasi: Catatan Inspiratif dan Alat Ukur dalam Implementasi Reformasi Birokrasi, Kementerian Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi