

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Analisis Data

4.1.1. Karakteristik *Freelancer*

Ketika suatu penelitian, pada tahap awal telah dikumpulkan data dari 188 responden melalui kuesioner yang terdiri atas 40 pernyataan dari 20 indikator. Kuesioner ini digunakan untuk menguji validitas dan reliabilitas setiap item pernyataan. Hasil uji awal menampilkan bahwa suatu sejumlah item terdapat nilai *outer loading* yang rendah, sehingga dianggap tidak valid dan tidak reliabel. Item-item tersebut kemudian dihapus. Setelah penyaringan, kuesioner disebarakan kembali dengan item yang telah tervalidasi. Uji validitas dan reliabilitas perihal ini lanjutan dilakukan memanfaatkan *software Smart-PLS* versi 4.1. Setelah proses reduksi data, jumlah responden yang valid menjadi 169 responden *freelancer*, dengan total 24 item pernyataan yang dinyatakan valid. Penghimpunan data dijalankan dengan melalui *Google Form*, yang diumumkan melalui media sosial seperti *WhatsApp*, *TikTok*, *X (Twitter)*, dan *Instagram*. Penghapusan item dengan *loading factor* rendah dilakukan karena item tersebut dianggap sebagai *outlier* atau tidak sesuai secara statistik.

Setelah dilakukan proses penyaringan dan uji validitas awal, jumlah responden yang valid dalam penelitian ini adalah sebanyak 169 orang *freelancer*. Karakteristik para responden cukup beragam, baik dari segi usia, lama bekerja sebagai *freelancer*, maupun bidang pekerjaan yang mereka geluti. Sebagian besar responden telah memiliki pengalaman bekerja sebagai *freelancer* selama minimal enam bulan, bahkan terdapat pula yang telah menekuni profesi ini selama lebih dari sepuluh tahun. Rentang usia responden bervariasi, mulai dari usia di bawah 25 tahun hingga di atas 50 tahun. Secara profesional, para *freelancer* ini bergerak di berbagai bidang seperti penulisan konten, audit media sosial, pengeditan video, pemrograman, desain grafis, dan sektor digital kreatif lainnya.

Keberagaman karakteristik ini memberikan konteks penting terhadap variabel, yaitu fleksibilitas kerja, kompetensi digital, motivasi kerja, dan produktivitas *freelancer*. Pengalaman kerja yang lebih lama dapat membentuk pola kerja yang lebih disiplin dan stabil, yang berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas serta motivasi kerja yang lebih terarah. Sebaliknya, *freelancer* dengan masa kerja lebih singkat cenderung masih dalam tahap adaptasi, namun sering kali menunjukkan motivasi yang tinggi untuk berkembang. Perbedaan usia juga dapat memengaruhi tingkat penguasaan teknologi digital, di mana *freelancer* yang lebih muda biasanya lebih cepat beradaptasi terhadap perkembangan perangkat dan *platform digital*, sehingga memiliki kompetensi digital yang lebih kuat. Selain itu, variasi dalam bidang pekerjaan menunjukkan bahwa kebutuhan dan penerapan fleksibilitas kerja berbeda-beda, bergantung pada karakteristik tugas dan model kolaborasi masing-masing profesi.

Berikut adalah temuan dari distribusi kuesioner yang dipergunakan peneliti untuk mengumpulkan informasi tentang karakteristik *freelancer* :

1) Jenis Kelamin

Berdasarkan akan Tabel 4.1 terdapat bahwa dari keseluruhan jumlah 188 responden, responden yang berjenis kelamin laki-laki yaitu dengan nilai presentase sebesar 40,96%. Sedangkan untuk responden yang berjenis kelamin perempuan yaitu dengan hasil nilai presentase 59,04%. Sehingga dapat diketahui bahwa jenis kelamin perempuan adalah mayoritas dari responden dalam penelitian ini, yang terdapat laki-laki berada 77 responden dan pada yang perempuan ialah berjumlah 111 responden. Hal ini wajar karena perihal tersebut menunjukkan bahwa rata-rata yang bekerja pada Sektor *Ekonomi Digital* di Indonesia suatu penelitian ini di dominasi oleh perempuan daripada dibandingkan dengan laki-laki, dikarenakan pada intinya dianggap memiliki kelebihan dalam hal ketelitian, kesabaran, dan kemampuan multitasking namun sama halnya dengan laki-laki. Sehingga dalam hal ini berkaitan dengan fleksibilitas kerja dan kompetensi digital terhadap produktivitas *freelancer* melalui motivasi.

Tabel 4. 1 Data Jenis Kelamin Responden

No.	Jenis Kelamin	Responden	Presentase
1	Laki-Laki	77	41,0%
2	Perempuan	111	59,0%
Total		188	100%

Sumber: Olahan Data Primer, (2025)

Dalam hal ini memberikan wawasan penting terkait akan perbedaan dalam fleksibilitas kerja, kompetensi digital, motivasi, dan produktivitas freelancer di antara pekerja lepas pria dan wanita. Mengetahui perbedaan ini memungkinkan organisasi untuk mendukung pengembangan individu dengan cara yang lebih sesuai dengan kebutuhan dan preferensi mereka, sehingga meningkatkan kinerja dan produktivitas secara keseluruhan. Faktor seperti tertentu pada motivasi mempengaruhi performa fleksibilitas kerja, kompetensi digital, motivasi, dan produktivitas perempuan dalam suatu tim pekerja lepas dipengaruhi oleh karakteristik demografis atau profesional dari responden. Mayoritas responden dalam penelitian ini adalah perempuan, yang menunjukkan partisipasi aktif mereka dalam pekerjaan *freelance* di sektor *ekonomi digital*. Hal ini menunjukkan pentingnya memahami peran khusus yang dijalankan perempuan, terutama dalam memanfaatkan fleksibilitas kerja dan kompetensi digital untuk meningkatkan motivasi dan produktivitas *freelancer*. Dengan demikian, rekomendasi yang diberikan perlu mempertimbangkan kebutuhan spesifik perempuan agar strategi peningkatan produktivitas dapat lebih tepat sasaran.

2) Usia

Berdasarkan Tabel 4.2 dapat dilihat bahwa responden berdasarkan usia dibagi menjadi 4 rentang usia. Usia yang kurang dari 25 tahun diisi oleh 95 responden dalam hasil nilai presentase 50,5%. Usia yang kurang dari 25-34 tahun dipenuhi oleh 74 responden dari nilai presentase 39,4%. Usia 35-44 tahun dipenuhi oleh 18 responden dengan nilai presentase 9,6%. Sedangkan, usia 45-54 tahun dipenuhi oleh 1 responden dengan nilai presentase 0,5%. Sehingga, maknanya menurut

responden yang sudah terhimpun didominasi usia pada rentang kurang dari 25-34 tahun yang merupakan pekerja lepas di Sektor Ekonomi Digital di Indonesia.

Tabel 4. 2 Data Usia Responden

No.	Usia	Responden	Presentase
1	< 25 tahun	95	50,5%
2	25 – 34 tahun	74	39,4%
3	35 – 44 tahun	18	9,6%
4.	45 – 54 tahun	1	0,5%
Total		188	100%

Sumber: Olahan Data Primer, (2025)

Usia muda lebih banyak dibutuhkan, dikarenakan dalam hal ini pekerjaan pada *freelance* harus produktif dan membutuhkan kreativitas serta ragam inovasi dari anak-nakan muda yang dibimbing oleh para senior atau biasa disebut sebagai *leader* pada project tertentu dengan klien. Sehingga, perencanaan suatu hal ini lebih menarik dan disukai oleh generasi muda. Oleh karena itu, pada suatu pekerjaan lepas di Sektor *Ekonomi Digital* di Indonesia ini rata-rata yang dalam latar belakang, rumusan masalah, tinjauan pustaka, metodologi penelitian, dan definisi operasional yang relevan. Oleh karena itu, bagian ini menjelaskan temuan penelitian dan menunjukkan apakah hipotesis yang dirumuskan dapat diterima atau tidak.

3) Lama Bekerja

Berdasarkan pada Tabel 4.3 menunjukkan bahwa lama bekerja responden *freelancer* di Sektor Ekonomi Digital di Indonesia adalah selama 1 – 3 tahun sebanyak 81 responden atau 43,1%, untuk <1 tahun memiliki sebanyak 68 responden dengan presentase 36,2%, selain itu selama 4 – 6 tahun dengan responden 33 *freelancer* dalam presentase 17,6%. Untuk >10 tahun dengan responden sebanyak 4 memiliki presentase 2,1%. Sedangkan yang paling sedikit yaitu dengan rentang waktu 7 – 10 tahun sebanyak 2 responden dengan nilai presentase 1,0%. Berdasarkan data responden, menunjukkan bahwa sebagian

besar pekerja lepas telah bekerja di sektor ekonomi digital Indonesia selama 1–3 tahun, sehingga sebagian besar individu yang berpartisipasi dalam penelitian ini juga memiliki latar belakang profesional sekitar 1–3 tahun.

Tabel 4. 3 Data Lama Bekerja Responden

No.	Lama Bekerja (Tahun)	Responden	Presentase
1	< 1 tahun	68	36,2%
2	1 – 3 tahun	81	43,1%
3	4 – 6 tahun	33	17,6%
4	7 – 10 tahun	2	1,0%
5	> 10 tahun	4	2,1%
Total		188	100%

Sumber: Olahan Data Primer, (2025)

Berdasarkan data, mayoritas responden dalam penelitian ini telah bekerja lepas selama 1-3 tiga tahun, yaitu sebanyak 81 orang, atau 43,1% dari total 188 responden. Hal ini menunjukkan bahwa minat terhadap pekerjaan lepas telah meningkat dalam beberapa tahun terakhir, terutama di antara mereka yang sedang mengembangkan kariernya. Rentang waktu 1–3 tahun menunjukkan bahwa para responden telah melewati masa awal adaptasi dan mulai memasuki *fase* pengembangan keterampilan serta perolehan proyek secara lebih konsisten. Fenomena ini juga sejalan dengan perkembangan teknologi digital dan meningkatnya ketersediaan *platform* kerja daring, yang memberikan peluang luas bagi para *freelancer* untuk mengakses pasar kerja secara fleksibel. Dengan demikian, tingginya jumlah responden dalam kategori ini mencerminkan tren pertumbuhan karier *freelance* yang semakin relevan dan diminati dalam struktur ekonomi digital saat ini.

4) Data Bidang Responden

Berdasarkan Tabel 4.4 menunjukkan bahwa persentase posisi di bidang lain adalah 24,4%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini bekerja di bidang yang lain sebagainya dari pekerjaan *freelancer*. Responden

yang berada pada penulisan konten dan video editing ini berjumlah masing-masing 34 responden dengan nilai responden 18,1%, lalu diikuti oleh banyaknya bidang audit media sosial berjumlah 30 responden dengan nilai presentase 16,0%. Bidang desain grafis dengan jumlah responden 29 dalam nilai presentase 15,4% dan bidang pemrograman jumlah responden 15 dengan nilai yang ada pada hasil presentase 8,0%.

Tabel 4. 4 Data Bidang Responden

No.	Bidang	Responden	Presentase
1	Penulisan Konten	34	18,1%
2	Audit Media Sosial	30	16,0%
3	Video Editing	34	18,1%
4	Pemrograman	15	8,0%
5	Desain Grafis	29	15,4%
6	Dan Lain Sebagainya	46	24,4%
Total		188	100%

Sumber: Olahan Data Primer, (2025)

Hal ini mungkin terjadi karena banyaknya pekerja lepas ataupun responden dengan bekerja untuk klien yang memiliki keterampilan baik dan lebih dominan pada tingkat posisi bidang lain sebagainya. Secara keseluruhan, data ini menunjukkan bahwa bidang pekerjaan *freelancer* sangat beragam, dengan dominasi pada bidang kreatif dan digital. Hal ini selaras dengan perkembangan kebutuhan pasar terhadap konten dan layanan digital di era ekonomi kreatif saat ini. Saling terkait akan produktivitas *freelancer* memerlukan fleksibilitas kerja dan kompetensi digital yang tinggi untuk mencapai target yang diharapkan klien dan pemahaman kompetensi digital dalam menjalankan prosedur bekerja untuk motivasi dan kemampuan tingkat dalam mengelola produktivitas pekerja lepas

4.2. Analisis Deskriptif Variabel

Analisis statistik deskriptif ini dimaksudkan untuk memberikan informasi mengenai hasil tanggapan responden terhadap setiap pernyataan yang menjadi

instrumen penelitian ini. Dalam penelitian ini, ada 4 (empat) variabel yang diteliti, yaitu: Fleksibilitas Kerja, Kompetensi Digital, Motivasi kerja, dan Produktivitas *Freelancer*. Pada suatu analisis deskriptif ini menjelaskan distribusi keempat variabel. Melalui penyebaran kuesioner secara *online*, data yang diperoleh akan dianalisa secara deskriptif untuk mengetahui apakah ada nilai rata-rata, nilai minimum, nilai maksimum, dan nilai standar deviasi berdasarkan variabel yang dibuat.

Berdasarkan analisis standar deviasi, nilai yang mendekati 0 (nol) menunjukkan bahwa respons responden yang terkumpul memiliki karakteristik yang homogen (tidak bervariasi). Jika nilainya tidak mendekati 0 (nol), respons bersifat heterogen (bervariasi). Nilai rata-rata dihitung dengan memeriksa angka-angka individual dari setiap indikator variabel dan menjelaskannya Hair *et al.*, (2020).

4.2.1. Variabel Fleksibilitas Kerja

Tabel 4. 5 Data Statistik Deskriptif Variabel Fleksibilitas Kerja

	Mean	Min	Max	Standard Deviation
FK1.1	4.266	2	5	0.718
FK1.2	4.320	1	5	0.733
FK1.3	4.249	2	5	0.703
FK1.4	4.207	2	5	0.761
FK1.5	4.207	3	5	0.696
FK1.6	4.237	1	5	0.809

Sumber: Olahan Data Primer, (2025)

Berdasarkan data pada Tabel 4.5 menunjukkan bahwa nilai standar deviasi Fleksibilitas Kerja tidak mendekati angka 0 (nol) dengan nilai 0.718 untuk item indikator FK1.1, “Saya dapat mengatur jam kerja saya sendiri sesuai dengan kebutuhan pribadi.” 0.733 untuk item indikator FK1.2, “Saya merasa bebas untuk memilih waktu kerja yang paling produktif bagi saya.” 0.703 untuk item indikator FK1.3, “Saya dapat menyesuaikan waktu penyelesaian tugas sesuai dengan batas waktu yang diberikan.” 0.761 untuk item indikator FK1.4, “Saya merasa nyaman

mengubah jadwal kerja jika diperlukan.” 0.696 untuk item indikator FK1.5, “Saya dapat bekerja dari lokasi pilihan saya.” 0.809 untuk item indikator FK1.6, “Saya merasa tidak terikat pada satu tempat kerja.” Hal ini mengindikasikan bahwa selain waktu, lokasi kerja juga dianggap fleksibel oleh sebagian besar *freelancer*. Namun, perlu diperhatikan bahwa persepsi tentang keterikatan lokasi kerja ini berbeda antar individu, karena beberapa *freelancer* memilih untuk bekerja di tempat yang sama secara konsisten, seperti rumah, sementara yang lain lebih suka berpindah-pindah lokasi sesuai kebutuhan dan kenyamanan. Hasil ini menunjukkan bahwa jawaban terhadap pernyataan individu pada variabel fleksibilitas kerja bersifat heterogen (bervariasi).

Suatu nilai rata-rata pada variabel fleksibilitas kerja ialah sebesar 4.266 untuk item indikator FK1.1, 4.320 pada suatu item indikator FK1.2, 4.249 item indikator FK1.3, 4.207 item indikator FK1.4, 4.207 item indikator FK1.5, 4.237 untuk item indikator FK1.6 dimana indikatornya lebih besar menunjukkan bahwa fleksibilitas kerja berjalan dengan baik dan memudahkan pekerja lepas dalam bekerja dengan klien. Hasil ini menunjukkan bahwa banyak responden yang memilih opsi jawaban 3 dan 4. Artinya responden setuju dan sangat setuju dengan pernyataan bahwa fleksibilitas bekerja dengan klien di sektor ekonomi digital di Indonesia dapat membuat *freelancer* semakin beradaptasi dengan nyaman melakukan pekerjaan di manapun tersebut. Adanya pekerja lepas di klien dengan menciptakan fleksibilitas kerja yang baik akan mampu untuk meningkatkan pencapaian dari klien sebagaimana dilaksanakan dengan sesuai.

4.2.2. Variabel Kompetensi Digital

Tabel 4. 6 Data Statistik Deskriptif Variabel Kompetensi Digital

	Mean	Min	Max	<i>Standard Deviation</i>
KD2.1	4.254	2	5	0.680
KD2.2	4.225	2	5	0.744
KD2.3	4.231	1	5	0.761
KD2.4	4.225	2	5	0.744
KD2.5	4.296	3	5	0.710

KD2.6	4.225	3	5	0.703
KD2.7	4.243	2	5	0.734
KD2.8	4.231	2	5	0.730
KD2.9	4.290	3	5	0.725
KD2.10	4.219	3	5	0.709

Sumber: Olahan Data Primer, (2025)

Merujuk pada data yang disajikan dalam Tabel 4. 6, terlihat bahwa nilai standar deviasi untuk indikator kedisiplinan sebesar 0,680, yang menunjukkan bahwa data tersebut tidak memiliki penyebaran yang sangat kecil atau tidak mendekati 0 (nol) KD2.1, “Saya memiliki akses baik terhadap perangkat teknologi yang diperlukan untuk pekerjaan saya.” 0.744 untuk item indikator KD2.2, “Saya dapat dengan mudah mengakses informasi relevan untuk pekerjaan saya.” 0.761 untuk item indikator KD2.3, “Saya merasa percaya diri menggunakan berbagai aplikasi digital untuk menyelesaikan tugas.” 0.744 untuk item indikator KD2.4, “Saya secara rutin menggunakan teknologi digital meningkatkan efisiensi kerja saya.” 0.710 untuk item indikator KD2.5, “Saya memiliki kemampuan membuat aplikasi mendukung pekerjaan saya.” 0.703 untuk item indikator KD2.6, “Saya sering terlibat dalam pengembangan aplikasi relevan dengan bidang pekerjaan saya.” 0.734 untuk item indikator KD2.7, “Saya mampu membuat konten digital yang berkualitas.” 0.730 untuk item indikator KD2.8, “Saya merasa nyaman menciptakan produk digital yang memenuhi kebutuhan klien.” 0.725 untuk item indikator KD2.9, “Saya dapat berkomunikasi efektif dengan klien maupun rekan kerja melalui platform digital.” 0.709 untuk item indikator KD2.10, “Saya merasa mampu menggunakan alat komunikasi digital menyampaikan ide dengan jelas.”. Hasil ini menunjukkan bahwa jawaban pada masing-masing item variabel kompetensi digital memiliki jawaban yang heterogen (bervariasi).

Selain itu, nilai rata-rata untuk variabel kompetensi digital adalah 4.254 untuk elemen indikator KD2.1 dan 4.225 untuk elemen indikator KD2.2, 4.231 untuk item indikator KD2.3, 4.225 untuk item indikator KD2.4, 4.296 untuk item indikator KD2.5, 4.225 untuk item indikator KD2.6, 4.243 untuk item indikator

KD2.7, 4.231 untuk item indikator KD2.8, 4.290 untuk item indikator KD2.9, 4.219 untuk item indikator KD2.10. Hasil ini mengindikasikan bahwa mayoritas responden memberikan jawaban pada skala 3 dan 4, yang merefleksikan tingkat persetujuan dan sangat setuju terhadap penerapan kompetensi digital pada klien sebagai upaya untuk meningkatkan kompetensi digital para pekerja lepas.

4.2.3. Variabel Mediasi Motivasi Kerja

Tabel 4. 7 Data Statistik Deskriptif Variabel Motivasi Kerja

	Mean	Min	Max	Standard Deviation
MK.1	4.213	1	5	0.698
MK.2	4.290	2	5	0.619
MK.3	4.272	2	5	0.659
MK.4	4.533	3	5	0.533
MK.5	4.189	2	5	0.688
MK.6	4.266	2	5	0.657
MK.7	4.296	2	5	0.649
MK.8	4.503	3	5	0.587
MK.9	4.243	3	5	0.693
MK.10	4.538	3	5	0.565
MK.11	4.183	3	5	0.685
MK.12	4.178	3	5	0.637

Sumber: Olahan Data Primer, (2025)

Berdasarkan data pada Tabel 4.7, dapat dilihat bahwa nilai standar deviasi variabel motivasi tidak mendekati angka 0 (nol) dengan nilai 0.698 untuk item indikator MK.1, “Saya memiliki dorongan internal kuat mencapai tujuan dalam pekerjaan saya.” 0.619 untuk item indikator MK.2, “Saya merasa termotivasi terus berkembang maju dalam bidang saya.” 0.659 untuk item indikator MK.3, “Saya memiliki kemauan tinggi menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan.” 0.533 untuk item indikator MK.4, “Saya berusaha keras mencapai hasil terbaik dalam setiap proyek yang saya kerjakan.” 0.688 untuk item indikator MK.5, “Saya berkomitmen mengembangkan keahlian yang diperlukan dalam pekerjaan saya.” 0.657 untuk item indikator MK.6, “Saya aktif mencari peluang untuk meningkatkan keahlian profesional saya.” 0.649 untuk item indikator MK.7,

“Saya merasa bertanggung jawab atas hasil kerja saya.” 0.587 untuk item indikator MK.8, “Saya selalu berusaha untuk memenuhi komitmen maupun batas waktu yang telah ditetapkan.” 0.693 untuk item indikator MK.9, “Saya merasa memiliki kewajiban memberikan hasil kerja berkualitas kepada klien.” 0.565 untuk item indikator MK.10, “Saya berusaha untuk memenuhi ekspektasi yang ditetapkan dalam setiap proyek.” 0.685 untuk item indikator MK.11, “Saya memiliki tujuan yang jelas dalam karir *freelance* saya.” 0.637 untuk item indikator MK.12, “Saya secara aktif merencanakan langkah-langkah mencapai tujuan profesional saya.”. Hasil temuan ini menunjukkan bahwa respons terhadap setiap item pernyataan pada variabel motivasi bersifat heterogen, yang berarti bahwa terdapat bervariasi dalam jawaban yang diberikan oleh responden.

Kemudian, untuk nilai rata-rata pada variabel motivasi kerja adalah sebesar 4.213 untuk item indikator MK.1, 4.290 untuk item indikator MK.2, 4.272 untuk item indikator MK.3, 4.533 untuk item indikator MK.4, 4.189 untuk item indikator MK.5, 4.266 untuk item indikator MK.6, 0.649 untuk item indikator MK.7, 4.296 untuk item indikator MK.8, 4.243 untuk item indikator MK.9, 4.538 untuk item indikator MK.10, 4.183 untuk item indikator MK.11, 4.178 untuk item indikator MK.12. Hasil temuan ini mengindikasikan bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan pada skala nilai 3 dan 4, yang mencerminkan tingkat persetujuan dan persetujuan tinggi terhadap adanya upaya pemberian motivasi kerja kepada klien dengan membuat pekerja lepas semakin bersemangat dan terus berkembang akan keterampilan yang berada menciptakan dan meningkatkan motivasi kerja *freelancer*.

4.2.4. Variabel Produktivitas *Freelancer*

Tabel 4. 8 Data Statistik Deskriptif Variabel Produktivitas *Freelancer*

	Mean	Min	Max	Standard Deviation
PF.1	4.402	3	5	0.579
PF.2	4.112	1	5	0.666
PF.3	4.355	2	5	0.619
PF.4	4.136	3	5	0.605

PF.5	4.260	3	5	0.618
PF.6	4.225	3	5	0.632
PF.7	4.396	3	5	0.588
PF.8	4.260	2	5	0.618
PF.9	4.272	2	5	0.728
PF.10	4.320	1	5	0.733
PF.11	4.331	1	5	0.711
PF.12	4.166	2	5	0.659

Sumber: Olahan Data Primer, (2025)

Mengacu data pada Tabel 4.8, dapat dilihat bahwa nilai standar deviasi variabel produktibilitas kerja tidak mendekati angka 0 (nol) dengan nilai 0.579 untuk item indikator PF.1, “Saya merasa mampu menyelesaikan tugas-tugas diberikan dengan baik.” 0.666 untuk item indikator PF.2, “Saya memiliki kemampuan diperlukan menyelesaikan pekerjaan efisien.” 0.619 untuk item indikator PF.3, “Saya selalu mencari cara untuk meningkatkan hasil kerja saya.” 0.605 untuk item indikator PF.4, “Saya merasa hasil kerja saya semakin baik seiring berjalannya waktu.” 0.618 untuk item indikator PF.5, “Saya memiliki etika kerja tinggi berusaha melakukan yang terbaik.” 0.632 untuk item indikator PF.6, “Saya merasa bangga dengan pekerjaan saya lakukan.” 0.588 untuk item indikator PF.7, “Saya berkomitmen untuk terus mengembangkan diri dalam bidang saya geluti.” 0.618 untuk item indikator PF.8, “Saya aktif mencari umpan balik meningkatkan kualitas kerja saya.” 0.728 untuk item indikator PF.9, “Saya selalu berusaha memberikan hasil kerja berkualitas tinggi.” 0.733 untuk item indikator PF.10, “Saya memperhatikan detail dalam setiap pekerjaan saya lakukan.” 0.711 untuk item indikator PF.11, “Saya dapat menyelesaikan tugas dalam waktu lebih singkat tanpa mengorbankan kualitas.” 0.659 untuk item indikator PF.12, “Saya menggunakan waktu maupun sumber daya efisien dalam pekerjaan saya.”. Hasil ini mengindikasikan bahwa respons responden terhadap setiap item pernyataan pada variabel produktivitas *freelancer* menunjukkan tingkat heterogen (bervariasi) yang tinggi, sehingga mencerminkan adanya keragaman dalam pandangan atau penilaian yang diberikan.

Kemudian, untuk nilai *mean* atau nilai rata-rata pada variabel produktivitas *freelancer* adalah sebesar 4.402 untuk item indikator PF.1, 4.112 untuk item indikator PF.2, 4.355 untuk item indikator PF.3, 4.136 untuk item indikator PF.4, 4.260 untuk item indikator PF.5, 4.225 untuk item indikator PF.6, 4.396 untuk item indikator PF.7, 4.260 untuk item indikator PF.8, 4.272 untuk item indikator PF.9, 4.320 untuk item indikator PF.10, 4.331 untuk item indikator PF.11, 4.166 untuk item indikator PF.12. Hasil Temuan ini menunjukkan bahwa mayoritas responden memberikan tanggapan pada skala 3 dan 4, yang mengindikasikan bahwa mereka setuju dan sangat setuju terhadap pelaksanaan produktivitas oleh para *freelancer* pada Sektor Ekonomi Digital di Indonesia, karena dengan adanya suatu produktivitas *freelancer* yang tinggi akan dapat memberikan berbagai manfaat, baik bagi klien maupun *freelancer* itu sendiri.

4.3. Analisis Inferensial

Analisis inferensial dalam penelitian ini menggunakan metode *Structural Equation Modeling* (SEM) berbasis *Partial Least Square* (PLS), yang melibatkan dua tahap evaluasi utama, yaitu *outer model* dan *inner model*. Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan perangkat lunak *SmartPLS* versi 4.1.

4.3.1 Analisis Outer Model (Measurement Model)

Dalam evaluasi ini dilakukan untuk menilai validitas dan reliabilitas model. Pengujian terhadap model pengukuran bertujuan untuk menentukan spesifikasi hubungan antara variabel laten dengan indikator-indikatornya. Dalam konteks ini, pengujian meliputi validitas konvergen, validitas diskriminan, serta reliabilitas konstruk.

1. Validitas Konvergen (Convegeren Validity)

Pengevaluasian validitas konvergen ini dapat dilakukan dengan menguji *outer loading* untuk indikator konstruk dan *Average Variance Extracted* (AVE). Nilai *loading factor* sebesar 0,7 menjadi batas minimal untuk menyatakan suatu indikator valid dalam mengukur variabel laten. Indikator dengan nilai *loading*

factor di bawah 0,7 dianggap tidak valid dan perlu dieliminasi dari model karena tidak cukup representatif untuk merefleksikan konstruk variabel laten tersebut.

Setelah dilakukan pengujian menggunakan *SmartPLS* pada *outer model*, nilai *outer loading* untuk indikator FK1.6 tercatat sebesar 0,602, KD2.2 adalah 0.654, KD2.3 adalah 0.693, KD2.8 adalah 0.672, MK.1 adalah 0.646, MK.4 adalah 0.684, MK.6 adalah 0.648, MK.8 adalah 0.646, MK.10 adalah 0.618, MK.11 adalah 0.679, PF.1. adalah 0.603, PF.3 adalah 0.658, PF.5 adalah 0.682, PF.7 adalah 0.639, PF.10 adalah 0.626, PF.11 adalah 0.582. Oleh karena itu, indikator tersebut akan dieliminasi dan tidak digunakan dalam pengukuran variabel FK1, KD2, MK, dan PF. Setelah eliminasi indikator tersebut, pengujian ulang terhadap model pengukuran konstruk dilakukan untuk memastikan keakuratan model.

Bahwa indikator indikator FK1.6 adalah 0.602, KD2.2 adalah 0.654, KD2.3 adalah 0.693, KD2.8 adalah 0.672, MK.1 adalah 0.646, MK.4 adalah 0.684, MK.6 adalah 0.648, MK.8 adalah 0.646, MK.10 adalah 0.618, MK.11 adalah 0.679, PF.1. adalah 0.603, PF.3 adalah 0.658, PF.5 adalah 0.682, PF.7 adalah 0.639, PF.10 adalah 0.626, PF.11 adalah 0.582 dilakukan penghapusan karena dibawah 0.7 dan berpengaruh ke nilai AVE. Indikator KD2.3 memiliki nilai *loading factor* sebesar 0,693, yang hampir memenuhi kriteria dengan nilai >0.6 . Namun, indikator ini tetap harus dieliminasi karena dapat memengaruhi nilai Average Variance Extracted (AVE). Nilai AVE yang terlalu rendah menunjukkan validitas konvergen yang tidak memadai, sehingga penghapusan indikator tersebut diperlukan untuk meningkatkan keabsahan model.

Setelah dilakukan pengujian ulang dengan mengeliminasi indikator-indikator yang tidak memenuhi kriteria validitas, nilai *loading factor* pada setiap indikator yang tersisa telah memenuhi batas minimal sebesar 0.7. Hal ini menunjukkan bahwa indikator-indikator tersebut valid dan dapat diandalkan untuk mengukur variabel laten yang bersangkutan. Rincian indikator yang dinyatakan valid dan layak digunakan dalam model pengukuran dapat dilihat pada Tabel 4.9.

Tabel 4. 9 Hasil *Loading Factor*

<i>Outer Loading</i>	Fleksibilitas Kerja (FK1)	Kompeteni Digital (KD2)	Produktivitas <i>Freelancer</i> (PF)	Motivasi Kerja (MK)
FK1.1	0.819			
FK1.2	0.765			
FK1.3	0.782			
FK1.4	0.726			
FK1.5	0.724			
KD2.1		0.708		
KD2.10		0.806		
KD2.4		0.731		
KD2.5		0.789		
KD2.6		0.802		
KD2.7		0.712		
KD2.9		0.794		
MK.12			0.736	
MK.2			0.750	
MK.3			0.792	
MK.5			0.757	
MK.7			0.845	
MK.9			0.791	
PF.12				0.839
PF.2				0.791
PF.4				0.755
PF.6				0.748
PF.8				0.813
PF.9				0.718

Sumber: Olahan Data Primer, (2025)

Tabel 4.9 menggambarkan bahwa semua dalam nilai pada *loading factor* berada di 0.70. Hal ini berarti kriteria validitas untuk variabel fleksibilitas kerja, kompetensi digital, motivasi kerja dan produktivitas *freelancer* telah terpenuhi. Sehingga, disimpulkan bahwasanya indikator-indikator untuk pernyataan FK1.1, KD2.10, MK.7, dan PF.12 memberikan kontribusi yang signifikan terhadap pengukuran konstruksya masing-masing, karena memiliki nilai faktor yang tinggi.

Selanjutnya, analisis validitas konvergen dilakukan setelah pengujian *loading factor* dengan menggunakan uji *Average Variance Extracted (AVE)*. Pengukuran AVE bertujuan untuk menilai validitas konvergen suatu konstruk, di mana nilai AVE yang memenuhi kriteria harus lebih besar dari 0.50, dinyatakan valid.

Tabel 4. 10 Hasil *Average variance Extrancted (AVE)*

	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>
Fleksibilitas Kerja (FK1)	0.584
Kompetensi Digital (KD2)	0.584
Motivasi Kerja (MK)	0.607
Produktivitas Freelancer (PF)	0.606

Sumber: Olahan Data Primer, (2025)

Hasil perihal ini menunjukkan bahwa dalam setiap konstruk nilai AVE pada variabel Fleksibilitas Kerja, Kompetensi Digital, Motivasi Kerja dan Produktivitas *FreelancerI*. Masing-masing sebesar 0.584, 0.584, 0.607, dan 0.606 berada di atas 0.50 dapat nyatakan valid secara konvegeren.

2. Validitas Diskriminan (*Discriminant Validity*)

Menurut Hair et al., (2021) pengukuran ini bertujuan untuk menentukan sejauh mana sebuah konstruk secara empiris berbeda dari konstruk lain dalam model struktural. Validitas diskriminan dari indikator dapat diuji melalui nilai *cross loading*, di mana setiap indikator diharuskan memiliki nilai yang lebih besar dari 0.7.

Tabel 4. 11 Hasil Nilai *Cross Loadings*

	Fleksibilitas Kerja (FK1)	Kompeteni Digital (KD2)	Produktivitas Freelancer (PF)	Motivasi Kerja (MK)
FK1.1	0.819	0.321	0.596	0.707

FK1.2	0.765	0.276	0.511	0.550
FK1.3	0.782	0.209	0.469	0.579
FK1.4	0.726	0.235	0.444	0.532
FK1.5	0.724	0.245	0.431	0.488
KD2.1	0.268	0.708	0.488	0.417
KD2.10	0.254	0.806	0.427	0.396
KD2.4	0.305	0.731	0.488	0.494
KD2.5	0.216	0.789	0.389	0.401
KD2.6	0.252	0.802	0.432	0.399
KD2.7	0.285	0.712	0.434	0.378
KD2.9	0.220	0.794	0.386	0.401
MK.12	0.517	0.479	0.736	0.576
MK.2	0.533	0.438	0.750	0.557
MK.3	0.436	0.401	0.792	0.587
MK.5	0.527	0.424	0.757	0.586
MK.7	0.502	0.51	0.845	0.597
MK.9	0.510	0.429	0.791	0.592
PF.12	0.554	0.449	0.577	0.839
PF.2	0.544	0.374	0.569	0.791
PF.4	0.494	0.466	0.542	0.755
PF.6	0.509	0.461	0.571	0.748
PF.8	0.562	0.45	0.589	0.813
PF.9	0.800	0.353	0.622	0.718

Sumber: Olahan Data Primer, (2025)

Hasil tersebut mengindikasikan tidak adanya korelasi yang tinggi antar konstruk yang berbeda dalam pengukuran, sehingga dapat disimpulkan bahwa konstruk tersebut memiliki validitas diskriminan yang baik.

4.3.1.1 Uji Reliabilitas

Menurut Hair *et al.* (2021) uji reliabilitas bertujuan untuk mengevaluasi konsistensi internal dari sekumpulan indikator yang digunakan untuk mengukur suatu konstruk. Sebagai aturan praktis, nilai *Composite Reliability* yang baik adalah di atas 0.7, sehingga penggunaan *Composite Reliability* sangat direkomendasikan dalam menilai reliabilitas konstruk.

1. Cronbach's Alpha

Tabel 4. 12 Hasil Cronbach's Alpha

	<i>Cronbach's Alpha</i>
Fleksibilitas Kerja (FK1)	0.822
Kompetensi Digital (KD2)	0.881
Motivasi Kerja (MK)	0.870
Produktivitas Freelancer (PF)	0.870

Sumber: Olahan Data Primer, (2025)

Berdasarkan data yang tercantum pada tabel 4.12, nilai *Cronbach's Alpha* untuk seluruh variabel menunjukkan angka di atas 0.7. Hal ini mengindikasikan bahwa masing-masing variabel dalam penelitian ini memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi dan telah memenuhi kriteria uji reliabilitas.

2. Composite Reliability

Tabel 4. 13 Hasil Composite Reliability (rho_c)

	<i>Composite Reliability</i>
Fleksibilitas Kerja (FK1)	0.875
Kompetensi Digital (KD2)	0.907
Motivasi Kerja (MK)	0.903
Produktivitas Freelancer (PF)	0.902

Sumber: Olahan Data Primer, (2024)

Berdasarkan hasil pada tabel 4.13, menunjukkan bahwa nilai Composite Reliability pada seluruh variabel berada di atas ambang batas 0.7. Hal ini mengonfirmasi bahwa masing-masing variabel memiliki tingkat reliabilitas yang memadai dan telah memenuhi persyaratan dalam uji reliabilitas.

Uji reliabilitas bertujuan untuk menilai konsistensi suatu konstruk sehingga dapat ditentukan apakah konstruk tersebut reliabel atau tidak. Dalam pengujian ini, ambang batas *Composite Reliability* ditetapkan sebesar 0.7, sementara skor *Cronbach's Alpha* cenderung lebih rendah dari nilai *Composite*

Reliability. Dengan demikian, konstruk yang diuji dapat dianggap memiliki tingkat reliabilitas yang memadai.

4.3.2 Analisis Inner Model (Structural Model)

Setelah memperoleh hasil analisis *outer model* yang telah memenuhi kriteria, tahap selanjutnya adalah melakukan pengujian *inner model*. Pengujian ini bertujuan untuk melihat hubungan kausal antar variabel laten melalui analisis *R-square* dan *Q-square* pada variabel dependen, serta uji signifikansi antar variabel dengan metode *bootstrapping*.

1. Analisis *R-square*

Menurut Hair *et al.* (2021), Nilai *R-square* ialah suatu koefisien determinasi pada konstruk endogen. Kriteria nilai *R-square* sebesar 0,75 (kuat), 0,50 (moderat), dan 0,25 (lemah), dapat menjelaskan perbedaan dalam variabel dependen. Nilai *R-square* pada temuan ini dapat dilihat pada tabel 4.14 di bawah ini.

Tabel 4. 14 Hasil Nilai *R-square*

	<i>R-square</i>	<i>R-square adjusted</i>
Motivasi Kerja (MK)	0.562	0.557
Produktivitas <i>Freelancer</i> (PF)	0.712	0.706

Sumber: Olahan Data Primer, (2025)

Pada temuan hasil ini, peneliti menerapkan dua variabel yang dapat dipengaruhi, yaitu Motivasi Kerja dan Produktivitas *Freelancer*. Variabel motivasi kerja merupakan variabel yang dapat dipengaruhi oleh variabel fleksibilitas kerja, dapat dilihat pada tabel 4.14 terdapat hasil untuk nilai *R-square* bagi variabel motivasi kerja sebesar 0.562 yang dimana pengaruh dari variabel fleksibilitas kerja terhadap motivasi ialah sebesar 56% maka termasuk dalam kriteria yang mempengaruhi kedalam kriteria moderat. Variabel produktivitas *freelancer* sebesar 0.712 terdapat pengaruh dari variabel fleksibilitas kerja dan kompetensi digital terhadap produktivitas *freelancer* melalui motivasi ialah sebesar 71% perihal ini termasuk kedalam kriteria yang kuat.

2. Analisis *F-square*

F-square digunakan untuk mengukur besarnya efek suatu variabel laten terhadap variabel laten lainnya. Interpretasi nilai *f-square* diklasifikasikan ke dalam tiga kategori, yaitu sebesar 0.35 untuk efek besar, 0.15 untuk efek sedang, dan 0.02 untuk efek kecil.

Tabel 4. 15 Hasil Nilai *F-Square*

	Fleksibilitas Kerja (FK1)	Kompetensi Digital (KD2)	Motivasi Kerja (MK)	Produktivitas Freelancer (PF)
Fleksibilitas Kerja (FK1)			0.530	0.459
Kompetensi Digital (KD2)			0.325	0.088
Motivasi Kerja (MK)				0.162
Produktivitas Freelancer (PF)				

Sumber: Olahan Data Primer, (2025)

Pada hasil temuan penelitian ini fleksibilitas kerja berpengaruh terhadap produktivitas *freelancer* dengan nilai *F-square* 0.459 sehingga variabel tersebut masuk ke dalam kriteria besar. Variabel kompetensi digital memiliki pengaruh terhadap produktivitas *freelancer* dengan nilai *F-square* sebesar 0.088, yang dikategorikan sebagai pengaruh kecil sesuai dengan kriteria interpretasi efek. Variabel motivasi kerja memberikan pengaruh terhadap produktivitas *freelancer* dengan nilai *F-square* sebesar 0.162, yang termasuk dalam kategori pengaruh sedang berdasarkan kriteria interpretasi efek. Variabel fleksibilitas kerja memiliki pengaruh terhadap motivasi dengan nilai *F-square* 0.530 yang dimana variabel tersebut termasuk ke dalam kriteria besar, dan variabel kompetensi digital memiliki pengaruh terhadap motivasi dengan nilai *F-square* 0.325 yang dimana variabel tersebut termasuk ke dalam kriteria sedang.

3. Analisis *Q-square*

Nilai *Q-square* digunakan untuk mengukur kemampuan prediktif model. Apabila nilai *Q-square* > 0 , maka model memiliki kemampuan prediktif (*predictive relevance*), sedangkan nilai *Q-square* < 0 menunjukkan bahwa model tidak memiliki nilai prediktif yang memadai. Nilai *Q-square* dalam penelitian ini disajikan pada Tabel 4.16 berikut.

Tabel 4. 16 Hasil Nilai *Q-square*

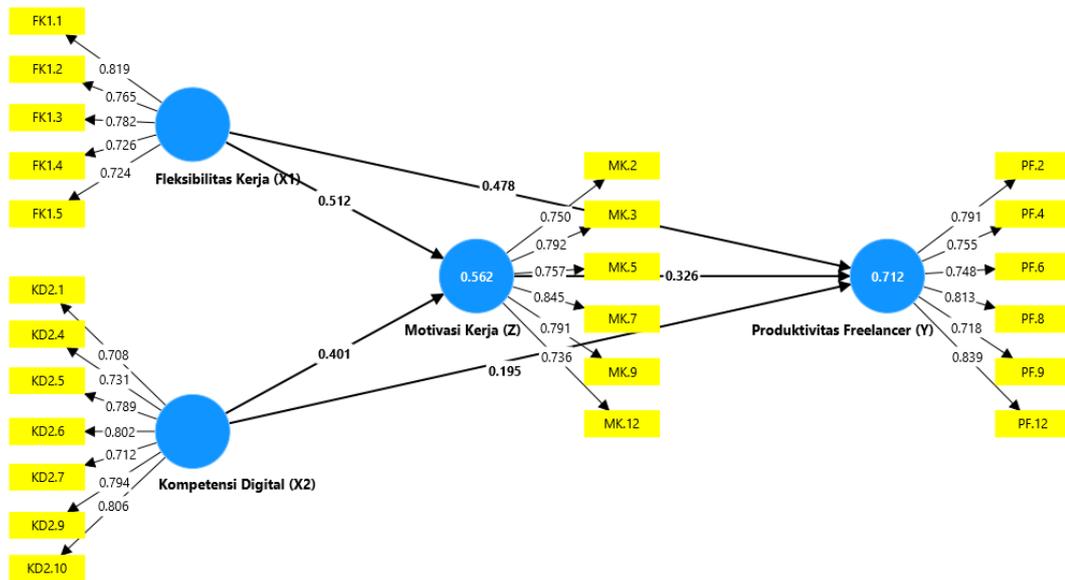
	<i>Q²predict</i>
Motivasi Kerja (MK)	0.550
Produktivitas <i>Freelancer</i> (PF)	0.654

Sumber: Olahan Data Primer, (2025)

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan dua variabel yang dapat dipengaruhi, yaitu Motivasi Kerja dan Produktivitas *Freelancer*. Variabel motivasi kerja adalah variabel yang dapat dipengaruhi oleh variabel fleksibilitas kerja, dapat dilihat pada tabel 4.16 terdapat hasil untuk nilai *Q-square* bagi variabel motivasi kerja sebesar 0.550 yang dimana pengaruh dari variabel fleksibilitas kerja dan kompetensi digital terhadap motivasi ialah sebesar 55% kemudian masuk dalam kriteria mempengaruhi termasuk kedalam kriteria kuat. Variabel produktivitas *freelancer* sebesar 0.654 terdapat pengaruh dari variabel fleksibilitas kerja dan kompetensi digital terhadap produktivitas *freelancer* melalui motivasi kerja ialah sebesar 65,4% termasuk kedalam kriteria kuat.

4.4. Pengujian Hipotesis

Gambar 4. 1 Hasil Model Penelitian



Sumber: Olahan Data Primer, (2025)

Berdasarkan Gambar 4.1 pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan mengacu pada nilai *t-statistik* dan nilai probabilitas (*p-value*). Pengujian dilakukan pada tingkat signifikansi sebesar 5% ($\alpha = 0.05$), di mana hipotesis dinyatakan signifikan apabila nilai $p < 0.05$ dan nilai *t-statistik* lebih besar dari 1.96. Dengan demikian, hipotesis diterima jika *t-statistik* > 1.96 , sedangkan hipotesis ditolak apabila nilai *t-statistik* < 1.96 .

Tabel 4. 17 Pengujian Hipotesis

	<i>Original Sample (O)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standard Deviation (STDEV)</i>	<i>T Statistics (O/STDEV)</i>	<i>P Values</i>	<i>Hasil</i>
Fleksibilitas Kerja (FK1) -> Motivasi Kerja (MK)	0.512	0.511	0.053	9.681	0.000	Signifikan
Fleksibilitas Kerja (FK1) -> Produktivitas Freelancer (PF)	0.478	0.481	0.045	10.744	0.000	Signifikan
Kompetensi Digital (KD2) -> Motivasi Kerja (MK)	0.401	0.402	0.052	7.678	0.000	Signifikan
Kompetensi Digital (KD2) -> Produktivitas Freelancer (PF)	0.195	0.194	0.060	3.234	0.001	Signifikan
Motivasi Kerja (MK) -> Produktivitas Freelancer (PF)	0.326	0.324	0.060	5.442	0.000	Signifikan

Produktivitas Freelancer (PF) Fleksibilitas Kerja (FK1) -> Motivasi Kerja (MK) -> Produktivitas Freelancer (PF)	0.167	0.165	0.034	4.910	0.000	Signifikan
Produktivitas Freelancer (PF) Kompetensi Digital (KD2) -> Motivasi Kerja (MK) -> Produktivitas Freelancer (PF)	0.131	0.130	0.031	4.253	0.000	Signifikan

Sumber: Olahan Data Primer, (2025)

Berdasarkan data yang disajikan pada Tabel 4.17, dapat disimpulkan bahwa hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini menunjukkan temuan-temuan sebagai berikut:

a. Fleksibilitas Kerja terhadap Produktivitas *Freelancer*

Hasil pengujian hipotesis dari fleksibilitas kerja terhadap produktivitas *freelancer* memiliki nilai *P-Values* sebesar 0.000 serta *T-Statistics* 10.744 ataupun nilai ini memiliki *P-Values* <0.05 serta *T-Statistic* >1,96. *Path Coefisien* atau *Original Sample* memiliki nilai sebesar 0.478 yang menandakan bahwa memiliki pengaruh positif. Hasil dari temuan perihal ini memiliki suatu makna bahwa fleksibilitas kerja terhadap produktivitas *freelancer* atau signifikan. Nilai original sampel tersebut, dapat diketahui bahwa setiap peningkatan dalam fleksibilitas kerja akan menimbulkan kenaikan pada variabel produktivitas *freelancer* sebesar nilai original sampelnya yakni 0.478.

b. Kompetensi Digital terhadap Produktivitas *Freelancer*

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa kompetensi digital berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas *freelancer*, dengan nilai *P-value* sebesar 0.001 dan *T-statistik* sebesar 3.234. Nilai *P-value* yang kurang dari <0.05 dan *T-statistik* yang lebih besar dari >1.96 menandakan bahwa pengaruh tersebut signifikan secara statistik. Selain itu, *Path Coefficient (Original Sample)*

sebesar 0.195 mengindikasikan adanya pengaruh positif antara kompetensi digital dan produktivitas *freelancer*. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kompetensi digital memberikan kontribusi positif yang signifikan terhadap produktivitas *freelancer*. Nilai original sampel tersebut, dapat diketahui bahwa setiap peningkatan dalam kompetensi digital akan menimbulkan kenaikan pada variabel produktivitas *freelancer* sebesar nilai original sampelnya yakni 0.195.

c. Motivasi Kerja terhadap Produktivitas *Freelancer*

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas *freelancer*, dengan nilai *P-value* sebesar 0.000 dan *T-statistik* sebesar 5.442. Nilai *P-value* yang kurang dari <0.05 dan *T-statistik* yang melebihi >1.96 mengindikasikan signifikansi pengaruh tersebut. Selain itu, *Path Coefficient (original sample)* sebesar 0.326 menunjukkan adanya pengaruh positif antara motivasi kerja dan produktivitas *freelancer*. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja memberikan dampak positif yang signifikan terhadap produktivitas *freelancer*. Nilai original sampel tersebut, dapat diketahui bahwa setiap peningkatan dalam motivasi kerja akan menimbulkan kenaikan pada variabel produktivitas *freelancer* sebesar nilai original sampelnya yakni 0.326.

d. Fleksibilitas Kerja terhadap Motivasi Kerja

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa variabel fleksibilitas kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja, dengan nilai *P-value* sebesar 0.000 dan *T-statistik* sebesar 9.681. Nilai *P-value* <0.05 dan *T-statistik* >1.96 mengindikasikan bahwa pengaruh tersebut signifikan. Selain itu, nilai *Path Coefficient (original sample)* sebesar 0.512 menunjukkan adanya hubungan positif antara fleksibilitas kerja dan motivasi kerja. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa fleksibilitas kerja memberikan pengaruh yang signifikan dan positif terhadap motivasi kerja. Nilai *Original Sampel* tersebut, dapat diketahui bahwa setiap peningkatan dalam fleksibilitas kerja akan menimbulkan kenaikan pada variabel motivasi kerja para pekerja lepas sebesar nilai original sampelnya yakni 0.512.

e. Kompetensi Digital terhadap Motivasi Kerja

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa kompetensi digital berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja, dengan nilai *P-value* sebesar 0.000 dan *T-statistik* sebesar 7.678. Nilai *P-value* yang kurang dari <0.05 serta *T-statistik* yang lebih besar dari >1.96 mengindikasikan signifikansi pengaruh tersebut. Selain itu, *Path Coefficient (Original Sample)* sebesar 0.401 mengungkapkan adanya pengaruh positif antara kompetensi digital dan motivasi kerja. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kompetensi digital secara statistik berkontribusi positif terhadap motivasi kerja. Nilai original sampel tersebut, dapat diketahui bahwa setiap peningkatan dalam kompetensi digital akan menimbulkan kenaikan pada variabel motivasi kerja sebesar nilai original sampelnya yakni 0.401.

f. Fleksibilitas Kerja memediasi Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Freelancer

Hasil pengujian hipotesis dari fleksibilitas kerja terhadap produktivitas *freelancer* melalui motivasi kerja memiliki nilai *P-Values* sebesar 0.000 serta *T-Statistics* 4.910 ataupun nilai ini memiliki *P-Values* <0.05 serta *T-Statistic* $>1,96$. *Path Coefisien* atau *Original Sample* memiliki nilai sebesar 0.167 yang menandakan bahwa memiliki pengaruh positif. Hasil dari temuan perihal ini memiliki suatu makna bahwa fleksibilitas kerja terhadap produktivitas *freelancer* melalui motivasi kerja berpengaruh signifikan. Nilai original sampel tersebut, dapat diketahui bahwa setiap peningkatan dalam fleksibilitas kerja akan menimbulkan kenaikan pada variabel produktivitas *freelancer* melalui motivasi kerja sebesar nilai original sampelnya yakni 0.167.

g. Kompetensi Digital memediasi Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Freelancer

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa kompetensi digital berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas *freelancer* melalui motivasi kerja, dengan nilai *P-value* sebesar 0.000 dan *T-statistik* sebesar 4.253 Nilai *p-*

value yang kurang dari <0.05 dan *t-statistik* yang lebih besar dari >1.96 menandakan bahwa pengaruh tersebut signifikan secara statistik. Selain itu, *Path Coefficient (Original Sample)* sebesar 0.131 mengindikasikan adanya pengaruh positif antara kompetensi digital dan produktivitas *freelancer* melalui motivasi kerja. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kompetensi digital memberikan kontribusi positif yang signifikan terhadap produktivitas *freelancer* melalui motivasi kerja. Nilai original sampel tersebut, dapat diketahui bahwa setiap peningkatan dalam kompetensi digital akan menimbulkan kenaikan pada variabel produktivitas *freelancer* melalui motivasi kerja sebesar nilai original sampelnya yakni 0.131.

4.5. Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis pengujian variabel yang telah dilakukan, peneliti memperoleh temuan sebagai berikut:

4.5.1 Pengaruh Fleksibilitas Kerja (FK1) Terhadap Produktivitas Freelancer (PF)

Berdasarkan temuan penelitian ini, variabel Fleksibilitas Kerja (FK1) terbukti memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap Produktivitas *Freelancer* (PF). Hal ini tercermin dari fleksibilitas kerja memberikan kebebasan bagi *freelancer* untuk mengatur waktu dan cara kerja sesuai dengan kebutuhan dan preferensi masing-masing. Kondisi ini mendorong *freelancer* untuk bekerja lebih efektif dan efisien sehingga meningkatkan produktivitas mereka. Fleksibilitas memberikan kesempatan bagi *freelancer* untuk beradaptasi dengan berbagai kondisi dan tantangan yang muncul dalam sektor ekonomi digital, seperti perubahan jadwal proyek atau kebutuhan klien yang dinamis. Selain itu, fleksibilitas kerja berkontribusi meningkatkan motivasi kerja *freelancer*, yang pada akhirnya memperkuat produktivitas. Motivasi yang tinggi membuat *freelancer* lebih antusias dan fokus dalam menyelesaikan pekerjaan, sehingga target pekerjaan dapat dicapai dengan hasil yang optimal.

Fenomena tersebut selaras dengan hasil penyebaran kuesioner data bahwa *freelancer* cenderung bekerja dengan cara yang cepat, spontan, dan adaptif, yang menunjukkan bahwa fleksibilitas kerja memang menjadi faktor penting dalam menunjang produktivitas mereka di sektor ekonomi digital Indonesia. Dari hasil statistik deskriptif, indikator-indikator pada variabel Fleksibilitas Kerja menunjukkan nilai rata-rata yang tinggi. Hal ini mencerminkan bahwa sebagian besar responden terdapat persepsi positif terhadap fleksibilitas kerja yang mereka lakukan, meskipun terdapat tingkat variasi penilaian yang moderat antar responden. Indikator dengan standar deviasi tertinggi terdapat pada FK.1.6, yang mengindikasikan adanya keragaman persepsi terkait fleksibilitas kerja tidak selalu berarti kebebasan mutlak dalam memilih lokasi kerja, melainkan dapat bervariasi sesuai dengan posisi dan kondisi yang dihadapi oleh *freelancer*. Dalam penelitian, selain itu menurut penelitian Adiyanti & Sari (2024) dalam jurnalnya dengan judul pengaruh fleksibilitas waktu kerja dan pendapatan terhadap produktivitas kerja *freelancer* mengemukakan bahwa fleksibilitas kerja memiliki suatu pengaruh signifikan terhadap produktivitas pekerja. Hasil dari penelitian ini mengindikasikan bahwa makna jika fleksibilitas kerja akan semakin baik dalam mengelola waktu dan semakin tinggi tingkat produktivitas *freelancer* yang dicapai oleh para pekerja lepas tersebut. Hal ini dapat dibuktikan bahwa fleksibilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas *freelancer*. Temuan hipotesis ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya oleh Putri *et al.* (2022) yang menyatakan bahwa fleksibilitas kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas pekerja lepas.

4.5.2 Pengaruh Kompetensi Digital (KD2) Terhadap Produktivitas Freelancer (PF)

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa Kompetensi Digital (KD2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Produktivitas *Freelancer* (PF) dalam konteks ekonomi digital di Indonesia. Hasil ini diperkuat oleh analisis statistik deskriptif, yang menunjukkan bahwa nilai rata-rata indikator KD berada dalam rentang. Nilai tersebut mengindikasikan bahwa sebagian besar responden

memberikan tanggapan positif terhadap pernyataan yang mencerminkan kemampuan mereka dalam menguasai, menerapkan, dan memanfaatkan teknologi digital secara efektif guna mendukung kinerja dan produktivitas kerja. Di sisi lain, standar deviasi pada seluruh indikator KD menunjukkan adanya variasi respons, khususnya pada KD2.3 yang mencerminkan adanya perbedaan tingkat sensitivitas antar kompetensi digital terhadap pengaruh produktivitas *freelancer* sejalan dengan itu, hasil statistik deskriptif pada konstruk kompetensi digital terhadap produktivitas *freelancer*. Para pekerja lepas juga menunjukkan nilai mean yang tinggi. Indikator KD2.5 dan KD2.9 memperoleh hasil nilai rata-rata tertinggi, yang menunjukkan bahwa aspek penguasaan teknis dalam pengembangan solusi digital serta keterampilan komunikasi digital merupakan kompetensi utama yang dikuasai oleh para *freelancer*.

- Hal ini mencerminkan bahwa selain mampu mengadaptasi dan menggunakan teknologi, *freelancer* juga dapat mengintegrasikan kemampuan tersebut secara strategis dalam proses kerja yang baik dalam hal efisiensi penyelesaian tugas maupun dalam membangun relasi kerja yang efektif di ruang digital. Kemampuan ini menjadi krusial di era ekonomi digital, di mana kolaborasi jarak jauh dan penggunaan aplikasi kerja digital menjadi standar utama dalam penyelesaian proyek *freelance*. Kompetensi Digital merupakan suatu faktor yang menentukan Produktivitas *Freelancer*, semakin baik pekerja lepas dalam hal menggunakan teknologi digital kerja sehingga semakin baik pula produktivitasnya dengan begitu kompetensi digital akan berdampak dalam diri para pekerja lepas untuk semangat bekerja supaya menghasilkan pekerjaan yang lebih baik sehingga dapat meningkatkan produktivitas *freelancer*. Perihal ini berkaitan dengan temuan yang dilakukan oleh menurut Ashdaq & Mandasari, (2022) mengatakan bahwa kompetensi digital berpengaruh langsung dan signifikan terhadap produktivitas *freelancer* melalui motivasi kerja. Selain itu, berdasarkan peneliti Azizah Nur & Rakhman Muhammad Arif (2024) yang menjelaskan bahwa kompetensi digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pekerja, karena memiliki keterampilan digital dapat

menggunakan alat teknologi untuk mempercepat dan menyederhanakan proses dalam bekerja dengan sudah baik dan perlu untuk ditingkatkan dengan berkomunikasi antar bagian klien yang terlibat, hal ini untuk menjaga atau mencegah hal-hal yang tidak diharapkan saat bekerja, misal kegagalan kerja, kesalahan yang fatal saat bekerja, keterlambatan jam kerja dari tugas dan lain-lainnya.

4.5.3 Pengaruh Motivasi Kerja (MK) Terhadap Produktivitas *Freelancer* (PF)

Temuan hasil penelitian ini menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas *freelancer* sektor ekonomi digital di Indonesia. Dari data yang diperoleh, nilai rata-rata (mean) indikator produktivitas *freelancer* berkisar indikator PF.1 memiliki nilai rata-rata tertinggi, yang menunjukkan bahwa sebagian besar *freelancer* merasa produktif dalam menyelesaikan tugas tepat waktu. Meskipun beberapa besar responden memberikan hasil penilaian tinggi terhadap produktivitas mereka, menunjukkan bahwa masih terdapat variasi pendapat di antara *freelancer*. Variasi ini dapat terjadi karena perbedaan cara kerja, kondisi lingkungan, atau tingkat pengalaman masing-masing individu. Motivasi kerja yang tinggi membuat *freelancer* menjadi lebih fokus, disiplin, dan gigih dalam mengatur waktu dan menyelesaikan pekerjaan dengan kualitas yang baik. Hal ini tercermin pada indikator seperti PF.10 yang memiliki nilai standar deviasi tertinggi menunjukkan mayoritas *freelancer* cukup yakin dalam mengatur waktu kerja mereka. Sedangkan menurut Bassang & Sapan (2023) menyatakan bahwa motivasi terbukti memiliki pengaruh yang positif, signifikan, dan simultan terhadap produktivitas kerja. Hal ini menunjukkan bahwa ketika pekerja lepas memiliki tingkat motivasi yang tinggi dalam menjalankan tugasnya, maka tingkat produktivitas mereka cenderung meningkat. Kondisi tersebut terjadi karena motivasi kerja berperan dalam mendorong semangat individu dalam bekerja, sehingga *freelancer* terdorong untuk mengembangkan kompetensinya. Peningkatan kompetensi tersebut pada akhirnya berkontribusi terhadap terciptanya produktivitas kerja yang optimal.

Hasil dari temuan tersebut terdapat suatu makna bahwa Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas *Freelancer* atau signifikan antara lain. Berdasarkan penelitian Salsabila (2023) menyatakan motivasi kerja terdapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja yang berarti yaitu jika motivasi yang dimiliki semakin tinggi, sehingga produktivitas para pekerja lepas juga akan meningkat. Hasil yang didapat oleh *freelancer* adalah hasil dari usaha seorang individu dalam menciptakan produk atau layanan. Proses yang dilakukan oleh pekerja ini mencerminkan tingkat produktivitas *freelancer*.

4.5.4 Pengaruh Fleksibilitas Kerja (FK1) Terhadap Motivasi Kerja (MK)

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa Fleksibilitas Kerja (FK1) secara signifikan berpengaruh terhadap Motivasi Kerja (MK), khususnya dalam konteks *freelancer* sektor *ekonomi digital* di Indonesia. Berdasarkan hasil olah data dalam Tabel 4.7, seluruh indikator MK memiliki nilai standar deviasi yang tidak mendekati nol, yang mencerminkan tingkat persepsi responden yang cukup variatif. Nilai standar deviasi dalam indikator MK1, memperoleh standar deviasi tertinggi menunjukkan adanya perbedaan pandangan yang cukup besar di antara responden terhadap pengaruh Motivasi Kerja (MK). Nilai rata-rata tertinggi diperoleh oleh indikator MK.10. Meskipun perbedaan nilai rata-rata antar indikator Motivasi Kerja tidak terlalu besar, temuan ini menandakan perihal responden secara umum terdapat tingkat motivasi kerja cukup tinggi dalam menjalankan tugas dan proyek mereka. Fenomena ini relevan apabila dianalisis menggunakan teori motivasi kerja menurut Ryan & Deci (2020) dalam Self-Determination Theory (SDT), yang menekankan pentingnya motivasi intrinsik dalam meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerja. Fleksibilitas Kerja memberikan ruang bagi *freelancer* untuk mengatur cara dan waktu kerja secara mandiri, sehingga meningkatkan rasa otonomi, kompetensi, dan keterhubungan tiga kebutuhan psikologis dasar menurut SDT yang berkontribusi pada peningkatan motivasi kerja.

Dengan demikian, fleksibilitas kerja yang diterapkan dalam sektor ekonomi digital tidak hanya memungkinkan *freelancer* bekerja secara efisien, tetapi juga memperkuat motivasi kerja mereka untuk memperoleh dari hasil terbaik dalam perihal proyek yang dijalankan. Motivasi kerja yang tinggi, didukung oleh kompetensi digital yang memadai, pada akhirnya akan berkontribusi positif terhadap peningkatan produktivitas *freelancer* sektor ekonomi digital di Indonesia. Kemudian, dalam suatu hasil penelitian ini mendapatkan pengertian jika fleksibilitas kerja semakin baik dalam bekerja apalagi dengan mengelola waktu dan semakin tinggi tingkat motivasi kerja yang dicapai oleh pekerja lepas tersebut. Hal ini dapat dibuktikan bahwa fleksibilitas kerja berpengaruh signifikan melalui motivasi kerja. Hasil dari hipotesis ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Abadi & Taufiqurrahman (2023) yang mengatakan bahwa fleksibilitas kerja berpengaruh signifikan melalui motivasi kerja. Selain itu, berdasarkan penelitian Siskayanti & Sanica (2022) mengemukakan fleksibilitas kerja terdapat suatu hasil dari pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi mengenai fleksibilitas kerja memiliki keterkaitan yang erat dengan motivasi kerja. Seorang pekerja tidak akan mampu menjalankan tugasnya secara optimal apabila tidak didukung oleh tingkat motivasi kerja yang baik dan kuat. Di balik hal tersebut, fleksibilitas juga memberikan ruang bagi individu untuk menentukan waktu kerja yang paling sesuai, sehingga dapat meningkatkan semangat dan kinerja mereka. Dengan demikian, semakin besar motivasi yang diberikan memang pada dasarnya mampu meningkatkan fleksibilitas kerja yang baik.

4.5.5 Pengaruh Kompetensi Digital (KD2) Terhadap Motivasi Kerja (MK)

Dalam penelitian menunjukkan bahwa Kompetensi Digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja (MK) *freelancer* di sektor ekonomi digital di Indonesia. Hal ini didukung oleh data statistik deskriptif pada indikator-indikator MK yang memiliki nilai rata-rata (mean) yang tinggi. Nilai rata-rata tertinggi terdapat pada indikator MK.10, menandakan bahwa mayoritas responden memiliki motivasi kuat untuk memenuhi standar kerja yang diharapkan. Meskipun

nilai rata-rata antar indikator MK tidak berbeda jauh, standar deviasi menunjukkan adanya variasi persepsi di antara responden. Nilai tertinggi pada standar deviasi indikator MK.1 memiliki standar deviasi tertinggi, menunjukkan adanya perbedaan tingkat dorongan motivasi intrinsik antar *freelancer*. Penguasaan Kompetensi Digital memberikan kontribusi penting terhadap peningkatan motivasi ini, karena *freelancer* yang mampu menguasai teknologi digital dengan baik cenderung merasa lebih percaya diri dan mandiri dalam menyelesaikan pekerjaannya. Hal ini menggambarkan bahwa akan semakin tinggi dan kian terus baik kompetensi digital yang dilakukan pekerja lepas sehingga motivasi kerja pun akan timbul dan akan semakin meningkat. *Freelancer* akan melaksanakan suatu berbagai kompetensi digital kerja yang akan menyerahkan mereka suatu peluang dalam mendapatkan suatu gaji, prospek dalam menduduki akan jabatan dan peluang menciptakan kompetensi diri sesuai ketentuan yang berlaku. Berdasarkan temuan menurut Elisnawati *et al.*, (2023) mengatakan bahwa kompetensi digital berpengaruh positif serta signifikan melalui motivasi kerja disebabkan oleh mayoritas angket yang ditanggapi oleh responden mengatakan bahwa setuju dan sangat setuju akan perihal tersebut. Berdasarkan penelitian menurut Purba *et al.* (2025) mengemukakan bahwa kompetensi digital berpengaruh positif serta signifikan terhadap motivasi kerja disebabkan oleh mayoritas angket yang ditanggapi oleh responden mengatakan bahwa setuju dan sangat setuju akan perihal tersebut.

4.5.6 Pengaruh Fleksibilitas Kerja (FK1) Terhadap Produktivitas *Freelancer* (PF) melalui Motivasi Kerja (MK)

Berdasarkan temuan penelitian ini, variabel Fleksibilitas Kerja (FK1) terbukti memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap Produktivitas *Freelancer* (PF) melalui Motivasi Kerja (MK). Hal ini tercermin dari fleksibilitas kerja memberikan kebebasan bagi *freelancer* untuk mengatur waktu dan cara kerja sesuai dengan kebutuhan dan preferensi masing-masing. Kondisi ini mendorong *freelancer* untuk bekerja lebih efektif dan efisien sehingga meningkatkan produktivitas mereka. Fleksibilitas memberikan kesempatan bagi *freelancer* untuk

beradaptasi dengan berbagai kondisi dan tantangan yang muncul dalam sektor *ekonomi digital*, seperti perubahan jadwal proyek atau kebutuhan klien yang dinamis. Selain itu, fleksibilitas kerja berkontribusi meningkatkan motivasi kerja *freelancer*, yang pada akhirnya memperkuat produktivitas. Motivasi yang tinggi membuat *freelancer* lebih antusias dan fokus dalam menyelesaikan pekerjaan, sehingga target pekerjaan dapat dicapai dengan hasil yang optimal.

Fenomena tersebut selaras dengan hasil penyebaran kuesioner data bahwa *freelancer* cenderung bekerja dengan cara yang cepat, spontan, dan adaptif, yang menunjukkan bahwa fleksibilitas kerja memang menjadi faktor penting dalam menunjang produktivitas mereka di sektor *ekonomi digital* Indonesia. Dari hasil statistik deskriptif, indikator-indikator pada variabel Fleksibilitas Kerja menunjukkan nilai rata-rata yang tinggi. Hal ini mencerminkan bahwa sebagian besar responden terdapat persepsi positif terhadap fleksibilitas kerja yang mereka lakukan, meskipun terdapat tingkat variasi penilaian yang moderat antar responden. Indikator dengan standar deviasi tertinggi terdapat pada FK.1.6, yang mengindikasikan adanya keragaman persepsi terkait fleksibilitas kerja tidak selalu berarti kebebasan mutlak dalam memilih lokasi kerja, melainkan dapat bervariasi sesuai dengan posisi dan kondisi yang dihadapi oleh *freelancer*. Dalam penelitian, selain itu menurut penelitian Menurut Siskayanti & Sanica (2022) mengungkapkan fleksibilitas kerja ialah berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas *freelancer* dengan melalui mediasi motivasi kerja dalam sebuah kebutuhan dan mewujudkan keberhasilan kerja. Membangun fleksibilitas kerja secara signifikan akan meningkatkan motivasi dan produktivitas pekerja lepas, menetapkan tujuan yang jelas dan membantu menciptakan kondisi waktu yang tepat akan memotivasi. Dengan adanya fleksibilitas kerja yang bagus hal ini akan lebih membantu dalam menciptakan dan mencapai tujuan suatu organisasi terhadap produktivitas para *freelancer* yang sesuai melalui motivasi yang kuat sebagai dukungan untuk terus bekerja dengan lebih baik. Hal ini dapat dibuktikan bahwa fleksibilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas *freelancer*. Temuan hipotesis ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya oleh

Putri et al. (2022) yang menyatakan bahwa fleksibilitas kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas pekerja lepas.

4.5.7 Pengaruh Kompetensi Digital (KD2) Terhadap Produktivitas Freelancer (PF) melalui Motivasi Kerja (MK)

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa Kompetensi Digital (KD2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Produktivitas *Freelancer* (PF) melalui Motivasi Kerja (MK) dalam konteks *ekonomi digital* di Indonesia. Hasil ini diperkuat oleh analisis statistik deskriptif, yang menunjukkan bahwa nilai rata-rata indikator KD berada dalam rentang. Nilai tersebut mengindikasikan bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan positif terhadap pernyataan yang mencerminkan kemampuan mereka dalam menguasai, menerapkan, dan memanfaatkan teknologi digital secara efektif guna mendukung kinerja dan produktivitas kerja. Di sisi lain, standar deviasi pada seluruh indikator KD, menunjukkan adanya variasi respons khususnya pada KD2.3 yang mencerminkan adanya perbedaan tingkat sensitivitas antar kompetensi digital terhadap pengaruh produktivitas *freelancer* sejalan dengan itu, hasil statistik deskriptif pada konstruk kompetensi digital terhadap produktivitas *freelancer*. Para pekerja lepas juga menunjukkan nilai mean yang tinggi. Indikator KD2.5 dan KD2.9 memperoleh nilai rata-rata tertinggi, yang menunjukkan bahwa aspek penguasaan teknis dalam pengembangan solusi digital serta keterampilan komunikasi digital merupakan kompetensi utama yang dikuasai oleh para *freelancer*.

Hal ini mencerminkan bahwa selain mampu mengadaptasi dan menggunakan teknologi, *freelancer* juga dapat mengintegrasikan kemampuan tersebut secara strategis dalam proses kerja yang baik dalam hal efisiensi penyelesaian tugas maupun dalam membangun relasi kerja yang efektif di ruang digital. Kemampuan ini menjadi krusial di era *ekonomi digital*, di mana kolaborasi jarak jauh dan penggunaan aplikasi kerja digital menjadi standar utama dalam penyelesaian proyek *freelance*. Kompetensi Digital merupakan suatu faktor yang menentukan Produktivitas *Freelancer*, semakin baik pekerja lepas dalam hal menggunakan

teknologi digital kerja sehingga semakin baik pula produktivitasnya dengan begitu kompetensi digital akan berdampak dalam diri para pekerja lepas untuk semangat bekerja supaya menghasilkan pekerjaan yang lebih baik sehingga dapat meningkatkan produktivitas *freelancer*. Perihal ini berkaitan dengan temuan yang dilakukan oleh menurut Ashdaq & Mandasari, (2022) mengatakan bahwa kompetensi digital berpengaruh langsung dan signifikan terhadap produktivitas *freelancer* melalui motivasi kerja. Selain itu, berdasarkan peneliti Berdasarkan penelitian Azizah Nur, Rakhman Muhammad Arif (2024) menyatakan bahwa kompetensi digital memiliki dampak yang besar dengan tidak langsung terhadap produktivitas kerja melalui motivasi kerja. Sehingga semakin tingginya keterampilan teknologi akan produktivitas para pekerja lepas akan meningkat, motivasi tentu dapat berperan dalam memediasi kaitan kompetensi digital terhadap produktivitas *freelancer*.

4.6. Implikasi

Berdasarkan hasil temuan dari penelitian ini memberikan implikasi baik secara teoritis maupun praktis, yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

4.7.1 Implikasi Teoritis

Berdasarkan hasil dan pembahasan yang telah diperoleh, penelitian ini memberikan sejumlah implikasi yang relevan dalam konteks kajian mengenai fleksibilitas kerja. Penelitian ini menyatakan bahwa suatu adanya fleksibilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas *freelancer*, dan motivasi kerja. Sejumlah penelitian terdahulu telah mengidentifikasi bahwa karakteristik dari fleksibilitas kerja ini dapat memberikan motivasi yang bersifat positif melalui motivasi kerja yang menguntungkan bagi para pekerja yang termotivasi untuk berkarya (Dahlia *et al.*, (2023).

Fleksibilitas Kerja tidak hanya meningkatkan motivasi saja tetapi dapat meningkatkan pada produktivitas para pekerja lepas terhadap suatu klien yang dikenali oleh banyak orang. Oleh sebab itu, adanya fleksibilitas kerja ini dapat membantu kerja sama dengan klien untuk mencapai suatu tujuan perusahaan klien

dengan bekerja sama yang baik. tidak hanya itu dengan adanya fleksibilitas kerja yang tinggi *freelancer* akan memberikan pengaruh yang baik untuk klien dengan adanya motivasi kerja yang tinggi, hal ini membantu klien menjalankan suatu fleksibilitas kerja terhadap motivasi kerja yang baik dan mencapai tujuan. Fleksibilitas kerja merujuk pada kemampuan untuk menentukan waktu dan tempat bekerja secara mandiri, dengan mengandalkan keterampilan yang saling melengkapi serta komitmen yang kuat untuk mewujudkan misi bersama secara efektif dan efisien Anhar *et al.*, (2025).

Penelitian ini bertujuan untuk melakukan analisis pengaruh variabel fleksibilitas kerja terhadap produktivitas *freelancer* yang dimediasi oleh motivasi kerja pada Sektor Ekonomi Digital di Indonesia agar dapat berkembang dan meningkatkan produktivitas *freelancer* yang baik. Oleh karena itu, penelitian ini menerapkan teknik purposive sampling. Dalam konteks ukuran sampel, penelitian umumnya tidak merekomendasikan analisis faktor dengan jumlah pengamatan kurang dari 50, dan biasanya membutuhkan ukuran sampel minimal 100 atau lebih agar hasilnya valid dan representatif yang dikumpulkan data awal 188 sampel menjadi 169 sampel setelah di reduksi dan menjadi 24 item pernyataan yang normal dari 40 item pernyataan yang berada sehingga dengan 20 indikator hasil dari dikali dengan 5 beralaskan pada rumus Hair *et al.*, (2020). Sehingga, dari itu pada penelitian ini dapat disimpulkan bahwa mayoritas yang bekerja di Sektor Ekonomi Digital di Indonesia adalah perempuan yang < 25 tahun dan 25 – 34 tahun yang memiliki status sebagai *freelancer* yang sudah bekerja dengan posisi nilai persentase posisi di bidang lain sebagainya sebesar 24,4%. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini bekerja di bidang lain, termasuk sebagai pekerja lepas. Responden yang berada pada posisi dibidang lain sebagainya ini berjumlah 46 responden akan *freelancer* pada Sektor Ekonomi Digital di Indonesia.

Berdasarkan penelitian menyampaikan hasil bahwa fleksibilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas *freelancer*. Hal ini dapat dibuktikan bahwa fleksibilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas *freelancer*

didukung oleh penelitian terdahulu Putri *et al.* (2022) yang menyatakan bahwa fleksibilitas kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas *freelancer*, karena fleksibilitas kerja merupakan suatu pencapaian satu tujuan yang berasal dari beberapa orang dalam bentuk bekerja secara menyesuaikan waktu dan tugas yang sesuai akan memberikan pada hasil yang baik terhadap produktivitas *freelancer* untuk terus semakin meningkat tujuan pada klien. Fleksibilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap Motivasi kerja yang didukung oleh penelitian terdahulu Abadi & Taufiqurrahman (2023) menyatakan bahwa fleksibilitas kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja mengenai fleksibilitas kerja tentu sangat erat berkaitannya dengan motivasi kerja tidak mungkin akan menjalankan pekerjaannya secara optimal dengan baik jika tidak memiliki motivasi kerja yang memadai dan kuat dibalik hal tersebut tentunya terdapat rasa keinginan yang tinggi. Dan juga, motivasi kerja pada Sektor Ekonomi Digital di Indonesia berpengaruh signifikan terhadap produktivitas *freelancer* secara signifikan dimana suatu penelitian terdahulu mengemukakan bahwa fleksibilitas kerja memberikan pengaruh positif terhadap motivasi kerja yang menguntungkan bagi para pekerja yang termotivasi untuk berkarya (Dahlia *et al.*, (2023). Kompetensi digital terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas *freelancer*, sebagaimana didukung oleh temuan dalam penelitian-penelitian sebelumnya Ashdaq & Mandasari, (2022) menyatakan bahwa kompetensi digital berpengaruh langsung dan signifikan terhadap produktivitas pekerja lepas melalui motivasi kerja. Kemudian, kompetensi digital berpengaruh signifikan melalui motivasi kerja yang didukung oleh penelitian terdahulu Elisnawati *et al.*, (2023) menyatakan bahwa kompetensi digital berpengaruh melalui motivasi kerja, yang dimana jika para pekerja lepas selalu memiliki kemampuan dalam menggunakan suatu teknologi dan melakukan pekerjaan dengan senang hati sehingga akan memberikan motivasi dalam meningkatkan produktivitas *freelancer*.

4.7.2 Implikasi Praktis

Hasil dari penelitian ini dapat menyatakan bahwa suatu wawasan bagi praktisi dan klien maupun organisasi mengenai suatu tentang pengaruh fleksibilitas kerja dan kompetensi digital terhadap produktivitas *freelancer* melalui motivasi kerja pada Sektor Ekonomi Digital di Indonesia. Dengan adanya suatu fleksibilitas kerja dan kompetensi digital tersebut dapat mengindikasikan sebuah tingkat kualitas suatu klien sebagai akibat dari pekerja lepas yang bekerja. Fleksibilitas kerja berpengaruh terhadap produktivitas *freelancer*, sehingga para klien perlu mengembangkan suatu program pelatihan yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan menggunakan teknologi yang kian semakin berkembang maju dan memungkinkan *freelancer* untuk memilih jam kerja yang produktif bagi mereka, dan pengembangan kemampuan interpersonal dapat meningkatkan kekompakan tim menjalankan tugas dari klien, yang pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas *freelancer*. Menurut peneliti terdahulu Putu *et al.*, (2021) menerangkan bahwa dengan judul pengaruh *flexible work arrangement* dan kepuasan kerja terhadap produktivitas pekerja lepas di provinsi bali memiliki keterkaitan yang relevan dengan fleksibilitas kerja yang menghasilkan suatu berhubungan positif serta signifikan akan produktivitas. Selain itu, kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas kerja, sebagaimana dibuktikan melalui sejumlah pernyataan atau temuan dalam penelitian terkait responden yang setuju dengan meminimalisir waktu yang tidak sesuai keinginan dan memaksimalkan ketepatan waktu dalam bekerja oleh para pekerja lepas serta menyesuaikan waktu yang tepat.

Dengan adanya motivasi kerja berperan dalam mendorong semangat individu dalam menjalankan tugasnya, sehingga para pekerja lepas terdorong untuk mengembangkan kompetensi digital mereka. Peningkatan kompetensi tersebut pada akhirnya berkontribusi terhadap tercapainya tingkat produktivitas kerja yang optimal. Menurut (Rifdah Adilah & Firdaus, 2022) motivasi kerja merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi kinerja maupun tingkat produktivitas individu dalam menjalankan pekerjaannya. Peningkatan motivasi

yang tinggi akan memberikan perihai dampak positif yang baik bagi produktivitas pekerja karena tanpa adanya motivasi yang baik dari para pekerja akan sulit untuk klien dalam mencapai hasil yang optimal. Produktivitas kerja merupakan aspek krusial yang perlu dimiliki oleh setiap individu, baik dalam kehidupan sehari-hari maupun dalam konteks profesional. Produktivitas mencerminkan tingkat efektivitas dan efisiensi hasil yang dicapai dibandingkan dengan sumber daya atau input yang digunakan. Menurut (Wijaya & Sari, 2020) Produktivitas kerja dapat diartikan sebagai rasio antara *output* yang dihasilkan dengan total *input* atau sumber daya yang digunakan untuk mencapai sasaran tertentu. Produktivitas kerja pekerja lepas ini menunjukkan keluaran seperti kualitas pekerjaan, jumlah tugas yang diselesaikan, kepuasan klien dan lain sebagainya. Sedangkan masukan perihai ini yaitu waktu yang dihabiskan untuk menyelesaikan tugas, keterampilan, perangkat lunak, dan lain sebagainya tersebut dalam mencapai tujuan klien.