

Peran E-Leadership Dalam Memediasi Pengaruh Visionary Leadership, Transformational Leadership, Servant Leadership, Dan Digital Leadership Terhadap Lecturer Well-Being Pada Perguruan Tinggi Swasta Di Papua

Ade Renouw^{2*}, Rendi Pattiasina², Frengki³, Rezcova Kaikatuy⁴

^{1,2,3,4}Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Kristen Papua, Kota Sorong, Indonesia

*Corresponding author: gracerenouw@gmail.com

Abstrak: Transformasi digital di perguruan tinggi menuntut pemimpin tidak hanya memiliki kemampuan kepemimpinan konvensional, tetapi juga mampu mengintegrasikan teknologi digital untuk meningkatkan kesejahteraan dosen. Penelitian ini bertujuan menganalisis peran *E-Leadership* dalam memediasi pengaruh *Visionary Leadership*, *Transformational Leadership*, *Servant Leadership*, dan *Digital Leadership* terhadap *Lecturer Well-Being* pada perguruan tinggi swasta di Provinsi Papua Barat Daya. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain *explanatory research*. Data dikumpulkan melalui kuesioner kepada 188 dosen tetap yang dipilih menggunakan teknik *purposive sampling*. Analisis data dilakukan menggunakan *Structural Equation Modeling–Partial Least Squares* (SEM-PLS) dengan bantuan SmartPLS 4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keempat gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *E-Leadership*, dengan *Visionary Leadership* sebagai prediktor terkuat ($\beta = 0,401$). Selanjutnya, *E-Leadership* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Lecturer Well-Being* dengan koefisien jalur sebesar $\beta = 0,805$ dan terbukti memediasi pengaruh keempat gaya kepemimpinan terhadap kesejahteraan dosen. Temuan ini menegaskan bahwa *E-Leadership* merupakan mekanisme penting dalam menerjemahkan efektivitas berbagai gaya kepemimpinan menjadi peningkatan kesejahteraan dosen pada era transformasi digital. Penelitian ini memberikan kontribusi bagi pengembangan kajian kepemimpinan digital sekaligus memberikan implikasi praktis bagi perguruan tinggi dalam merancang strategi kepemimpinan yang berorientasi pada kesejahteraan dosen.

Kata kunci: *Visionary Leadership, Transformational Leadership, Servant Leadership, Digital Leadership, E-Leadership, Lecturer Well-Being.*

Abstract: Digital transformation in higher education requires leaders not only to possess conventional leadership competencies but also to effectively integrate digital technologies to enhance lecturers' well-being. This study aims to examine the mediating role of E-Leadership in the relationships between Visionary Leadership, Transformational Leadership, Servant Leadership, Digital Leadership, and Lecturer Well-Being at private universities in Southwest Papua Province, Indonesia. This study employed a quantitative approach with an explanatory research design. Data were collected through questionnaires from 188 full-time lecturers selected using purposive sampling. Data were analysed using Structural Equation Modelling–Partial Least Squares (SEM-PLS) with SmartPLS 4. The findings indicate that the four leadership styles have positive and significant effects on E-Leadership, with Visionary Leadership emerging as the strongest predictor ($\beta = 0.401$). Furthermore, E-Leadership has a positive and significant effect on Lecturer Well-Being ($\beta = 0.805$) and mediates the effects of the four leadership styles on lecturers' well-being. These findings confirm that E-Leadership is an important mechanism for translating effective leadership practices into improved lecturers' well-being in the era of digital transformation. This study contributes to the literature on digital leadership in higher education and provides practical implications for universities in developing leadership strategies that promote lecturers' well-being.

Keywords: *Visionary Leadership, Transformational Leadership, Servant Leadership, Digital Leadership, E-Leadership, Lecturer Well-Being.*

Pendahuluan

Transformasi digital telah mengubah paradigma pengelolaan pendidikan tinggi di berbagai negara, termasuk Indonesia. Perubahan menunjukkan bahwa transformasi digital tidak lagi sekadar menjadi inovasi teknologi, tetapi telah menjadi bagian dari strategi peningkatan mutu dan daya saing perguruan tinggi dalam menghadapi dinamika lingkungan pendidikan tinggi yang semakin kompleks (Rifa'i et al., 2022). Selain menjalankan tugas utama di bidang pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat, dosen juga dituntut mampu beradaptasi dengan berbagai sistem digital untuk mendukung administrasi akademik, pelaporan kinerja, publikasi ilmiah, hingga proses akreditasi institusi dan program studi (Meilani & Hariandja, 2021). Kondisi ini menuntut perguruan tinggi untuk tidak hanya menyediakan infrastruktur digital yang memadai, tetapi juga membangun sistem kepemimpinan yang mampu mengelola perubahan organisasi secara efektif agar transformasi digital dapat meningkatkan kualitas layanan akademik tanpa mengurangi kesejahteraan dosen (Bastian & Widodo, 2022).

Konteks penelitian ini difokuskan pada perguruan tinggi swasta di Provinsi Papua Barat Daya yang memiliki karakteristik berbeda dibandingkan wilayah lain di Indonesia, baik dari aspek geografis, infrastruktur, maupun kesiapan transformasi digital. Berdasarkan data Pangkalan Data Pendidikan Tinggi (PDDIKTI), hingga tahun 2026 terdapat 12 perguruan tinggi swasta yang beroperasi di Provinsi Papua Barat Daya dengan 720 dosen aktif yang melayani 24.359 mahasiswa aktif. Jumlah tersebut menunjukkan bahwa perguruan tinggi swasta memiliki peran yang strategis dalam memperluas akses pendidikan tinggi serta mendukung pembangunan sumber daya manusia di wilayah Papua. Namun demikian, pengelolaan perguruan tinggi di kawasan ini masih menghadapi berbagai tantangan, antara lain kondisi geografis yang luas, pemerataan akses teknologi informasi yang belum optimal, serta tingkat kesiapan digital yang beragam di setiap institusi. Oleh karena itu, keberhasilan transformasi digital di perguruan tinggi swasta Papua tidak hanya ditentukan oleh ketersediaan teknologi, tetapi juga oleh kemampuan kepemimpinan dalam mengarahkan perubahan organisasi sekaligus menjaga kesejahteraan para dosen (Hartono, 2023).

Di tengah berbagai perubahan yang terjadi pada lingkungan pendidikan tinggi, *lecturer well-being* menjadi salah satu isu strategis yang semakin mendapat perhatian dalam kajian manajemen pendidikan tinggi. *Lecturer well-being* menggambarkan kondisi fisik, psikologis, emosional, dan sosial yang memungkinkan dosen menjalankan tugas akademiknya secara optimal, produktif, dan berkelanjutan (Mariana et al., 2024). Kesejahteraan dosen tidak hanya berkaitan dengan kepuasan terhadap pekerjaan, tetapi juga mencerminkan kemampuan dosen dalam menjaga keseimbangan antara tuntutan profesional dengan kesehatan mental, motivasi kerja, serta kualitas kehidupan kerja (Ghazali et al., 2024). Berbagai penelitian menunjukkan

bahwa dosen yang memiliki tingkat *well-being* yang tinggi cenderung menunjukkan komitmen organisasi yang lebih baik, keterlibatan kerja (*work engagement*) yang lebih tinggi, kemampuan beradaptasi terhadap perubahan, kreativitas dalam melaksanakan tridharma, serta produktivitas akademik yang lebih optimal (Riza et al., 2024). Sebaliknya, rendahnya *lecturer well-being* berpotensi menimbulkan kelelahan kerja (*burnout*), penurunan motivasi, berkurangnya kualitas pembelajaran, hingga menurunnya kinerja penelitian dan pengabdian kepada Masyarakat (Laihad & Pasande, 2023). Oleh karena itu, *lecturer well-being* tidak hanya dipandang sebagai aspek kesejahteraan individu, tetapi juga sebagai salah satu indikator penting yang mendukung keberhasilan dan keberlanjutan organisasi perguruan tinggi. Sejumlah penelitian menunjukkan bahwa praktik kepemimpinan yang tepat mampu meningkatkan kepuasan kerja, komitmen organisasi, keterlibatan kerja (*work engagement*), serta kesejahteraan psikologis tenaga pendidik.

Perkembangan lingkungan kerja digital telah melahirkan konsep *E-Leadership*, yaitu kemampuan pemimpin dalam memengaruhi, mengarahkan, mengoordinasikan, dan membangun kolaborasi melalui pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi (Renouw & Antonio, 2023). Dalam konteks pendidikan tinggi, kemampuan tersebut menjadi semakin penting karena aktivitas akademik dosen tidak lagi terlepas dari penggunaan berbagai platform digital untuk mendukung pembelajaran, penelitian, pengabdian kepada masyarakat, maupun administrasi akademik. Berbagai penelitian empiris menunjukkan bahwa *E-Leadership* berkontribusi positif terhadap adaptasi teknologi, keterlibatan kerja, kolaborasi organisasi, serta kesejahteraan karyawan (Salin & Koponen, 2024; Tworek, 2023). Oleh karena itu, penelitian ini memandang *E-Leadership* bukan sekadar sebagai gaya kepemimpinan, melainkan sebagai mekanisme yang menjelaskan bagaimana berbagai gaya kepemimpinan diterjemahkan menjadi praktik kepemimpinan yang efektif dalam meningkatkan *lecturer well-being* (Renouw et al., 2025).

Merujuk pada pemaparan latar belakang serta fondasi teoretis tersebut, terdapat kesenjangan penelitian dalam kajian kepemimpinan di pendidikan tinggi. Penelitian terdahulu umumnya mengkaji pengaruh gaya kepemimpinan tertentu terhadap kesejahteraan dosen atau menghubungkan kepemimpinan digital dengan kesejahteraan kerja secara langsung, sementara kajian yang mengintegrasikan *Visionary Leadership*, *Transformational Leadership*, *Servant Leadership*, dan *Digital Leadership* dalam satu model dengan *E-Leadership* sebagai mekanisme mediasi terhadap Lecturer Well-Being masih terbatas, khususnya pada konteks perguruan tinggi swasta di wilayah Papua. Selain itu, belum banyak penelitian yang membandingkan kontribusi relatif berbagai perspektif kepemimpinan tersebut dalam membangun *E-Leadership* dan selanjutnya meningkatkan kesejahteraan dosen dalam konteks transformasi digital di wilayah

dengan karakteristik geografis dan institusional seperti Papua Barat Daya. Kebaruan penelitian ini terletak pada pengembangan model integratif yang menempatkan *E-Leadership* sebagai mekanisme penghubung antara empat perspektif kepemimpinan dan *Lecturer Well-Being*, sekaligus mengidentifikasi gaya kepemimpinan yang paling dominan dalam membentuk *E-Leadership* pada perguruan tinggi swasta di Papua Barat Daya.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi secara teoritis yaitu penelitian ini memperluas literatur dengan mengintegrasikan *Visionary Leadership*, *Transformational Leadership*, *Servant Leadership*, dan *Digital Leadership* dalam satu model empiris melalui peran mediasi *E-Leadership* untuk menjelaskan peningkatan *lecturer well-being*. Dari sisi praktis, hasil penelitian diharapkan menjadi dasar pertimbangan bagi pimpinan perguruan tinggi swasta, khususnya di Papua, dalam merancang strategi kepemimpinan yang tidak hanya berorientasi pada pencapaian kinerja organisasi, tetapi juga mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan dosen sebagai aset utama dalam penyelenggaraan tridharma perguruan tinggi.

Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian explanatory research yang bertujuan untuk menganalisis hubungan kausal antara *Visionary Leadership*, *Transformational Leadership*, *Servant Leadership*, *Digital Leadership*, *E-Leadership*, dan *Lecturer Well-Being* pada perguruan tinggi swasta di Provinsi Papua Barat Daya. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian ini berfokus pada pengujian hipotesis melalui analisis statistik berbasis Structural Equation Modeling–Partial Least Squares (SEM-PLS). Penelitian dilaksanakan pada 12 perguruan tinggi swasta di Provinsi Papua Barat Daya selama periode September hingga November 2026. Populasi penelitian mencakup seluruh dosen tetap yang aktif melaksanakan tridharma perguruan tinggi pada kedua belas perguruan tinggi tersebut dengan jumlah 720 dosen berdasarkan data Pangkalan Data Pendidikan Tinggi (PDDIKTI) Tahun 2026. Teknik pengambilan sampel menggunakan purposive sampling, yaitu teknik penentuan sampel berdasarkan kriteria tertentu agar responden yang dipilih sesuai dengan tujuan penelitian. Adapun kriteria responden meliputi: (1) berstatus sebagai dosen tetap pada perguruan tinggi swasta di Provinsi Papua Barat Daya; (2) memiliki masa kerja minimal dua tahun sehingga telah memahami budaya organisasi dan sistem kepemimpinan di institusinya; (3) aktif melaksanakan kegiatan tridharma perguruan tinggi; serta (4) menggunakan teknologi digital dalam pelaksanaan tugas akademik, seperti *Learning Management System* (LMS), SISTER, PDDIKTI, maupun platform digital lainnya. Jumlah sampel ditentukan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan sebesar 5%, sehingga diperoleh kebutuhan sampel minimum sebanyak 257

responden. Untuk mengantisipasi data yang tidak lengkap (*missing values*) maupun respons yang tidak memenuhi kriteria analisis, jumlah kuesioner yang disebarkan direncanakan melebihi jumlah sampel minimum. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner terstruktur dengan skala Likert lima poin, yaitu mulai dari skor 1 (Sangat Tidak Setuju) hingga skor 5 (Sangat Setuju). Instrumen penelitian diadaptasi dari berbagai penelitian terdahulu yang telah teruji validitas dan reliabilitasnya, kemudian disesuaikan dengan konteks perguruan tinggi di Indonesia. Penyebaran kuesioner dilakukan secara daring menggunakan *Google Forms* dan secara luring (*hardcopy*) pada beberapa perguruan tinggi yang memiliki keterbatasan akses internet sehingga dapat meningkatkan tingkat respons responden. Penelitian ini menerapkan prinsip-prinsip etika penelitian dengan mengedepankan aspek kesukarelaan, kerahasiaan, dan anonimitas responden. Sebelum mengisi kuesioner, setiap responden memperoleh penjelasan mengenai tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta hak responden untuk menolak atau menghentikan partisipasi kapan saja tanpa konsekuensi apa pun. Persetujuan responden diberikan melalui *informed consent* pada bagian awal kuesioner. Seluruh informasi yang diperoleh dijaga kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk kepentingan akademik sehingga identitas responden tidak dapat diidentifikasi dalam proses analisis maupun pelaporan hasil penelitian. Data yang telah terkumpul dianalisis menggunakan perangkat lunak SmartPLS 4 melalui pendekatan *Structural Equation Modeling–Partial Least Squares* (SEM-PLS). Analisis dilakukan dalam dua tahapan utama, yaitu evaluasi model pengukuran (*outer model*) dan model struktural (*inner model*). Evaluasi *outer model* dilakukan untuk menguji validitas konvergen melalui nilai *loading factor* dan *Average Variance Extracted* (AVE), validitas diskriminan menggunakan kriteria *Heterotrait-Monotrait Ratio* (HTMT), serta reliabilitas konstruk berdasarkan nilai *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha*. Selanjutnya, evaluasi *inner model* dilakukan melalui pengujian nilai *Variance Inflation Factor* (VIF), koefisien determinasi (R^2), ukuran efek (f^2), relevansi prediktif (Q^2), serta pengujian hipotesis menggunakan prosedur *bootstrapping* pada tingkat signifikansi 5%. Selain menguji pengaruh langsung antarvariabel, penelitian ini juga menguji pengaruh tidak langsung untuk menganalisis peran mediasi *E-Leadership* dalam hubungan antara *Visionary Leadership*, *Transformational Leadership*, *Servant Leadership*, *Digital Leadership*, dan *Lecturer Well-Being*.

Hasil dan Pembahasan

Profil Responden

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner, penelitian ini memperoleh 188 responden yang terdiri atas dosen tetap dari 12 perguruan tinggi swasta di Provinsi Papua Barat Daya. Responden dipilih berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan, yaitu dosen tetap yang aktif

melaksanakan tridharma perguruan tinggi dan memanfaatkan teknologi digital dalam aktivitas akademik. Karakteristik responden dalam penelitian ini meliputi jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, masa kerja, jabatan akademik, kepemilikan Scopus ID, serta pengalaman menggunakan *Learning Management System* (LMS). Profil responden secara lengkap disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Karakteristik Demografis Responden

Profil	Deskripsi	Jumlah	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	112	59,6
	Perempuan	76	40,4
Usia	≤30 Tahun	16	8,5
	31–40 Tahun	90	47,9
	41–50 Tahun	68	36,2
	>50 Tahun	14	7,4
Pendidikan Terakhir	Magister (S2)	161	85,6
	Doktor (S3)	27	14,4
Masa Kerja	<5 Tahun	42	22,3
	5–10 Tahun	58	30,9
	11–15 Tahun	46	24,5
	>15 Tahun	42	22,3
Jabatan Akademik	Tenaga Pengajar	38	20,2
	Asisten Ahli	76	40,4
	Lektor	53	28,2
	Lektor Kepala	21	11,2
Kepemilikan Scopus ID	Memiliki	84	44,7
	Tidak Memiliki	104	55,3
Pengalaman Menggunakan LMS	<2 Tahun	21	11,2
	2–5 Tahun	69	36,7
	6–10 Tahun	64	34,0
	>10 Tahun	34	18,1

Berdasarkan Tabel 1, mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 112 orang (59,6%), sedangkan responden perempuan berjumlah 76 orang (40,4%). Komposisi ini menunjukkan bahwa dosen pada perguruan tinggi swasta di Papua Barat Daya masih didominasi oleh laki-laki, meskipun keterlibatan dosen perempuan juga cukup signifikan dalam mendukung pelaksanaan tridharma perguruan tinggi. Berdasarkan kelompok usia, mayoritas responden berada pada rentang 31–40 tahun sebanyak 90 orang (47,9%), diikuti kelompok usia 41–50 tahun sebanyak 68 orang (36,2%). Hasil ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden berada pada usia produktif sehingga dinilai memiliki pengalaman akademik yang memadai sekaligus kemampuan beradaptasi terhadap perkembangan teknologi digital di lingkungan perguruan tinggi. Dilihat dari tingkat pendidikan, sebagian besar responden memiliki kualifikasi

Magister (S2) sebanyak 161 orang (85,6%), sedangkan 27 orang (14,4%) telah menyelesaikan pendidikan Doktor (S3). Komposisi ini menunjukkan bahwa mayoritas dosen telah memenuhi kualifikasi akademik minimal sebagaimana dipersyaratkan dalam pendidikan tinggi. Berdasarkan masa kerja, sebagian besar responden telah mengabdikan selama 5–10 tahun, yaitu sebanyak 58 orang (30,9%), diikuti masa kerja 11–15 tahun sebanyak 46 orang (24,5%). Kondisi ini menunjukkan bahwa mayoritas responden telah memiliki pengalaman yang cukup dalam memahami budaya organisasi serta sistem kepemimpinan di perguruan tinggi masing-masing. Berdasarkan jabatan akademik, mayoritas responden merupakan Asisten Ahli sebanyak 76 orang (40,4%), kemudian Lektor sebanyak 53 orang (28,2%). Hal ini mencerminkan bahwa sebagian besar dosen masih berada pada tahap pengembangan karier akademik, namun telah memiliki pengalaman yang memadai dalam melaksanakan kegiatan tridharma. Sebagian besar responden belum memiliki Scopus ID, yaitu sebanyak 104 orang (55,3%), sedangkan 84 orang (44,7%) telah memiliki Scopus ID. Temuan ini menunjukkan bahwa publikasi internasional bereputasi mulai berkembang di kalangan dosen, namun masih terdapat peluang untuk meningkatkan kapasitas penelitian dan publikasi ilmiah. Berdasarkan pengalaman penggunaan *Learning Management System* (LMS), mayoritas responden telah menggunakan LMS selama 2–5 tahun sebanyak 69 orang (36,7%), diikuti kelompok 6–10 tahun sebanyak 64 orang (34,0%). Kondisi ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden telah memiliki pengalaman yang cukup dalam memanfaatkan teknologi digital untuk mendukung proses pembelajaran dan aktivitas akademik, sehingga relevan dengan pengukuran variabel *E-Leadership* dalam penelitian ini.

Analisis Data

Pada penelitian ini, analisis data dilakukan menggunakan pendekatan Structural Equation Modeling–Partial Least Squares (SEM-PLS) dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS 4. Analisis dilakukan melalui dua tahapan utama, yaitu evaluasi model pengukuran (*outer model*) dan model struktural (*inner model*). Evaluasi *outer model* bertujuan untuk memastikan bahwa seluruh indikator mampu mengukur konstruk laten secara valid dan reliabel sebelum dilakukan pengujian hubungan antarvariabel pada model struktural.

Validitas konvergen digunakan untuk mengukur sejauh mana setiap indikator mampu merepresentasikan konstruk yang diukur. Pengujian dilakukan melalui nilai *outer loading* dan *Average Variance Extracted* (AVE). Menurut Hair (Hair, J. F., Sarstedt, M., Ringle, C. M., & Gudergan, 2024), indikator dinyatakan memenuhi validitas konvergen apabila memiliki nilai *outer loading* $\geq 0,70$, sedangkan nilai antara 0,60–0,70 masih dapat dipertahankan apabila nilai

AVE dan reliabilitas konstruk telah memenuhi kriteria. Selain itu, setiap konstruk dinyatakan memiliki validitas konvergen yang baik apabila nilai AVE lebih besar dari 0,50.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Konstruk	Jumlah Indikator	Outer Loading	AVE	Keterangan
Visionary Leadership	6	0,745–0,892	0,673	Valid
Transformational Leadership	7	0,731–0,901	0,689	Valid
Servant Leadership	7	0,718–0,887	0,651	Valid
Digital Leadership	6	0,754–0,913	0,701	Valid
E-Leadership	7	0,762–0,918	0,716	Valid
Lecturer Well-Being	8	0,748–0,904	0,684	Valid

Berdasarkan Tabel 2, seluruh indikator penelitian memiliki nilai outer loading di atas 0,70 dengan nilai AVE masing-masing konstruk berada di atas 0,50. Hasil tersebut menunjukkan bahwa seluruh indikator mampu merepresentasikan konstruk yang diukur secara memadai sehingga memenuhi kriteria validitas konvergen. Dengan demikian, seluruh indikator dinyatakan layak untuk digunakan pada tahap analisis berikutnya.

Dalam penelitian ini, validitas diskriminan dievaluasi menggunakan pendekatan Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT) karena metode ini dinilai lebih sensitif dan memiliki tingkat akurasi yang lebih baik dibandingkan metode tradisional seperti *Fornell-Larcker Criterion* maupun *Cross Loading* dalam mendeteksi permasalahan validitas diskriminan pada model SEM-PLS (Hair et al., 2017). Suatu konstruk dinyatakan memenuhi validitas diskriminan apabila memiliki nilai HTMT kurang dari 0,90. Hasil pengujian validitas diskriminan pada penelitian ini disajikan pada Tabel 4.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Diskriminan (HTMT)

Konstruk	VL	TL	SL	DL	EL	LWB
Visionary Leadership (VL)	—					
Transformational Leadership (TL)	0,784	—				
Servant Leadership (SL)	0,693	0,742	—			
Digital Leadership (DL)	0,731	0,756	0,681	—		
E-Leadership (EL)	0,818	0,792	0,715	0,834	—	
Lecturer Well-Being (LWB)	0,612	0,587	0,553	0,641	0,781	—

Hasil pengujian validitas diskriminan menggunakan metode *Heterotrait-Monotrait Ratio* (HTMT) menunjukkan bahwa seluruh pasangan konstruk memiliki nilai HTMT di bawah batas maksimum 0,90 sebagaimana direkomendasikan oleh Hair (Hair et al., 2017). Nilai HTMT tertinggi terdapat pada hubungan antara *Digital Leadership* dan *E-Leadership* sebesar 0,834, sedangkan nilai terendah terdapat pada hubungan antara *Servant Leadership* dan *Lecturer Well-Being* sebesar 0,553. Temuan ini mengindikasikan bahwa setiap konstruk dalam penelitian memiliki tingkat diskriminasi yang baik dan mampu merepresentasikan konsep yang berbeda

secara empiris. Dengan demikian, seluruh variabel memenuhi persyaratan validitas diskriminan, sehingga analisis dapat dilanjutkan pada tahap evaluasi model struktural (*inner model*).

Reliabilitas konstruk dievaluasi menggunakan nilai *Composite Reliability* (CR) dan *Cronbach's Alpha* (CA). Suatu konstruk dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai CR dan CA lebih besar dari 0,70.

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Konstruk	Cronbach Alpha	Composite Reliability	Keterangan
<i>Visionary Leadership</i>	0,903	0,924	Reliabel
<i>Transformational Leadership</i>	0,914	0,931	Reliabel
<i>Servant Leadership</i>	0,896	0,918	Reliabel
<i>Digital Leadership</i>	0,907	0,927	Reliabel
<i>E-Leadership</i>	0,925	0,940	Reliabel
Lecturer Well-Being	0,918	0,935	Reliabel

Setelah model pengukuran (*outer model*) memenuhi seluruh kriteria validitas dan reliabilitas, tahap berikutnya adalah mengevaluasi model struktural (*inner model*). Evaluasi ini bertujuan untuk mengetahui kemampuan model dalam menjelaskan hubungan antarvariabel laten yang diteliti. Pada penelitian ini, evaluasi *inner model* dilakukan melalui pengujian koefisien determinasi (R^2), effect size (f^2), dan predictive relevance (Q^2). Nilai R^2 digunakan untuk mengukur kemampuan variabel eksogen dalam menjelaskan variabel endogen, f^2 digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi masing-masing variabel eksogen terhadap variabel endogen, sedangkan Q^2 digunakan untuk mengevaluasi kemampuan prediksi model. Hasil pengujian *inner model* disajikan pada Tabel 5.

Tabel 5. Hasil Uji R^2 , Q^2 , dan f^2

Variabel Endogen	R^2	R^2 Adjusted	Q^2	Variabel Eksogen	f^2	Interpretasi
<i>E-Leadership</i>	0,724	0,718	0,503	<i>Visionary Leadership</i>	0,271	Sedang
				<i>Transformational Leadership</i>	0,148	Kecil
				<i>Servant Leadership</i>	0,082	Kecil
				<i>Digital Leadership</i>	0,236	Sedang
<i>Lecturer Well-Being</i>	0,647	0,644	0,431	<i>E-Leadership</i>	0,487	Besar

Berdasarkan Tabel 5, variabel *E-Leadership* memiliki nilai R^2 sebesar 0,724, yang menunjukkan bahwa 72,4% variasi *E-Leadership* dapat dijelaskan oleh *Visionary Leadership*, *Transformational Leadership*, *Servant Leadership*, dan *Digital Leadership*, sedangkan 27,6% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Sementara itu, variabel *Lecturer*

Well-Being memperoleh nilai R^2 sebesar 0,647, yang berarti 64,7% variasi kesejahteraan dosen dapat dijelaskan oleh *E-Leadership*, sedangkan 35,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Kedua nilai tersebut menunjukkan bahwa model penelitian memiliki kemampuan penjelasan yang baik, khususnya pada variabel *E-Leadership* yang berada pada kategori kuat. Dari sisi effect size (f^2), *Visionary Leadership* memberikan kontribusi terbesar terhadap pembentukan *E-Leadership* dengan nilai 0,271, diikuti oleh Digital Leadership sebesar 0,236, yang keduanya termasuk dalam kategori sedang. Sebaliknya, Transformational Leadership (0,148) dan Servant Leadership (0,082) memberikan pengaruh yang relatif lebih kecil terhadap pembentukan E-Leadership. Sementara itu, hubungan *E-Leadership* terhadap *Lecturer Well-Being* memiliki nilai f^2 sebesar 0,487, yang termasuk dalam kategori besar, sehingga menunjukkan bahwa *E-Leadership* merupakan faktor yang memiliki kontribusi kuat dalam meningkatkan kesejahteraan dosen di perguruan tinggi swasta. Hasil pengujian predictive relevance (Q^2) menunjukkan nilai 0,503 pada variabel *E-Leadership* dan 0,431 pada variabel *Lecturer Well-Being*. Seluruh nilai Q^2 berada di atas nol ($Q^2 > 0$), yang mengindikasikan bahwa model penelitian memiliki kemampuan prediksi yang baik terhadap variabel endogen. Dengan demikian, model struktural yang dikembangkan dinilai memiliki daya jelas (*explanatory power*) sekaligus daya prediksi (*predictive relevance*) yang memadai sehingga layak digunakan untuk menguji hipotesis penelitian.

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, model struktural perlu dievaluasi terhadap kemungkinan terjadinya multikolinearitas antarvariabel independen. Multikolinearitas terjadi apabila dua atau lebih variabel eksogen memiliki korelasi yang sangat tinggi sehingga dapat menyebabkan ketidakstabilan estimasi koefisien jalur (*path coefficient*). Dalam penelitian ini, pengujian multikolinearitas dilakukan menggunakan Variance Inflation Factor (VIF). Menurut Hair et al. (2022), model penelitian dinyatakan bebas dari masalah multikolinearitas apabila nilai VIF lebih kecil dari 5,00, sedangkan nilai di bawah 3,30 menunjukkan kondisi yang sangat baik. Hasil pengujian VIF pada penelitian ini disajikan pada Tabel 6.

Tabel 6. Hasil Uji *Collinearity* (VIF)

Hubungan Antar Variabel	VIF	Keterangan
Visionary Leadership → E-Leadership	2,314	Tidak terjadi multikolinearitas
Transformational Leadership → E-Leadership	2,587	Tidak terjadi multikolinearitas
Servant Leadership → E-Leadership	1,894	Tidak terjadi multikolinearitas
Digital Leadership → E-Leadership	2,761	Tidak terjadi multikolinearitas
E-Leadership → Lecturer Well-Being	1,000	Tidak terjadi multikolinearitas

Berdasarkan Tabel 6, seluruh variabel independen memiliki nilai VIF yang berada di bawah batas maksimum 5,00. Nilai VIF tertinggi terdapat pada hubungan *Digital Leadership* terhadap *E-Leadership* sebesar 2,761, sedangkan nilai terendah terdapat pada hubungan *E-Leadership* terhadap *Lecturer Well-Being* sebesar 1,000. Hasil tersebut menunjukkan bahwa

tidak terdapat gejala multikolinearitas antarvariabel dalam model penelitian. Dengan demikian, setiap variabel independen mampu menjelaskan variabel endogen secara independen tanpa menimbulkan distorsi akibat korelasi yang terlalu tinggi dengan variabel lainnya. Oleh karena itu, model struktural dinyatakan memenuhi asumsi kolinearitas dan layak untuk dilanjutkan pada tahap pengujian hipotesis.

Setelah model struktural memenuhi seluruh kriteria evaluasi, tahap selanjutnya adalah melakukan pengujian hipotesis untuk mengetahui pengaruh langsung (*direct effect*) antarvariabel dalam model penelitian. Pengujian dilakukan menggunakan prosedur bootstrapping pada aplikasi SmartPLS 4 dengan tingkat signifikansi sebesar 5%. Menurut Hair et al. (2022), suatu hipotesis dinyatakan diterima apabila memiliki nilai t -statistics $> 1,96$ dan p -values $< 0,05$. Hasil pengujian pengaruh langsung antarvariabel disajikan pada Tabel 8.

Tabel 7. Hasil Uji Hipotesis (direct Effect)

Hipotesis	Hubungan Antar Variabel	Original Sample (β)	Sample Mean	STDEV	T Statistik	P Values	Hasil
H1	Visionary Leadership $\rightarrow$ E-Leadership	0,401	0,405	0,062	6,468	0,000	Diterima
H2	Transformational Leadership $\rightarrow$ E-Leadership	0,218	0,220	0,071	3,070	0,002	Diterima
H3	Servant Leadership $\rightarrow$ E-Leadership	0,132	0,130	0,061	2,164	0,031	Diterima
H4	Digital Leadership $\rightarrow$ E-Leadership	0,307	0,311	0,066	4,652	0,000	Diterima
H5	E-Leadership $\rightarrow$ Lecturer Well-Being	0,805	0,806	0,043	18,721	0,000	Diterima

Berdasarkan Tabel 7, seluruh hipotesis dalam penelitian ini diterima karena memiliki nilai t -statistics di atas 1,96 dan p -values lebih kecil dari 0,05. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Visionary Leadership* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *E-Leadership* ($\beta = 0,401$; $t = 6,468$; $p < 0,001$). Temuan ini menunjukkan bahwa semakin kuat kemampuan pemimpin dalam membangun visi organisasi, semakin tinggi pula implementasi *E-Leadership* di perguruan tinggi swasta. Selanjutnya, *Transformational Leadership* juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap *E-Leadership* ($\beta = 0,218$; $t = 3,070$; $p = 0,002$), demikian pula *Servant Leadership* yang menunjukkan pengaruh positif dengan koefisien jalur sebesar 0,132 ($t = 2,164$; $p = 0,031$). Meskipun signifikan, pengaruh *Servant Leadership* merupakan yang paling kecil dibandingkan gaya kepemimpinan lainnya dalam penelitian ini. Selain itu, *Digital Leadership* memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap *E-Leadership* dengan koefisien sebesar 0,307 ($t = 4,652$; $p < 0,001$). Temuan ini mengindikasikan bahwa kemampuan pemimpin dalam memanfaatkan teknologi digital berkontribusi secara nyata terhadap penguatan praktik *E-Leadership* di lingkungan perguruan tinggi. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa *E-Leadership* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Lecturer Well-Being* ($\beta = 0,805$; t

= 18,721; $p < 0,001$). Nilai koefisien tersebut merupakan yang terbesar dalam model penelitian, yang menunjukkan bahwa keberhasilan implementasi *E-Leadership* berperan penting dalam meningkatkan kesejahteraan dosen melalui komunikasi yang efektif, dukungan teknologi, fleksibilitas kerja, serta kemudahan dalam pelaksanaan aktivitas akademik.

Selain menguji pengaruh langsung antarvariabel, penelitian ini juga menganalisis pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) untuk mengetahui peran *E-Leadership* sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara *Visionary Leadership*, *Transformational Leadership*, *Servant Leadership*, dan *Digital Leadership* terhadap *Lecturer Well-Being*. Pengujian dilakukan menggunakan prosedur *bootstrapping* pada SmartPLS 4. Suatu pengaruh mediasi dinyatakan signifikan apabila memiliki nilai *t-statistics* > 1,96 dan *p-values* < 0,05 (Hair et al., 2022).

Tabel 8. Hasil Uji Mediasi (Indirect Effect)

Hipotesis	Hubungan Antar Variabel	Original Sample (β)	Sample Mean	STDEV	T Statistik	P Values	Hasil
H6	Visionary Leadership → E-Leadership → Lecturer Well-Being	0,323	0,326	0,056	5,768	0,000	Diterima
H7	Transformational Leadership → E-Leadership → Lecturer Well-Being	0,175	0,177	0,061	2,869	0,004	Diterima
H8	Servant Leadership → E-Leadership → Lecturer Well-Being	0,106	0,108	0,049	2,163	0,031	Diterima
H9	Digital Leadership → E-Leadership → Lecturer Well-Being	0,247	0,249	0,054	4,574	0,000	Diterima

Hasil pengujian pengaruh tidak langsung disajikan pada Tabel 7. Berdasarkan Tabel 8, seluruh pengaruh tidak langsung menunjukkan nilai *t-statistics* di atas 1,96 dengan *p-values* kurang dari 0,05, sehingga seluruh hipotesis mediasi dalam penelitian ini diterima. Temuan ini membuktikan bahwa *E-Leadership* mampu berperan sebagai mediator dalam hubungan antara berbagai gaya kepemimpinan dengan *Lecturer Well-Being* pada perguruan tinggi swasta di Provinsi Papua Barat Daya. Hasil pengujian menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung terbesar berasal dari *Visionary Leadership* terhadap *Lecturer Well-Being* melalui *E-Leadership* dengan nilai koefisien sebesar 0,323 ($t = 5,768$; $p < 0,001$). Temuan ini mengindikasikan bahwa pemimpin yang memiliki visi yang jelas mampu meningkatkan kesejahteraan dosen melalui

penguatan praktik kepemimpinan digital dalam organisasi. Selanjutnya, *Digital Leadership* juga menunjukkan pengaruh tidak langsung yang signifikan terhadap *Lecturer Well-Being* melalui *E-Leadership* dengan nilai koefisien sebesar 0,247 ($t = 4,574$; $p < 0,001$). Sementara itu, *Transformational Leadership* memiliki pengaruh tidak langsung sebesar 0,175 ($t = 2,869$; $p = 0,004$), sedangkan *Servant Leadership* memiliki pengaruh sebesar 0,106 ($t = 2,163$; $p = 0,031$). Meskipun seluruh gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan, *Visionary Leadership* terbukti memberikan efek mediasi yang paling besar, sedangkan *Servant Leadership* memberikan kontribusi yang relatif paling kecil terhadap peningkatan *Lecturer Well-Being* melalui *E-Leadership*. Secara keseluruhan, hasil ini menunjukkan bahwa *E-Leadership* bukan hanya berperan sebagai konsekuensi dari gaya kepemimpinan, tetapi juga menjadi mekanisme utama yang menjembatani implementasi kepemimpinan dengan peningkatan kesejahteraan dosen. Dengan demikian, keberhasilan organisasi dalam membangun praktik *E-Leadership* akan memperkuat dampak positif berbagai gaya kepemimpinan terhadap *Lecturer Well-Being*.

Kesimpulan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa keempat gaya kepemimpinan tersebut berkontribusi positif dalam membentuk praktik *E-Leadership*, dengan *Visionary Leadership* menjadi faktor yang memberikan pengaruh paling dominan, diikuti oleh *Digital Leadership*, *Transformational Leadership*, dan *Servant Leadership*. Temuan ini mengindikasikan bahwa kepemimpinan yang memiliki arah strategis yang jelas, mampu memanfaatkan teknologi digital, serta mendorong perubahan organisasi merupakan fondasi penting dalam membangun praktik kepemimpinan digital di lingkungan perguruan tinggi. Penelitian ini juga membuktikan bahwa *E-Leadership* memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan *Lecturer Well-Being*. Penelitian ini juga menegaskan bahwa *E-Leadership* berperan sebagai mekanisme mediasi yang memperkuat pengaruh berbagai gaya kepemimpinan terhadap *Lecturer Well-Being*. Berdasarkan temuan tersebut, perguruan tinggi swasta di Papua Barat Daya disarankan untuk memperkuat kompetensi kepemimpinan digital melalui program pengembangan kapasitas pimpinan, peningkatan literasi teknologi, serta penyediaan infrastruktur digital yang mendukung pelaksanaan tridharma perguruan tinggi. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat memperluas cakupan wilayah penelitian, melibatkan perguruan tinggi negeri maupun swasta di berbagai provinsi, serta mempertimbangkan variabel lain yang berpotensi memperkuat model penelitian sehingga menghasilkan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai peningkatan kesejahteraan dosen pada era transformasi digital.

Ucapan Terima Kasih

Penulis menyampaikan terima kasih kepada seluruh pimpinan perguruan tinggi swasta di Provinsi Papua Barat Daya yang telah memberikan izin dan dukungan selama proses penelitian, serta kepada seluruh dosen yang telah bersedia menjadi responden dan berpartisipasi dalam pengisian kuesioner. Apresiasi juga disampaikan kepada semua pihak yang telah memberikan masukan, bantuan, dan dukungan sehingga penelitian ini dapat diselesaikan dengan baik.

Referensi

- Alrowwad, A., Abualoush, S. H., & Masa'deh, R. (2020). Innovation and intellectual capital as intermediary variables among transformational leadership, transactional leadership, and organizational performance. *Journal of Management Development*, 39(2), 196–222. <https://doi.org/10.1108/JMD-02-2019-0062>
- Bastian, A., & Widodo, W. (2022). How innovative behavior affects lecturers' task performance: A mediation perspective. *Emerging Science Journal*, 6, 123–136. <https://doi.org/10.28991/ESJ-2022-SIED-09>
- Elkington, R. (2021). E-leadership as an enabling function for technology-enriched learning. In A. Carbonaro & J. M. Breen (Eds.), *Effective leadership for overcoming ICT challenges in higher education: What faculty, staff and administrators can do to thrive amidst the chaos*. Emerald Publishing. <https://doi.org/10.1108/978-1-83982-3060-20211007>
- Ghazali, E. F., Mohamed, S., Kudus, N., & Abu Hassan, M. (2024). A work-life balance model based on Maqasid Syariah sustaining the social well-being of lecturer in Malaysian public universities: A pilot study. *Educational Administration: Theory and Practice*, 29(4), 1381–1390. <https://doi.org/10.53555/kuey.v29i4.4983>
- Hair, J. F., Hollingsworth, C. L., Randolph, A. B., & Chong, A. Y. L. (2017). An updated and expanded assessment of PLS-SEM in information systems research. *Industrial Management & Data Systems*, 117(3), 442–458. <https://doi.org/10.1108/IMDS-04-2016-0130>
- Hair, J. F., Sarstedt, M., Ringle, C. M., & Gudergan, S. P. (2024). *Advanced issues in partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)* (2nd ed.). SAGE Publications.
- Hartono, S. A. P. (2023). Hubungan antara self-efficacy dengan psychological well-being pada dosen. *FENOMENA*, 32(2), 97–106. <https://doi.org/10.30996/fn.v32i2.10325>
- Istiningtyas, L. (2021). Psychological well-being of female lecturer during COVID-19 pandemic: A descriptive study in UIN Raden Fatah Palembang. *Proceeding Conference on Genuine Psychology*. <http://proceedings.radenfatah.ac.id/index.php/gpsy/article/view/146>
- Laihad, G. H., & Pasande, P. (2023). Organizational culture and lecturer creativity in the development of student organizational citizenship behavior. *AL-ISHLAH: Jurnal Pendidikan*, 15(4), 4279–4287. <https://doi.org/10.35445/alishlah.v15i4.3368>
- Ma, X., & Jiang, W. (2018). Transformational leadership, transactional leadership, and employee creativity in entrepreneurial firms. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 54(3), 302–324. <https://doi.org/10.1177/0021886318764346>
- Mariana, L., Ramly, M., Sinring, B., & Rahman, Z. (2024). Influence work-family conflict, workplace well-being, and the workload turnover intention on lecturer performance in LLDIKTI Region IX. *Revista de Gestão Social e Ambiental*, 18(8), e06412. <https://doi.org/10.24857/rgsa.v18n8-089>
- Meilani, Y. F. C. P., & Hariandja, E. S. (2019). Organizational commitment of lecturer: Investigation of generation X in XYZ university. In *Proceedings of the International Conference on Industrial Engineering and Operations Management*. IEOM Society International.

- Renouw, A. A., & Antonio, F. (2023). Analisis pengaruh visionary leadership terhadap organization innovation yang dimediasi oleh e-leadership dan dimoderasi ICT awareness pada universitas swasta di Kota Sorong Papua. *Jurnal Paedagogy*, 10(1), 289–299. <https://doi.org/10.33394/jp.v10i1.6063>
- Renouw, A. A., Sudibjo, N., & Antonio, F. (2025). How e-leadership in education enhances perceived academic research performance: A study on private universities in Papua, Indonesia. *International Journal of Educational Organization and Leadership*, 32(2), 93–126. <https://doi.org/10.18848/2329-1656/CGP/v32i02/93-126>
- Rifa'i, A. A., Fuadi, M. A., Supriyanto, S., Mahbub, M., & Zulaiha, D. (2022). Lecturer's view on higher education performance: A study at public universities in Indonesia. *Journal of Higher Education Theory and Practice*, 22(14). <https://doi.org/10.33423/jhetp.v22i14.5538>
- Riza, S., Syarif, M., Mardatillah, F., Salam, A. J., Khafidah, W., & Yusuf, M. (2024). Improving lecturer competence to encourage innovation and creativity in learning. *Jurnal Ilmiah Peuradeun*, 12(1), 249–272. <https://doi.org/10.26811/peuradeun.v12i1.1078>
- Salin, L., & Koponen, J. (2024). Top managers' media selection and interaction goals in e-leadership. *Information Technology & People*. <https://doi.org/10.1108/ITP-06-2023-0533>
- Tworek, K. (2023). E-leadership shaped by IT adaptability through employees' dynamic capabilities. *Procedia Computer Science*, 225, 357–365. <https://doi.org/10.1016/j.procs.2023.10.020>