

IMPLEMENTASI DIGITAL LEADERSHIP DALAM PENGEMBANGAN INNOVATION LEARNING PADA PERGURUAN TINGGI SWASTA DI SULAWESI TENGGARA

Abdul Hamid^{*1}, Risman Iye²

¹ Universitas Muhammadiyah Kendari, Kota Kendari, Indonesia

² Universitas Iqra Buru, Kota Namlea, Indonesia

*Corresponding Author: abdulhamid@umkendari.ac.id

<p>Info Article</p> <p>Received : 10 Maret 2026</p> <p>Revised : 07 April 2026</p> <p>Accepted : 01 Mei 2026</p> <p>Publication : 30 Mei 2026</p> <hr/> <p>Keywords: Digital Leadership, Innovative Learning, Private Higher Education Institutions</p> <p>Kata Kunci : Kepemimpinan Digital, Pembelajaran Inovatif, Perguruan Tinggi Swasta</p> <hr/> <p>Licensed Under a Creative Commons Attribution 4.0 International License</p> 	<p>Abstract: <i>This study aims to investigate the implementation of digital leadership in private higher education institutions (PHEIs) in the digital era. It examines the influence of visionary leadership, digital-age learning culture, professional excellence, systemic improvement, and digital citizenship on the performance of PHEIs in Southeast Sulawesi, Indonesia. A quantitative approach was employed using an online questionnaire survey with a purposive sampling technique. A total of 81 responses from leaders of private higher education institutions were collected and analyzed using Structural Equation Modeling (SEM) with SmartPLS 3.3. The findings reveal that digital-age learning culture, professional excellence, and digital citizenship have a significant positive effect on institutional performance, whereas visionary leadership and systemic improvement do not significantly influence performance. These findings highlight the importance of strengthening digital learning culture, professionalism, and digital citizenship to enhance institutional performance while contributing to the growing body of knowledge on digital leadership in private higher education institutions within emerging economies.</i></p> <p>Abstrak: Penelitian ini bertujuan menyelidiki implementasi kepemimpinan digital pada perguruan tinggi swasta (PTS) di era digital. Studi ini mengkaji pengaruh kepemimpinan visioner, budaya pembelajaran era digital, keunggulan profesional, perbaikan sistemik, dan <i>digital citizenship</i> terhadap kinerja PTS di Sulawesi Tenggara. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif melalui survei kuesioner daring dengan teknik <i>purposive sampling</i>. Sebanyak 81 responden yang merupakan pimpinan PTS berpartisipasi dalam penelitian ini. Data dianalisis menggunakan <i>Structural Equation Modeling</i> (SEM) berbasis SmartPLS 3.3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya pembelajaran era digital, keunggulan profesional, dan <i>digital citizenship</i> berpengaruh positif terhadap kinerja PTS, sedangkan kepemimpinan visioner dan perbaikan sistemik tidak berpengaruh signifikan. Temuan ini menegaskan pentingnya penguatan budaya digital, profesionalisme, dan <i>digital citizenship</i> dalam meningkatkan kinerja PTS serta memperkaya kajian kepemimpinan digital pada perguruan tinggi di negara berkembang.</p>
---	---

INTRODUCTION

Abad ke-21 ditandai dengan pesatnya perkembangan teknologi digital yang mendorong transformasi di berbagai sektor, termasuk sektor pendidikan tinggi. Digitalisasi telah mengubah cara organisasi menjalankan aktivitas, mengambil keputusan, serta memberikan layanan kepada para pemangku kepentingan (Ahlquist, 2016). Perubahan tersebut menuntut setiap organisasi untuk mampu menyusun strategi yang adaptif agar dapat memenuhi harapan, kebutuhan, dan kepuasan para penerima layanan (Abu Naser & Al Shobaki, 2016; Goodarzi et al., 2018). Dalam konteks tersebut, kepemimpinan menjadi faktor penting yang menentukan keberhasilan organisasi dalam menghadapi perubahan lingkungan yang semakin dinamis (Goon, 2012). Pemimpin yang memiliki visi, nilai, komitmen, dan kemampuan mengelola perubahan diyakini mampu membawa organisasi mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Noeme, 2019).

Perkembangan teknologi informasi dan komunikasi telah menggeser paradigma kepemimpinan dari model konvensional menuju konsep kepemimpinan digital (digital leadership). Perguruan tinggi, khususnya Perguruan Tinggi Swasta (PTS), dituntut untuk memiliki pemimpin yang tidak hanya mampu mengelola organisasi secara administratif, tetapi juga memiliki kompetensi digital dalam mengintegrasikan teknologi ke dalam proses tata kelola, pembelajaran, penelitian, serta pelayanan kepada masyarakat (Chee & Salamzadeh, 2020). Dana dan Salamzadeh (2021) menegaskan bahwa kepemimpinan digital merupakan kompetensi yang sangat penting dalam menghadapi era pendidikan digital karena pemimpin harus mampu memanfaatkan teknologi sebagai instrumen utama dalam menciptakan inovasi organisasi.

Pemimpin digital diharapkan memiliki kemampuan memahami perkembangan globalisasi serta mampu menyesuaikan organisasi dengan perubahan teknologi yang sangat cepat. Generasi saat ini memiliki karakteristik yang dekat dengan teknologi digital sehingga membutuhkan model kepemimpinan yang lebih adaptif, inovatif, dan responsif terhadap perubahan (Noeme, 2019). McLeod dan Lehmann (2012) menjelaskan bahwa pemimpin pendidikan harus memiliki pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman dalam mengembangkan lingkungan pembelajaran digital serta mampu mempertahankan inovasi secara berkelanjutan di institusinya. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi. Dinh et al. (2014) dan Salamzadeh (2015) menjelaskan bahwa studi mengenai kepemimpinan berkembang sangat pesat pada abad ke-21. Selanjutnya, Raghuram et al. (2018) serta Salamzadeh et al. (2019) membuktikan bahwa berbagai model kepemimpinan mampu

meningkatkan efektivitas kerja tim melalui pemanfaatan media digital. Namun demikian, George et al. (2019) mengungkapkan bahwa penelitian mengenai kepemimpinan digital masih relatif terbatas, khususnya yang mengkaji dimensi-dimensi kepemimpinan digital dalam konteks transformasi organisasi pendidikan tinggi.

Konsep kepemimpinan digital dipahami sebagai kemampuan pemimpin dalam memanfaatkan aset digital organisasi untuk mencapai tujuan strategis melalui pemanfaatan teknologi, inovasi, dan perubahan organisasi secara berkelanjutan (Dimitrios et al., 2013; Thomson et al., 2016). Transformasi digital tidak hanya mengubah penggunaan teknologi, tetapi juga menuntut perubahan budaya organisasi, proses kerja, pola komunikasi, serta model pengambilan keputusan. Oleh karena itu, pemimpin digital harus memiliki kemampuan mengelola perubahan, membangun budaya inovatif, serta mendorong seluruh anggota organisasi agar mampu beradaptasi terhadap perkembangan teknologi (Frank et al., 2019; Somerville, 2013).

Katsos dan Fort (2016) menjelaskan bahwa tantangan utama pemimpin digital bukan hanya menguasai teknologi, tetapi juga mampu menginspirasi seluruh anggota organisasi agar bersedia menerima perubahan dan menggunakan teknologi secara optimal dalam mencapai tujuan organisasi. Sayangnya, masih banyak organisasi yang belum memiliki pemimpin dengan kompetensi digital yang memadai sehingga transformasi digital belum berjalan secara optimal. Hasil penelitian Lizio Marcel de Araujo, Sidik Priadana, Vip Paramarta, dan Denok Sunarsi (2021) menunjukkan bahwa digitalisasi telah mengubah struktur organisasi, proses bisnis, strategi, dan model kepemimpinan perusahaan. Penelitian tersebut menyimpulkan bahwa kepemimpinan digital memiliki hubungan yang kuat dengan keberhasilan organisasi karena pemimpin digital mampu mengoptimalkan aset digital dalam mendukung transformasi organisasi. Sebaliknya, organisasi yang belum memahami pentingnya kepemimpinan digital cenderung mengalami penurunan produktivitas dan kesulitan beradaptasi terhadap perubahan lingkungan bisnis.

Dalam sektor pendidikan tinggi, kebutuhan akan inovasi menjadi semakin mendesak seiring meningkatnya tuntutan globalisasi, perkembangan teknologi informasi dan komunikasi, persaingan antarperguruan tinggi, serta kebutuhan menghasilkan lulusan yang memiliki daya saing global (Stewart, 2012). Selain itu, kebijakan pendidikan juga dituntut mampu meningkatkan kualitas sumber daya manusia melalui sistem pendidikan yang lebih efektif, efisien, adaptif, dan berorientasi pada kebutuhan masyarakat. Keterbatasan anggaran pendidikan di berbagai negara semakin memperkuat

pentingnya inovasi dalam meningkatkan produktivitas dan kualitas layanan pendidikan (Baumol, 1967; Roza, 2008; Hill & Roza, 2010; Foray & Raffo, 2012). Rubalcaba (2021) menjelaskan bahwa inovasi pendidikan tidak hanya berkaitan dengan penggunaan teknologi, tetapi juga menyangkut inovasi layanan melalui kolaborasi, interaksi sosial, dan keterlibatan seluruh pemangku kepentingan dalam proses pendidikan. Menurutnya, keberhasilan inovasi pendidikan sangat dipengaruhi oleh kemampuan organisasi membangun budaya layanan yang berorientasi pada kebebasan, otonomi, kolaborasi, serta partisipasi aktif seluruh warga organisasi. Dengan demikian, kepemimpinan digital menjadi fondasi penting dalam menciptakan ekosistem pendidikan yang inovatif dan berkelanjutan.

Dalam konteks Perguruan Tinggi Swasta di Provinsi Sulawesi Tenggara, implementasi kepemimpinan digital masih menghadapi berbagai tantangan, baik dari aspek kompetensi sumber daya manusia, budaya organisasi, maupun kesiapan transformasi digital. Padahal Revolusi Industri 4.0 menuntut perguruan tinggi untuk mampu meningkatkan daya saing melalui pemanfaatan teknologi digital dalam seluruh aspek tata kelola organisasi. Hingga saat ini, penelitian yang mengkaji pengaruh dimensi-dimensi kepemimpinan digital terhadap kinerja Perguruan Tinggi Swasta di Sulawesi Tenggara masih relatif terbatas, sehingga diperlukan penelitian yang dapat memberikan bukti empiris mengenai hubungan tersebut.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh kepemimpinan digital terhadap kinerja Perguruan Tinggi Swasta di Provinsi Sulawesi Tenggara. Secara khusus penelitian ini menguji pengaruh kepemimpinan visioner (*visionary leadership*), budaya belajar era digital (*digital age learning culture*), keunggulan profesional (*professional excellence*), peningkatan sistemik (*systemic improvement*), dan kewargaan digital (*digital citizenship*) terhadap kinerja Perguruan Tinggi Swasta. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dalam pengembangan konsep kepemimpinan digital pada sektor pendidikan tinggi serta menjadi rekomendasi praktis bagi pimpinan perguruan tinggi dalam memperkuat transformasi digital menuju peningkatan kinerja organisasi.

METHOD

Studi ini mengadopsi standar ISTE-A untuk mendefinisikan digital yang dibutuhkan skill kepemimpinan. Selanjutnya, variabel independen dan dependen diperiksa untuk menjawab pertanyaan penelitian dan untuk memenuhi tujuan penelitian.

Kuesioner terstruktur dibagikan kepada responden, dan pendekatan statistik digunakan untuk menganalisis data untuk mendapatkan temuan. Pengumpulan data dilakukan secara online. Respondennya adalah para pimpinan PTS di Provinsi Sulawesi Tenggara, dan link untuk menjawab kuesioner telah dikirimkan melalui email. Kuesioner survei terdiri dari tujuh bagian: (i) Informasi demografis, (ii) kinerja PTS, (iii) Kepemimpinan visioner, (iv) Pembelajaran era digital.

Penelitian ini dilakukan terhadap 8 Perguruan Tinggi Swasta di Sulawesi Tenggara, unit analisis ditetapkan sebagai level organisasi. Respondennya adalah pimpinan/manajer program, ketua jurusan, wakil dekan, dekan, wakil rektor, dan wakil rektor di PTSs Provinsi Sulawesi Tenggara. Persyaratan ini terutama karena mereka adalah pemimpin di institusi masing-masing yang memiliki keterampilan kepemimpinan yang dibutuhkan dalam pekerjaan sehari-hari mereka, yang secara langsung berdampak pada kinerja PTS tertentu. Penelitian ini mengumpulkan 81 responden (Sekaran et al., 2016; Hair et al., 2014). Pengumpulan data sangat penting karena temuan akan meningkatkan pengetahuan tentang kerangka teoritis. Sampel adalah orang-orang yang telah dipilih untuk mewakili populasi yang menjadi sasaran dalam suatu penelitian. Menurut Sekaran dan Bougie (2016), ada beberapa langkah dalam mendesain sampel. Pertama, seorang peneliti harus mengidentifikasi populasi sasaran; kedua, menentukan ruang lingkup pengambilan sampel; ketiga, memilih teknik pengambilan sampel; keempat, konfirmasi ukuran sampel; dan terakhir, melakukan proses sampling. Penelitian ini menggunakan pendekatan aturan 10 kali, yang populer dalam penelitian penentuan ukuran sampel (Hair et al., 2011). Berdasarkan aturan ini, ukuran sampel ditargetkan 81. Sekaran et al. (2016) juga menyarankan bahwa ukuran sampel harus antara 30 dan 500 untuk penelitian ilmiah. Ukuran sampel ini juga didukung oleh Hair et al. (2014) Semua item pengukuran diadaptasi dari Noeme (2019) yang digunakan untuk mengukur kepemimpinan digital. Penelitian ini menggunakan skala Likert lima poin mulai dari 1, sangat tidak setuju, hingga 5, sangat setuju. Ini digunakan untuk mengukur semua variabel independen dan dependen. Menurut Ramanathan dan Raja (2014), skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, disposisi, dan pendapat dengan meminta pengguna untuk membuat penilaian nilai. Skala Likert lima poin memungkinkan responden untuk merespons kuesioner dengan lebih akurat. Menurut (Chong, Tham & Kam, 2017), skala lima poin atau skala tujuh poin tidak akan membawa perbedaan apa pun untuk meningkatkan tingkat keandalan. Pemodelan persamaan struktural (SEM) melalui perangkat lunak SmartPLS digunakan untuk mengevaluasi variabel karena tidak

memerlukan distribusi normal, dan dimungkinkan untuk menggunakan ukuran sampel yang kecil untuk menganalisis model yang kompleks (Tajpour, Salamzadeh, & Hosseini, 2021). Selain itu, SEM dipilih karena akurasi estimasi statistik dan kemampuannya yang tinggi dalam mengevaluasi konstruksi (Tajpour et al., 2021).

RESULT AND DISCUSSION

Result

Dilihat dari kategori lembaga, sebagian besar lembaga yang berpartisipasi dalam penelitian ini adalah perguruan tinggi, yaitu lebih dari setengah responden, sebesar 62,8%. Universitas Muslim Buton adalah yang paling sedikit, pada 14,9% dan Universitas Muhammadiyah Buton pada 22,3%. Dari 81 responden tersebut, hanya 3,3% yang berasal dari lembaga internasional, dan sisanya lembaga lokal. Dari segi lokasi, Kota Kendari memiliki responden terbanyak masing-masing sebesar 37,2% dan 24,8%.. Temuan menarik lainnya adalah sebagian besar lembaga yang ditanggapi memiliki situs web lembaga dan akun media sosial mereka sendiri. Ini mungkin salah satu alasan mereka memilih untuk berpartisipasi dalam penelitian ini, di mana pengertian digital mungkin memainkan peran tertentu dalam institusi mereka. Sekitar 60% responden adalah laki-laki. Hanya 2 responden yang berusia lebih dari 55 tahun, sedangkan mayoritas responden berusia antara 36 hingga 45 tahun. Mayoritas responden adalah kepala departemen di lembaganya, diikuti oleh pimpinan program. Untuk jenjang kualifikasi tertinggi, sekitar 30% bergelar doktor, sedangkan sebagian besar responden (43,8%) bergelar magister.

Model pengukuran ditunjukkan pada Tabel 1. Reliabilitas setiap item dinilai untuk memeriksa konsistensi pengukuran (Urbach & Ahlemann, 2010). Rambut dkk. (2014) menunjukkan bahwa pemuatan faktor setiap item harus lebih tinggi dari 0,7. Oleh karena itu hasil menunjukkan bahwa hampir semua item memiliki lebih dari 0,7, dan ini telah memvalidasi reliabilitas item. Composite Reliability (CR) menguji keandalan konsistensi internal model. Menurut Rambut et al. (2014), nilai yang lebih besar dari 0,7 menegaskan keandalan model. Berdasarkan temuan, semua konstruksi adalah lebih tinggi dari 0,7, yang membuktikan bahwa keandalan konsistensi internal didukung. Untuk menguji validitas konvergen, Average Variance Explained (AVE) dinilai untuk memvalidasi korelasi item dan konstruk latennya. AVE harus lebih tinggi dari 50% (AVE 0,5) (Hair et al., 2014). Mengacu pada temuan pada Tabel 1, AVE lebih tinggi dari 0,5, dan telah memenuhi validitas konvergen. Tabel 2 menunjukkan validitas diskriminan yang

digunakan untuk memeriksa apakah setiap konstruk berbeda satu sama lain. Untuk memvalidasi perbedaan setiap konstruk, validitas diskriminan dinilai dengan Rasio Heterotrait-Monotrait (HTMT). Nilai HTMT harus kurang dari 0,85 (Kline, 2015). Semua nilai HTMT kurang dari 0,85, yang telah mengkonfirmasi validitas diskriminan.

Tabel 1. model pengukuran

Construct	item	Loading factor	CR	AVE
Kepemimpinan visioner	VL1	0.828	0.917	0,688
	VL2	0.858		
	VL3	0,856		
	VL4	0.803		
	VL5	0,799		
Budaya Pembelajaran Era Digital	DA1	0.854	0.911	0,719
	DA2	0.815		
	DA3	0,869		
	DA4	0.853		
Keunggulan Profesional	PE1	0,844	0.883	0,716
	PE2	0,894		
	PE3	0,798		
Peningkatan Sistemik	SI1	0,677	0.885	0,607
	SI2	0,763		
	SI3	0,869		
	SI4	0.815		
	SI5	0,758		
Digital Citizenship	DC1	0.613	0,900	0,646
	DC2	0.810		
	DC3	0.893		
	DC4	0.857		
Pertunjukan	P1	0,799	0,925	0,579
	P2	0,794		
	P3	0,835		
	P4	0,739		
	P5	0,763		
	P6	0,809		
	P7	0,724		
	P8	0,586		
	P9	0,773		

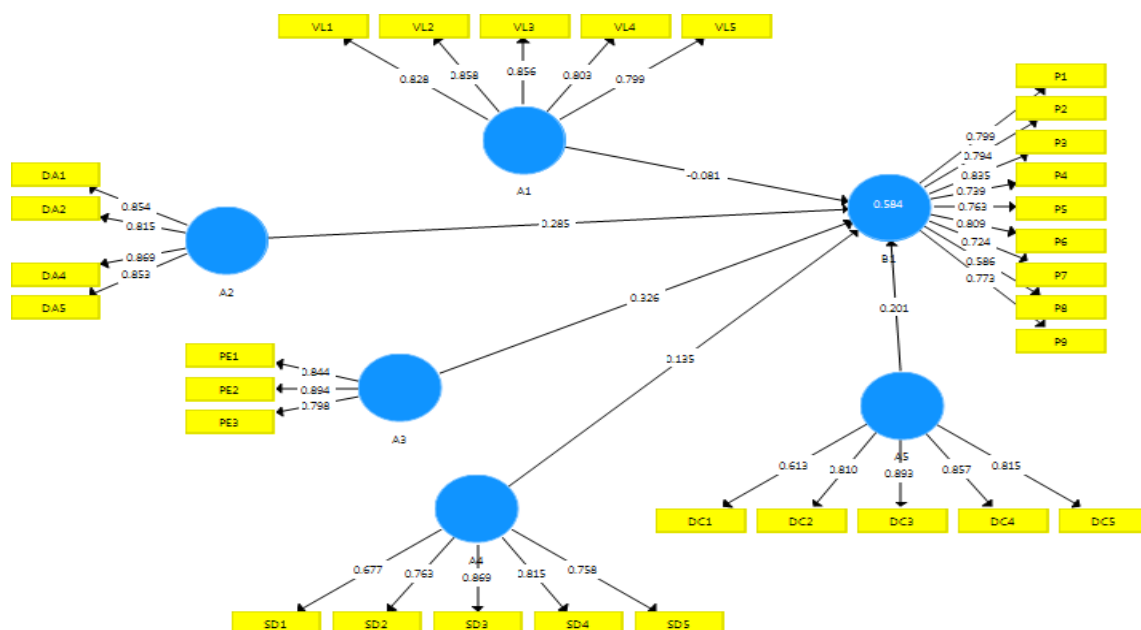
Tabel 2. Validitas Diskriminan - Rasio Heterotrait-Monotrait (HTMT)

A1	A2	A3	A4	A5	B1
A1					
A2	0,846				
A3	0,835	0.812			
A4	0,698	0,795	0,791		
A5	0.668	0,707	0,835	0.812	
B1	0,619	0,738	0.810	0,715	0,723

Model struktural dinilai melalui bootstrap dengan 5000 sampel ulang untuk menguji hipotesis. Berdasarkan temuan pada Tabel 2, budaya pembelajaran era digital (A2), keunggulan profesional (A3) dan kewarganegaraan digital (A5) menunjukkan

hubungan positif terhadap kinerja PTS Provinsi Sulawesi Tenggara (B1) (H2: $P < 0,01$, T-value 2,487, H3: $P < 0,001$, nilai T 2,505 & H5: $P < 0,01$, nilai T 2,503). Oleh karena itu, hipotesis budaya pembelajaran era digital, keunggulan profesional, dan kewarganegaraan digital secara positif memengaruhi kinerja PTS Provinsi Sulawesi Tenggara dan didukung. Namun, kepemimpinan visioner (A1) dan pengembangan sistemik (A4) tidak menunjukkan dampak positif terhadap kinerja PTS Provinsi Sulawesi Tenggara (B1) (H1: $P > 0,05$, T-value 0,328 & H4: $P > 0,05$, T-value 0,748). Singkatnya, 3 dari 5 hipotesis didukung (H2 H3, & H5), sedangkan H1 dan H4 tidak didukung dalam penelitian ini. Oleh karena itu, prediksi hubungan positif antara kepemimpinan visioner dan perbaikan sistemik terhadap kinerja PTS Provinsi Sulawesi Tenggara tidak didukung.

Berdasarkan hasil temuan, nilai R square sebesar 0,561. Hal ini dapat didefinisikan sebagai model yang diusulkan dalam penelitian ini adalah signifikan. Determinan potensial tersebut dapat menggambarkan kinerja PTS di Provinsi Sulawesi Tenggara. Nilai R square juga menunjukkan bahwa 56,1% (lebih dari setengah) varians kinerja PTS Provinsi Sulawesi Tenggara dijelaskan oleh dimensi kepemimpinan digital yang diterapkan dalam penelitian ini.



Gambar 1. Model Bootstrap

Godness Of Fit

GoF dihitung sebagai berikut: $\text{Goodness of Fit} = (R^2 \times \text{AVE}) = (0,561 \times 0,579) = 0,57$ Nilai hitung (0,57) berada di atas nilai minimum 0,36, layak untuk menguji model dengan tingkat signifikansi berdasarkan AVE minimum 0,5 (Fornell & Larcker, 1981; Cohen, 1988) pada ukuran efek

CONCLUTION

Perguruan Tinggi Swasta di Sulawesi Tenggara berkembang pesat. Temuan menunjukkan bahwa mereka menerapkan konsep kepemimpinan digital di lembaga mereka dan telah mencapai tingkat kinerja tertentu. Kepemimpinan digital populer secara internasional di tingkat perguruan tinggi tetapi masih pada tingkat yang terbatas di Provinsi Sulawesi Tenggara. PTS adalah pusat transformasi yang menghasilkan pemimpin masa depan. Mereka juga memainkan peran penting dalam membantu pemerintah menghasilkan sumber daya manusia dan pemimpin masa depan. Oleh karena itu, setiap PTS harus bergerak menuju era digital untuk menghadapi revolusi industry 4.0 dengan sukses. Budaya pembelajaran era digital, keunggulan profesional, dan kewarganegaraan digital ditemukan memiliki dampak signifikan pada kinerja PTS Provinsi Sulawesi Tenggara. Membina budaya belajar era digital menciptakan budaya belajar dalam institusi dalam lingkungan yang dinamis ini. Selain itu, para pemimpin telah menjadi pionir untuk memimpin organisasi berubah dan bergerak menuju organisasi yang berorientasi digital. Kewarganegaraan digital tidak dapat diabaikan karena merupakan pilar pendukung untuk membuat PTS tertentu lebih kuat dan berkelanjutan dalam jangka panjang. Atribut ini tidak hanya memungkinkan PTS tertentu untuk mendapatkan keuntungan, tetapi juga mendorong generasi berikutnya untuk menghadapi era digital sambil menghasilkan pemimpin digital masa depan

DAFTAR PUSTAKA

- Abu Naser, S. S., & Al Shobaki, M. J. (2016). DAMPAK PERSYARATAN MANAJEMEN DAN PENGOPERASIAN SISTEM INFORMASI MANAJEMEN TERKOMPUTERISASI UNTUK MENINGKATKAN KINERJA.
- Afshari, M., Bakar, K. A., Luan, W. S., & Siraj, S. (2012). FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PERAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KEPALA SEKOLAH DALAM MENGIMPLEMENTASIKAN TIK DI SEKOLAH. *Turkish Online Journal of Educational Technology*, 11(4), 164–176.
- Ahlquist, J. (2016). DIGITAL LEADERSHIP. Dalam *Higher Education Learning Technology in the Digital Era*. Tersedia di www.josieahlquist.com
- Arokiasamy, A. R. A., Abdullah, A. G. K., & Ismail, A. B. (2014). KORELASI ANTARA PERSEPSI BUDAYA GAYA KEPEMIMPINAN DAN

- PENGGUNAAN TIK KEPALA SEKOLAH DI MALAYSIA. *Turkish Online Journal of Educational Technology*, 13(3), 27–40.
- Barney, J. (1991). FIRM RESOURCES AND SUSTAINED COMPETITIVE ADVANTAGE. *Journal of Management*, 17(1), 99–120.
- Barney, J., Wright, M., & Ketchen, D. J. (2001). THE RESOURCE-BASED VIEW OF THE FIRM: TEN YEARS AFTER 1991. *Journal of Management*, 27, 625–641.
- Bjarnason, S., Cheng, K., Fielden, J., Lemaitre, M., Levy, D., & Varghese, N. (2009). NEW DYNAMICS: PRIVATE HIGHER EDUCATION. UNESCO.
- Brynjolfsson, E., & McAfee, A. (2014). THE SECOND MACHINE AGE: WORK, PROGRESS, AND PROSPERITY IN A TIME OF BRILLIANT TECHNOLOGIES.
- Chang, I. H. (2012). THE EFFECT OF PRINCIPALS' TECHNOLOGICAL LEADERSHIP ON TEACHERS' TECHNOLOGICAL LITERACY AND TEACHING EFFECTIVENESS IN TAIWAN ELEMENTARY SCHOOLS. *Educational Technology & Society*, 15(2), 328–340.
- Chee, C. S., & Salamzadeh, Y. (2020). THE IMPACT OF DIGITAL LEADERSHIP COMPETENCIES ON VIRTUAL TEAM EFFECTIVENESS IN MNCS IN PENANG, MALAYSIA. *Journal of Entrepreneurship, Business and Economics*, 8(2), 219–253.
- Chong, P. Y., Tham, S. Y., & Kam, J. Y. (2017). MEASURING INTERNATIONAL STUDENT SATISFACTION: SURVEY INSTRUMENT DEVELOPMENT. *Dalam Governance and Sustainability in Global Business Economy* (pp. 112–119).
- Dana, L. P., & Salamzadeh, A. (2021). HOW COVID-19 CHANGED ENTREPRENEURSHIP EDUCATION NEEDS: QUESTIONS YET TO BE ANSWERED. *ICSB Global Educational Report*, 29–36.
- Dana, L. P., Tajpour, M., Salamzadeh, A., Hosseini, E., & Zolfaghari, M. (2021). THE IMPACT OF ENTREPRENEURSHIP EDUCATION ON TECHNOLOGY-BASED BUSINESS DEVELOPMENT: THE MEDIATING ROLE OF MOTIVATION. *Administrative Sciences*, 11(4), 105.
- Dinh, J. E., Lord, R. G., Gardner, W. L., Meuser, J. D., Liden, R. C., & Hu, J. (2014). LEADERSHIP THEORY AND RESEARCH IN THE NEW MILLENNIUM: CURRENT THEORETICAL TRENDS AND CHANGING PERSPECTIVES. *The Leadership Quarterly*, 25(1), 36–62.

- EFQM. (2013). AN OVERVIEW OF THE EFQM EXCELLENCE MODEL.
- El Talla, S. A., Abu-Naser, S. S., Al Shobaki, M. J., & Amuna, Y. M. A. (2018). THE REALITY OF ACHIEVING SUSTAINABILITY IN TECHNICAL COLLEGES OPERATING IN THE GAZA STRIP. *International Journal of Academic Management Science Research*, 2(2), 16–30.
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). EVALUATING STRUCTURAL EQUATION MODELS WITH UNOBSERVABLE VARIABLES AND MEASUREMENT ERROR. *Journal of Marketing Research*, 18, 39–50.
- Garcia, A., & Abrego, C. (2014). VITAL SKILLS OF ELEMENTARY PRINCIPALS AS TECHNOLOGY LEADERS. *Journal of Organizational Learning and Leadership*, 12(1), 12–25.
- George, C. B., Shelley, D. D., Hiroki, S., & Marianne, S. M. (2019). LEADERSHIP IN THE DIGITAL AGE: SOCIAL MEDIA, BIG DATA, VIRTUAL REALITY, COMPUTATIONAL METHODS, AND DEEP LEARNING. *The Leadership Quarterly*, 30.
- Goodarzi, S. M., Salamzadeh, Y., & Salamzadeh, A. (2018). THE IMPACT OF BUSINESS ETHICS ON ENTREPRENEURIAL ATTITUDES OF MANAGERS. *Dalam Competitiveness in Emerging Markets* (pp. 503–539). Springer.
- Grant, R. M. (1991). THE RESOURCE-BASED THEORY OF COMPETITIVE ADVANTAGE: IMPLICATIONS FOR STRATEGY FORMULATION. *California Management Review*, 33(3), 114–135.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2014). A PRIMER ON PARTIAL LEAST SQUARES STRUCTURAL EQUATION MODELING (PLS-SEM). Sage Publications.
- Hair, J. F., Sarstedt, M., Ringle, C. M., & Mena, J. A. (2011). AN ASSESSMENT OF THE USE OF PARTIAL LEAST SQUARES STRUCTURAL EQUATION MODELING IN MARKETING RESEARCH. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 40, 414–433.
- ISTE. (2002). NATIONAL EDUCATIONAL TECHNOLOGY STANDARDS (NETS) AND PERFORMANCE INDICATORS FOR ADMINISTRATORS.
- Kemendikbud. (2020). SURAT EDARAN NOMOR 4 TAHUN 2020 TENTANG PELAKSANAAN KEBIJAKAN PENDIDIKAN DALAM MASA DARURAT PENYEBARAN CORONAVIRUS DISEASE (COVID-19).

- Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. (2003). UNDANG-UNDANG NOMOR 20 TAHUN 2003 TENTANG SISTEM PENDIDIKAN NASIONAL (SISDIKNAS) DAN PENJELASANNYA.
- Mendikbud. (2020). SURAT EDARAN MENDIKBUD TENTANG PEMBELAJARAN SECARA DARING DAN BEKERJA DARI RUMAH DALAM RANGKA PENCEGAHAN PENYEBARAN CORONAVIRUS DISEASE (COVID-19).
- Nurdin, N., & Anhusadar, L. (2020). EFEKTIVITAS PEMBELAJARAN ONLINE DI TENGAH PANDEMI COVID-19. *Jurnal Obsesi: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 5(1), 686.
- Owen, L. (2020). CORONAVIRUS: BAGAIMANA COVID-19 MEMPENGARUHI KEHIDUPAN SOSIAL PEREMPUAN DI ASIA.
- Pramana, C. (2020). PEMBELAJARAN PENDIDIKAN ANAK USIA DINI DI MASA PANDEMI COVID-19. *Indonesian Journal of Early Childhood*, 2(2), 116–124.
- Ramadhani, M. (2012). EFEKTIVITAS PENGGUNAAN MEDIA PEMBELAJARAN E-LEARNING BERBASIS WEB PADA MATA PELAJARAN TEKNOLOGI INFORMASI DAN KOMUNIKASI TERHADAP HASIL BELAJAR SISWA KELAS X SMA NEGERI 1 KALASAN. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Sadikin, A., & Hamidah, A. (2020). PEMBELAJARAN DARING DI TENGAH WABAH COVID-19. *Biodik*, 6(2), 109–119.
- Satrianingrum, A. P., & Prasetyo, I. (2020). PERSEPSI TENAGA PENDIDIK TENTANG DAMPAK PANDEMI COVID-19 TERHADAP PELAKSANAAN PEMBELAJARAN DARING. *Jurnal Obsesi: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 5(1), 633.
- Sugiyono. (2008). METODE PENELITIAN KUANTITATIF, KUALITATIF, DAN R&D. Alfabeta.
- Suhati, S., & Islami, C. C. (2018). PENGARUH PERAN ORANG TUA MELALUI KEGIATAN PARENTING TERHADAP PERKEMBANGAN SOSIAL EMOSIONAL ANAK. *Jurnal Pelita*, 3(1), 58–65.
- Waryanto, N. H. (2006). ONLINE LEARNING SEBAGAI SALAH SATU INOVASI PEMBELAJARAN. *Pythagoras*, 2(1), 10–23.
- Yuni Sri Utami, C. C. I. (2021). ANALISIS POLA ASUH ORANG TUA DALAM MEMBENTUK KEPERIBADIAN INTROVERT PADA ANAK USIA DINI. *Jambura Early Childhood Education Journal*, 3(1).