



Dari Nilai Budaya ke Kinerja Organisasi: Mediasi Wellbeing pada Kepemimpinan Berbasis Kearifan Lokal dan Gaya Kepemimpinan pada Kelompok Tani di Banyuasin III

Rosita^{1*}, Rismarini², Stenia Ruski Yusticia³, Ria Ramadona⁴,
Nyimas Amelia V.S.R⁵, Ririn Meyda Wanti⁶

¹⁻⁶Politeknik Negeri Sriwijaya, Indonesia

*Penulis Korespondensi: rosita@polsri.ac.id

Abstract. *Farmer groups occupy a strategic position in Indonesia's agricultural development, yet their performance depends heavily on the quality of leadership exercised within a strong local socio-cultural setting. This study examines the influence of local wisdom-based leadership characteristics and leadership style on farmer group performance, with wellbeing as a mediating variable, among farmer groups in Banyuasin III, South Sumatra. Using a quantitative explanatory design, data were collected through questionnaires from 223 respondents and analyzed with Structural Equation Modeling based on Partial Least Squares (SEM-PLS), including evaluation of the measurement and structural models and hypothesis testing through bootstrapping. The results show that local wisdom-based leadership has a significant positive effect on wellbeing, and wellbeing has a significant positive effect on performance, with wellbeing fully mediating the effect of local wisdom-based leadership on performance. Leadership style, in contrast, shows no significant direct or indirect effect on either wellbeing or performance. These findings confirm that leadership rooted in local cultural values is more effective than conventional leadership styles in strengthening the performance of community-based agricultural organizations through improved member wellbeing, offering practical direction for farmer empowerment programs in Indonesia.*

Keywords: *Farmer Group; Leadership Style; Local Wisdom-Based Leadership; Performance; Wellbeing.*

Abstrak. Kelompok tani menempati posisi strategis dalam pembangunan pertanian Indonesia, namun kinerjanya sangat bergantung pada kualitas kepemimpinan yang dijalankan dalam konteks sosial budaya lokal yang kuat. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh karakteristik kepemimpinan berbasis kearifan lokal dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja kelompok tani, dengan *wellbeing* sebagai variabel mediasi, pada kelompok tani di Banyuasin III, Sumatera Selatan. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain *explanatory*, data dikumpulkan melalui kuesioner dari 223 responden dan dianalisis menggunakan *Structural Equation Modeling* berbasis *Partial Least Square (SEM-PLS)*, mencakup evaluasi model pengukuran, model struktural, serta pengujian hipotesis melalui prosedur *bootstrapping*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berbasis kearifan lokal berpengaruh positif dan signifikan terhadap *wellbeing*, dan *wellbeing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, dengan *wellbeing* memediasi secara penuh pengaruh kepemimpinan berbasis kearifan lokal terhadap kinerja. Sebaliknya, gaya kepemimpinan tidak menunjukkan pengaruh signifikan, baik langsung maupun tidak langsung, terhadap *wellbeing* maupun kinerja. Temuan ini mengkonfirmasi bahwa kepemimpinan yang berakar pada nilai-nilai budaya lokal lebih efektif dibandingkan gaya kepemimpinan konvensional dalam memperkuat kinerja organisasi pertanian berbasis komunitas melalui peningkatan *wellbeing* anggotanya, sekaligus memberikan arah praktis bagi program pemberdayaan kelompok tani di Indonesia.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan; Kepemimpinan Berbasis Kearifan Lokal; Kinerja; Kelompok Tani; *Wellbeing*.

1. LATAR BELAKANG

Kelompok tani merupakan organisasi masyarakat yang memegang peranan strategis dalam pembangunan pertanian di Indonesia. Sebagai ujung tombak kegiatan agribisnis dan pengembangan sumber daya manusia pertanian, efektivitas kelompok tani sangat ditentukan oleh kualitas kepemimpinan yang diterapkan oleh ketua dan pengurusnya. Dalam konteks masyarakat agraris Indonesia, kepemimpinan tidak dapat dipisahkan dari nilai-nilai kearifan

lokal yang telah mengakar dalam kehidupan sosial budaya masyarakat, seperti gotong royong, musyawarah, dan kepercayaan sosial, yang secara empiris terbukti mampu memperkuat kualitas dan keunggulan kepemimpinan dalam organisasi (Pieter, Jawas, & Sukardi, 2021).

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa kearifan lokal memainkan peran penting dalam pengelolaan pertanian berbasis komunitas. Wulandari, Suprihatin, Rahmawati, dan Arkansyah (2026) menemukan bahwa komunikasi efektif berbasis kearifan lokal dalam pengelolaan mina padi di komunitas tani membentuk pola komunikasi hibrida yang menggabungkan kepemimpinan terpusat dengan interaksi partisipatif, diperkuat oleh nilai-nilai gotong royong, musyawarah, penggunaan bahasa lokal, dan kepercayaan sosial. Temuan ini menunjukkan bahwa kearifan lokal berfungsi tidak hanya sebagai nilai budaya, tetapi juga sebagai struktur komunikatif yang memungkinkan interaksi kelompok yang adaptif dan berkelanjutan.

Labu, Widianarko, dan Utami (2023) dalam penelitiannya tentang kepemimpinan lingkungan berbasis kearifan lokal di Ngada, Flores, mengidentifikasi bahwa karakter kepemimpinan berbasis kearifan lokal mencakup karakter kerja keras, karakter moral, dan karakter spiritual. Kajian sistematis terhadap kepemimpinan adat di Indonesia turut menegaskan bahwa nilai-nilai kearifan lokal menjadi elemen penting dalam efektivitas kepemimpinan komunitas, meskipun penerapannya masih lebih banyak dikaji pada konteks pemerintahan lokal dibandingkan organisasi pertanian (Wance, Layn, Collins, & Syahidah, 2025).

Di sisi lain, kajian tentang kepemimpinan tradisional dan berbasis budaya juga mulai menunjukkan hasil yang menjanjikan pada level organisasi bisnis. Andriani, Zona, dan Thaib (2024) menemukan bahwa kepemimpinan tradisional (Minangkabau *Universal Leadership*) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja usaha kecil dan menengah, dengan orientasi kewirausahaan sebagai mediator. Temuan ini mengindikasikan bahwa kepemimpinan berbasis nilai budaya lokal memiliki potensi mekanisme mediasi tersendiri dalam mempengaruhi kinerja organisasi, sebuah pola yang relevan namun belum banyak diuji dalam konteks kelompok tani di Indonesia.

Meskipun demikian, masih terdapat kesenjangan penelitian (*research gap*) mengenai mekanisme bagaimana kepemimpinan berbasis kearifan lokal mempengaruhi kinerja kelompok tani. Penelitian tentang peran mediasi *wellbeing* dalam hubungan antara kepemimpinan dan kinerja masih terbatas, khususnya dalam konteks organisasi pertanian berbasis komunitas di Indonesia.

Padahal, penelitian di berbagai organisasi menunjukkan bahwa *wellbeing* karyawan memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja (Van De Voorde, Paauwe, & Van Veldhoven, 2012; Grant, Christianson, & Price, 2007), dan bahwa kepemimpinan yang suportif secara longitudinal terbukti meningkatkan *wellbeing* psikologis anggotanya (Lindert, Zeike, Choi, & Pfaff, 2023).

Penelitian ini bertujuan untuk mengisi kesenjangan tersebut dengan menganalisis pengaruh karakteristik kepemimpinan berbasis kearifan lokal dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja kelompok tani, dengan *wellbeing* sebagai variabel mediasi. Secara spesifik, penelitian ini menjawab pertanyaan: (1) Apakah karakteristik kepemimpinan berbasis kearifan lokal berpengaruh terhadap kinerja kelompok tani? (2) Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja kelompok tani? (3) Apakah karakteristik kepemimpinan berbasis kearifan lokal berpengaruh terhadap *wellbeing* anggota kelompok tani? (4) Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap *wellbeing* anggota kelompok tani? (5) Apakah *wellbeing* berpengaruh terhadap kinerja kelompok tani? (6) Apakah *wellbeing* memediasi pengaruh karakteristik kepemimpinan berbasis kearifan lokal terhadap kinerja? (7) Apakah *wellbeing* memediasi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja?.

2. KAJIAN TEORITIS

Kepemimpinan Berbasis Kearifan Lokal

Kearifan lokal didefinisikan sebagai nilai-nilai, pengetahuan, dan praktik yang diwariskan secara turun-temurun dalam suatu komunitas dan menjadi panduan dalam kehidupan bermasyarakat (Geertz, 2023). Dalam konteks pertanian, kearifan lokal mencakup berbagai aspek mulai dari sistem pengelolaan lahan, pola tanam, hingga mekanisme pengambilan keputusan kolektif. Hidayat (2021) menegaskan bahwa nilai-nilai local wisdom memiliki implikasi dan konsekuensi yang luas terhadap efektivitas kepemimpinan di tengah arus globalisasi, karena mampu menjaga relevansi kepemimpinan dengan konteks sosial masyarakat yang dipimpinnya. Labu (2024) mengkonstruksi model kepemimpinan lingkungan berbasis kearifan lokal yang mencakup karakter kerja keras, karakter moral, karakter spiritual, dan karakter relasional. Faktor-faktor yang menentukan efektivitas kepemimpinan berbasis kearifan lokal meliputi visi ekologis, kemampuan memotivasi orang lain, kemampuan memberi contoh, komunikasi yang efektif, dan orientasi pada tujuan. Penelitian di Kabupaten Ngada menunjukkan bahwa kepemimpinan berbasis kearifan lokal terbukti mampu menggerakkan masyarakat untuk menjaga kelestarian lingkungan sekaligus meningkatkan kesejahteraan melalui pertanian hortikultura (Labu et al., 2023).

Pieter et al. (2021) menemukan bahwa nilai-nilai kearifan lokal berperan sebagai moderator yang memperkuat kualitas dan keunggulan kepemimpinan dalam organisasi, dan pada masyarakat adat Bugis, nilai-nilai kepemimpinan berbasis kearifan lokal tercermin dalam prinsip keteladanan, kejujuran, dan tanggung jawab kolektif terhadap komunitas (Arafah, Hasyim, Abbas, Khaerana, & Takwa, 2025). Kajian sistematis oleh Wance et al. (2025) turut menegaskan bahwa kepemimpinan adat memiliki peran nyata dalam tata kelola lokal di berbagai wilayah Indonesia, meskipun penerapannya pada organisasi ekonomi berbasis komunitas seperti kelompok tani masih memerlukan pengujian empiris lebih lanjut.

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merujuk pada pola perilaku yang ditunjukkan oleh pemimpin dalam mempengaruhi, memotivasi, dan mengarahkan anggota organisasi untuk mencapai tujuan bersama. Penelitian tentang gaya kepemimpinan telah berkembang pesat dengan berbagai tipologi seperti kepemimpinan transformasional, transaksional, demokratis, dan otoriter.

Vătămănescu, Vintilă, Stănescu, dan Cucută (2025) menemukan bahwa kepemimpinan transformasional secara positif mempengaruhi *work engagement* dan kinerja karyawan, sementara kepemimpinan transaksional tidak menunjukkan hubungan signifikan dengan variabel dependen. Temuan serupa dilaporkan oleh Salameh-Ayanian, Lakkis, Maalouf, dan Makki (2025) yang menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional muncul sebagai pendorong utama kepuasan kerja dan kinerja karyawan, sementara kepemimpinan transaksional hanya memiliki efek positif moderat pada kepuasan kerja. Pada konteks pelayanan publik di Indonesia, Khobir, et al. (2023) juga menemukan bahwa gaya kepemimpinan bersama etos kerja berpengaruh terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara, meskipun besarnya pengaruh gaya kepemimpinan saja cenderung lebih kecil dibandingkan faktor kontekstual lain.

Dalam konteks organisasi pertanian, penelitian tentang gaya kepemimpinan masih terbatas. Penelitian pada kepemimpinan tradisional berbasis budaya lokal, seperti Minangkabau Universal Leadership, menunjukkan pengaruh positif signifikan terhadap kinerja usaha melalui mediasi orientasi kewirausahaan (Andriani, Zona, & Thaib, 2024), yang mengindikasikan bahwa dalam konteks masyarakat dengan identitas budaya kuat, kepemimpinan berbasis nilai lokal dapat lebih relevan dibandingkan gaya kepemimpinan generik.

Wellbeing

Wellbeing atau kesejahteraan didefinisikan sebagai kondisi psikologis positif yang mencakup dimensi kebahagiaan (*happiness*), kesehatan (*health*), dan hubungan (*relationship*) (Van De Voorde et al., 2012). Grant et al. (2007) membedakan tiga dimensi penting *wellbeing* karyawan: pengalaman subjektif, kepuasan, dan komitmen terhadap pekerjaan. Penelitian menunjukkan bahwa *wellbeing* memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja organisasi. Van De Voorde et al. (2012) menemukan bahwa *wellbeing* dalam dimensi kebahagiaan dan hubungan selaras dengan kinerja organisasi (perspektif mutual gains). Studi longitudinal oleh Lindert et al. (2023) memperkuat temuan ini dengan menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional secara konsisten meningkatkan *wellbeing* psikologis karyawan dari waktu ke waktu, sekaligus menegaskan bahwa kualitas relasi kepemimpinan-bawahan menjadi prasyarat penting bagi terbentuknya *wellbeing* yang berkelanjutan di tempat kerja.

Kinerja Kelompok Tani

Kinerja kelompok tani mencerminkan efektivitas kelompok dalam mencapai tujuan organisasi, baik yang bersifat ekonomis maupun sosial. Kinerja kelompok tani dapat diukur melalui berbagai indikator seperti produktivitas pertanian, efisiensi biaya, kekuatan hubungan sosial, dan minimalisasi konflik internal. Studi tentang dinamika kelompok pada kelompok tani juga menemukan bahwa atmosfer kelompok dan kohesi kelompok secara signifikan mempengaruhi keberlanjutan kelompok tani (Sugiarto, Cahyo, Prasetyo, & Safftri, 2025). Sejalan dengan itu, Rahman, Khoiriyah, dan Hindarti (2024) menemukan bahwa peran aktif kelompok tani secara nyata meningkatkan kesejahteraan petani anggotanya, yang mengindikasikan keterkaitan erat antara efektivitas organisasi kelompok tani dengan *wellbeing* para anggotanya.

Studi berbasis analisis jaringan sosial oleh Lin, et.al. (2021) pada kelompok tani agroforestri di Myanmar juga menunjukkan bahwa kepemimpinan kelompok tani yang tumbuh dari kepercayaan dan relasi sosial yang erat antaranggota terbukti lebih efektif dalam menggerakkan partisipasi kolektif dibandingkan kepemimpinan yang dibentuk semata oleh struktur formal. Temuan ini memperkuat argumen bahwa dalam organisasi berbasis komunitas seperti kelompok tani, legitimasi kepemimpinan yang bersumber dari nilai dan relasi sosial lokal cenderung lebih menentukan efektivitas kelompok dibandingkan gaya kepemimpinan yang bersifat umum.

Pengembangan Hipotesis

Berdasarkan kajian pustaka di atas, penelitian ini mengembangkan tujuh hipotesis sebagai berikut:

H1: Karakteristik kepemimpinan berbasis kearifan lokal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kelompok tani. Penelitian Labu et al. (2023) menunjukkan bahwa kepemimpinan berbasis kearifan lokal memiliki karakter kerja keras, moral, dan spiritual yang dapat meningkatkan efektivitas organisasi. Kepemimpinan yang berbasis nilai-nilai lokal diyakini mampu mendorong kinerja kelompok melalui peningkatan partisipasi dan komitmen anggota pada kinerja usaha berbasis kepemimpinan tradisional (Andriani et al., 2024).

H2: Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kelompok tani. Penelitian Vătămănescu et al. (2025), Salameh-Ayanian et al. (2025), dan Khobir et al. (2023) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tertentu, terutama kepemimpinan transformasional, berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan maupun aparatur.

H3: Karakteristik kepemimpinan berbasis kearifan lokal berpengaruh positif dan signifikan terhadap *wellbeing* anggota kelompok tani. Kepemimpinan yang berbasis nilai-nilai lokal seperti gotong royong dan musyawarah dapat menciptakan lingkungan yang mendukung *wellbeing* anggota melalui peningkatan kohesi sosial dan rasa memiliki (Wulandari et al., 2026; Pieter et al., 2021).

H4: Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *wellbeing* anggota kelompok tani. Penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki efek positif terhadap psychological *wellbeing* karyawan (Vătămănescu et al., 2025; Lindert et al., 2023).

H5: *Wellbeing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kelompok tani. Penelitian tentang *wellbeing* dan kinerja menunjukkan bahwa *wellbeing* memiliki efek positif dan signifikan terhadap kinerja (Van De Voorde et al., 2012; Grant et al., 2007; Rahman et al., 2024).

H6: *Wellbeing* memediasi pengaruh karakteristik kepemimpinan berbasis kearifan lokal terhadap kinerja kelompok tani. Penelitian menunjukkan bahwa psychological *wellbeing* memediasi hubungan antara perilaku kepemimpinan dan kinerja (Lindert et al., 2023).

H7: *Wellbeing* memediasi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja kelompok tani.

3. METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain *explanatory research*. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan Structural Equation Modeling berbasis *Partial Least Square* (SEM-PLS) dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS. Pemilihan SEM-PLS didasarkan pada kemampuannya dalam menangani model yang kompleks, ukuran sampel moderat, dan data yang tidak terdistribusi normal (Hair, Hult, Ringle, & Sarstedt, 2019; Sarstedt, Ringle, & Hair, 2021).

Populasi, Sampel, dan Profil Responden

Populasi penelitian ini adalah anggota kelompok tani di wilayah Banyuasin III. Sampel penelitian berjumlah 223 responden, melebihi target minimal sampel sebanyak 150 responden yang direncanakan dalam proposal. Teknik pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling* dengan kriteria responden adalah anggota aktif kelompok tani yang telah bergabung minimal satu tahun. Berdasarkan data demografi responden, karakteristik responden penelitian adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Karakteristik Demografi Responden.

Karakteristik	Kategori	Frekuensi	Persentase
Usia	< 25 tahun	3	1,3%
	25–35 tahun	31	13,9%
	36–45 tahun	103	46,2%
	> 45 tahun	86	38,6%
Jenis Kelamin	Laki-laki	123	55,2%
	Perempuan	100	44,8%
Pendidikan	Tidak Sekolah	27	12,1%
	SD	50	22,4%
	SMP	84	37,7%
	SMA	57	25,6%
	Perguruan Tinggi	2	0,9%
Pengalaman Bertani	Rata-rata	15,04 tahun	-
	Median	12,00 tahun	-

Sumber: Data primer diolah (2026).

Profil responden menunjukkan bahwa sebagian besar responden berada pada kelompok usia 36-45 tahun (46,2%) dan >45 tahun (38,6%), mengindikasikan bahwa kelompok tani di Banyuasin III didominasi oleh petani dengan tingkat kematangan usia yang cukup. Berdasarkan jenis kelamin, responden laki-laki (55,2%) sedikit lebih dominan dibandingkan perempuan (44,8%), mencerminkan partisipasi yang relatif seimbang dalam kegiatan

kelompok tani. Tingkat pendidikan responden sebagian besar adalah SMP (37,7%) dan SD (22,4%), menunjukkan bahwa rata-rata pendidikan responden masih pada tingkat pendidikan dasar. Pengalaman bertani responden memiliki rata-rata 15,04 tahun dengan median 12 tahun, mengindikasikan bahwa sebagian besar responden telah memiliki pengalaman bertani yang cukup lama dan pemahaman mendalam terhadap nilai-nilai budaya lokal yang menaungi kehidupan bertani mereka sehari-hari.

Variabel dan Instrumen Penelitian

Penelitian ini menggunakan empat konstruk: (1) Karakteristik Kepemimpinan Berbasis Kearifan Lokal (X1) sebagai variabel eksogen, (2) Gaya Kepemimpinan (X2) sebagai variabel eksogen, (3) *Wellbeing* (Z) sebagai variabel mediasi, dan (4) Kinerja (Y) sebagai variabel endogen. Instrumen penelitian berupa kuesioner dengan skala Likert 1-5 yang diadaptasi dari penelitian sebelumnya. Uji validitas dan reliabilitas instrumen dilakukan melalui evaluasi model pengukuran.

Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan dalam dua tahap sesuai dengan pendekatan two-step approach Anderson dan Gerbing (1988):

Tahap 1: Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model)

(a) Uji validitas konvergen: *outer loading* $> 0,7$ dan *AVE* $> 0,5$ (Hair et al., 2019); (b) Uji reliabilitas: *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha* $> 0,7$; (c) Uji validitas diskriminan: *Fornell-Larcker Criterion* dan *HTMT* $< 0,85$ (Henseler, Ringle, & Sarstedt, 2015).

Tahap 2: Evaluasi Model Struktural (Inner Model)

(a) Koefisien determinasi (R^2); (b) *Effect size* (f^2): kategori mengacu pada Cohen (1988); (c) *Model fit*: *SRMR* $< 0,08$. Pengujian hipotesis dilakukan melalui prosedur *bootstrapping* dengan 5.000 resample. Hipotesis dinyatakan signifikan apabila *T-Statistics* $> 1,96$ ($p < 0,05$) pada uji dua arah.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengumpulan data dilaksanakan pada tahun 2026 pada kelompok tani di wilayah Kecamatan Banyuasin III, Kabupaten Banyuasin, Sumatera Selatan, melalui penyebaran kuesioner secara langsung kepada 223 responden anggota aktif kelompok tani. Bagian ini menyajikan hasil analisis data secara berjenjang, mulai dari evaluasi model pengukuran, evaluasi model struktural, pengujian hipotesis, hingga pembahasan yang mengaitkan temuan dengan konsep dasar dan hasil penelitian terdahulu.

Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*)

Tabel 2. Validitas Konvergen dan Reliabilitas Konstruk.

Konstruk	<i>Rentang Outer Loading</i>	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>	AVE
Karakteristik Kepemimpinan Kearifan Lokal (X1)	0,577–0,781	0,892	0,912	0,510
Gaya Kepemimpinan (X2)	0,673–0,829	0,931	0,941	0,594
Kinerja (Y)	0,666–0,844	0,926	0,938	0,601
<i>Wellbeing</i> (Z)	0,681–0,785	0,912	0,926	0,531

Sumber: Data penelitian diolah (2026).

Hasil evaluasi model pengukuran menunjukkan bahwa seluruh nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* berada di atas 0,7, dan seluruh nilai AVE berada di atas 0,5. Dengan demikian, kriteria reliabilitas dan validitas konvergen terpenuhi untuk seluruh konstruk (Hair et al., 2019). Sebagian besar indikator memiliki *outer loading* di atas 0,7. Namun demikian, terdapat beberapa indikator dengan loading di bawah 0,7: X1_1 (0,687), X1_6 (0,691), X1_9 (0,673), X1_10 (0,577) pada konstruk Karakteristik Kepemimpinan Kearifan Lokal; X2_14 (0,673) pada konstruk Gaya Kepemimpinan; Y10 (0,666) pada konstruk Kinerja; serta Z7 (0,689), Z8 (0,694), dan Z11 (0,681) pada konstruk *Wellbeing*. Indikator-indikator tersebut tetap dipertahankan mengingat nilai AVE dan *Composite Reliability* konstruksinya masih memenuhi ambang batas yang disarankan (Hair et al., 2019).

Tabel 3. *Fornell-Larcker Criterion*.

Konstruk	Gaya Kepemimpinan (X2)	Kearifan Lokal (X1)	Kinerja (Y)	<i>Wellbeing</i> (Z)
Gaya Kepemimpinan (X2)	0,771			
Kearifan Lokal (X1)	0,798	0,714		
Kinerja (Y)	0,559	0,571	0,775	
<i>Wellbeing</i> (Z)	0,614	0,712	0,726	0,729

Catatan: Nilai diagonal (dicetak tebal) adalah akar AVE.

Hasil uji *Fornell-Larcker* menunjukkan bahwa korelasi antara Gaya Kepemimpinan (X2) dan Karakteristik Kepemimpinan Kearifan Lokal (X1) sebesar 0,798, melebihi akar AVE kedua konstruk tersebut (0,771 dan 0,714). Hal ini mengindikasikan tumpang tindih konseptual (kolinearitas) antara kedua variabel eksogen tersebut. Temuan ini diperkuat oleh nilai *Heterotrait-Monotrait Ratio* (HTMT) antara X1 dan X2 sebesar 0,871, yang melampaui ambang batas 0,85 yang direkomendasikan (Henseler et al., 2015), sedangkan seluruh pasangan konstruk lainnya memiliki nilai HTMT di bawah 0,85 (0,60-0,78). Uji multikolinearitas (VIF) pada level indikator berkisar antara 1,70-4,38, dan pada level konstruk (inner VIF) berkisar antara 2,05-3,52, seluruhnya di bawah ambang batas konservatif 5.

Evaluasi Model Struktural (*Inner Model*)

Tabel 4. Koefisien Determinasi (R^2).

Variabel Endogen	<i>R Square</i>	<i>R Square Adjusted</i>	Kategori
Kinerja (Y)	0,548	0,542	Moderat
<i>Wellbeing</i> (Z)	0,513	0,508	Moderat

Karakteristik Kepemimpinan Kearifan Lokal (X1) dan Gaya Kepemimpinan (X2) secara bersama-sama menjelaskan 51,3% variansi *Wellbeing* (Z), sedangkan *Wellbeing* (Z) bersama kedua variabel eksogen menjelaskan 54,8% variansi Kinerja (Y) kelompok tani.

Tabel 5. *Effect Size* (f^2).

Jalur	<i>f Square</i>	Kategori
Kearifan Lokal (X1) → <i>Wellbeing</i> (Z)	0,278	Sedang
<i>Wellbeing</i> (Z) → Kinerja (Y)	0,424	Besar
Gaya Kepemimpinan (X2) → Kinerja (Y)	0,033	Kecil
Gaya Kepemimpinan (X2) → <i>Wellbeing</i> (Z)	0,012	Diabaikan
Kearifan Lokal (X1) → Kinerja (Y)	0,001	Diabaikan

Kategori mengacu pada Cohen (1988).

Tabel 6. Model Fit.

Kriteria	<i>Saturated Model</i>	<i>Estimated Model</i>
SRMR	0,079	0,079
NFI	0,613	0,613

Nilai SRMR (0,079) berada di bawah ambang ideal 0,08, menunjukkan kesesuaian model yang baik.

Pengujian Hipotesis

Tabel 7. Ringkasan Pengujian Hipotesis.

No	Hipotesis / Jalur	Koefisien (O)	T-Statistics	P-Values	Keterangan
H1	Kearifan Lokal (X1) → Kinerja (Y)	-0,039	0,326	0,744	Tidak Signifikan
H2	Gaya Kepemimpinan (X2) → Kinerja (Y)	0,205	1,733	0,084	Tidak Signifikan
H3	Kearifan Lokal (X1) → <i>Wellbeing</i> (Z)	0,610	6,079	0,000	Signifikan
H4	Gaya Kepemimpinan (X2) → <i>Wellbeing</i> (Z)	0,127	1,197	0,232	Tidak Signifikan
H5	<i>Wellbeing</i> (Z) → Kinerja (Y)	0,628	7,651	0,000	Signifikan
H6	Mediasi: X1 → Z → Y	0,383	5,031	0,000	Signifikan (Mediasi Penuh)
H7	Mediasi: X2 → Z → Y	0,080	1,165	0,245	Tidak Signifikan

T-tabel (dua arah, $\alpha=0,05$) $\approx 1,96$.

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa: (1) **H1 ditolak:** Pengaruh langsung Karakteristik Kepemimpinan Kearifan Lokal (X1) terhadap Kinerja (Y) tidak signifikan ($\beta=-0,039$; $t=0,326$; $p=0,744$). (2) **H2 ditolak:** Pengaruh langsung Gaya Kepemimpinan (X2) terhadap Kinerja (Y) tidak signifikan ($\beta=0,205$; $t=1,733$; $p=0,084$). (3) **H3 diterima:** Pengaruh Karakteristik Kepemimpinan Kearifan Lokal (X1) terhadap *Wellbeing* (Z) signifikan dan kuat ($\beta=0,610$; $t=6,079$; $p=0,000$). (4) **H4 ditolak:** Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X2) terhadap *Wellbeing* (Z) tidak signifikan ($\beta=0,127$; $t=1,197$; $p=0,232$). (5) **H5 diterima:** Pengaruh *Wellbeing* (Z) terhadap Kinerja (Y) signifikan dengan koefisien jalur dan effect size terbesar dalam model ($\beta=0,628$; $t=7,651$; $p=0,000$; $f^2=0,424$). (6) **H6 diterima:** *Wellbeing* memediasi secara penuh (full mediation) pengaruh Kearifan Lokal terhadap Kinerja, karena pengaruh langsung tidak signifikan sedangkan pengaruh tidak langsung melalui *Wellbeing* signifikan ($\beta=0,383$; $t=5,031$; $p=0,000$). (7) **H7 ditolak:** Gaya Kepemimpinan (X2) tidak menunjukkan pengaruh signifikan terhadap Kinerja melalui mediasi *Wellbeing* ($\beta=0,080$; $t=1,165$; $p=0,245$).

Pembahasan

Pengaruh Karakteristik Kepemimpinan Berbasis Kearifan Lokal terhadap Wellbeing

Temuan penelitian menunjukkan bahwa karakteristik kepemimpinan berbasis kearifan lokal berpengaruh positif dan signifikan terhadap *wellbeing* anggota kelompok tani. Hal ini mengindikasikan bahwa pemimpin yang menerapkan nilai-nilai kearifan lokal, seperti gotong royong, musyawarah, dan kepercayaan social, yang mampu meningkatkan kesejahteraan psikologis anggota kelompok. Hasil ini memberikan bukti empiris kuantitatif yang memperkuat argumen konseptual Pieter et al. (2021) bahwa nilai-nilai kearifan lokal berperan penting dalam memperkuat kualitas kepemimpinan dalam organisasi, sekaligus menegaskan bahwa peran tersebut tidak berhenti pada kualitas kepemimpinan semata, tetapi berlanjut hingga memengaruhi kesejahteraan psikologis anggotanya secara langsung.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Wulandari et al. (2026) yang menemukan bahwa pola komunikasi berbasis kearifan lokal, yang menggabungkan kepemimpinan terpusat dengan interaksi partisipatif, memperkuat kohesi kelompok dan berkontribusi pada keberhasilan pengelolaan pertanian. Nilai-nilai kearifan lokal seperti gotong royong dan musyawarah menciptakan lingkungan sosial yang mendukung, yang pada gilirannya meningkatkan *wellbeing* anggota. Hasil serupa juga tampak pada konteks organisasi non-pertanian: Ardiyansyah (2022) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berbasis kearifan lokal meningkatkan akuntabilitas pengelolaan Badan Usaha Milik Desa mengindikasikan bahwa efek positif kearifan lokal terhadap iklim kerja dan kesejahteraan bersifat lintas sektor, bukan sekadar fenomena spesifik kelompok tani.

Penelitian Labu (2024) juga mengkonfirmasi bahwa kepemimpinan berbasis kearifan lokal di Kabupaten Ngada mengedepankan teladan yang ditunjukkan oleh para pemimpin lokal, yang selain memiliki keahlian dalam bidang pertanian juga dihormati karena kearifan dan kebijaksanaan mereka. Sejalan dengan itu, kajian pada masyarakat adat Bugis oleh Arafah et al. (2025) menunjukkan bahwa keteladanan dan tanggung jawab kolektif menjadi inti dari kepemimpinan berbasis kearifan lokal yang dihormati masyarakatnya. Kepemimpinan yang efektif dengan demikian adalah kepemimpinan yang mampu menjadi teladan bagi masyarakatnya, tidak hanya memimpin dengan kata-kata tetapi dengan tindakan nyata yang menginspirasi dan memotivasi.

Karakteristik responden yang didominasi oleh petani dengan pengalaman bertani rata-rata 15 tahun dan usia 36-45 tahun menunjukkan bahwa mereka telah memiliki pemahaman yang mendalam tentang nilai-nilai budaya lokal. Hal ini memperkuat temuan bahwa kepemimpinan berbasis kearifan lokal efektif dalam konteks kelompok tani karena sesuai dengan nilai-nilai yang telah lama dianut oleh komunitas.

Pengaruh Wellbeing terhadap Kinerja

Temuan penelitian menunjukkan bahwa *wellbeing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kelompok tani dengan *effect size* terbesar dalam model ($f^2=0,424$). Ini mengindikasikan bahwa *wellbeing* merupakan prediktor terkuat kinerja dalam model penelitian. Temuan ini konsisten dengan penelitian Van De Voorde et al. (2012) yang menemukan bahwa *wellbeing* dalam dimensi kebahagiaan dan hubungan selaras dengan kinerja organisasi (perspektif *mutual gains*). Studi longitudinal Lindert et al. (2023) turut memperkuat pola ini dengan menunjukkan bahwa peningkatan *wellbeing* psikologis karyawan dari waktu ke waktu berkontribusi pada perilaku kerja yang lebih produktif, mengindikasikan bahwa hubungan *wellbeing*-kinerja bukan sekadar korelasi sesaat, melainkan pola yang relatif stabil lintas waktu dan konteks organisasi.

Dalam konteks kelompok tani, temuan ini juga selaras dengan hasil Rahman et al. (2024) yang menunjukkan bahwa peran aktif kelompok tani berkontribusi nyata terhadap peningkatan kesejahteraan petani anggotanya. Kaitan dua arah ini-kelompok tani yang berperan baik meningkatkan *wellbeing*, dan *wellbeing* yang tinggi pada gilirannya mendorong kinerja kelompok yang lebih baik-menggambarkan sebuah siklus yang saling menguatkan (*virtuous cycle*) antara kesejahteraan anggota dan efektivitas organisasi. *Wellbeing* yang tinggi di kalangan anggota dapat meningkatkan partisipasi, kerjasama, dan komitmen terhadap kegiatan kelompok, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan produktivitas pertanian dan efektivitas kelompok secara keseluruhan.

Peran Mediasi Wellbeing

Temuan paling penting dari penelitian ini adalah peran mediasi penuh (*full mediation*) *wellbeing* dalam hubungan antara karakteristik kepemimpinan berbasis kearifan lokal dan kinerja kelompok tani ($\beta=0,383$; $p<0,001$). Pengaruh langsung kepemimpinan berbasis kearifan lokal terhadap kinerja tidak signifikan, tetapi pengaruh tidak langsung melalui *wellbeing* signifikan. Ini berarti bahwa kepemimpinan berbasis kearifan lokal meningkatkan kinerja kelompok tani hanya jika mampu meningkatkan *wellbeing* anggota terlebih dahulu.

Pola mediasi penuh ini memberikan nuansa penting terhadap temuan Andriani et al. (2024) yang menunjukkan bahwa kepemimpinan tradisional (Minangkabau *Universal Leadership*) berpengaruh terhadap kinerja usaha melalui mediasi orientasi kewirausahaan. Kedua studi ini, meski berbeda konteks organisasi dan variabel mediasi, sama-sama menunjukkan bahwa kepemimpinan berbasis budaya/kearifan lokal jarang berpengaruh langsung terhadap kinerja; pengaruhnya baru terwujud setelah melalui mekanisme psikologis atau perilaku tertentu pada level individu maupun kelompok. Temuan ini juga sejalan dengan studi tentang mediasi psychological *wellbeing* dalam hubungan antara perilaku kepemimpinan dan kinerja pada berbagai setting organisasi (Lindert et al., 2023), yang menegaskan bahwa *wellbeing* berfungsi sebagai jembatan psikologis yang mengubah nilai-nilai kepemimpinan menjadi hasil kerja yang nyata.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan

Berbeda dengan temuan pada kepemimpinan berbasis kearifan lokal, gaya kepemimpinan tidak menunjukkan pengaruh signifikan terhadap *wellbeing* maupun kinerja, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui mediasi *wellbeing*. Temuan ini menarik karena bertentangan dengan sebagian besar penelitian tentang gaya kepemimpinan yang umumnya menemukan pengaruh positif kepemimpinan transformasional terhadap kinerja (Vătămănescu et al., 2025; Salameh-Ayanian et al., 2025; Khobir et al., 2023).

Beberapa penjelasan dapat diajukan untuk temuan ini. Pertama, dalam konteks kelompok tani di Banyuasin III, gaya kepemimpinan konvensional mungkin kurang relevan dibandingkan kepemimpinan yang berbasis nilai-nilai lokal. Karakteristik responden yang sebagian besar berpendidikan dasar (SMP dan SD) dan telah memiliki pengalaman bertani yang panjang menunjukkan bahwa mereka lebih responsif terhadap kepemimpinan yang berbasis pada nilai-nilai budaya lokal yang telah dikenal sejak lama, sebuah pola yang juga tercermin pada temuan Andriani et al. (2024) tentang superioritas kepemimpinan tradisional dibandingkan gaya kepemimpinan generik pada masyarakat dengan identitas budaya kuat.

Kedua, temuan tentang validitas diskriminan yang menunjukkan tumpang tindih konseptual antara kedua variabel eksogen mengindikasikan bahwa kedua konstruk tersebut mengukur konsep kepemimpinan yang saling berkaitan erat dalam konteks kelompok tani. Dalam praktiknya, pemimpin kelompok tani di Banyuasin III mungkin menerapkan gaya kepemimpinan yang sudah terintegrasi dengan nilai-nilai kearifan lokal, sehingga varians yang unik dari gaya kepemimpinan menjadi sangat kecil setelah pengaruh kearifan lokal diperhitungkan.

Ketiga, hasil studi jaringan sosial pada kelompok tani agroforestri (Lin et al., 2021) turut mendukung interpretasi ini: kepemimpinan yang dianggap efektif dan dipercaya dalam kelompok tani cenderung tumbuh dari relasi sosial dan kepercayaan antaranggota, bukan dari gaya kepemimpinan formal semata. Hal ini memperkuat argumen bahwa dalam organisasi berbasis komunitas seperti kelompok tani, legitimasi kepemimpinan yang bersumber dari nilai dan relasi sosial lokal jauh lebih menentukan dibandingkan pola perilaku kepemimpinan generik yang diajarkan dalam teori manajemen konvensional.

Implikasi Teoritis dan Praktis

Implikasi Teoritis: Penelitian ini memberikan kontribusi pada pengembangan teori kepemimpinan dengan menunjukkan bahwa dalam konteks organisasi berbasis komunitas di Indonesia, kepemimpinan berbasis kearifan lokal lebih efektif daripada gaya kepemimpinan konvensional dalam meningkatkan kinerja melalui peningkatan *wellbeing*. Temuan ini memperkaya literatur tentang kepemimpinan indigenous dan kepemimpinan berbasis budaya (Labu et al., 2023; Wulandari et al., 2026; Wance et al., 2025; Arafah et al., 2025), sekaligus memperluas cakupan kajian kepemimpinan adat yang selama ini lebih banyak diteliti pada konteks pemerintahan lokal ke ranah organisasi ekonomi berbasis komunitas seperti kelompok tani. Penelitian ini juga mengkonfirmasi peran sentral *wellbeing* sebagai mekanisme mediasi dalam hubungan antara kepemimpinan dan kinerja, sejalan dengan temuan penelitian sebelumnya (Van De Voorde et al., 2012; Grant et al., 2007; Lindert et al., 2023).

Implikasi Praktis: Bagi pengelola program pemberdayaan kelompok tani, temuan ini menunjukkan bahwa penguatan kepemimpinan berbasis kearifan lokal dan peningkatan *wellbeing* anggota merupakan strategi yang lebih efektif untuk meningkatkan kinerja kelompok dibandingkan hanya fokus pada gaya kepemimpinan konvensional. Program pelatihan kepemimpinan bagi ketua kelompok tani sebaiknya mengintegrasikan nilai-nilai kearifan lokal seperti gotong royong, musyawarah, dan kepemimpinan berbasis telada.

Sejalan dengan rekomendasi Rahman et al. (2024) yang menekankan pentingnya penguatan peran kelompok tani dalam meningkatkan kesejahteraan anggotanya. Karakteristik demografi responden yang menunjukkan dominasi petani dengan pendidikan dasar dan pengalaman bertani yang panjang mengindikasikan bahwa program pemberdayaan perlu dirancang dengan pendekatan partisipatif yang menghargai pengetahuan lokal dan pengalaman petani.

Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan. Pertama, penggunaan desain *cross-sectional* membatasi kemampuan untuk menarik kesimpulan kausal yang kuat. Penelitian longitudinal, sebagaimana dicontohkan oleh Lindert et al. (2023) pada konteks kepemimpinan dan *wellbeing*, diperlukan untuk mengkonfirmasi arah hubungan antar variabel secara lebih meyakinkan. Kedua, generalisasi temuan terbatas pada konteks kelompok tani di Banyuasin III dan mungkin tidak berlaku untuk jenis organisasi atau wilayah lain.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini menganalisis pengaruh karakteristik kepemimpinan berbasis kearifan lokal dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja kelompok tani dengan *wellbeing* sebagai variabel mediasi. Berdasarkan analisis data dari 223 responden kelompok tani di Banyuasin III menggunakan SEM-PLS, penelitian ini menemukan bahwa karakteristik kepemimpinan berbasis kearifan lokal berpengaruh positif dan signifikan terhadap *wellbeing* anggota kelompok tani, dan *wellbeing* selanjutnya berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kelompok tani dengan *effect size* terbesar dalam model.

Wellbeing terbukti memediasi secara penuh pengaruh karakteristik kepemimpinan berbasis kearifan lokal terhadap kinerja kelompok tani, sementara gaya kepemimpinan tidak menunjukkan pengaruh signifikan terhadap *wellbeing* maupun kinerja, baik secara langsung maupun tidak langsung. Dengan demikian, penguatan kinerja kelompok tani di Banyuasin III lebih efektif dicapai melalui penguatan kepemimpinan berbasis kearifan lokal yang bekerja melalui peningkatan *wellbeing* anggota, dibandingkan melalui gaya kepemimpinan semata.

Temuan ini mengkonfirmasi bahwa dalam konteks organisasi pertanian berbasis komunitas di Indonesia, kepemimpinan yang berbasis nilai-nilai lokal lebih efektif daripada gaya kepemimpinan konvensional dalam meningkatkan kinerja melalui peningkatan *wellbeing* anggota. Penelitian ini memberikan kontribusi penting bagi pengembangan teori kepemimpinan indigenous dan praktik pemberdayaan kelompok tani di Indonesia, sekaligus memperkuat basis empiris bahwa nilai-nilai gotong royong, musyawarah, dan keteladanan

bukan sekadar warisan budaya, melainkan sumber daya kepemimpinan yang secara nyata dapat diukur dampaknya terhadap kesejahteraan dan kinerja organisasi petani.

Berdasarkan temuan tersebut, penelitian ini menyarankan agar pengurus dan pembina kelompok tani di Banyuasin III memprioritaskan penguatan kepemimpinan berbasis kearifan lokal, antara lain melalui pelatihan kepemimpinan yang mengintegrasikan nilai gotong royong dan musyawarah, serta memperhatikan aspek *wellbeing* anggota sebagai prasyarat utama sebelum berharap pada peningkatan kinerja kelompok. Dinas terkait dan lembaga pendamping pertanian disarankan merancang program pemberdayaan yang menempatkan penguatan hubungan sosial dan kesejahteraan psikologis petani sebagai bagian tidak terpisahkan dari program peningkatan produktivitas.

Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk mengembangkan penelitian dengan desain longitudinal guna mengonfirmasi arah kausalitas antarvariabel secara lebih kuat, memperbaiki instrumen pengukuran agar dapat membedakan secara lebih tajam antara konstruk kepemimpinan berbasis kearifan lokal dan gaya kepemimpinan, serta memperluas jangkauan penelitian pada kelompok tani di wilayah lain di Indonesia untuk menguji generalisasi temuan ini.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Politeknik Negeri Sriwijaya (Polsri) atas pendanaan penelitian ini melalui skema Penelitian Dasar - Kerjasama Dosen dan Mahasiswa yang dibiayai oleh dana PNBPN Polsri Tahun Anggaran 2026. Ucapan terima kasih juga disampaikan kepada seluruh pengurus dan anggota kelompok tani di Kecamatan Banyuasin III, Kabupaten Banyuasin, yang telah berkenan menjadi responden dan memberikan data yang diperlukan dalam penelitian ini, serta kepada seluruh pihak yang telah membantu proses pengumpulan dan pengolahan data hingga penelitian ini dapat diselesaikan.

DAFTAR REFERENSI

- Anderson, J. C., & Gerbing, D. W. (1988). Structural equation modeling in practice: A review and recommended two-step approach. *Psychological Bulletin*, 103(3), 411–423. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.103.3.411>
- Andriani, C., Zona, M. A., & Thaib, I. (2024). Entrepreneurial orientation, business performance, and traditional leadership style. *Cogent Business & Management*, 11(1), Article 2302194. <https://doi.org/10.1080/23311975.2024.2302194>

- Arafah, B., Hasyim, M., Abbas, H., Khaerana, A. S. A., & Takwa, T. (2025). The values of leadership in the local wisdom of the Bugis people. *WSEAS Transactions on Environment and Development*, 21, 748–762. <https://doi.org/10.37394/232015.2025.21.62>
- Ardiyansyah, C. (2022). Gaya kepemimpinan, kearifan lokal, dan akuntabilitas BUMDes. *DEKAT*, 1(2). <https://doi.org/10.24246/dekat.v1i2.9953>
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences* (2nd ed.). Lawrence Erlbaum Associates.
- Geertz, C. (2023). *Agricultural involution: The processes of ecological change in Indonesia* (Reprint ed.). University of California Press.
- Grant, A. M., Christianson, M. K., & Price, R. H. (2007). Happiness, health, or relationships? Managerial practices and employee well-being tradeoffs. *Academy of Management Perspectives*, 21(3), 51–63. <https://doi.org/10.5465/amp.2007.26421238>
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2019). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)* (2nd ed.). Sage Publications.
- Henseler, J., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2015). A new criterion for assessing discriminant validity in variance-based structural equation modeling. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 43(1), 115–135. <https://doi.org/10.1007/s11747-014-0403-8>
- Hidayat, S. (2021). Implikasi dan konsekuensi nilai-nilai *local wisdom* (kearifan lokal) dalam kepemimpinan di era globalisasi. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 1(10), 2113–2122.
- Khobir, K., Gunawan, A., & Syarif, A. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan dan etos kerja terhadap kinerja ASN pada Dinas Kearsipan Provinsi Sumatera Selatan. *Jurnal Administrasi dan Manajemen*, 13(3), 200–208. <https://doi.org/10.52643/jam.v13i3.3293>
- Labu, N. (2024). *Konstruksi model kepemimpinan lingkungan berbasis kearifan lokal dalam pengembangan pertanian hortikultura di Kabupaten Ngada: Kajian pembelajaran sosial* [Disertasi doctoral, Universitas Soegijapranata].
- Labu, N., Widianarko, Y. B., & Utami, M. S. S. (2023). Environmental leadership character based on the local wisdom of horticultural agriculture in Ngada Flores. *CELT: A Journal of Culture, English Language, Teaching & Literature*, 23(1), 51–68. <https://doi.org/10.24167/celt.v23i1.6848>
- Lin, T., Ko, A. P., Than, M. M., Catacutan, D. C., Finlayson, R. F., & Isaac, M. E. (2021). Farmer social networks: The role of advice ties and organizational leadership in agroforestry adoption. *PLOS ONE*, 16(8), Article e0255987. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0255987>
- Lindert, L., Zeike, S., Choi, K.-E., & Pfaff, H. (2022). Transformational leadership and employees' psychological wellbeing: A longitudinal study. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20(1), Article 676. <https://doi.org/10.3390/ijerph20010676>
- Pieter, S., Jawas, U., & Kodrat, D. S. (2022). Pengembangan kualitas dan keunggulan kepemimpinan dalam organisasi: Peran moderasi nilai-nilai kearifan lokal. *Jurnal Ekonomi Modernisasi*, 18(2), 196–215. <https://doi.org/10.21067/jem.v18i2.7314>

- Rahman, M. A., Khoiriyah, N., & Hindarti, S. (2024). Analisis peran kelompok tani "Eka Tani" dalam meningkatkan kesejahteraan petani (Studi kasus di Desa Kaliwungu Kecamatan Tempeh Kabupaten Lumajang). *Jurnal Sosial Ekonomi Pertanian dan Agribisnis (SEAGRI)*.
- Salameh-Ayanian, M., Lakkis, P., Maalouf, N. J. A., & Makki, M. (2025). Leading through uncertainty: How transformational and transactional leadership shape employee satisfaction and performance in Lebanese NGOs. *Administrative Sciences*, 15(5), Article 172. <https://doi.org/10.3390/admsci15050172>
- Sarstedt, M., Ringle, C. M., & Hair, J. F. (2021). Partial least squares structural equation modeling. In C. Homburg, M. Klarmann, & A. Vomberg (Eds.), *Handbook of market research* (pp. 587–632). Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-319-05542-8_15-2
- Sugiarto, M., Cahyo, D. N., Prasetyo, & Safitri, L. (2025). The role of group dynamics elements in farmer groups sustainability: An empirical study employing SMART PLS on sheep farmer groups in the Banjarnegara Regency Highlands. *IOP Conference Series: Earth and Environmental Science*, 1502(1), Article 012045.
- Van De Voorde, K., Paauwe, J., & Van Veldhoven, M. (2012). Employee well-being and the HRM–organizational performance relationship: A review of quantitative studies. *International Journal of Management Reviews*, 14(4), 391–407.
- Vătămănescu, E.-M., Vintilă, F., Stănescu, D.-F., & Cucută, R. (2025). Placing people at the core of organization: The influence of leadership styles on work engagement, employee burnout and job performance. *EuroMed Journal of Business*. Advance online publication. <https://doi.org/10.1108/EMJB-08-2025-0297>
- Wance, M., Layn, S. B., Collins, J. T., & Syahidah, U. (2025). The existence and role of indigenous leadership in local governance: A systematic review of Indonesian case studies. *Journal of Government Science Studies*, 4(1), 1–14. <https://doi.org/10.30598/jgssvol4issue1page1-11>
- Wulandari, A. A., Suprihatin, S., Rahmawati, A. A., & Arkansyah, M. (2026). Komunikasi efektif berbasis kearifan lokal dalam pengelolaan mina padi di komunitas tani: Studi kasus kelompok tani Cimindi Kabupaten Cilacap. *Nomosleca*.