

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DIGITAL TERHADAP KEPUASAN KARIR
DENGAN EFIKASI DIRI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA
KARYAWAN INDEPENDEN PERUSAHAAN START UP
DI KOTA PADANG
SKRIPSI**

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar

Sarjana Ekonomi Pada Jurusan Manajemen

Universitas Negeri Padang



Oleh :

HANI AMELIA RIZQI

21059233

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS NEGERI PADANG**

2025

PERSetujuan Pemilihan Skripsi

Judul	Pengaruh Kepemimpinan Digital Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Hakasi Diri Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Independen Perusahaan Start Up di Kota Padang
Nama	Hani Amelia Rizqi
Nim	21059233
Program Studi	Manajemen
Fakultas	Ekonomi dan Bisnis

Padang, 12 Juni 2023

Ditutupi oleh
Pembimbing



Dr. Syahrizal, S.E., M.Si
NIP. 197209021998021001

Diketahui oleh
Kepala Departemen Manajemen



Dr. Syahrizal, S.E., M.Si
NIP. 197209021998021001

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Hani Amelia Rizqi
TM/NIM : 2021/21059233
Tempat/Tanggal Lahir : Pasuruan/ 06 Juli 2001
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Alamat : Perum Lubuk Mintura Blok F-16, Padang
No Telp/Hp : 081311444921
Judul Skripsi : *Pengaruh Kepemimpinan Digital terhadap Kepuasan Karir dengan Efikasi Diri sebagai Variabel Mediasi pada Karyawan Independen di Perusahaan Start Up Kota Padang*

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Karya tulis (skripsi) saya ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (sarjana), baik di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Padang maupun di perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan dari pembimbing.
3. Di dalam karya tulis ini, tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan di dalam naskah dengan menyebutkan pengarang dan mencantumkan dalam daftar pustaka.
4. Karya tulis ini **Sah** apabila telah ditandatangani **Asli** oleh pembimbing, penguji, dan Ketua Prodi.

Padang 16 Juni 2025

Yang bertanda tangan,

Hani Amelia Rizqi
21059233

ABSTRAK

Hani Amelia Rizqi : **Pengaruh Kepemimpinan Digital Terhadap**
(21059233) **Kepuasan Karir Dengan Efikasi Diri Sebagai**
Variabel Mediasi Pada Karyawan Independen
Perusahaan *Start up* di Kota Padang

Pembimbing : **Dr. Syahrizal, SE, M.Si**

Studi ini bertujuan untuk meneliti pengaruh kepemimpinan digital terhadap kepuasan karir di antara karyawan independen di perusahaan *start up* di Kota Padang, dengan efikasi diri sebagai variabel mediasi. Kepemimpinan digital memainkan peran penting dalam membentuk pengalaman karyawan dengan memberikan dukungan, bimbingan, dan motivasi melalui penggunaan alat digital dan strategi kepemimpinan. Berdasarkan Teori Karir Kognitif Sosial (SCCT), penelitian ini menekankan efikasi diri sebagai faktor psikologis kunci yang mempengaruhi pengembangan karir dan kepuasan. Menggunakan purposive sampling, 190 karyawan independen berusia 19 hingga 50 tahun dari berbagai *start up* di Padang berpartisipasi dalam penelitian ini. Data dikumpulkan melalui kuesioner terstruktur dan dianalisis menggunakan Partial Least Squares-Structural Equation Modeling (PLS-SEM). Hasilnya menunjukkan bahwa kepemimpinan digital memiliki dampak positif langsung terhadap kepuasan karier. Selain itu, efikasi diri secara signifikan memediasi hubungan antara kepemimpinan digital dan kepuasan karier. Karyawan yang merasakan kepemimpinan digital yang kuat lebih mungkin mengembangkan efikasi diri yang lebih tinggi, yang selanjutnya meningkatkan kepuasan mereka terhadap kemajuan karier mereka. Studi ini memberikan panduan bagi para pemimpin dalam mengelola karier karyawan yang mandiri. Temuan kami memberikan wawasan penting tentang kepemimpinan digital dalam meningkatkan kepuasan karier dan mekanisme kunci melalui efikasi diri.

Kata Kunci : Kepemimpinan Digital, Efikasi Diri, Kepuasan Karir.

Kata Pengantar

Puji dan Syukur penulis haturkan kepada Allah SWT, karena atas berkat dan karunia-Nya, penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul Dampak Risiko Kredit, Risiko Pasar, Risiko Likuiditas, dan Risiko Operasional Terhadap Profitabilitas Perbankan di Indonesia ini dengan baik. Penulisan skripsi ini dilakukan dengan tujuan untuk memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Departemen Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Padang.

Penulis menyadari bahwa selesainya skripsi ini, tidak lepas dari bantuan dan dukungan banyak pihak semasa perkuliahan penulis. Oleh karena itu, penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebanyak-banyaknya kepada Bapak Shobakhul Hadi dan Ibu Saniatun yang telah membawa penulis lahir ke dunia ini, merawat sedari kecil hingga membesarkan penulis, mendoakan yang terbaik untuk penulis, serta mendukung penulis dengan penuh cinta dan kasih sayang sehingga penulis bisa sampai kepada titik ini, dan :

1. Bapak Dr. Syahrizal, S.E, M.Si selaku kepala departemen manajemen dan dosen pembimbing skripsi penulis yang telah menyediakan waktu, tenaga, dan pikirannya untuk membimbing dan menuntun penulis dalam menyelesaikan skripsi penulis dengan baik.
2. Ibu Dr. Susi Evanita, MS selaku dosen pembimbing akademik penulis selama 8 semester ini hingga akhirnya dapat menyelesaikan masa kuliah penulis.

3. Bapak Dr. Hendrik Heri Sandi, S.Pd., M.M. selaku dosen penelaah penulis yang telah banyak memberikan saran dan masukan selama seminar proposal penulis untuk karya yang lebih baik kedepannya.
4. Ibu Dr. Efni Cerya, S.Pd., M.Pd.E (Miss ce) yang telah menjadi sosok inspiratif dalam perjalanan penulis. Beliau adalah orang yang mendorong penulis dan mengambil kesempatan. Saat penulis merasa penuh keraguan dan tidak mampu, beliau selalu hadir memberikan kepercayaan bahwa penulis bisa. Bisa mengenal dan dekat dengan ibu adalah salah satu bentuk rasa syukur yang penulis dapatkan di masa perkuliahan ini. Terimakasih atas semua dukungan, kesempatan, dan motivasi yang ibu berikan.
5. Ibu, bapak, mas bay, mbak ega, dan alo. Keluarga yang selalu membantu penulis dalam mempersiapkan segala kebutuhan penulis dan mendukung penulis dengan baik.
6. Sahabat-sahabat penulis si maniezz (Riri&Mesi), keluarga inkubi, kaki ila, sumeyong, etek pia, oim, kak tika yang merupakan saksi progress dari skripsi penulis, serta teman-teman lainnya yang tidak dapat disebutkan satu-persatu, baik di dalam maupun luar lingkungan kampus yang telah berkontribusi untuk penulis terkait skripsi ini.

Untuk itu, penulis ingin bersungguh-sungguh mengucapkan terima kasih atas segala doa, masukan, dan semangat yang telah diberikan kepada penulis yang mungkin belum dapat penulis balas, maka penulis mengharapkan yang terbaik kepada seluruh pihak yang telah banyak membantu penulis, dan penulis doakan

semoga apa yang dicita-citakan dapat tercapai dengan kuasa Allah SWT atas bantuan, dan dukungan yang telah diberikan kepada penulis.

Akhir kata, penulis sadar bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, untuk itu penulis berharap mendapatkan saran dan masukan terkait skripsi ini, agar terciptanya karya lain yang lebih baik di masa yang akan datang. Semoga skripsi ini dapat membawa manfaat dan ilmu untuk pihak-pihak yang membutuhkan ke depannya.

Padang, 31 Mei 2025

Penulis

Daftar Isi

ABSTRAK	i
Kata Pengantar	iv
Daftar Isi.....	iv
Daftar Tabel	ix
Daftar Gambar.....	x
BAB 1	1
PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi Masalah	8
C. Batasan Masalah.....	9
D. Rumusan Masalah	9
E. Tujuan Penelitian	10
F. Manfaat Penelitian	10
Bab II.....	13
TINJAUAN PUSTAKA	13
A. Kajian Teori	13
1. Grand Theory	13
2. Kepuasan Karir	15
3. Kepemimpinan Digital	21
4. Efikasi Diri	24
B. Penelitian Yang Relevan	29
C. Kerangka Konseptual	34
D. Hipotesis Penelitian.....	35
BAB III	40
METODE PENELITIAN.....	40
A. Desain Penelitian.....	40
B. Tempat dan Waktu Penelitian	41
C. Definisi Operasional dan Variabel Penelitian	41
1. Definisi Operasional	41

2. Variabel Penelitian	44
D. Populasi dan Sampel Penelitian	44
1. Populasi	44
2. Sampel Penelitian	45
E. Jenis dan Sumber Data	46
F. Instrumentasi dan Teknik Pengumpulan Data	47
1. Instrumentasi	47
10. Teknik Pengumpulan Data	48
G. Uji Instrumen Penelitian dan Teknik Analisi Data	49
1. Analisis Statistik Deskriptif.....	50
2. Analisis Statistik Inferensial.....	53
BAB IV	57
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	57
A. Gambaran Umum Objek Penelitian	57
B. Hasil Penelitian	58
1. Deskripsi Responden.....	58
2. Deskripsi Variabel Penelitian.....	60
C. Analisis Data	68
1. Pengukuran Model (Outer Model).....	68
2. Pengukuran Model Struktural (Inner Model).....	72
3. Pengujian Hipotesis.....	73
4. Pembahasan.....	78
BAB V.....	84
PENUTUP	84
A. Kesimpulan	84
B. Saran.....	85
C. Keterbatasan	87
Daftar Pustaka	89
LAMPIRAN	96

Daftar Tabel

Tabel 1.1 Hasil Kuisisioner Survey Awal terhadap Kepuasan Karir.....	2
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	42
Tabel 3.1 Daftar Skor Jawaban Berdasarkan Skala Likert.....	60
Tabel 3.2 Kisi-kisi Kuisisioner Penelitian.....	60
Tabel 4.1 Berdasarkan Jenis Kelamin.....	71
Tabel 4.2 Berdasarkan Rentan Usia.....	71
Tabel 4.3 Berdasarkan Pengalaman Kerja.....	72
Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi Kepemimpinan Digital.....	74
Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Efikasi Diri.....	76
Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Kepuasan Karir.....	79
Tabel 4.7 Outer Model Awal.....	82
Tabel 4.8 Average Variance Extracted (AVE).....	84
Tabel 4.9 Hasil Uji Composite dan Cronbach's Alpha.....	84
Tabel 4.10 Inner Model.....	85
Tabel 4.11 Hasil Analisis R-Square.....	86
Tabel 4.12 Hasil Analisis Inner Model.....	87
Tabel 4.13 Perhitungan Koefisien Variabel Mediasi.....	89
Tabel 4.14 Pengaruh Total.....	90

Daftar Gambar

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	48
--------------------------------------	----

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perkembangan teknologi informasi dan komunikasi telah mengubah berbagai aspek kehidupan manusia, termasuk dalam dunia bisnis dan pekerjaan. Salah satu perubahan signifikan yang terjadi adalah cara kita bekerja, yang kini semakin terhubung dengan teknologi dan menuntut fleksibilitas tinggi. Digitalisasi dan penggunaan teknologi dalam proses bisnis semakin marak, terutama di lingkungan perusahaan *start up*. Perusahaan *start up* sering kali dikaitkan dengan bisnis rintisan yang mengintegrasikan teknologi di dalamnya (Ferdiansyah and Permana 2022). Hal ini menjadi contoh nyata dari bagaimana sebuah teknologi menjadi penggerak utama dalam menjalankan aktivitas operasional perusahaan.

Di tengah perubahan yang terjadi akibat digitalisasi, kepuasan karir menjadi salah satu faktor krusial yang memengaruhi kesejahteraan dan produktivitas karyawan. Fenomena ini menjadi semakin penting seiring dengan perubahan pola kerja yang menuntut kemampuan adaptasi yang cepat dan keterampilan baru di setiap aspek pekerjaan.

Kepuasan karir menurut (Türe and Akkoç 2020) didefinisikan sebagai pandangan seorang karyawan tentang kesuksesan karirnya yang berkaitan dengan beberapa perilaku bisnis yang diterima serta bagaimana kesejahteraan

dirinya dalam perusahaan. Kepuasan karir memainkan peran yang sangat penting dalam kesuksesan karir seseorang, hal ini mencerminkan sejauh mana karyawan merasa puas dengan pencapaian yang telah diraihinya dalam karir mereka (Felicitas Onwuegbule 2020). Kepuasan karir juga menjadi fokus utama di era sekarang, Karyawan yang merasa puas dengan pencapaian karir mereka cenderung akan menunjukkan kinerja yang baik (Vipyana and Syah 2023).

Sebelumnya peneliti sudah melakukan survey awal terhadap kepuasan karir dengan membagikan kuisioner secara tepat terhadap karyawan independent di perusahaan *start up* Kota Padang. Berikut hasil survey awal yang dilakukan peneliti dengan menggunakan pertanyaan yang berasal dari indikator kepuasan karir yang akan di uji, Berdasarkan dari fenomena di atas, maka penulis melakukan survei awal dengan melakukan pembagian kuisioner secara langsung kepada 25 responden karyawan independen perusahaan *start up* di Kota Padang.

TABEL 1 HASIL KUISIONER SURVEY AWAL TERHADAP KEPUASAN KARIR

No	Pertanyaan	Jawaban	
		Ya	Tidak
		Persentase (%)	Persentase (%)
1	Saya puas dengan keberhasilan yang telah saya capai dalam karir saya.	8	17
		32%	68%
2	Saya puas dengan kemajuan yang telah saya capai menuju pencapaian tujuan karir saya secara keseluruhan.	5	20
		20%	80%

No	Pertanyaan	Jawaban	
		Ya	Tidak
		Persentase (%)	Persentase (%)
3	Saya puas dengan kemajuan yang telah saya capai menuju pencapaian tujuan saya untuk pendapatan.	7	18
		28%	72%
4	Saya puas dengan kemajuan yang telah saya capai menuju pencapaian tujuan saya untuk kenaikan pangkat.	3	22
		12%	88%
5	Saya puas dengan kemajuan yang telah saya capai menuju pencapaian tujuan saya untuk pengembangan keterampilan baru.	20	5
		80%	20%

Dari hasil survey diatas terhadap 25 responden karyawan independent perusahaan *start up* Kota Padang, didapatkan bahwa tingkat kepuasan karyawan berada pada kategori sangat rendah, Sebagian besar responden menunjukkan bahwa sebanyak 68% tidak puas dengan dengan keberhasilan yang telah dicapai, 80% merasa kemajuan karir mereka secara keseluruhan belum memadai, dan 72% menyatakan bahwa pendapatan karir mereka belum memenuhi harapan. Ketidapuasan paling mencolok terlihat pada peluang kenaikan pangkat dengan 88% responden merasa tidak puas, sedangkan 20% responden menganggap pengembangan keterampilan baru melalui pekerjaan masih kurang.

Tingginya angka ketidakpuasan ini mengindikasikan adanya faktor mendasar yang mempengaruhi kepuasan karir. Faktor kontekstual atau

lingkungan dapat mempengaruhi kepuasan karir dengan mendorong partisipasi mereka dalam perilaku manajemen karir (Barnett and Bradley 2007). Dalam konteks penelitian ini, kepemimpinan digital memiliki peran penting dalam mempengaruhi karyawan independenden, khususnya di perusahaan *start up*.

Untuk menghadapi perkembangan teknologi digital, perusahaan sebagai organisasi bisnis dapat meningkatkan kepuasan karir karyawan dengan mendorong para supervisor dan manajer untuk menerapkan kepemimpinan digital yang efektif serta menyediakan dukungan organisasional yang memadai (Saputra et al. 2022). Kepemimpinan digital adalah bentuk kombinasi antara kemampuan dengan teknologi digital guna mendukung pengambilan keputusan (Sasmokoa et al., 2019)

Menurut (Tigre et al. 2023) kepemimpinan digital adalah gaya kepemimpinan yang melibatkan kualitas penting di dalamnya yang harus dimiliki, agar seorang pemimpin berhasil dalam menciptakan lingkungan digital. Di era transformasi digital, kepemimpinan digital menjadi faktor penting untuk memastikan kinerja organisasi yang berkelanjutan. (Mollah et al. 2023). Semakin banyaknya ketidakpastian dan tantangan dalam lingkungan bisnis saat ini, perusahaan perlu menemukan keunggulan kompetitif yang dimiliki guna mempersiapkan diri dalam menghadapi persaingan (Cai et al. 2024).

Perusahaan memiliki kewajiban untuk mementingkan kebutuhan dan kesejahteraan karyawan sebagai bentuk dedikasi perusahaan kepada karyawannya. Hal ini bertujuan agar karyawan dapat merasakan kepuasan dalam bekerja, yang pada akhirnya akan memberikan dampak positif bagi perusahaan dalam bentuk kreativitas dan inovasi.

Kepemimpinan yang berorientasi pada pemberdayaan dan kolaborasi di lingkungan digital memungkinkan karyawan untuk lebih percaya diri dalam mengerjakan tugasnya yang pada akhirnya meningkatkan efikasi diri pada karyawan. Menurut Bandura (1997) efikasi diri mengarah pada keyakinan seorang individu terhadap kemampuannya dalam mengatur dan juga melaksanakan tindakan yang diperlukan dalam menghadapi situasi yang akan datang. Efikasi diri ini mempengaruhi cara seseorang dalam berpikir, memotivasi diri dan bertindak.

Dalam konteks karyawan independen di perusahaan *start up*, efikasi diri memiliki peran yang sangat krusial. Karyawan independen yang umumnya memiliki kebebasan dalam bekerja, sangat mengandalkan efikasi diri mereka untuk menyelesaikan tugas-tugas, membuat keputusan, serta beradaptasi dengan perubahan cepat yang menjadi ciri khas dari perusahaan *start up*..

Menurut (Chen et al. 2021) efikasi diri adalah keyakinan seseorang tentang rasa mampu yang dimiliki untuk dapat sukses dalam menyelesaikan tugas atau melakukan perilaku tertentu. Ini merupakan faktor penting dalam menentukan bagaimana seseorang mengelola diri dan beradaptasi secara

positif di berbagai aspek kehidupan psikososial. Efikasi diri bukan hanya tentang kemampuan teknis atau keterampilan, tetapi juga mencakup keyakinan bahwa mereka mampu berkontribusi pada tujuan perusahaan dan terus berkembang secara profesional.

Karyawan yang memiliki efikasi diri tinggi cenderung menunjukkan sikap positif terhadap perubahan serta siap untuk mengambil tanggung jawab, sementara karyawan dengan efikasi diri rendah lebih cenderung menghindari tanggung jawab (Yuant et.al dalam Gun et al. 2024). Tingkat efikasi diri yang dimiliki seorang karyawan dapat berdampak langsung pada bagaimana mereka merespons tekanan kerja, tantangan, dan inovasi dalam lingkungan profesional.

(Kristianto 2019) menjelaskan bahwa kepuasan karir setiap individu akan meningkat apabila individu memiliki rasa kepercayaan pada kemampuannya sendiri dan mampu mengelola emosi dengan baik karena hal ini akan menghasilkan persepsi yang lebih positif terhadap diri sendiri. Hal tersebut sejalan dengan penelitian terdahulu tentang pengaruh efikasi diri terhadap kepuasan kerja yang telah dilakukan oleh (Oh and Pyo 2023) menyajikan bukti empiris bahwa efikasi diri yang tinggi memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan karir karyawan. Efikasi diri yang kuat membantu karyawan dalam menghadapi tantangan dan tuntutan pekerjaan yang semakin meningkat. Selain itu dalam sebuah penelitian yang dilakukan oleh (Chughtai 2019) menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh positif secara

langsung terhadap kepuasan karir karyawan dengan efikasi diri sebagai variabel mediasi.

Sisi lainnya, terdapat pula hasil penelitian yang bertolak belakang atau kontra dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Chungtai, yakni penelitian yang dilakukan oleh (Bryan and Vitello-Cicciu 2022), hasil penelitiannya menunjukkan bahwa efikasi diri tidak memediasi hubungan kepemimpinan digital terhadap kepuasan karir secara signifikan. Hal tersebut dapat diasumsikan bahwa ketika seorang pemimpin memiliki tingkat kepemimpinan yang tinggi, hal ini dapat meningkatkan kepuasan karir karyawan. Namun, efikasi diri sebagai variabel mediasi tidak selalu menunjukkan hubungan langsung yang signifikan dengan kepuasan karir. Dengan kata lain terdapat keterbatasan pada konstruk efikasi diri dalam memprediksi kepuasan karir karyawan.

Berdasarkan dari penjelasan yang telah dikutip dari beberapa hasil penelitian sebelumnya, maka dapat disimpulkan terdapat hasil yang tidak konsisten mengenai hubungan di antara variabel-variabel tersebut. Selain itu studi yang secara spesifik membahas kepemimpinan digital terhadap kepuasan karir dengan efikasi diri sebagai variabel mediasi masih sangat terbatas. Hal ini menarik peneliti untuk mengkaji lebih lanjut tentang pengaruh antara dua variabel tersebut dengan efikasi diri sebagai variabel mediasi. Terutama dalam konteks perusahaan *start up* yang memiliki dinamika dan struktur kerja yang berbeda dengan perusahaan *non-start up*.

Pada kesempatan ini peneliti ingin membuat penelitian dengan mengangkat judul,

“Pengaruh Kepemimpinan Digital Terhadap Kepuasan Karir Dengan Efikasi Diri Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Independen Perusahaan *Start up* di Kota Padang.”

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang dan survei awal yang telah dilakukan sebelumnya, maka dapat diidentifikasi masalah bahwa tingkat kepuasan karir karyawan di perusahaan *start up* kota Padang masih rendah. Hal ini menunjukkan adanya kebutuhan untuk memahami faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan karir karyawan, khususnya dalam konteks kepemimpinan digital. Meskipun perusahaan *start up* berkembang pesat, namun rendahnya tingkat kepuasan karir dapat menghambat keberlanjutan dan pertumbuhan perusahaan. Efikasi diri yang merujuk pada keyakinan terhadap kemampuan mereka dalam mencapai tujuan, dapat berperan sebagai faktor yang memediasi kepemimpinan digital dan kepuasan karir. Oleh karena itu, penting untuk mengkaji lebih dalam bagaimana kepemimpinan digital dapat mempengaruhi kepuasan karir dengan efikasi diri sebagai faktor yang memediasi, serta berkontribusi terhadap peningkatan kepuasan karir karyawan independen di perusahaan *start up*.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan beberapa permasalahan penelitian yang diuraikan pada identifikasi masalah, agar penelitian ini lebih spesifik, terfokus, terarah, serta dapat membatasi permasalahan yang hendak diteliti, maka penelitian ini akan membatasi ruang lingkupnya pada karyawan independen yang bekerja di perusahaan *start up*, mengingat karakteristik yang unik dari lingkungan kerja yang dinamis dan tantangan yang dihadapi oleh perusahaan *start up*. Selain itu, penelitian ini tidak akan mencakup jenis kepemimpinan lainnya yang tidak terfokus pada aspek digital, sehingga memungkinkan untuk mendapatkan pemahaman yang lebih dalam tentang apakah kepemimpinan digital secara spesifik memengaruhi kepuasan karir melalui efikasi diri sebagai variabel mediasi. Selain itu, penelitian ini juga hanya terfokus pada perusahaan *start up* yang berada di Kota Padang, menyesuaikan dengan lokasi dari peneliti.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah :

1. Bagaimana kepemimpinan digital mempengaruhi kepuasan karir karyawan independen di perusahaan *start up* Kota Padang?
2. Bagaimana kepemimpinan digital mempengaruhi efikasi diri karyawan independen di perusahaan *start up* Kota Padang?
3. Bagaimana efikasi diri memengaruhi kepuasan karir karyawan independen di perusahaan *start up* Kota Padang?

4. Bagaimana efikasi diri memediasi hubungan antara kepemimpinan digital dan kepuasan karir karyawan independen di perusahaan *start up* Kota Padang?

E. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dari pelaksanaan penelitian ini adalah :

1. Untuk menganalisis dan menguji pengaruh kepemimpinan digital terhadap kepuasan karir karyawan independen di perusahaan *start up* di Kota Padang
2. Untuk menganalisis dan menguji pengaruh kepemimpinan digital terhadap efikasi diri karyawan independen di perusahaan *start up* di Kota Padang
3. Untuk menganalisis dan menguji pengaruh efikasi diri terhadap kepuasan karir karyawan independen di perusahaan *start up* di Kota Padang.
4. Untuk menganalisis peran efikasi diri sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara kepemimpinan digital dan kepuasan karir karyawan independen di perusahaan *start up* di Kota Padang.

F. Manfaat Penelitian

Manfaat yang ingin diperoleh pada penelitian ini terbagi menjadi dua bagian yaitu manfaat teoritis dan manfaat praktis.

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menghasilkan konsep mengenai pengaruh kepemimpinan digital terhadap kepuasan karir dengan efikasi diri sebagai variabel mediasi pada karyawan independen perusahaan *start up* di Kota Padang yang digunakan sebagai bahan referensi untuk penelitian selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

a.) Bagi Penulis

Penelitian ini memberikan kesempatan bagi penulis serta menambah wawasan untuk mengembangkan keterampilan penelitian dan analisis. Selain itu, untuk memperdalam pemahaman tentang konsep kepemimpinan digital dan kepuasan karir pada perusahaan *start up* yang di mediasi oleh efikasi diri.

b.) Bagi Pembaca

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan masukan atau menambah wawasan bagi pembaca. Sehingga penelitian ini dapat bermanfaat sebagai bahan referensi untuk penelitian selanjutnya.

c.) Bagi Organisasi

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan informasi dan gambaran mengenai pengaruh kepemimpinan digital terhadap kepuasan karir yang di mediasi oleh efikasi diri, sehingga kedepannya dapat dijadikan pertimbangan lebih lanjut bagi perusahaan *start up* di Kota Padang dalam merancang kebijakan kepemimpinan yang proaktif dalam

mendukung perkembangan karir karyawan melalui penerapan kepemimpinan digital. Selain itu, strategi kepemimpinan digital yang efektif dapat dijadikan sebagai alat *employer branding* bagi perusahaan *start up* untuk menarik calon karyawan yang kompeten untuk bergabung dengan perusahaan, jika terbukti memiliki hubungan positif dengan efikasi diri dan kepuasan karir karyawan

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan digital terhadap kepuasan karir dengan efikasi diri sebagai variabel mediasi pada karyawan independen perusahaan *start up* di Kota Padang. Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh langsung, signifikan, dan positif antara kepemimpinan digital terhadap kepuasan karir pada karyawan independent perusahaan *start up* di Kota Padang. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik kepemimpinan yang diterapkan, maka semakin tinggi pula kepuasan karir yang dirasakan oleh karyawan.
2. Terdapat pengaruh langsung, signifikan, dan positif antara efikasi diri terhadap kepuasan karir karyawan independen perusahaan *start up* di Kota Padang. Karyawan yang memiliki tingkat efikasi diri yang tinggi cenderung merasa lebih puas dengan karir mereka karena lebih percaya diri dalam menyelesaikan tugas dan menghadapi tantangan pekerjaan.
3. Terdapat pengaruh langsung, signifikan, dan positif antara kepemimpinan digital terhadap efikasi diri karyawan independent perusahaan *start up* di Kota Padang. Gaya kepemimpinan yang memanfaatkan teknologi digital

mampu meningkatkan kepercayaan diri karyawan dalam menjalankan tugas dan mengambil keputusan.

4. Terdapat pengaruh tidak langsung (mediasi) yang signifikan dan positif antara kepemimpinan digital terhadap kepuasan karir melalui efikasi diri sebagai variabel mediasi. Ini menunjukkan bahwa kepemimpinan digital yang baik tidak hanya berdampak langsung terhadap kepuasan karir, tetapi juga memperkuat efikasi diri karyawan yang pada akhirnya meningkatkan kepuasan karir mereka.

B. Saran

1. Bagi Perusahaan *Start up* di Kota Padang

Perusahaan *start up* di Kota Padang diharapkan terus mengembangkan kepemimpinan digital yang adaptif dan inovatif. Dengan memanfaatkan teknologi digital secara efektif, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang fleksibel, kolaboratif, dan responsive terhadap perubahan. Kepemimpinan digital yang baik akan mendorong karyawan merasa lebih terlibat dan puas dalam menjalankan peran mereka. Selain itu, perusahaan perlu membangun budaya organisasi yang mendukung inovasi dan pembelajaran berkelanjutan, sehingga karyawan dapat terus meningkatkan kemampuan dan beradaptasi dengan perkembangan teknologi yang dinamis.

Perusahaan juga disarankan untuk menyediakan program pelatihan yang berfokus pada peningkatan efikasi diri karyawan. Pelatihan berbasis

mentoring dan *coaching* akan membantu karyawan mengembangkan kepercayaan diri yang kuat dalam menyelesaikan tugas dan menghadapi tantangan pekerjaan. Dengan lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan pribadi dan profesional, karyawan akan merasa lebih dihargai dan termotivasi untuk memberikan kontribusi terbaik mereka.

b. Bagi Karyawan Independen

Karyawan independen disarankan untuk terus mengasah efikasi diri melalui partisipasi aktif dalam berbagai proyek dan pelatihan profesional. Dengan mengikuti pelatihan yang relevan dan bergabung dalam komunitas industri, karyawan akan mendapatkan kesempatan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan jaringan profesional mereka. Karyawan yang memiliki jaringan yang luas dan keterampilan yang kuat cenderung lebih percaya diri dalam mengambil keputusan karir dan menghadapi tantangan dalam dunia kerja yang terus berubah. Selain itu, karyawan diharapkan untuk selalu mengikuti perkembangan teknologi digital agar tetap kompetitif di pasar kerja. Kemampuan untuk beradaptasi dengan perubahan teknologi akan membantu karyawan dalam meningkatkan efikasi diri dan mencapai kepuasan karir yang lebih baik,

c. Bagi Peneliti yang Akan Datang

Bagi peneliti yang akan datang, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dalam mengkaji pengaruh kepemimpinan digital terhadap kepuasan karir dengan variabel mediasi lainnya. Penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas cakupan penelitian ke wilayah yang lebih

luas atau pada jenis pekerjaan yang berbeda agar hasilnya lebih bervariasi dan dapat di generalisasi. Selain itu, penelitian mendatang dapat mempertimbangkan pendekatan kualitatif atau metode campuran (*mixed-method*) untuk menggali lebih dalam pengalaman subjektif karyawan terkait kepuasan karir dan efikasi diri, Dengan pendekatan ini, diharapkan dapat diperoleh wawasan yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor emosional dan psikologis yang memengaruhi kepuasan karir. Peneliti selanjutnya juga bisa menambahkan variabel lain seperti, dukungan social, budaya organisasi, dan *work life balance* yang akan memberikan pandangan lebih luas tentang bagaimana karyawan mencapai kepuasan karir yang optimal.

C. Keterbatasan

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan terkait ukuran sampel yang terbatas pada karyawan independent di perusahaan *start up* di Kota Padang, sehingga hasil penelitian mungkin tidak dapat di generalisasikan ke populasi yang lebih luas. Selain itu, pengumpulan data menggunakan kuesioner berisiko terhadap bias responden, dimana jawaban mungkin tidak sepenuhnya mencerminkan kondisi sebenarnya. Pendekatan kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini berfokus pada hubungan antar variabel, sehingga tidak menggali lebih dalam pengalaman dan persepsi individu. Keterbatasan lainnya adalah penelitian ini tidak mempertimbangkan faktor eksternal seperti kondisi ekonomi dan lingkungan kerja yang mungkin memengaruhi kepuasan karir

karyawan independent. Keterbatasan-keterbatasan ini diharapkan menjadi perhatian bagi peneliti selanjutnya untuk memperbaiki dan memperluas penelitian terkait topik ini

Daftar Pustaka

- Ali, Mohamed Mohamed Ali Abdallah, and Amiruddin Ahamat. 2022. "Career Success through Leadership, Innovative Work Behavior, and Motivation in the UAE." *Specialusis Ugdymas* 1(43):7843–58.
- Andri Yulianto , Sugiyo, Sugiyo , Hadromi, Hadromi , Nur, Qudus. 2021. "The Role of Self-Efficacy of Banten and Barombong Shipping Polytechnic Education Personnel in Improving Work Performance." 11(8):996–1006.
- Azim, Mohammad Tahlil, Luo Fan, Md Aftab Uddin, Munshi Muhammad Abdul Kader Jilani, and Sumayya Begum. 2019. "Linking Transformational Leadership with Employees' Engagement in the Creative Process." *Management Research Review* 42(7):837–58. doi: 10.1108/MRR-08-2018-0286.
- Barnett, Belinda Renee, and Lisa Bradley. 2007. "The Impact of Organisational Support for Career Development on Career Satisfaction." *Career Development International* 12(7):617–36. doi: 10.1108/13620430710834396.
- Bryan, Venise, and Joan Vitello-Cicciu. 2022. "Perceptions of Preceptors' Authentic Leadership and Final Year Nursing Students' Self-Efficacy, Job Satisfaction, and Job Performance." *Journal of Professional Nursing* 41(October 2021):81–87. doi: 10.1016/j.profnurs.2022.04.003.
- Cai, Qihai, Jiahua Wu, Ting Wu, Po Chien Chang, and Abbas Mardani. 2024. "The Impact of Digital Leadership on Hidden Champions' Competitive Advantage: A Moderated Mediation Model of Ambidextrous Innovation and Value Co-

- Creation.” *Journal of Business Research* 182(June):114819. doi: 10.1016/j.jbusres.2024.114819.
- Chen, Shi, Yan Xue, Huaruo Chen, Hairong Ling, Jiajing Wu, and Xueying Gu. 2021. “Making a Commitment to Your Future: Investigating the Effect of Career Exploration and Career Decision-Making Self-Efficacy on the Relationship between Career Concern and Career Commitment.” *Sustainability (Switzerland)* 13(22). doi: 10.3390/su132212816.
- Chughtai, Aamir. 2019. “Authentic Leadership, Career Self-Efficacy and Career Success: A Cross-Sectional Study.” *Career Development International* 23(6–7):595–607. doi: 10.1108/CDI-05-2018-0160.
- Engesmo, Jostein, and Niki Panteli. 2021. “Digital Leaders and the Transformation of the IT Function.” *Scandinavian Journal of Information Systems* 33(1):95–122.
- Felicitas Onwuegbule, Obiageri. 2020. “Conflict Management Styles and Career Satisfaction in Tertiary Health Institutions in Rivers State.” *International Journal of Management & Entrepreneurship Research* 2(5):353–64. doi: 10.51594/ijmer.v2i5.178.
- Ferdiansyah, Okky, and Erwin Permana. 2022. “Peran *Start up* Untuk Pengembangan Kewirausahaan Mahasiswa Pasca Pandemi Covid 19 Di Indonesia.” *Jurnal Riset Pendidikan Ekonomi* 7(2):151–59. doi: 10.21067/jrpe.v7i2.6828.
- Fletcher, Wesla L., and Robert O. Hansson. 1992. “Assessing Occupational Self-Efficacy Among Middle-Aged and Older Adults.” *I*(4):489–501.

- Greenhaus, J. H., S. Parasuraman, and W. M. Wormley. 1990. "Effects of Race on Organizational Experience, Job Performance Evaluations, and Career Outcomes." *Academy of Management Journal* 33(1):64–86. doi: 10.2307/256352.
- Gun, Levent, Salih Zeki Imamoglu, Hulya Turkcan, and Huseyin Ince. 2024. "Effect of Digital Transformation on Firm Performance in the Uncertain Environment: Transformational Leadership and Employee Self-Efficacy as Antecedents of Digital Transformation." *Sustainability (Switzerland)* 16(3). doi: 10.3390/su16031200.
- Hair et al. 2010. *Multivariate Data Analysis*.
- Hambrick, Donald C., and Phyliss A. Mason. 1984. "Upper Echelons : Of Reflection The Its Organization as Reflection of Its Top Managers." *Management* 9(2):193–206.
- Hofmans, Joeri, Nicky Dries, and Roland Pepermans. 2008. "The Career Satisfaction Scale: Response Bias among Men and Women." *Journal of Vocational Behavior* 73(3):397–403. doi: 10.1016/j.jvb.2008.08.001.
- Jabeen, Fauzia, and Adrienne A. Isakovic. 2018. "Examining the Impact of Organizational Culture on Trust and Career Satisfaction in the UAE Public Sector: A Competing Values Perspective." *Employee Relations* 40(6):1036–53. doi: 10.1108/ER-02-2017-0038.
- Korankye, Benard. 2020. "Exploring the Mediating Role of Work Engagement, Career Management and Career Satisfaction among Small and Medium Enterprises in

- Ghana.” *International Journal of Management, Accounting and Economics* 7(7):416–34.
- Kristianto, N. A. 2019. “The Effect of Emotional Self-Efficacy on Career Satisfaction With Self-Perceived Employability As a Mediator Variable in Y Generation.” *Russian Journal of Agricultural and Socio-Economic Sciences* 90(6):155–60. doi: 10.18551/rjoas.2019-06.21.
- Kyaw, Win Moe Moe, and Aye Thanda Soe. 2024. “Leadership Styles, Self-Efficacy, and Innovative Work Behaviour of Software Developers.” *The South East Asian Journal of Management* 18(1):105–29. doi: 10.21002/seam.v18i1.1544.
- Lee, Colin I. S. G., Frank A. Bosco, Piers Steel, and Krista L. Uggerslev. 2017. “A MetaBUS-Enabled Meta-Analysis of Career Satisfaction.” *Career Development International* 22(5):565–82. doi: 10.1108/CDI-08-2017-0137.
- Lent, Robert W., Steven B. Brown, and Gail Hackett. 1994. “Toward a Unifying Scct and Academic Interest, Choice and Performance.” *Journal of Vocational Behavior* 45:79–122.
- Lent, Robert W., Antonio M. Lopez, Frederick G. Lopez, and Hung Bin Sheu. 2008. “Social Cognitive Career Theory and the Prediction of Interests and Choice Goals in the Computing Disciplines.” *Journal of Vocational Behavior* 73(1):52–62. doi: 10.1016/j.jvb.2008.01.002.
- Leonardus W. Wasono Mihardjoa, Sasmokoa, Firdaus Alamsyaha and Elidjen. 2019. “The Influence of Digital Leadership on Innovation Management Based on

- Dynamic Capability: Market Orientation as a Moderator Leonardus.” 9:1059–70.
doi: 10.5267/j.msl.2019.3.018.
- Mollah, Md Alamgir, Jae Hyeok Choi, Su Jung Hwang, and Jin Kyo Shin. 2023.
“Exploring a Pathway to Sustainable Organizational Performance of South Korea
in the Digital Age: The Effect of Digital Leadership on IT Capabilities and
Organizational Learning.” *Sustainability (Switzerland)* 15(10).
- Oh, Sunyoung, and Jungmin Pyo. 2023. “Creative Self-Efficacy, Cognitive
Reappraisal, Positive Affect, and Career Satisfaction: A Serial Mediation Model.”
Behavioral Sciences 13(11). doi: 10.3390/bs13110890.
- Raza, Syed Ali, and Sara Qamar Yousufi. 2023. “Transformational Leadership and
Employee’S Career Satisfaction: Role of Psychological Empowerment,
Organisational Commitment, and Emotional Exhaustion.” *Asian Academy of
Management Journal* 28(2):207–38. doi: 10.21315/aamj2023.28.2.8.
- Saputra, Nopriadi, Annisa Putri, Safina Danaswati, and Safira Putri. 2022.
“PENGARUH KEPEMIMPINAN DIGITAL DAN DUKUNGAN
ORGANISASIONAL TERHADAP KEPUASAN DAN KETERLEKATAN
KERJA.” *Journal of Business & Applied Management* 15(2):113. doi:
10.30813/jbam.v15i2.3658.
- Sugiyono, D. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan Tindakan*.
- Sugiyono, D. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*.
- Tigre, Fernanda Bethlem, Carla Curado, and Paulo Lopes Henriques. 2023. “Digital

- Leadership: A Bibliometric Analysis.” *Journal of Leadership and Organizational Studies* 30(1):40–70. doi: 10.1177/15480518221123132.
- Türe, Aysun, and İrfan Akkoç. 2020. “The Mediating Role of Social Support in the Effect of Perceived Organizational Support and Psychological Empowerment on Career Satisfaction in Nurses.” *Perspectives in Psychiatric Care* 56(4):985–93. doi: 10.1111/ppc.12562.
- Vipyana, Budhy, and Tantri Yanuar Rahmat Syah. 2023. “Pengaruh Perceived Organizational Support Terhadap Self Efficacy, Work Engagement Dan Career Satisfaction Pada Pegawai Rumah Sakit Di Jakarta.” *Judicious* 4(1):38–49. doi: 10.37010/jdc.v4i1.1241.
- Wahyu Wasono Mihardjo, Leonardus, and Sasmoko Sasmoko. 2020. “Digital Transformation: Digital Leadership Role in Developing Business Model Innovation Mediated by Co-Creation Strategy for Telecommunication Incumbent Firms.” *Strategy and Behaviors in the Digital Economy*. doi: 10.5772/intechopen.82517.
- Wickramasinghe, Vathsala, and Mayura Jayaweera. 2010. “Impact of Career Plateau and Supervisory Support on Career Satisfaction: A Study in Offshore Outsourced IT Firms in Sri Lanka.” *Career Development International* 15(6):544–61. doi: 10.1108/13620431011084402.
- Zola, Nilma, A. Muri Yusuf, and Firman Firman. 2022. “Konsep Social Cognitive Career Theory.” *JRTI (Jurnal Riset Tindakan Indonesia)* 7(1):24. doi:

10.29210/30031454000.