



16.35%

SIMILARITY OVERALL

SCANNED ON: 11 JUL 2025, 8:44 AM

Similarity report

Your text is highlighted according to the matched content in the results above.

 IDENTICAL	 CHANGED TEXT	 QUOTES
0.08%	16.26%	0.03%

Report #27430811

BAB I PENDAHULUAN 1.1 Latar Belakang Zaman digital masa kini, segala sesuatu dituntut untuk menjadi cepat dan praktis. Pergeseran dari metode kerja tradisional ke sistem otomatis yang berbasis teknologi membuat cara kerja sumber daya manusia mengalami perubahan. Terdapat istilah pekerja lepas atau freelance, yang berarti bentuk pekerjaan yang dilakukan individu tanpa ikatan jangka panjang dengan atasan, tanpa adanya struktur atasan atau bawahan. Menurut Sukardi (2021) produktivitas kerja dapat diartikan sebagai seberapa baik seorang individu menyelesaikan tugasnya. Hal ini dapat dinilai melalui berbagai faktor, termasuk tingkat keterlibatan, keterampilan perencanaan, upaya yang mereka berikan dalam pekerjaan, dan produktivitas pekerja secara keseluruhan. Ekonomi digital di Indonesia merupakan suatu kegiatan perdagangan yang memanfaatkan perangkat terhubung internet. Bangkitnya ekonomi digital telah muncul sebagai faktor penting dalam kemajuan ekonomi nasional dalam kurang lebih tahun terakhir perihal ini. Atas jumlah penduduk yang berkembang dan akses internet yang luas, Indonesia memiliki kapasitas besar untuk memajukan suatu ekonomi digital. Hal ini mencakup beragam sektor, termasuk e-commerce, layanan keuangan digital, teknologi pendidikan, dan teknologi keuangan. Ekonomi digital sangat penting bagi pergeseran ekonomi Indonesia mengarah era industri 4.0. Bersama mendorong kerja sama antara pemerintah, sektor swasta, dan masyarakat, ekonomi digital mampu menjadi kontributor penting akan bagi



perkembangan ekonomi, menghasilkan lapangan kerja baru, dan meningkatkan kompetisi Indonesia di kancah keseluruhan (Purba, Devia Syahfitri et al., 2025). **35** Oleh karena itu, teknologi merupakan suatu landasan yang tidak mampu dihindari terhadap manusia di masa kini, mendekati keseluruhan aktivitas manusia tentu menggunakan teknologi yang mana teknologi ini sendiri sudah memiliki kemajuan yang sangat pesat dengan menggunakan teknologi canggih, manusia di era modern dapat memudahkan melakukan suatu pekerjaan. Teknologi mencakup berbagai alat, mesin, perangkat, dan teknik yang bertujuan untuk mengatasi tantangan, memaksimalkan efisiensi, dan mencapai tujuan spesifik. Selain bermanfaat, teknologi juga memengaruhi dimensi budaya, ekonomi, dan sosial. Misalnya, Perkembangan teknologi selama masa ke-18 dan ke-19 mengalihkan praktik ketenagakerjaan, karena produksi aliran berbasis alat menggantikan pekerjaan secara manual. Selain itu, peningkatan teknologi pengetahuan dan penyampaian pada akhir masa ke-20 dan awal abad ke-21 telah mengganti cara individu terhubung masing-masing (Tamimi & Munawaroh, 2024). Pekerja freelance dapat melakukan pekerjaannya dalam kondisi di mana saja dan kapan saja. Pekerja freelance juga memiliki kebebasan dalam bekerja, kompetensi digital, motivasi kerja dan produktivitas freelance r. Adanya fenomena freelance r (pekerja lepas) ternyata memberikan kontribusi yang baik bagi ekonomi secara keseluruhan karena menciptakan kesempatan kerja. **104** Menurut Setiawan & Nuridin (2021) bahwa produktivitas kerja merupakan rasio antara output dan input. Meningkatkan produktivitas hanya dapat dicapai melalui peningkatan efisiensi waktu, material, dan tenaga kerja, di samping kemajuan dalam proses kerja, metode produksi, dan peningkatan keterampilan pekerja. Kemajuan dalam era globalisasi masa kini menunjukkan bahwa hambatan sumber daya manusia menjadi alat penting bagi perusahaan, terutama dalam mempertahankan produktivitas kerja karyawan, sedangkan menurut Kustini & Sari (2020) produktivitas kerja menunjukkan seberapa efektif seorang pekerja dapat menciptakan barang atau jasa melalui memanfaatkan sumber daya dan kemampuan yang berbeda. Kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi telah mengubah cara berbisnis, baik di pasar lokal maupun dalam skala global.

Banyak bisnis yang kini terlibat dalam pertukaran barang atau jasa melalui platform virtual atau online. Metode ini dilaksanakan selain menjadi lebih efisien, suatu organisasi atau freelance juga dapat menurunkan suatu pengeluaran lain seperti biaya tetap maupun tanggung asuransi dan pengangkutan. Survey menunjukkan bahwa sejumlah pekerja lebih menyukai sistem kerja hybrid daripada bekerja di kantor. Dari data ini, menunjukkan bahwa tren pekerja lepas memiliki peluang yang besar dan akan terus berkembang lebih daripada sebelumnya. Menurut Anggraeny, Isdian. Hidayah (2021) secara sederhana, freelance adalah praktik bekerja yang dilakukan oleh para pekerja lepas dengan sistem kerja yang fleksibel dan independen. Mereka dapat bekerja dari mana saja seperti di cafe , ruang pribadi, coworking space , bahkan dari tempat tinggal mereka sendiri. Keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya sangat bergantung pada produktivitas dari karyawannya. Salah satu ukuran keberhasilan produktivitas freelance r yaitu fleksibilitas waktu kerja atau kompetensi digital yang melalui terletak pada motivasi kerja dengan mengelola tantangan yang muncul agar fleksibilitas dapat dimanfaatkan secara optimal. Adanya pendekatan yang tepat, freelancer dapat mencapai keseimbangan antara kebebasan dan tanggung jawab, yang pada akhirnya berkontribusi pada suatu keberhasilan produktivitas mereka. 96 Dalam rangka meningkatkan produktivitas freelance r, setiap perusahaan perlu dilakukan secara baik dan benar. Freelance r memiliki tugas dan tanggung jawab disetiap bagian-bagian unit kerja untuk melaksanakan kegiatan di lingkungan kerja perusahaan, kemungkinan disaat mereka beraktivitas memiliki suatu pengaruh terhadap produktivitas kerja. Adanya kegiatan dan lingkungan kerja yang kondusif tentu menjadi pendukung meningkatnya produktivitas freelance r untuk mencapai tujuan bersama. Menurut Firmansyah & Mistar (2020) mengemukakan bahwa produktivitas pada hakikatnya merupakan suatu dampak dari berbagai syarat pekerja yang perlu dipenuhi oleh para freelance r. Seorang freelance r atau pekerja lepas bisa dianggap produktif jika mereka menyempurnakan tugas yang diserahkan dalam tenggat waktu yang telah ditentukan. Menurut Pawenang et al.

(2020) mengemukakan suatu produktivitas adalah berkaitan dengan cara menciptakan atau mengembangkan perolehan produk dan layanan semaksimal mungkin dengan menerapkan sumber daya secara efisien dan optimal. Salah satu batas yang dipergunakan untuk menjangkau nilai kualitas sumber daya manusia adalah produktivitas kerja. Penting adanya produktivitas freelancer sebagai efisiensi penggunaan sumber daya, peningkatan pendapatan, dan kepuasan kerja. Secara adanya fleksibilitas kerja dan kompetensi digital dalam motivasi bekerja jika semua faktor tersebut dilakukan secara optimal sehingga dapat meningkatkan suatu produktivitas para freelance r yang bekerja sama dengan tim eksternal dalam bidang pekerjaan proyek perusahaan sektor ekonomi digital di Indonesia. Bahwa saat ini, sistem kerja para freelancer menjadi kompeten dikenal lantaran para pekerja dapat menguraikan tugas dari klien dengan fleksibel. Lebih dari itu, freelancer mendukung para pekerja untuk mewujudkan suasana kerja impian sendiri, sehingga kemungkinan terjadinya stres bekerja juga dapat menurun. Para pekerja yang bekerja sebagai freelancer umumnya memanfaatkan suatu perangkat digital seperti laptop dan jaringan internet untuk menuntaskan tugasnya serta berinteraksi dengan pihak klien perusahaan. Dengan suatu pekerjaan yang tentunya menggunakan perangkat digital ini, para freelancer tidak dibutuhkan untuk berada di kantor secara fisik. Pekerja freelance merupakan waktu kerja yang elastis dan kompetensi digital yang tinggi. Produktivitas menjadi salah satu elemen penting yang mewajibkan dimiliki oleh freelancer agar dapat memperoleh suatu tujuan pribadi dan profesional mereka dengan lebih efektif. Mendasar mencapai tujuan produktivitas, manusia mempunyai akan peran yang sangat penting. Pada sektor ekonomi digital di Indonesia freelancer memiliki bidang tertentu, dan menawarkan layanan mereka kepada klien atau perusahaan. Salah satu contohnya adalah bidang audit media sosial, yang menilai efektivitas profil media sosial dengan memeriksa data untuk mengidentifikasi strategi yang berhasil dan area yang memerlukan peningkatan berdasarkan umpan balik dari klien. Platform yang digunakan dapat berupa Facebook , Instagram , Tiktok , Youtube untuk

menganalisis konten dan memperbarui situs web yang digunakan. Tanpa keadaan dukungan dan kolaborasi dari tim, kegiatan perusahaan tidak bisa berjalan dengan baik. Zaman globalisasi saat ini, setiap lembaga diharuskan untuk menghasilkan tenaga kerja yang berkualitas dengan cara mengasah kemampuan mereka, agar dapat meningkatkan produktivitas pekerja lepas. Produktivitas kerja freelancer menjadi tolak ukur kritis dalam konteks keberhasilan suatu organisasi. Apabila keproduktifan kerja para freelancer tidak berjalan dengan sesuai sehingga akan memberikan dampak akibat kualitas produktivitas kerja menjadi berkurang. Keadaan yang diakibatkan oleh kesenjangan antara tenaga kerja dan hasil yang dihasilkan mencakup tidak adanya antusiasme pekerja lepas terhadap jam kerja yang fleksibel, kurangnya keterampilan digital yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas, tanggung jawab pekerjaan yang tidak sesuai dengan kemampuan pekerja lepas, dan komunikasi yang tidak efektif antara atasan dan tim mereka (Lilia et al., 2020). Produktivitas kerja freelancer merupakan rasio jasa yang dihasilkan dengan keseluruhan kepuasan yang diperoleh dengan loyalitas yang diberikan oleh freelancer atau tenaga kerja sesuai akan visi misi di perusahaan, Namun demikian, evaluasi tidak semata-mata ditentukan oleh perbedaan antara pendapatan dan pengeluaran, tetapi juga mempertimbangkan sikap dan perilaku pekerja lepas atau freelancer, yang harus mematuhi jadwal dan standar yang ditetapkan oleh organisasi (Oktaviani et al., 2023). Mencapai produktivitas perusahaan memerlukan suatu kemampuan untuk menentukan secara akurat sumber daya mana yang akan digunakan. Sebuah perusahaan yang ingin berkembang biasanya berusaha untuk meningkatkan produktivitas pekerja lepas dalam organisasi tersebut, mencakup sistem manajemen, sistem fungsional, dan sistem yang dapat dioperasikan. Berikut ini merupakan data hasil penilaian fleksibilitas kerja dan kompetensi digital terhadap produktivitas freelancer yang berada di Indonesia. Berdasarkan Gambar 1.1 diatas diketahui bahwa survei oleh Stefania Volpe (2024) menyebutkan banyak suatu para freelancer dalam waktu berlalu begitu cepat, dan mereka tidak dapat menyelesaikan tugas mereka. Tantangan

terbesar yang dihadapi pekerja lepas sebesar 57% yaitu akuisisi proyek dan sebesar 38% yaitu pendapatan berfluktuasi dari para Freelancer . Akuisisi proyek ini merujuk pada proses dimana seorang freelancer untuk mendapatkan dan menyelesaikan proyek dengan sukses. Menerapkan prinsip yang sederhana dalam lingkungan kerja yang modern dan dinamis merupakan tantangan karena input dan output yang tidak didefinisikan sejelas di era industri. Supaya terjadinya produktivitas di zaman sekarang ini, diperlukan lebih dari sekedar manajemen waktu yang baik. Selain waktu, faktor-faktor seperti perhatian, fokus, waktu, dan energi juga turut berperan dalam produktivitas. Perhatian ini merupakan suatu kemampuan otak untuk fokus pada dorongan atau pikiran tertentu sambil mengabaikan hal-hal lainnya. Jika kurangnya perhatian akan membentuk penurunan produktivitas, perhatian yang penuh adalah kunci produktivitas. Adanya manajemen perhatian memerlukan suatu konsentrasi dan refleksi diri untuk mengenali gangguan. Seperti yang sering terjadi, latihan akan menghasilkan kesempurnaan. Kemudian, energi perlu mengalokasikannya seefisien mungkin. Meskipun tidak dapat memengaruhi lamanya hari, tentu para pekerja lepas dapat mengendalikan energi dan mengetahui bagaimana menggunakan secara optimal. Air dan nutrisi yang cukup juga penting bagi tubuh untuk berfungsi dan menghasilkan energi. Dalam waktu yang dihabiskan untuk mengerjakan tugas bersifat relatif. **85** Hukum Parkinson menyatakan bahwa pekerjaan akan bertambah untuk mengisi waktu yang tersedia dalam menyelesaikannya. Oleh karena itu, penting untuk memahami bahwa beberapa tugas, seperti membaca dan menanggapi dapat diselesaikan dengan cepat dan membutuhkan waktu yang minimal. Di sisi lain, tugas untuk kreativitas atau kompleksitas yang tinggi akan membutuhkan lebih banyak waktu. Oleh karena itu, mempelajari tugas mana yang membutuhkan waktu berapa lama sangat penting untuk merencanakan jam kerja secara efisien, fleksibilitas, kompetensi digital, motivasi dan mengelola beban kerja dengan segera. Menjadi produktivitas sangat penting dalam suatu pekerjaan lepas karena seluruh bisnis para Freelancer tergantung pada jenis pekerjaan yang dilakukan. Berdasarkan

Gambar 1.2 di atas diketahui bahwa survei oleh Mufri (2024) menyebutkan sebanyak dari 71% responden mengungkapkan pekerjaannya saat ini sesuai dengan latar belakang pendidikan, sisanya 29% responden menjawab tidak sesuai dari banyaknya populasi 1.185 responden. Gaji tetap menjadi alasan utama bagi responden saat memilih pekerjaan, dengan 65% dari mereka mengutamakan hal ini. Selain itu, generasi Z juga menunjukkan minat terhadap pekerjaan freelance yang menawarkan waktu kerja yang lebih fleksibel, di mana 48% responden memilih opsi ini. Sementara itu, pekerjaan dengan pola tradisional seperti bekerja dari kantor (WFO) kurang diminati oleh para responden. **46 79** Pada Agustus 2020, Badan Pusat Statistik (BPS) menyatakan bahwa jumlah pekerja lepas atau freelancer di Indonesia mencapai 33,34 juta orang. Jumlah ini meningkat 4,42 juta orang dibandingkan tahun sebelumnya atau sebesar 26%. Pada pola pekerja WFO hanya sekitar 8% jumlah yang sangat kurang diminati akan produktivitas freelancer. Berdasarkan hal ini pada realisasi penyelesaian peningkatan untuk produktivitas, ternyata dengan kondisi fleksibilitas kerja dan kompetensi digital akan produktivitas kerja freelancer yang berbeda-beda. Perhitungan penurunan untuk masing-masing faktor dan jumlah para pekerja lepas pada periode tahunnya dengan lebih mudah diketahui berdasarkan data tabel diagram tersebut. Hasil kalkulasi kemampuan produktivitas setiap unit ternyata berbeda-beda, hal ini menunjukkan bahwa penurunan produktivitas kerja para pekerja juga berfluktuasi. Dalam jumlah pekerjaan, fasilitas layanan jasa, spesifikasi pekerjaan, fleksibilitas kerja, kondisi kerja, kompetensi digital bahkan perusahaan telah memiliki standar mutu dalam menjaga kualitas pelayanan namun masih kurangnya operasional atau produktivitas kerja yang cukup meningkat. Namun, kenyataan yang terjadi merupakan fleksibilitas kerja atau waktu penyelesaian dan kompetensi digital bekerja pekerja lepas untuk setiap unit yang menunjukkan bahwa terdapat sedikit permasalahan yang berkaitan antara relasi dengan suatu produktivitas kerja freelancer. Dalam peningkatan produktivitas kerja freelancer diperlukan sebuah fleksibilitas kerja dan kompetensi digital dengan memiliki

sebuah keahlian yang dikoordinasikan dalam kegiatan melalui motivasi, kerja sama karyawan diharapkan dapat memberikan hasil yang lebih memenuhi. Produktivitas pekerja lepas dapat dipengaruhi oleh banyaknya beberapa faktor seperti yaitu, fleksibilitas kerja, kompetensi digital, kondisi kerja, kesehatan mental, beban kerja, komunikasi dengan klien dan motivasi kerja. Setiap perusahaan yang bekerja sama dengan klien freelancer selalu berusaha supaya para pekerja dapat pencapaian dalam bentuk menyampaikan produktivitas kerja yang maksimal hal ini merupakan terpenting sebagai alat pengukur pencapaian dalam menjalankan usaha. **103** Produktivitas merupakan peran penting dalam membangun dan mencapai kesuksesan sebuah perusahaan. Produktivitas kerja ialah suatu dampak dari ketentuan kerja yang harus dilaksanakan oleh setiap karyawan ataupun freelancer, ketentuan ini merupakan ketersediaan para pekerja lepas yang memenuhi persyaratan kerja merupakan freelancer yang dipandang sebagai memiliki suatu kemampuan, keterampilan, sehat jasmani, kreativitas, kecerdasan dan pendidikan tertentu yang telah mendapatkan keahlian dalam melakukan penugasan yang berkaitan dan mencukupi ketentuan yang memenuhi dari segi kualitas ataupun kuantitas. Freelancer yang memiliki produktivitas kerja tinggi dalam proyek perusahaan akan memberikan kontribusi besar terhadap produktivitas. Hal ini tentunya akan membantu meningkatkan keuntungan atau profit perusahaan secara positif. Meningkatkan produktivitas kerja freelancer tidak cukup hanya dengan terus- menerus mendorong para pekerja freelance untuk bekerja keras, dibutuhkan adanya sebuah strategi yang perlu diterapkan sebaik mungkin sebagaimana menjadi solusi peningkatan produktivitas tersebut. Produktivitas kerja dapat diartikan sebagai kondisi yang digunakan untuk menilai seberapa baik seseorang atau suatu kelompok dalam menciptakan gagasan baru, membagikan solusi yang inovatif, dan menghasilkan konten yang menarik. Ini dapat diukur baik secara individu, kelompok, maupun dalam konteks organisasi (Rismayanti et al., 2020). Fleksibilitas di tempat kerja mengacu pada penyelesaian tugas melalui pendekatan yang berbeda, termasuk berbagi pekerjaan, kerja jarak jauh, jam kerja yang dapat disesuaikan, dan banyak lagi. Dengan

menerapkan gaya kerja yang fleksibel, pekerja freelancer dapat meningkatkan produktivitas mereka dibandingkan dengan mereka yang bekerja penuh waktu (Putu et al., 2021). Fleksibilitas kerja dapat diartikan sebagai keuntungan yang memberi ruang bagi kepentingan pribadi. Selain itu, manfaat lainnya termasuk mengurangi stres terkait pekerjaan dan beban kerja, serta meningkatkan produktivitas karyawan. Jika fleksibilitas diterapkan dengan baik dalam suatu pekerjaan, dampaknya akan terlihat pada produktivitas. Namun, jika terdapat tuntutan dari klien yang membatasi fleksibilitas kerja sehingga para freelancer mampu untuk menemukan keseimbangan antara tuntutan klien dan kebutuhan pribadi cenderung memiliki produktivitas dan motivasi yang lebih baik. Rasa tanggung jawab dan keinginan untuk berkorban akan muncul dari diri pekerja, yang pada gilirannya membuat mereka lebih produktif. Freelancer sektor ekonomi digital di Indonesia dalam bekerja sangat mengharuskan suatu fleksibilitas waktu kerja, karena seluruh kegiatan dapat dilakukan secara di luar waktu kerja pada biasanya, dikerjakan kondisi di luar ruang kerja. Agar tujuan atau sasaran perusahaan dapat tercapai, fleksibilitas dalam bekerja bisa membantu menyelesaikan tugas dengan lebih baik. Fleksibilitas kerja dapat meningkatkan tugas dan kompetensi digital di dalam dan di luar unit organisasi. Satuan kerja orang-orang freelancer yang mempunyai suatu keterampilan berbeda-beda dan diarahkan untuk bekerja sama dengan klien untuk mengerjakan tugas yang diserahkan secara tepat waktu dan sesuai. Baik buruknya fleksibilitas kerja yang terjalin akan mempengaruhi naik turunnya produktivitas kerja freelancer dan cara meningkatkan produktivitas kerja (Hasibuan et al., 2022). Kompetensi Digital merupakan suatu keahlian dari Sumber Daya Manusia yang memungkinkan individu untuk mencapai hasil dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Keahlian ini diperoleh melalui pelatihan, pendidikan, dan pengalaman. Tentu saja, kemampuan ini akan meningkatkan semangat kerja dan berkontribusi pada produktivitas freelancer dalam sektor ekonomi digital di Indonesia. Kompetensi ini tentunya akan mendorong motivasi kerja terhadap terjadinya produktivitas

kerja freelancer dalam sektor ekonomi digital di Indonesia. Keahlian penting yang perlu dimiliki oleh para freelancer saat ini adalah kompetensi digital. Kompetensi digital merupakan keterampilan Sumber Daya Manusia dalam mengelola atau menggunakan teknologi berdasarkan mengolah informasi, komunikasi, juga penyelesaian masalah. Jika didorong oleh Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkompeten, tentunya akan menciptakan suatu produktivitas kerja freelancer (Choirinisa, 2022). Ketika freelancer memiliki keterampilan yang diperlukan, departemen Sumber Daya Manusia memperoleh produktivitas kerja yang cukup tinggi. Hal ini karena keberhasilan organisasi secara keseluruhan sangat bergantung pada produktivitas individu dan timnya (Aini, 2021). Peraturan dalam suatu proyek perusahaan pada klien yang bekerja sama dengan para freelancer sangat dibutuhkan untuk menyampaikan suatu bimbingan dan penyeleruhan bagian pekerjaan melaksanakan tata tertib yang baik di dalam organisasi, sehingga semakin semangat kerja, motivasi kerja dan keterampilan akan peningkatan sehingga mendukung mencapai produktivitas yang maksimum. Oleh karena itu, dibutuhkan pekerja lepas yang benar-benar terlatih, memiliki fleksibilitas kerja dan kompetensi digital kerja yang tinggi serta produktivitas yang tinggi dalam bekerja. Menurut Berlian & Rafida (2022) peningkatan produktivitas di antara para freelancer merupakan hasil dari efisiensi kinerja yang lebih besar, yang mencakup hal yang mempengaruhi seperti waktu, bahan baku, tenaga kerja, sistem kerja, teknologi digital, dan keterampilan pekerja. Motivasi juga mempunyai dampak pada seberapa penting suatu produktif seseorang dalam bekerja. Ketika membahas motivasi kerja, hal ini merujuk pada hasrat untuk menunjukkan kemampuan terbaik demi mencapai tujuan organisasi, didorong oleh upaya untuk memenuhi kepentingan pribadi. Motivasi sebagai mediasi dalam dunia kerja oleh freelancer maupun karyawan berperan untuk menunjukkan kemampuan tingkat tinggi dengan didukung penuh oleh kemampuan upaya dalam mewujudkan kebutuhan individual dan tujuan-tujuan perusahaan. Adanya suatu motivasi kerja ini memberikan kontribusi dalam pembentukan kepuasan kerja yang didapatkan oleh para pekerja. Dengan adanya sautu

pemberian motivasi diharapkan para pekerja tentu akan bekerja dengan semangat, terampil, kreativitas dan produktif dengan pada akhirnya terus mengembangkan produktivitas kerjanya. Menurut Alam et al. (2020) menyatakan bahwa pada dasarnya, orang cenderung mengantisipasi hasil yang terkait dengan situasi yang positif. Oleh karena itu, elemen atau tindakan yang mendorong antusiasme seseorang untuk bekerja terkait dengan hasil yang mereka harapkan di masa depan. Ketika antisipasi ini terpenuhi, seseorang akan merasa lebih terinspirasi dan semakin terpengaruh dalam motivasi kerjanya. Dengan kata lain motivasi kerja juga berpengaruh terhadap produktivitas yang tinggi, bagian ini merupakan saling terkait satu sama lain. Motivasi atau dorongan penting sebagai mediasi antara setiap variabel yang mempengaruhi untuk bekerja memiliki pengaruh besar terhadap tingkat produktivitas freelancer. Tanpa dorongan yang menginspirasi mereka untuk berkolaborasi demi keuntungan suatu organisasi, sasaran yang telah ditentukan tidak akan dapat dicapai. Sebaliknya, jika para pekerja lepas termotivasi dengan baik, hal ini dapat memastikan kesuksesan perusahaan. Usaha untuk meningkatkan dan menumbuhkan semangat kerja para pekerja sebaiknya dilakukan dengan manager memahami faktor-faktor yang bisa memotivasi para freelancer. Hal ini disebut sebagai motivasi, yang menginspirasi pekerja untuk terus berusaha dan bekerja dengan semangat yang lebih besar. Seseorang yang merasa dihargai dan diberikan tanggung jawab yang sesuai dengan kemampuannya cenderung memiliki motivasi yang tinggi untuk menyerahkan kontribusi maksimal (Seo et al., 2020). Penelitian ini tentu dilatar belakangi oleh research gap yang diidentifikasi dalam penelitian sebelumnya, yang dapat dijadikan peluang oleh penulis untuk melaksanakan pengolahan ini. Dalam penelitian terdahulu sebelumnya, seperti yang dilakukan oleh Dari & Hasanah (2022) menemukan bahwa suatu Flexible work arrangement berpengaruh positif terhadap produktivitas pekerja lepas namun terdapat celah dalam penelitian tersebut yaitu kurangnya informasi tambahan selain variabel yang digunakan, untuk memperluas cakupan penelitian ini, penting untuk memperhitungkan aspek-aspek

lain yang memperoleh mempengaruhi produktivitas, dari variabel penelitian terdahulu peneliti ingin menganalisis faktor lain yang mempengaruhi produktivitas, sehingga hasilnya mungkin tidak sepenuhnya mencerminkan dinamika yang terjadi di kalangan pekerja lepas. Sementara suatu penelitian yang dilakukan saat ini dikembangkan dengan mempergunakan responden sebanyak 188 yang direduksi sampel menjadi 169 para pekerja lepas supaya memenuhi jumlah dan karakteristik dari populasi tersebut. Sebaliknya, Azizah, Rakhman, dan Rahayu (2024) menemukan bahwa kompetensi digital terhadap produktivitas kerja berpengaruh positif namun variabel motivasi tidak berperan dalam mempengaruhi produktivitas kerja. Motivasi memiliki peran untuk dapat memberikan semangat para pekerja untuk bekerja. Perbedaan dari hasil perihal itu terjadi karena sebagian penelitian tidak mempertimbangkan suatu motivasi sebagai variabel mediasi. Penelitian yang dilaksanakan oleh perihal peneliti sebelumnya, sejalan dengan studi penelitian yang dilaksanakan saat ini dan menunjukkan suatu pengaruh positif setiap variabelnya akan tetapi terdapat celah pada penelitian tersebut yaitu bertuju penelitian yang dilakukan oleh penelitian tersebut hanya tertuju pada pekerja di satu tempat, sedangkan penelitian yang akan dilakukan saat ini memfokuskan penelitian pada pekerja freelancer sektor ekonomi digital di Indonesia. Penelitian yang dituntaskan oleh peneliti sebelumnya terdapat pengaruh positif antar variabel namun terdapat celah pada penelitian tersebut yaitu tidak menggunakan variabel intervening. Sedangkan, dengan penelitian yang dilaksanakan oleh peneliti kini menggunakan variabel intervening seperti motivasi kerja dan variabel independen (X2) berupa kompetensi digital. Menurut Galanti et al. (2021) mengemukakan bahwa produktivitas kerja ialah keterampilan setiap pekerja untuk mewujudkan suatu perihal produk atau layanan dengan mengimplementasikan bermacam-macam sumber daya dan keterampilan yang mereka miliki.

11 55

92 Berdasarkan latar belakang masalah penjelasan diatas, sehingga penulis merasa tertarik untuk melakukan studi tentang topik ini. Hasil dari penelitian ini akan disusun pada bentuk karya ilmiah yang berwujud skripsi dengan judul “Pengaruh

Fleksibilitas Kerja dan Kompetensi Digital terhadap Produktivitas Freelancer melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi pada Freelancer Sektor Ekonomi Digital di Indonesia) 1.2 Rumusan Masalah Adapun suatu rumusan masalah yang terdapat ditelaah dalam penelitian ini adalah mengenai pengaruh fleksibilitas kerja dan kompetensi digital terhadap produktivitas kerja freelancer melalui motivasi kerja pada Sektor Ekonomi Digital di Indonesia. **11 13 28 77**

Berdasarkan informasi dan uraian latar belakang perihal diatas ini, sehingga rumusan masalah dari suatu penelitian ini adalah sebagai berikut : 1. Apakah Fleksibilitas Kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap Produktivitas Kerja freelancer pada Sektor Ekonomi Digital di Indonesia? 2. Apakah Kompetensi Digital memiliki pengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja freelancer pada Sektor Ekonomi Digital di Indonesia? 3. Apakah Motivasi Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas Kerja freelancer pada Sektor Ekonomi Digital di Indonesia? 4. Apakah Fleksibilitas Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja pada Sektor Ekonomi Digital di Indonesia? 5. Apakah Kompetensi Digital memiliki pengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja pada Sektor Ekonomi Digital di Indonesia? 6.

Apakah Motivasi Kerja memediasi Fleksibilitas Kerja terhadap Produktivitas Kerja freelancer pada Sektor Ekonomi Digital di Indonesia? **12** 7. Apakah Motivasi Kerja memediasi Kompetensi Digital terhadap Produktivitas Kerja freelancer pada Sektor Ekonomi Digital di Indonesia? 1.3 Tujuan Penelitian Tujuan suatu penelitian merupakan sebagai metode dasar yang sangat penting

terlebih dahulu proyek penelitian. Karena dengan realitas suatu tujuan, proses penelitian akan menjadi lebih terstruktur dan fokus. **34 110** Adapun tujuan dari penelitian ini adalah : 1. **10 17 34 52** Untuk menganalisis pengaruh signifikan Fleksibilitas Kerja terhadap Produktivitas freelancer . 2. Untuk menganalisis pengaruh signifikan Kompetensi Digital terhadap Produktivitas freelancer . **10**

17 52 3. Untuk menganalisis pengaruh signifikan melalui Motivasi Kerja terhadap Produktivitas freelancer . **10** 4. Untuk menganalisis pengaruh signifikan Fleksibilitas Kerja terhadap Motivasi Kerja. **10 17 107** 5. Untuk

menganalisis pengaruh signifikan Kompetensi Digital terhadap Motivasi Kerja. 17 6.

Untuk menganalisis pengaruh signifikan Fleksibilitas Kerja terhadap

Produktivitas freelancer dimediasi Motivasi Kerja. 7. Untuk menganalisis

pengaruh Kompetensi Digital terhadap Produktivitas freelancer dimediasi Motivasi Kerja.

1.4 Manfaat Penelitian Manfaat dari Akademis diperlukan peneliti perolehan
capai pada bentuk penelitian tugas akhir ini adalah sebagai berikut :

1. Penelitian perihal tugas akhir ini diharapkan dapat memberikan paduan
dan menjadi referensi untuk penelitian serupa bagi para pelajar, mahasiswa
dan mahasiswi terutama pada Universitas Pembangunan Jaya untuk melakukan
penelitian sejenis. Hal ini mendukung peningkatan kualitas penelitian yang
berada di institusi tersebut. 2. Penelitian tugas akhir ini diharapkan
dapat memperluas suatu pengetahuan dan pemahaman tentang studi kasus. 1.5

Manfaat Teoritis Manfaat Teoritis yang diinginkan oleh peneliti dicapai dari
kajian penelitian tugas akhir ini merupakan sebagai berikut : 1.

Diharapkan penelitian ini dapat menjadi referensi dan sumber pembelajaran
serta bahan untuk mengembangkan pengetahuan, khususnya yang berkaitan dengan
fleksibilitas kerja dan kompetensi digital dalam meningkatkan produktivitas

pekerjaan freelancer melalui motivasi kerja. 2. Dengan adanya tugas akhir
ini peneliti berharap dapat digunakan serta menjadi acuan terhadap
pengembangan ataupun pembuatan penelitian dengan ruang lingkup serupa dimasa
yang akan mendatang. 1.6 Manfaat Praktis Manfaat Praktis yang perlu

peneliti dicapai dari suatu penelitian tugas akhir ini adalah sebagai
berikut : 1. Hasil dari suatu penelitian tugas akhir ini diharapkan
dapat menjadi bentuk bahan pertimbangan untuk suatu proyek perusahaan pada
Sektor Ekonomi Digital di Indonesia agar tetap produktivitas kerja
freelancer dalam memberikan pengaruh fleksibilitas kerja dan kompetensi
digital secara bersama-sama melalui motivasi kerja pada Sektor Ekonomi
Digital di Indonesia agar dapat berkembang dan meningkatkan produktivitas
freelancer yang baik. 2. Sebagai masukan bagi perusahaan pada Sektor
Ekonomi Digital di Indonesia untuk mengetahui bahwa produktivitas freelancer
sangat penting digunakan. BAB II TINJAUAN PUSTAKA 1.1. Kajian Teori 1.6 24 31 80 1

Penetapan Tujuan Goal Setting Theory atau proses penentuan tujuan ialah suatu teori yang dinyatakan oleh Dr. Edwin Locke pada masa akhir tahun 1960. 31 54 Melalui suatu artikel yang miliknya yang berjudul 1 "Toward A Theory Of Task Motivation And Incentive" 31 54, Locke mengemukakan bahwa adanya teori tersebut penetapan tujuan ini menjadi teori yang memperlihatkan suatu adanya keselarasan antara tujuan, produktivitas seorang individu terhadap tugasnya. Locke & Latham (2020) menjelaskan lebih detail mengenai bahwa motivasi akan muncul dan menjadi lebih kuat ketika seseorang memiliki tujuan yang sulit atau lebih menantang. Tujuan yang spesifik dengan tingkat kesulitan yang tinggi dapat memicu dorongan yang lebih besar dibandingkan tujuan yang mudah atau tidak jelas. Hal ini terjadi karena tujuan yang sulit mengandung elemen tantangan. Hasil dari ide, pikiran, dan keinginan memengaruhi perilaku atau tindakan, yang pada gilirannya akan berdampak pada konsekuensi dari tindakan tersebut dan kinerjanya. 81 Menurut Aulia (2020) goal setting theory individu menjelaskan bahwa individu memiliki beberapa tujuan spesifik yang dapat meningkatkan kinerja mereka. Ketika seseorang menerima tujuan yang sulit, dapat menciptakan hasil produktivitas yang lebih baik dinilai dengan tujuan yang lebih memudahkan. Selain itu, adanya umpan balik juga berkontribusi pada peningkatan kinerja dibandingkan jika tidak ada umpan balik yang diberikan. Pencapaian dari tujuan yang ditentukan dapat dilihat sebagai target atau tingkat hasil kerja yang ingin diraih oleh seseorang. Menggunakan pendekatan suatu goal setting theory, pada keberhasilan atas pencapaian pekerja meningkatkan produktivitas merupakan tujuan utama dan ingin dicapai dalam penelitian. 57 Teori penetapan tujuan, yang juga merupakan bagian teori motivasi mengemukakan bahwa freelancer yang memiliki komitmen untuk mencapai keberhasilan tujuan mereka memiliki komitmen tujuan dan akan mempengaruhi suatu produktivitas pekerja lepas manajerial. Menurut Widodo (2020) inferensi utama dari teori penetapan tujuan adalah seorang yang memiliki tujuan yang khusus dan bisa dicapai akan tampil lebih baik dibandingkan dengan mereka yang mendapatkan tujuan yang tidak jelas arahnya, sulit atau bahkan tanpa tujuan sama sekali. Hal

ini memengaruhi seberapa besar usaha yang akan pekerja lakukan. Semakin besar komitmen freelancer terhadap tujuan utamanya sehingga, semakin termotivasi kerja dalam bekerja untuk terus lebih semangat bekerja keras untuk mencapainya (Kusnadi et al., 2022). Berdasarkan pendekatan perihal tersebut keberhasilan pekerja lepas dalam mengelola pengembangan sistem kerja dan kualitas dari hasil kerja yang diberikan terhadap freelancer merupakan suatu bentuk tujuan yang ingin dicapai, sedangkan fleksibilitas kerja, kompetensi digital, motivasi kerja dan produktivitas freelancer sebagai faktor penentu. Ide dasar di balik goal setting theory adalah individu yang berusaha untuk mengetahui apa yang ekspektasi oleh organisasi, dengan tujuan untuk meningkatkan produktivitas pekerja lepas. Ini dilakukan melalui motivasi yang mengedepankan fleksibilitas dalam pekerjaan dan kompetensi digital. Adapun dalam penelitian ini menggunakan teori goal setting theory karena tujuan dari penelitian ini ialah untuk menilai perihal bagaimana fleksibilitas kerja dan kompetensi digital memberikan pengaruh produktivitas freelancer, yang dimediasi oleh motivasi kerja, dalam ekonomi digital di Indonesia. Khususnya pada karakter personal setiap freelancer guna meningkatkan produktivitas pekerja lepas dengan rekan perusahaan. Hal tersebut dilakukan karena suatu hal yang mendorong seseorang untuk menjalankan sesuatu, fleksibilitas kerja dan kompetensi digital terhadap produktivitas kerja freelancer melalui motivasi. Hal ini akan berperan dalam membangun kesadaran positif dan menciptakan pandangan yang baik terhadap kebijakan yang ditetapkan oleh proyek perusahaan. Diharapkan teori ini dapat memberikan bantuan dalam memahami masalah yang berhubungan dengan produktivitas kerja freelancer Sektor Ekonomi Digital di Indonesia.

1.6.2 Fleksibilitas Kerja Berdasarkan penelitian oleh Malayuja et al. (2022) mengemukakan bahwa fleksibilitas kerja atau jadwal kerja dalam pekerjaan atau jam kerja memungkinkan para pekerja untuk memiliki lebih banyak pengaturan pribadi terkait jam kerja mereka setiap harinya. Fleksibilitas kerja dalam konteks ini dapat dipahami sebagai suatu sistem pengaturan yang memberikan lebih banyak

kebebasan kepada pekerja untuk memilih waktu kerjanya. Banyak perusahaan besar di seluruh dunia menerapkan hal ini karena sulit untuk menyelaraskan jam kerja di berbagai zona waktu yang ada di negara-negara berbeda. Prinsip dasar dari fleksibilitas kerja adalah bahwa seorang freelancer dapat bekerja kapan saja, asalkan tugas diselesaikan dan total waktu yang digunakan sesuai dengan jumlah jam yang telah disetujui dalam kontrak kerja. Hal ini berkaitan akan kemampuan para pekerja untuk mengelola aspek-aspek kunci pekerjaan masing-masing, seperti waktu, lokasi, dan durasi. Sesuai dengan pemilihan dan kebutuhan pekerja lepas, dengan penekanan pada memberikan fleksibilitas dan pemantauan lebih besar kepada pekerja.

82 Oleh sebab itu, suatu pekerjaan yang menerapkan fleksibilitas kerja tentu saja akan memenuhi suatu manfaat khusus bagi kerjanya. Oleh karena itu, metode kerja yang fleksibel sering digunakan untuk memenuhi keperluan pekerja dan mengatur tugas mereka. Fleksibilitas dalam penjadwalan dan cara kerja membuatnya lebih mudah bagi pekerja untuk menyeimbangkan antara waktu kerja dan kehidupan sosial mereka. Hal ini berdasarkan sebagai konsep pengaturan kerja yang fleksibel dengan mengubah pola kerja sehingga pekerja dapat memilih akan waktu serta tempat kerja mereka. Fleksibilitas kerja adalah suatu pengaturan kerja yang memungkinkan pekerja untuk bekerja sesuai dengan pilihan mereka dan memiliki fleksibilitas kerja sehingga pekerja dapat mengatur ulang jam kerja dan lokasi kerja (Shahzadi et al., 2022). Menurut Pratama (2024) mengemukakan pendapatnya bahwa ialah salah satu dalam suatu fleksibilitas kerja yaitu jam kerja yang fleksibel, hal ini dapat dipahami sebagai kemampuan para anggota organisasi untuk mengatur lamanya waktu kerja mereka sesuai dengan tempat kerja (di luar kantor) dan untuk mengikuti jadwal kerja yang ditetapkan oleh organisasi. Dengan adanya fleksibilitas kerja ini bagi manajemen sumber daya akan membentuk relasi dengan jam kerja secara fleksibel pada sebuah organisasi. Adanya konsep pengaturan kerja yang fleksibel dengan mengubah pola kerja sehingga pekerja dalam menentukan lokasi dan waktu kerja, dengan tujuan untuk meningkatkan kualitas kerja yang cukup. Dari

pengertian diatas ini, dapat disimpulkan bahwa di masa sekarang ini, fleksibilitas kerja dianggap menjadi hal yang terpenting dikarenakan memberikan banyak suatu keuntungan bagi pekerja dan juga perusahaan seperti rasa stress berkurang, kesejahteraan meningkat, kualitas hidup pekerja jauh lebih baik yang membuat mereka termotivasi sehingga produktivitas para freelancer meningkat. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi suatu fleksibilitas kerja menurut Kelliher & Anderson (2021) terdapat beberapa hal yang mempengaruhi fleksibilitas kerja yang baik adalah fleksibilitas waktu, fleksibilitas lokasi, dan fleksibilitas adaptabilitas. Menurut Siregar et al. (2021) berpendapat bahwa indikator fleksibilitas kerja dapat dilakukan berdasarkan dengan yaitu: a) Time Flexibility , adalah kemampuan pekerja untuk mengubah durasi atau jam kerja mereka. b) Timing Flexibility , adalah kemampuan pekerja untuk menentukan waktu kerja mereka. c) Place Flexibility , adalah kemampuan pekerja untuk memilih lokasi kerjanya .

1.6  3 Kompetensi Digital Menurut Tampubolon & Pakuan (2022) yang menyatakan bahwa kompetensi digital merupakan suatu kualitas yang sebagai salah satu dasar dari bentuk perilaku dan mewakili motivasi, karakteristik diri, nilai, pengetahuan, atau keterampilan yang membuat seseorang berkinerja baik di tempat kerja. Kompetensi ini merupakan suatu dapat memberikan gambaran seseorang untuk layak dikatakan mampu atau tidaknya suatu dalam melaksanakan kewajiban yang telah diberikan kepadanya. Pentingnya peranan kompetensi digital supaya dapat membantu pekerja dan perusahaan perlu berkolaborasi untuk saling mendapatkan manfaat di antara pekerja, seperti keuntungan bagi para pekerja lepas untuk memudahkan pekerjaan dengan menggunakan teknologi yang semakin canggih dan dari sisi perusahaan dapat membantu meningkatkan output dari hasil produksi agar memperoleh laba yang besar. Berdasarkan menurut Mazurchenko et al. (2020) menyatakan bahwa kompetensi digital merupakan suatu penggabungan dari pengetahuan, kompetensi, sikap, kemampuan, dan kesadaran yang dibutuhkan untuk menggunakan informatika dan sarana komunikasi. Hal ini sangat penting dalam menyelesaikan pekerjaan,

menyelesaikan konflik, berkomunikasi, bekerja sama, dan menghasilkan konten dengan cara yang efektif, kritis, kreatif, mandiri, fleksibel, dan sesuai etika untuk kegiatan, hiburan, dan interaksi sosial. Menurut Cahen & Borini (2020) mengemukakan bahwa kompetensi digital merupakan kemampuan dan pengetahuan yang diperlukan untuk menggunakan alat komunikasi, media digital, atau jaringan.

28 Hal ini meliputi proses menemukan, menggunakan, membuat informasi, serta mengevaluasi dan memanfaatkan informasi tersebut dengan sistem yang sehat, bijaksana, cerdas, hati-hati, tepat, dan sesuai hukum, agar dapat membantu komunikasi dan interaksi dalam kegiatan kehidupan rutin. 6 Dari pernyataan di atas ini sehingga dapat diringkaskan bahwa kompetensi digital adalah bentuk keterampilan dan pengetahuan seseorang untuk dapat mengoperasikan dan memahami teknologi terbaru di setiap proses perubahannya. Hal yang perlu untuk dimiliki oleh setiap individu saat ini, supaya tetap dapat mengimbangi perkembangan teknologi dan tentunya tidak tertinggal oleh zaman yang semakin kian canggih. 6 Dengan adanya perkembangan digitalisasi teknologi membawa banyak kebaikan dan kemudahan segala macam bidang kehidupan. 6 Salah satunya yaitu bidang yang memudahkan pekerja untuk membantu menyelesaikan tugasnya sehingga dapat menaikkan produktivitas kerja melalui aktivitas yang produktif di setiap harinya. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi digital pekerja lepas bertujuan untuk meningkatkan kualitas kerja dan beradaptasi dengan perubahan dalam karir mereka. Dengan kompetensi digital yang meningkat, pekerja lepas dapat lebih siap mengalami keadaan tantangan di dunia kerja yang kian terus bertahap pada digital dan mengendalikan mencapai tujuan yang baik. Menurut Litina et al. (2022) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kompetensi digital yakni: a) Faktor pribadi atau Pengetahuan Teknologi yang memiliki kepercayaan diri dalam menggunakan suatu teknologi informasi dan komunikasi (TIK). b) Sikap dan Motivasi terhadap teknologi informasi dan komunikasi akan mendorong pekerja lepas untuk lebih terbuka dalam belajar dan mengikuti teknologi baru. c) Pelatihan atau Pengalaman Praktis sebelumnya tentang teknologi informasi dan komunikasi akan memberikan para pekerja lepas pengetahuan dan keterampilan

untuk menggunakan alat digital secara efektif. Menurut Elisnawati et al. (2023) mengemukakan suatu indikator kompetensi digital yang dapat menguji keterampilan digital dilakukan berdasarkan dengan yakni: a) Akses (access), yaitu pekerja dapat mencari dan menemukan informasi tertentu atau informasi informasi sejenis melalui berbagai perangkat digital. b) Menggunakan (use), yaitu pekerja dapat merekam serta menyimpan data dalam berbagai suatu format dengan bantuan perangkat dan alat digital. c) Pembuatan aplikasi (create application), yaitu pekerja mampu membuat sebuah aplikasi sebagai bentuk implementasi dari pengetahuannya tentang teknologi informasi dan komunikasi yang tentunya dapat digunakan untuk menunjang kegiatan perusahaan. d) Pembuatan konten digital (create), yaitu pekerja dapat membuat konten berupa ringkasan laporan dari berbagai format menggunakan suatu perangkat alat digital sesuai dengan permintaan organisasi dan klien. e) Komunikasi (communicate), yaitu pekerja harus mampu berkomunikasi secara efektif menggunakan berbagai platform digital.

1.6.4 Motivasi Kerja Motivasi juga berperan penting untuk mendorong semangat kerja dalam mengembangkan tugasnya. Menurut Suryani et al. (2020) menuturkan bahwa motivasi adalah kehendakan pekerja untuk mengerjakan sesuatu yang diberikan, serta untuk mengembangkan rasa tanggung jawab. Motivasi yang diberikan kepada para pekerja bertujuan untuk meningkatkan semangat kerja, disiplin, prestasi, dan rasa tanggung jawab dengan memaksimalkan kemampuan yang dimiliki setiap para pekerja untuk mencapai tujuan perusahaan. Peningkatan motivasi dapat dicapai dengan memenuhi kebutuhan karyawan, yang meliputi kebutuhan fisiologis, psikologis, dan sosiologis.. Oleh karena itu, menurut Rifdah Adilah & Firdaus (2022) motivasi kerja adalah perihal faktor yang berpengaruh pada kinerja atau produktivitas seseorang saat bekerja. Jika motivasi sangat tinggi, tentu hal ini akan membawa dampak produktifitas yang positif bagi seorang freelancer untuk kedepannya dan membangun citra yang baik dan stabil. Tanpa motivasi yang baik dari pekerja, perusahaan akan menghadapi kesulitan dalam mencapai hasil yang terbaik. Motivasi mencakup berbagai

aktivitas yang mendorong seseorang untuk mengejar tujuan dengan terencana. Dengan adanya situasi yang dapat memberikan semangat, mengarahkan dan menumbuhkan perilaku yang terhubung dengan lingkungan bekerja akan menciptakan hubungan serta manfaat yang baik untuk perusahaan maupun karyawan. Menurut Anggriani Utina et al. (2023) motivasi kerja adalah suatu dorongan dalam keinginan dan daya penggerak atas kemauan bekerja seseorang karena setiap motif memiliki adanya tujuan tertentu yang ingin dicapai. Dalam hal ini motivasi kerja hal yang penting sebagai pendukung atas perilaku manusia supaya ingin bekerja lebih memiliki kegiatan dan rasa antusias dalam mengejar atau mencapai hal yang optimal sebagaimana adanya dorongan tersebut akan berjalan secara baik dan benar. Jika pekerja lepas bekerja secara optimal sehingga produktivitas freelancer dapat menciptakan sesuai akan tujuan perusahaan, tidak adanya motivasi seorang pekerja akan keadaan tidak ingin untuk melaksanakan kegiatan pekerjaan dengan lebih baik. Motivasi kerja pekerja lepas akan tercapai jika adanya suatu kehendakan dari diri sendiri dan mendapat dukungan dari pihak lain akan tujuan perusahaan sehingga produktivitas freelancer dapat sesuai akan ketepatan. Dari penjelasan perihal ini, dapat dirangkum ialah motivasi kerja berupa keadaan yang dimana keadaan diri seseorang akan menumbuhkan atas keinginan individu untuk melakukan suatu kegiatan tertentu. Hal ini bertujuan supaya individu atau pekerja lepas dapat mencapai tujuannya serta mendapatkan kepuasan dari perusahaan, sehingga mampu menciptakan hasil yang optimal. 62 Beberapa hal yang dapat menjadi faktor mempengaruhi motivasi kerja menurut Musyadad et al. (2022) antara lain adalah suatu pencapaian, pengakuan, karakteristik pekerjaan, tanggung jawab dan kemajuan. Menurut Dewi & Trihudiyatmanto (2020) mengemukakan bahwa ada indikator motivasi yang dapat meningkatkan kinerja dalam mempengaruhi produktivitas dilakukan berdasarkan dengan yakni: a) Daya Dorong, pemimpin memberi semangat dan motivasi kepada pekerja agar mereka dapat bekerja dengan maksimal. b) Kemauan, seorang freelancer harus memiliki keinginan yang kuat untuk melaksanakan tugas atau tanggung jawabnya dengan penuh hati dan niat. c) Membentuk

Keahlian, pekerja lepas harus kompeten mengubah keterampilan menjadi sebuah ilmu baru yang memiliki nilai yang baik. d) Tanggung Jawab, Pekerja diwajibkan untuk memenuhi tugas yang diberikan sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan. e) Kewajiban, Pekerja memiliki tugas tanggung jawab yang wajib dipenuhi untuk mencapai target yang telah ditetapkan. f) Tujuan, cara pemimpin mengelola dan memberikan motivasi kepada pekerja agar dapat mencapai dan bergerak menuju target yang diinginkan.

1.6.5 Produktivitas Kerja Berdasarkan menurut Mahawati et al. (2021) bahwa produktivitas kerja merupakan keterampilan pada individu atau tim guna menciptakan barang atau menyediakan jasa. Baik secara kualitas maupun jumlah, hasil tersebut harus meningkat seiring waktu. Memiliki produktivitas kerja sangat penting bagi setiap orang dan dalam dunia kerja, karena hal ini menunjukkan sejauh mana keluaran yang diperoleh efektif atau efisien, jika dibandingkan dengan masukan yang diterima. Dan menjadi perilaku yang selalu hadir dan mengajak untuk merenung agar menjadi lebih baik dari hari sebelumnya. Ini berarti bahwa pekerja harus terus meningkatkan cara kerja mereka untuk mendapatkan hasil ciptaan atau produk dengan kualitas yang baik dan memuaskankan sektor ekonomi digital di Indonesia dari hasil sebelumnya. Oleh sebab itu, perusahaan melaksanakan berbagai usaha untuk mendapatkan pekerja yang memiliki tingkat produktivitas tinggi. Sedangkan menurut Pratama Wisnuwardhana & Wiradendi Wolor (2024) produktivitas kerja merupakan sebuah cara untuk mengkorelasikan kualitas dan kuantitas jumlah dalam waktu tertentu tujuannya guna mendapatkan hasil kerja memanfaatkan sumber daya yang berada dapat menghasilkan pekerjaan yang efektif dan efisien. Freelancer yang menunjukkan etos kerja yang kuat dan produktivitas yang tinggi dapat secara positif memengaruhi rekan kerja mereka untuk mencapai tujuan mereka. Sehingga, perlunya dilakukan evaluasi yang baik dan benar terhadap pekerjaan secara rutin untuk mengukur seberapa produktif freelancer tersebut. Berdasarkan Wijaya & Sari (2020) produktivitas kerja merupakan ukuran yang membandingkan hasil yang diperoleh (output) dengan semua sumber daya yang diterapkan (input).

Tingkat produktivitas pekerja ini menunjukkan relasi antara hasil yang dihasilkan oleh bentuk sistem produksi atau layanan dan sumber daya yang digunakan untuk mencapai hasil perihal ini dalam rangka memenuhi tujuan perusahaan. Untuk meningkatkan produktivitas pekerja lepas di sebuah organisasi, sangat penting untuk mengamati faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja maupun produktivitas pekerja. Terdapat berbagai elemen yang mempengaruhi produktivitas freelancer, baik yang berkaitan dengan individu itu sendiri maupun dengan manajemen waktu. Menurut Siagian (2021) faktor-faktor yang berpengaruh pada produktivitas kerja antara lain sebagai berikut: 1) Tenaga Kerja, mempunyai suatu pengaruh yang besar akan produktivitas, terutama ketika diperoleh dari pekerja yang lebih sehat, berpendidikan, dan memiliki etos kerja yang tinggi. 94 Dengan waktu kerja yang lebih efisien, hal ini dapat meningkatkan kesejahteraan fisik dan mental. Selain itu, kompensasi yang adil dan evaluasi kinerja akan mendorong pekerja lepas untuk lebih bersemangat dalam mencapai tujuan mereka. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa faktor tenaga kerja memegang tugas penting dalam mengembangkan produktivitas. 2) Seni dan Ilmu Manajemen, berperan sebagai salah satu komponen dalam produksi dan sumber daya ekonomi. Di sisi lain, seni mencakup pemahaman tentang manajemen yang dapat menciptakan peluang untuk meningkatkan produktivitas. Dalam manajemen terdapat proses perbaikan yang dilakukan melalui penggunaan teknologi serta pemanfaatan pengetahuan yang harus didukung dengan pendidikan dan penelitian yang sesuai. 3) Modal Perusahaan, modal perusahaan ini merupakan suatu dasar gerak usaha karena dapat menyediakan peralatan atau sarana media untuk pekerja yaitu membantu pekerja dalam bekerja dan meningkatkan produktivitas untuk mencapai tujuan perusahaan. Dengan adanya fasilitas yang memadai, semangat kerja para pekerja lepas akan meningkat, yang secara otomatis akan meningkatkan produktivitas pekerja. Dari penjelasan yang telah diberikan sebelumnya, kita bisa menyimpulkan bahwa ada beberapa elemen yang sangat berpengaruh pada peningkatan produktivitas kerja. Jika elemen-elemen ini dapat dipenuhi dengan baik, maka kemungkinan besar produktivitas yang diharapkan oleh

sektor ekonomi digital di Indonesia dari freelancer akan terus meningkat dan tercapai. Indikator produktivitas pekerja lepas mencerminkan seberapa efisien kerja dilakukan, yang bisa diukur dengan berbagai indikator. Untuk mengukur produktivitas, baik pada perusahaan jasa maupun produk, indikator yang bisa digunakan adalah membandingkan hasil yang telah diraih dengan tujuan yang ingin dicapai. Menurut Kadir (2022) untuk menilai suatu produktivitas pekerja lepas dibutuhkan sebuah indikator, yakni sebagai berikut: a) Kemampuan kerja, para freelancer dalam terikat akan suatu kompetensi yang dimilikinya baik itu pengalaman maupun keahlian profesional yang dimiliki. b) Peningkatan hasil kerja, hasil ini merupakan sesuatu yang bisa dirasakan oleh orang yang melakukannya dan juga oleh orang yang menikmati hasil dari pekerjaan itu. c) Moral kerja, merupakan sebagai suatu bentuk usaha dari pekerja agar menjadi lebih baik lagi dari sebelumnya. d) Pengembangan Diri, dalam hal ini dapat dijalankan dengan melihat akan hambatan serta suatu harapan apa yang dituju. e) Kualitas kerja, merupakan hasil dari tugas pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seseorang pekerja lepas dalam mencapai produktivitas. f) Efisiensi kerja, merupakan suatu perumpamaan antara output yang diraih dengan keseluruhan sumber daya yang diterapkan. Dari sudut pandang ini, kita dapat menentukan bahwa penilaian produktivitas freelancer dalam suatu bisnis dapat dicapai dengan mengevaluasi volume pekerjaan yang diselesaikan, standar hasil, dan kepatuhan terhadap tenggat waktu yang selaras dengan tujuan perusahaan. Semua faktor ini harus diperhitungkan untuk memastikan kelancaran operasional.

1.2. Penelitian Terdahulu Dalam hal ini, dapat diajukan penjelasan perihal dasar dengan suatu landasan kajian terdahulu atau landasan teori akan berbagai bermula dari berbagai suatu jurnal yang telah diterbitkan oleh kajian analisis yang ada sebelumnya dalam lembaga penelitian. Oleh karena itu, penelitian-penelitian terdahulu dapat menjadi panduan dasar untuk penelitian ini. Penelitian ini akan menggabungkan berbagai bentuk referensi dari penelitian terdahulu, yang diuraikan sebagai berikut: Berdasarkan penelitian kajian terdahulu yang

telah diungkapkan, memaparkan penjelasan bahwa terdapat kesesuaian dan ketidaksesuaian baik dalam judul penelitian atau metode yang digunakan, lokasi atau subjek penelitian, maupun jangka waktu penelitian. Banyak penelitian yang telah mengeksplorasi variabel-variabel seperti fleksibilitas kerja, kompetensi digital, dan produktivitas pekerja lepas melalui sudut pandang motivasi kerja, sehingga memungkinkan penulis untuk merujuk pada penelitian-penelitian terdahulu. Penelitian terdahulu lebih umumnya berfokus pada pengaruh fleksibilitas kerja dan kompetensi digital terhadap produktivitas pekerja secara umum melalui motivasi kerja, sedangkan penelitian ini lebih spesifik meneliti dampaknya pada freelancer sektor ekonomi digital di Indonesia.

1.3. Kerangka Konseptual Penelitian

Setiap organisasi tentu ingin memenuhi tujuan yang telah pekerja tetapkan. Untuk mencapai tujuan-tujuan ini, organisasi perlu dijalankan secara efektif dan dengan niat. Di dalam organisasi, manusia berperan sebagai faktor utama yang mendorong pencapaian tujuan yang sudah ditentukan. Dengan melakukan fleksibilitas kerja, kompetensi digital dan produktivitas pekerja lepas melalui motivasi yang kondusif sehingga akan berguna untuk meningkatkan produktivitas freelancer . Kerangka konseptual berfungsi sebagai landasan pemikiran dalam karya ilmiah. Kerangka konseptual menunjang peneliti dalam relasi hasil penelitian dengan teori yang relevan dengan memberikan gambaran menyeluruh tentang subjek penelitian dalam kaitannya dengan variabel saat ini (Sugiyono, 2020a). Menganalisis sifat hubungan antar variabel menunjukkan hubungan sebab akibat, dimana satu variabel mempengaruhi variabel lainnya. Variabel bebas (Independen Variabel) dalam hal ini adalah Fleksibilitas Kerja (X_1) dan Kompetensi Digital (X_2), sedangkan variabel terikat (Dependen Variabel) merupakan Produktivitas (Y) melalui mediasi (Intervening Variabel) merupakan Motivasi Kerja (Z).

1.4. Hipotesis Penelitian Tentang Hubungan Antar Variabel

1.4.1. Pengaruh Fleksibilitas Kerja Terhadap Produktivitas Freelancer

Dalam suatu penelitian yang dilakukan ini mengungkapkan bahwa fleksibilitas kerja sebenarnya memiliki pengaruh terhadap produktivitas freelancer namun tidak lebih besar

dari faktor-faktor lainnya. Fleksibilitas kerja dibangun dengan suatu pengelolaan waktu, dengan semakin mempermudah dalam membagi waktu antara pekerja lepas dan pekerja lainnya. Sehingga akan semakin baik adanya fleksibilitas kerja yang akan memberikan pengaruh terhadap produktivitas para pekerja lepas. Menurut peneliti Putu et al. (2021) dalam suatu judul dari pengaruh flexible work arrangement dan kepuasan kerja terhadap produktivitas freelancer di provinsi bali terkait dengan fleksibilitas kerja menghasilkan suatu berhubungan positif serta signifikan akan produktivitas, selain itu menurut penelitian Adiyanti & Sari (2024) dalam jurnalnya yang berjudul pengaruh fleksibilitas waktu kerja dan pendapatan terhadap produktivitas kerja freelancer menyatakan bahwa fleksibilitas kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas pekerja. Berdasarkan tinjauan penelitian Putri Wulan Dari, Karuniawati Hasanah (2022) yang menyatakan bahwa akan fleksibilitas kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas pekerja freelancer, karena fleksibilitas kerja merupakan suatu sistem atau kebijakan yang memungkinkan para pekerja untuk memiliki tanggung jawab lebih besar atas kapan, di mana, dan bagaimana mereka menyelesaikan pekerjaan mereka. Dalam artian bahwa mereka perlu menentukan jam kerja sendiri, memilih lokasi kerja yang sesuai, dan mengatur beban kerja sesuai dengan kebutuhan dan pilihan pribadi sendiri. H1: Fleksibilitas Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Freelancer . 1.4.2. Pengaruh Kompetensi Digital Terhadap Produktivitas Freelancer Berdasarkan peneliti Azizah Nur & Rakhman Muhammad Arif (2024) yang menjelaskan bahwa kompetensi digital berpengaruh suatu positif dan signifikan terhadap produktivitas pekerja, sebab 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 peristiwa yang tidak diharapkan selama bekerja, misal kegagalan kerja, kesalahan yang fatal saat bekerja, keterlambatan jam kerja dari tugas dan lain-lainnya. Jika suatu kompetensi digital terhadap produktivitas

pekerja lepas memiliki pengaruh, sehingga keterkaitan akan produktivitas freelancer semakin tinggi mendorong kompetensi digital bagi klien perusahaan. Selain itu, Muhammad Ashdaq & Nur Fitriayu Mandasari (2022) yang menunjukkan bahwa kompetensi digital berpengaruh positif terhadap suatu produktivitas pekerja hal ini dinyatakan melalui beberapa pernyataan responden ini setuju dengan meminimalisir absen kerja dan memaksimalkan kompetensi digital selama bekerja oleh para pekerja. H2: Kompetensi Digital berpengaruh terhadap Produktivitas Freelancer 1.4.3. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Freelancer Berdasarkan penelitian Salsabila (2023) menyatakan motivasi kerja terdapat berpengaruh akan positif dan signifikan terhadap suatu produktivitas kerja yang akan 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. Sedangkan menurut Bassang & Sapan (2023) mengemukakan bahwa ialah motivasi berpengaruh positif, signifikan dan simultan terhadap produktivitas kerja. Ini berarti karena ketika pekerja memiliki motivasi dalam pekerjaan mereka, sehingga produktivitas kerja freelancer akan semakin meningkat. Alasan di balik hal ini adalah karena tujuan dari motivasi kerja adalah untuk meningkatkan semangat, sehingga pekerja lepas dapat meningkatkan keterampilan mereka yang pada gilirannya akan mendukung terciptanya tingkat produktivitas kerja yang lebih tinggi. H3: Motivasi Kerja berpengaruh Terhadap Produktivitas Freelancer 1.4.4. Pengaruh Fleksibilitas Kerja Terhadap Motivasi Kerja Menurut Abadi & Taufiqurrahman (2023) mengemukakan bahwa fleksibilitas kerja memberikan pengaruh positif terhadap motivasi kerja yang menguntungkan bagi pekerja lepas yang termotivasi untuk berkarya. Sehingga adanya fleksibilitas kerja yang meningkatkan para pekerja akan memberikan pengaruh yang positif untuk suatu organisasi dengan adanya motivasi kerja yang tinggi, hal ini membantu perusahaan menjalankan suatu fleksibilitas kerja terhadap motivasi

kerja yang teratur dan mencapai tujuan. Selain itu, berdasarkan penelitian Siskayanti & Sanica (2022) mengemukakan fleksibilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan akan terhadap motivasi kerja. Memang, terdapat suatu relasi yang kuat akan fleksibilitas kerja dan motivasi kerja. Seorang pekerja tidak dapat menjalankan tugasnya secara efektif tanpa tingkat motivasi kerja yang kuat. Tentu saja, sangat penting untuk menerapkan fleksibilitas kerja pada waktu yang tepat untuk meningkatkan motivasi. Dengan demikian, semakin besar motivasi yang diberikan memang pada dasarnya mampu meningkatkan fleksibilitas kerja yang baik. H4: Fleksibilitas Kerja berpengaruh Terhadap Motivasi Kerja 1.4.5. Pengaruh Kompetensi Digital Terhadap Motivasi Kerja Menurut Elisnawati et al. (2023) bahwa kompetensi digital berpengaruh terhadap motivasi kerja, yang dimana jika pekerja selalu memiliki keterampilan digital dalam melakukan pekerjaan sehingga akan memberikan motivasi dalam meningkatkan produktivitas pekerja lepas. Hal ini menerangkan bahwa semakin tinggi dan semakin baik kompetensi digital kerja yang dilakukan pekerja sehingga motivasi kerja pun akan timbul dan akan semakin meningkat. **11** Pekerja lepas melaksanakan suatu berbagai kompetensi digital memberi pekerja peluang untuk memperoleh gaji, dalam posisi jabatan dan peluang mengembangkan keterampilan diri sesuai ketentuan yang berlaku. Berdasarkan penelitian menurut Purba et al. (2025) mengutarakan bahwa kompetensi digital berpengaruh positif serta signifikan terhadap motivasi kerja karena kebanyakan responden menyampaikan setuju atau sangat setuju dengan masalah ini dalam kuesioner. H5: Kompetensi Digital berpengaruh Terhadap Motivasi Kerja 1.4.6. Pengaruh Fleksibilitas Kerja Terhadap Produktivitas Freelancer dimediasi oleh Motivasi Kerja 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. H6: Fleksibilitas Kerja berpengaruh Terhadap Produktivitas Freelancer dimediasi oleh Motivasi Kerja 1.4.7. Pengaruh Kompetensi Digital Terhadap Produktivitas Freelancer dimediasi oleh Motivasi Kerja 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 . Kompetensi digital merupakan suatu faktor yang menentukan produktivitas pekerja, semakin baik freelancer dalam hal teknologi digital selama bekerja sehingga semakin baik pula produktivitasnya dengan begitu motivasi kerja akan pengaruh terhadap semangat kerja pekerja, yang pada akhirnya akan meningkatkan hasil kerja mereka, yang mengarah pada peningkatan produktivitas. H7: Kompetensi Digital berpengaruh Terhadap Produktivitas Freelancer dimediasi oleh Motivasi Kerja 1.5. Model Penelitian Berlandaskan metode penataan dalam tinjauan teori, serta pembuatan kerangka pemikiran dan hipotesis penelitian dari yang telah dilakukan sebagai pengkajian sebelumnya, kajian ulasan peneliti dapat mengajukan dengan menerapkan suatu model penelitian sebagai berikut: 1. Variabel Independen atau Variabel Bebas: Fleksibilitas Kerja (X1) dan Kompetensi Digital (X2) 2. Variabel Mediasi/Penghubung: Motivasi Kerja (Z) 3. Variabel Dependen atau Variabel Terikat: Produktivitas Freelancer (Y)

BAB III METODE PENELITIAN 1.6. 65 Jenis Penelitian Jenis suatu penelitian yang dilakukan penelitian ini didasarkan pada survei, yang melibatkan pengumpulan data melalui kuesioner dan penerapan metode kuantitatif. Pendekatan kuantitatif ini terutama bertujuan untuk menguji teori dengan menguji variabel suatu angka dan mengevaluasi data yang dihasilkan menggunakan

teknik statistik. Oleh karena itu, penelitian kuantitatif berfokus pada pengumpulan informasi numerik dan penjelasan fenomena yang diteliti oleh peneliti (Hair, et al., 2020). Studi kuantitatif ini berpegang pada prinsip-prinsip dari filsafat positivisme. Filsafat ini menganggap bahwa peristiwa yang diteliti bisa dikategorikan, bersifat stabil, nyata, dapat diamati, diukur, dan memiliki hubungan yang berhubungan dengan dampak sebab dan akibat. Hipotesis pada penelitian ini menjelaskan cara dua variabel yang berbeda saling berhubungan dengan variabel yang mungkin saja terpengaruh atau tidak oleh faktor lainnya. Dengan demikian, peneliti berencana untuk menggunakan pendekatan survei untuk penelitian ini. Pendekatan ini melibatkan pengumpulan informasi melalui kuesioner untuk memperoleh umpan balik dari responden, yang akan menjadi sampel untuk statistik deskriptif kuantitatif (Ayu Fidiansih et al., 2023). 1.7.

Objek Penelitian Objek suatu penelitian menyatakan pada karakteristik atau situasi yang muncul akan suatu bentuk yang akan dianalisis pada kajian penelitian, yang dapat terdiri atas benda, individu, atau aspek lain yang menarik perhatian serta menjadi persoalan utama dan target penelitian yang akan dilaksanakan oleh peneliti (Hair, et al., 2020). Dalam konteks ini, penelitian yang dilakukan diharapkan dapat lebih terperinci dan kompleks, sehingga memberikan perhatian yang lebih mendalam terhadap satu objek dalam penelitian tersebut. Berdasarkan tujuan penelitian yang sudah ditetapkan dalam penelitian ini adalah tujuan yang melakukan produktivitas freelancer pada Sektor Ekonomi Digital di Indonesia yang dimanfaatkan sebagai objek dalam penelitian.

1.8. Populasi dan Sampel 1.8.1. Populasi Menurut Sugiyono (2020) mengemukakan, Populasi ialah didefinisikan sebagai suatu wilayah generalisasi yang mencakup sasaran atau pokok bahasan, perihal penentuannya didasarkan pada kuantitas dan ciri tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk ditelaah lebih lanjut, dengan tujuan untuk menghasilkan kesimpulan. Dalam analisis ini, populasi yang menjadi fokus kajian peneliti merupakan seluruh pekerja lepas atau freelancer Sektor Ekonomi Digital di Indonesia yang berjumlah lebih dari 1.000 para

pekerja lepas yang pengaruh fleksibilitas kerja dan kompetensi digital terhadap produktivitas freelancer melalui motivasi kerja mengalami penurunan dibandingkan divisi lainnya. Oleh karena itu, populasi penting untuk menentukan dengan jelas dan tepat sangat penting untuk mengidentifikasi subjek yang akan diteliti, lokasi penelitian, waktu pelaksanaan, serta ciri dan ukuran terhadap suatu populasi akan dianalisis (Eddy Roflin, Pariyana, 2022) . 1.8.2. Sampel Sampel merupakan komponen dari suatu populasi, di mana karakteristik perihal ini diperoleh dari populasi tersebut akan digunakan untuk mewakili sampel yang dianalisis. Perihal ini, peneliti perlu untuk berhati-hati dan teliti dalam membuktikan ukuran sampel tersebut. Berdasarkan penjelasan menurut Sugiyono (2020) Sampel ialah suatu hal dari populasi yang dipilih untuk mencerminkan karakteristik tertentu. 12 18 21

23 27 36 48 Penelitian ini menggunakan metode pengambilan sampel ini dilakukan dengan non-probability sampling , yang menjadi teknik di mana anggota populasi tidak dipilih secara acak, yang berarti tidak semua individu memiliki peluang yang sama untuk dimasukkan ke dalam sampel Sugiyono (2022).

Teknik sampel yang dimana menurut Sugiyono (2020) menyatakan bahwa teknik purposive sampling digunakan untuk menjamin bahwa data yang dikumpulkan representatif, atau dengan kata lain, mampu merefleksikan akan populasi yang ditetapkan oleh peneliti. Sampel yang didapatkan pada suatu populasi yang sama tidak pasti memiliki prinsip yang sama akan peristiwa yang diteliti.

15 Berlandaskan prinsip yang diharapkan oleh peneliti dalam menerapkan suatu teknik purposive sampling yaitu: Kriteria sampel pada teknik purposive sampling dari penelitian ini khususnya sebagai freelancer aktif yang tersebar di berbagai kota telah bekerja di bidang sektor ekonomi digital di Indonesia. Kriteria pemilihan sampel meliputi : a. Freelancer yang telah bekerja setidaknya minimal 6 bulan hingga 1 tahun sampai lebih dari 10 tahun di platform freelance . b. Freelancer yang telah berusia kurang dari 25 tahun sampai lebih dari 50 tahun. c. Freelancer yang bekerja di berbagai bidang, seperti penulisan konten, audit media sosial, video editing, pemrograman, desain grafis dan lain sebagainya. Dalam

bentuk penelitian ini memiliki empat variabel yaitu variabel Independen (bebas) ialah Fleksibilitas Kerja, variabel perih ini memiliki 3 (tiga) suatu indikator yaitu fleksibilitas waktu kerja, fleksibilitas lokasi kerja, dan fleksibilitas jadwal kerja. Kompetensi Digital, di variabel perih ini memiliki 5 (lima) suatu indikator yaitu penguasaan perangkat lunak, kemampuan mengelola secara digital, keterampilan komunikasi digital, pembuatan aplikasi, dan pembuatan ringkasan laporan menggunakan teknologi. Variabel Dependen atau terikat adalah Produktivitas Freelancer, variabel perih ini yang memiliki 6 (enam) indikator yakni kemampuan kerja, peningkatan hasil kerja, moral kerja, pengembangan diri, kualitas hasil kerja, dan efisiensi kerja. Variabel Intervening atau variabel mediasi ialah Motivasi Kerja terdapat 6 (enam) indikator yaitu daya dorong, kemauan, membentuk keahlian, tanggung jawab, kewajiban, dan tujuan. Menurut Hair, et al. (2020) jika dimensi suatu sampel dinyatakan berlebihan diduga akan sulit mendapatkan dimensi goodness of fit yang baik. Dalam regulasi secara umum biasanya peneliti diharuskan memiliki setidaknya lima kali lipat jumlah data yang lebih banyak untuk pemantauan, berlandaskan akan total hasil dari variabel yang akan diteliti. Pada ukuran sampel yang diterima sebaiknya mengikuti rasio 10:1 untuk setiap variabel yang ada. Berdasarkan perih hasil jumlah dari indikator pada penelitian ini, terdapat 20 jumlah dari indikator. Penentuan banyaknya sampel yang dipakai dalam studi ini ditentukan dengan rumus Hair, et al. (2020).

101 Ukuran sampel akan penelitian ini yang menggunakan rumus ditentukan oleh nilai tingkat kesalahan. Kian besar tingkat kesalahan yang diterapkan, sehingga semakin kecil keseluruhan sampel yang diperoleh. Untuk menentukan tersendiri oleh peneliti dikarenakan jumlah tidak diketahui pasti dan berukuran besar ditambah oleh waktu yang tidak memadai. Oleh karena itu, rumus yang diterapkan untuk menghitung keseluruhan dari sampel dalam penelitian ini adalah yakni sebagai berikut: $N = 5 \times \text{Jumlah indikator}$ yang di gunakan $N = 5 \times 20$ $N = 100$ Sehingga, dapat disimpulkan bahwa jumlah sampel atau responden yang digunakan mencapai 100 orang

responden freelancer . Dalam penelitian ini, peneliti membagikan kuesioner secara online menggunakan Google Form kepada semua pekerja lepas di sektor ekonomi digital di Indonesia, dengan tujuan agar pengumpulan data yang diperlukan menjadi lebih efisien dan efektif.

1.9. Teknik Pengumpulan Data Berdasarkan dari penelitian ini memanfaatkan suatu data primer yang didapatkan dari suatu penyebaran angket maupun kuesioner secara online melalui media sosial seperti WhatsApp , Tiktok , X , dan Instagram . 27 76 Menurut Sugiyono (2020) mengemukakan data primer adalah sumber data yang diperoleh atau didapatkan oleh suatu pengumpulan data maupun dengan peneliti secara langsung. Data primer yang dilaksanakan peneliti untuk melakukan penelitian dapat diukur dengan menerapkan suatu skala Likert dengan skala atau skor 1 sampai 5 yang bermakna sangat tidak setuju-sangat setuju. Berikut ialah suatu kategori jawaban dari pernyataan yang berdasarkan skala digunakan.

1.10. Definisi Operasional Menurut Wahjono Soekotjo (2020) menjelaskan suatu operasional variabel ialah sebuah variabel yang terdapat suatu menyampaikan arti, perincian dan mendukung suatu cara operasional untuk menilai sebuah variabel yang akan ditentukan. Terdapat bentuk 4 (empat) jenis variabel yang melaksanakan dalam penelitian ini yaitu:

1. Variabel yang dianggap sebagai Bebas (Independen) adalah variabel yang mempunyai kemampuan untuk memengaruhi variabel lainnya. Dalam penelitian ini, terdapat suatu dua variabel Bebas, yaitu Fleksibilitas Kerja (X1) dan Kompetensi Digital (X2) yang berperan sebagai variabel bebas. 25 2. Variabel Mediasi atau Penghubung (Intervening) adalah variabel yang memiliki suatu mempengaruhi cara relasi antara variabel bebas (Independen) dan variabel terikat (dependen), dengan menciptakan hasil relasi yang tidak langsung di antara keduanya. Dalam suatu penelitian ini, Motivasi Kerja (Z) adalah satu variabel mediasi. 25 38 3. Variabel Terikat (Dependen) adalah variabel yang dapat dipengaruhi oleh variabel lain, baik yang bebas maupun mediasi. Dalam penelitian ini, Produktivitas freelancer (Y) merupakan satu contoh variabel terikat. 72

1.11. Teknik Analisis Data Dalam suatu studi, tahap bentuk analisis data ialah langkah penting dalam proses penelitian yang

dilakukan setelah seluruh data yang diperlukan telah dikumpulkan. 49 75 Metode yang digunakan untuk analisis data merupakan suatu Partial Least Square (PLS), di mana aplikasi pada perangkat lunak SmartPLS versi 4.0 memfasilitasi prosesnya. PLS berfungsi sebagai pilihan lain untuk Structural Equation Modeling (SEM) yang dipakai akan suatu penelitian untuk menyelesaikan masalah yang berkaitan dengan data. Dengan menerapkan metode PLS-SEM, para peneliti dapat lebih baik dalam memperkirakan model yang rumit yang melibatkan berbagai konstruk, variabel pada indikator, dan lintasan struktural tanpa adanya perlu mendesakkan dugaan distribusi terhadap data (Purwanto & Sudargini, 2021).

74 Suatu teknik dalam menganalisis data untuk bentuk penelitian ini mengandalkan statistik, yang terbagi menjadi dua jenis, yaitu statistik deskriptif dan statistik inferensial. Menurut Sugiyono (2020), menjelaskan bahwa statistik deskriptif ini berfungsi untuk menganalisis data dengan cara memberikan penjelasan atau gambaran tentang data yang telah dikumpulkan. Tujuannya adalah untuk memahami distribusi frekuensi jawaban berdasarkan kesimpulan kuesioner. 98 Data yang dikumpulkan berasal dari jawaban para responden mengenai pernyataan dalam kuesioner yang telah disebar.

Kemudian, data ini dikelola melalui pengelompokan pernyataan dan ditampilkan dalam tabel statistik deskriptif, diikuti dengan pembahasan yang bersifat deskriptif. Metode analisis ini sangat tepat digunakan jika sampel berasal dari populasi yang terdefinisi dengan baik, dan pengambilan sampelnya dilakukan dengan cara acak atau random. 37 99 Dalam PLS SEM, proses evaluasi model terbagi menjadi dua tahap, yakni model dalam (inner

model) dan model luar (outer model). Penilaian untuk model pengukuran, atau model luar, meliputi pengujian validitas dan reliabilitas. Kemudian, ada model kedua yang disebut model struktural, atau model dalam. Sebagian aspek digunakan untuk menilai model struktural. 18 71 Salah satu aspek utama

adalah nilai R-Square , yang menunjukkan akan seberapa jauh pada variasi dari variabel independen dapat memberikan pengaruh variabel dependen . 4 43 Jika nilai suatu R-Square adalah 0,75, ini menyatakan bahwa model itu kuat, nilai 0,50 berarti model tersebut sedang, dan nilai 0,25 memperlihatkan

hasil model yang lemah. Selain itu, analisis juga menggunakan nilai signifikansi yaitu t-value dua sisi, dengan nilai t -value sebesar 1,65 untuk (10%), 1,96 untuk (5%), dan 2,58 untuk (1%) menurut Hamid et al. (2020). Penilaian lainnya yang sangat penting adalah Q-Square , yang menunjukkan relevansi prediktif model dan menunjukkan seberapa baik model dapat memprediksi hasil berdasarkan setiap petunjuk dari konstruk laten endogen. Menurut Hair et al. (2021) yang mengemukakan bahwa memiliki suatu perihal beberapa kelebihan yang terdapat di dalam sebuah SmartPLS sebagai berikut: 1.

29 Smart Partial Least Square , atau biasanya dikenal sebagai SmartPLS , adalah jenis perangkat lunak statistik yang menunjukkan tujuan serupa dengan Lisrel dan AMOS , yakni untuk menguji hubungan antara pada suatu variabel. 2.

Metode dari SmartPLS dilihat sebagai alat yang kuat karena tidak didasarkan pada banyak anggapan sementara atau pandangan. 3. Jumlah sampel yang diperlukan untuk analisis tergolong sedikit. Saat menggunakan SmartPLS , disarankan agar jumlah sampel tidak terlalu banyak dan model yang digunakan tidak terlalu rumit. **29** 4. Informasi dalam analisis SmartPLS menggunakan metode bootstrap atau pengacakan, yang berarti bahwa data untuk analisis SmartPLS tidak perlu memiliki distribusi normal. Dengan demikian, anggapan bahwa normalitas tidak penting saat menerapkan PLS tidak merupakan masalah dan tidak memerlukan akan keseluruhan dari sampel yang minimal. 5. Memanfaatkan analisis SmartPLS memungkinkan pengujian model SEM yang bersifat formatif maupun reflektif. Hal ini dapat dilakukan untuk

ukuran indikator yang beraneka ragam dalam satu acuan. Dengan cara ini, berjenis-jenis skala, seperti skala rasio, kategori, dan likert , dapat diujikan dalam sebuah model. 1.12. Uji Measurement Model (Outer Model) Bagian penelitian ini, proses penilaian metode evaluasi yang diterapkan adalah model luar (outer model) atau penelaahan model pengukuran (measurement model).

47 Pada fase ini, alat penelitian akan diuji melalui pengujian validitas dan reliabilitas yang berkaitan dengan kuesioner. Tujuan dari bagian ini adalah untuk memastikan ketika suatu hasil indikator yang akan digunakan adalah sah dan dapat dipercaya waktu dilakukan penelaahan lebih

lanjut. a. Uji Validitas Menurut suatu Amanda et al. (2020) mengemukakan validitas uji adalah penanda yang memperlihatkan dari sejauh mana sebuah alat ukur dapat dipercaya saat mengevaluasi suatu dari hasil bentuk pernyataan melalui kuesioner guna menilai apakah kuesioner tersebut valid atau tidak. Semakin tinggi hasil dari uji validitas yang telah diperoleh, akan tepat sebagai alat ukur tersebut saat menganalisis data. Jika ditemukan ketidak validan, sehingga perlu dilaksanakan penyempurnaan atau penghapusan data pada suatu indikator penelitian sampai uji validitas seterusnya dilakukan berlandaskan hasil yang telah teruji dinyatakan valid. Menurut Solling Hamid, Rahmad; 59 M Anwar (2020) terdapat dua jenis validitas dalam pengujian validitas tersebut, yaitu sebagai berikut: 1. 73 Validitas Konvergen Validitas konvergen ini dapat dihubungkan dengan suatu prinsip yang menyatakan bahwa pengukuran dalam setiap konstruk harus memiliki tingkat korelasi yang tinggi. 14 Uji hasil validitas indikator ini reflektif pada uji validitas konvergen yang dapat dilihat dari nilai loading factor untuk setiap indikator konstruk dengan Rule of Thumb dalam hasil pertimbangan validitas konvergen harus lebih dari 0.70 berdasarkan akan nilai pada loading factor , di sisi lain hasil 0.6-0.7 untuk penelitian yang memiliki berciri confirmatory , serta dalam suatu penilaian pada average variance extracted (AVE) wajib memiliki nilai yang lebih tinggi dari 0.5 (Hair, et al., 2020) 2. Validitas Diskriminan Keberlanjutan terhubung secara konvergen dengan ide bahwa tidak sebaiknya ada hubungan yang sangat tinggi pada pengujian dari berbagai membentuk yang tidak sesuai. Pengujian validitas pada suatu indikator diskriminan menunjukkan akan nilai silang, ketika mutu dari setiap indikator wajib untuk lebih dari nilai 0.6-0.7 J. Hair & Alamer (2022). Validitas diskriminan yang memiliki nilai baik diperlihatkan dengan suatu kuadrat AVE akan tiap konstruk lebih tinggi daripada nilai hubungan sebab akibat antar suatu membentuk dalam model. b. Uji Reliabilitas Uji reliabilitas merupakan alat suatu dimanfaatkan dalam bentuk penelitian sebagai mendapatkan segala penjelasan dapat diandalkan. Hal ini terlihat dari seberapa konsisten

hasil pengukuran ketika dijalankan dua kali atau lebih pada masalah yang serupa, dengan suatu alat yang selaras. Dengan demikian, sebuah alat ukur dapat dianggap reliabel ketika memberikan nilai kesimpulan yang serupa walaupun diukur berulang-ulang Amanda et al. (2020). Sebagai hasilnya, sebuah kuesioner dianggap dapat diandalkan bila responden yang diperoleh pada suatu kuesioner ini konsisten serta tidak bervariasi. Kuesioner dianggap sebagai suatu alat dengan tingkat keandalan yang sangat baik jika variabel yang ada dalam kuesioner telah terverifikasi. Sebelum menghitung tingkat keandalan, penting untuk melakukan pengukuran validitas terlebih dahulu.

1 2 4 5 44 Apabila penjelasan dalam kuesioner tidak sesuai, sehingga tidak perlu dilanjutkan dengan pengujian keandalannya Menurut Hamid & Anwar (2020) mengemukakan bahwa uji reliabilitas ini berfungsi untuk membuktikan bahwa konsistensi, akurasi dan ketetapan instrumen dalam mengukur konstruk dengan indikator yang reflektif. 1 4 5 90 Rule of Thumb untuk menilai reliabilitas dari suatu konstruk yaitu nilai Composite Reliability harus lebih besar dari 0.6-0.7. Penggunaan Cronbach's Alpha dalam menguji hubungan konstruk dengan nilai rendah tidak dianjurkan. Sebaiknya, pilihlah Composite Reliability. Hal ini karena Composite Reliability dapat menyampaikan akan hasil yang akurat dan sesuai dugaan bahwa kemungkinan pada parameter tersebut benar. 1.13. 51 Uji Structural Model (Inner Model) Langkah-langkah untuk mengevaluasi model, yang sering dinyatakan sebagai hubungan dalam, dan model struktural atau teori substansif, memiliki tujuan untuk menggambarkan hubungan antara suatu bentuk variabel laten akan didasarkan teori substansif. 7 8 33 50 91 Model struktural (inner model) merupakan model yang digunakan sebagai meramalkan hubungan sebab- akibat antara variabel laten. Ketika melakukan estimasi pada model struktural dengan PLS, nilai R-Square untuk setiap variabel laten endogen diperlakukan dengan ukuran kemampuan perkiraan dari model tersebut. Hasil dari R-Square mencerminkan keseluruhan variasi dari setiap hasil konstruk yang sudah diperjelas oleh suatu model struktural. Nilai F2 yaitu 0,2, 0,15, dan 0,35 telah disarankan oleh (J. Hair & Alamer, 2022). 1 2 3 97 Dalam model

struktural ini, analisis koefisien determinasi (R^2) dilakukan pada konstruk yang bersifat endogen. Selain itu, nilai signifikansi juga diperiksa untuk memahami pengaruh antar variabel dengan menggunakan prosedur bootstrapping (J. Hair & Alamer, 2022). Tahap ini dapat muncul dalam berbagai bentuk model struktural. Penilaian model struktural ini mencakup beberapa kriteria, seperti: 1.14. Pengujian Hipotesis Pengujian hipotesis merupakan suatu langkah yang diambil untuk memahami adakah sebuah hipotesis dapat diterima atau harus ditolak. Hal ini dilaksanakan dengan menghitung parameter populasi berdasarkan sampel, seperti yang dicatat (Hair & Alamer, 2022).

61 Untuk melakukan pengujian hipotesis, digunakan nilai statistik t dan probabilitas.

Dalam perhitungan statistik, tingkat alpha ditetapkan pada (5%), yang berarti nilai (p-values) harus kurang dari 0,05, sedangkan ambang batas statistik t ditetapkan pada 1,96.

108 Hipotesis akan diterima atau

ditolak berdasarkan apakah statistik t melebihi 1,96. 10 111 BAB IV HASIL DAN

PEMBAHASAN 1.15. Hasil Analisis Data 1.15.1. 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 disebarkan 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.

1 4 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%. 1 3 4 7 106 Sedangkan untuk responden yang berjenis kelamin perempuan yaitu dengan hasil nilai presentase 59,04%. 1 2 3 4 24 67 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. 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. **1 2 3 95** 2) Usia Berdasarkan Tabel 4.2 dapat dilihat bahwa responden berdasarkan usia dibagi menjadi 4 rentang usia. **1 2 3** 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%. **1 3** Usia 35-44 tahun dipenuhi oleh 18 responden dengan nilai presentase 9,6%. **3** 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. 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. **10** Oleh karena itu, pada suatu pekerja 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. 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%. 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 1.16. **1 3 5 22** Analisis Deskriptif Variabel Analisis statistik deskriptif ini dimaksudkan untuk memberikan informasi mengenai hasil tanggapan responden terhadap setiap pernyataan yang menjadi instrumen penelitian ini. **1 3 41** Dalam penelitian ini, ada 4 (empat) variabel yang diteliti, yaitu: Fleksibilitas Kerja, Kompetensi Digital, Motivasi kerja, dan Produktivitas Freelancer . **1 2 3 4 5 8** Pada suatu analisis



deskriptif ini menjelaskan distribusi keempat variabel. **1 2 3 4 7 8** 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 (nol) menunjukkan bahwa respons responden yang terkumpul memiliki karakteristik yang homogen (tidak bervariasi). **1 2 3 4 7** Jika nilainya tidak mendekati (nol), respons bersifat heterogen (bervariasi). Nilai rata-rata dihitung dengan memeriksa angka-angka individual dari setiap indikator variabel dan menjelaskannya Hair et al., (2020).

1.16.1. Variabel Fleksibilitas Kerja Berdasarkan data pada Tabel 4.5 menunjukkan bahwa nilai standar deviasi Fleksibilitas Kerja tidak mendekati angka (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. **1 2 3 5 9** 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.

1.16.2. Variabel Kompetensi Digital 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 (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 relavan 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 relavan 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 **1 2 3 5 8** . 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.

1.16.3. Variabel Mediasi Motivasi Kerja

Berdasarkan data pada Tabel 4.7, dapat dilihat bahwa nilai standar deviasi variabel motivasi tidak mendekati angka (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 **1 2 3 5**. 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 . 1.16.4. Variabel Produktivitas Freelancer Mengacu data pada Tabel 4.8, dapat dilihat bahwa nilai standar deviasi variabel produktivitas kerja tidak mendekati angka (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. 1.17. 1 2 3 4 5 7 9 20 23 26 30 33 37 60 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 . 1 2 3 4 5 7

36 63 Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan perangkat lunak SmartPLS versi 4.1.

1 2 3 4 5 7 1.1 1 2 3 4 5 7 14 93 1 Analisis Outer Model (Measurement

Model) Dalam evaluasi ini dilakukan untuk menilai validitas dan reliabilitas model. 1 2

3 4 5 50 89 Pengujian terhadap model pengukuran bertujuan untuk menentukan

spesifikasi hubungan antara variabel laten dengan indikator-indikatornya. 105 Dalam

konteks ini, pengujian meliputi validitas konvergen, validitas diskriminan,

serta reliabilitas konstruk. 1 2 3 4 5 9 20 1. Validitas Konvegeren (

Convegeren Validity) Pengevaluasian validitas konvegeren ini dapat

dilakukan dengan menguji outer loading untuk indikator konstruk dan

Average Variance Extracted (AVE). 1 2 4 5 Nilai loading factor sebesar 0,7

menjadi batas minimal untuk menyatakan suatu indikator valid dalam mengukur variabel laten.

1 2 3 4 5 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. **5** 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. **3 5** Rincian

indikator yang dinyatakan valid dan layak digunakan dalam model pengukuran dapat dilihat pada Tabel 4.9. 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. 5 9 11 18 20 22 41 59 63 78

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. Hasil perihal ini menunjukkan bahwa dalam setiap konstruk nilai AVE pada variabel Fleksibilitas Kerja, Kompetensi Digital, Motivasi Kerja dan Produktivitas Freelancerl . Masiing- masing sebesar 0.584, 0.584, 0.607, dan 0.606 berada di atas 0.50 dapat nyatakan valid secara konvegeren. 26 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. 68 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. 1.6 64 5.1 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 1. Cronbach's Alpha Berdasarkan data yang tercantum pada tabel 4.12, nilai Cronbach's Alpha untuk seluruh variabel menunjukkan angka di atas 0.7. 1 3 5 83 Hal ini mengindikasikan bahwa masing-masing variabel dalam penelitian ini memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi dan telah memenuhi kriteria uji reliabilitas. 1 2. Composite Reliability 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. 1.1 **1 2 3 4 7 8 42** 2 Analisis

Inner Model (Structural Model) Setelah memperoleh hasil analisis outer model yang telah memenuhi kriteria, tahap selanjutnya adalah melakukan pengujian inner model. **1 2** 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**

2 3 4 1. Analisis R-square Menurut Hair et al. (2021), Nilai R-square ialah suatu koefisien determinasi pada konstruk endogen. **1 2 3 4 43** Kriteria nilai R- square sebesar 0,75 (kuat), 0,50 (moderat), dan 0,25 (lemah), dapat menjelaskan perbedaan dalam variabel dependen. **1 2 3 4** Nilai R- square pada

temuan ini dapat dilihat pada tabel 4.14 di bawah ini. Pada temuan hasil ini, peneliti menerapkan dua variabel yang dapat dipengaruhi, yaitu Motivasi Kerja dan Produktivitas Freelancer. **1 3** 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. **1 2 3** 2. Analisis

F-square F-square digunakan untuk mengukur besarnya efek suatu variabel laten terhadap variabel laten lainnya. **4 61** 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. 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. **40 66** Apabila nilai Q-square > 0, maka model memiliki kemampuan prediktif (predictive relevance), sedangkan nilai Q-square < menunjukkan bahwa model tidak memiliki nilai prediktif yang memadai. Nilai Q-square dalam penelitian ini disajikan pada Tabel 4.16 berikut. 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.

1.18. Pengujian Hipotesis Berdasarkan Gambar 4.1 pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan mengacu pada nilai t- statistik dan nilai probabilitas (p-value). **69** 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. **40 42** Dengan demikian, hipotesis diterima jika t-statistik > 1.96 , sedangkan hipotesis ditolak apabila nilai t-statistik < 1.96 . **2** 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 . **1 2 3 4 49** Path Coefisien atau Original Sample memiliki nilai sebesar 0.478 yang menandakan bahwa memiliki pengaruh positif. **2** 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. **13 19 45** 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 . 13 19 21 46 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. 13 19 21 53 88 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. 2 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. 1 2 3 4 Path Coefisien atau Original Sample memiliki nilai sebesar 0.167 yang menandakan bahwa memiliki pengaruh positif. 2 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. 13 19 45 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. 1.19. 3 14 53 55 100 Pembahasan Berdasarkan hasil analisis pengujian variabel yang telah dilakukan, peneliti memperoleh temuan sebagai berikut: 1.6 6 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). 39 Hal ini

tercermin dari fleksibilitas kerja memberikan kebebasan bagi freelancer untuk mengatur waktu dan cara kerja sesuai dengan kebutuhan dan preferensi masing-masing.

56 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. 32 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. 1 2 3 8 Hal ini dapat dibuktikan

bahwa fleksibilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas freelancer .

16 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. 1.6.7 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.

1.6.8 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.

32

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 .

1.6.9 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. **1 2 3 8** 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. 1.6.10 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.

11 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. 1.6.11 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).

39 Hal ini tercermin dari fleksibilitas kerja memberikan kebebasan bagi



freelancer untuk mengatur waktu dan cara kerja sesuai dengan kebutuhan dan preferensi masing- masing. **56** 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. **32** 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. 1 2 3 8 Hal ini dapat dibuktikan bahwa fleksibilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas freelancer . 16 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.

1.6.12 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 . 1.20.  Implikasi Berdasarkan hasil temuan dari penelitian ini memberikan implikasi baik secara teoritis maupun praktis, yang dapat dijelaskan sebagai berikut: 1.1  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. 12 109 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 . 1.1 **9** 2 Implikasi

Praktis Hasil dari penelitian ini dapat menyatakan bahwa suatu wawasan bagi praktisi dan klien maupun organisasi mengenai suatu tentang pengaruh

flexibilitas 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 perih 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. **84** Produktivitas mencerminkan tingkat efektivitas dan efisiensi hasil yang dicapai dibandingkan dengan sumber daya atau input yang digunakan. **12** 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 perihal ini yaitu waktu yang dihabiskan untuk menyelesaikan tugas, keterampilan, perangkat lunak, dan lain sebagainya tersebut dalam mencapai tujuan klien. BAB V PENUTUP 1.21.

87 Kesimpulan Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini, dapat diperoleh temuan dan disimpulkan beberapa hal sebagai berikut: 1. **16 58**

Fleksibilitas Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Freelancer

. 2. Kompetensi Digital berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Freelancer . **10 16**

38 58 3. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Freelancer . **10**

38 4. Fleksibilitas Kerja berpengaruh signifikan terhadap Motivasi kerja.

5. Kompetensi Digital berpengaruh signifikan terhadap Motivasi kerja. 6. Fleksibilitas

Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Freelancer dimediasi oleh

Motivasi Kerja. 7. Kompetensi Digital berpengaruh signifikan terhadap

terhadap Produktivitas Freelancer dimediasi oleh Motivasi Kerja. 1.22. Saran

Merujuk pada kesimpulan yang telah dipaparkan, peneliti memberikan sejumlah

saran yang dapat dipertimbangkan, antara lain sebagai berikut: A. Bagi

Freelancer Berdasarkan hasil penelitian, freelancer di sektor ekonomi

digital disarankan mempertimbangkan hasil penelitian ini pada variabel

fleksibilitas kerja pernyataan freelancer dengan kategori terkecil yaitu “Saya merasa

nyaman mengubah jadwal kerja jika diperlukan. dan “Saya dapat bekerja dari

lokasi pilihan saya. Menunjukkan bahwasanya tingkat kenyamanan dan kebebasan

dalam mengatur waktu maupun tempat kerja masih belum sepenuhnya dirasakan

oleh sebagian freelancer . Sehingga peneliti menyarankan freelancer untuk

mengembangkan strategi manajemen waktu dan lingkungan kerja yang lebih

baik. seperti membuat jadwal kerja yang realistis, menentukan prioritas pekerjaan, serta menciptakan ruang kerja yang nyaman dan mendukung produktivitas, baik di rumah maupun di tempat lain yang dipilih. Selain itu, penting pula untuk membangun komunikasi yang efektif dengan klien agar batasan waktu kerja lebih jelas dan dapat dinegosiasikan bila diperlukan. Upaya-upaya perihal ini diharapkan dapat meningkatkan persepsi dan pengalaman fleksibilitas kerja, sehingga mendukung kesejahteraan dan produktivitas freelancer dalam jangka panjang. Selain itu, berdasarkan tanggapan freelancer dengan kategori terkecil pada variabel kompetensi digital yaitu “Saya merasa mampu menggunakan alat komunikasi digital menyampaikan ide dengan jelas. Sehingga peneliti menyarankan supaya freelancer meningkatkan keterampilan komunikasi digital. Kemampuan ini penting untuk menunjang efektivitas interaksi kerja, khususnya dalam lingkungan digital yang mengandalkan media komunikasi daring. Upaya peningkatan dapat dilakukan melalui pelatihan berbasis daring , partisipasi dalam webinar , serta latihan rutin dalam menyusun dan menyampaikan ide secara terstruktur melalui berbagai platform komunikasi digital. Dengan demikian, diharapkan freelancer dapat berkomunikasi lebih profesional dan menjalin kerja sama yang lebih optimal dengan klien. Berdasarkan tanggapan freelancer dengan kategori terkecil pada variabel motivasi kerja yaitu “Saya secara aktif merencanakan langkah-langkah mencapai tujuan profesional saya Sehingga peneliti, menyarankan agar freelancer lebih proaktif dalam merancang perencanaan karier jangka pendek maupun jangka panjang. Perencanaan karier yang terarah dapat membantu freelancer menetapkan tujuan yang realistis, menyusun strategi pencapaiannya, serta memantau perkembangan yang telah dicapai. Upaya ini dapat dilakukan dengan membuat daftar tujuan profesional, menetapkan tenggat waktu, serta mengevaluasi kemajuan secara berkala. Selain itu, mengikuti pelatihan pengembangan diri dan mentoring juga dapat menjadi langkah yang efektif dalam membangun motivasi kerja yang berkelanjutan. Dengan adanya perencanaan yang matang, diharapkan freelancer dapat bekerja secara lebih fokus, termotivasi, dan mampu meningkatkan daya saing dalam ekosistem kerja

digital yang dinamis. Berdasarkan tanggapan freelancer dengan kategori terkecil pada variabel produktivitas freelancer yaitu “Saya memiliki kemampuan diperlukan menyelesaikan pekerjaan efisien. Sehingga peneliti menyarankan supaya freelancer meningkatkan kapasitas diri dalam hal keterampilan teknis maupun nonteknis yang relevan dengan bidang pekerjaan yang dijalankan. Penguasaan kemampuan yang memadai sangat penting untuk menunjang efisiensi dalam menyelesaikan tugas, terutama dalam lingkungan kerja digital yang menuntut kecepatan dan ketepatan. Oleh karena itu, freelancer disarankan untuk mengikuti pelatihan profesional, mengembangkan manajemen waktu yang efektif, serta memanfaatkan teknologi dan aplikasi penunjang produktivitas. Dengan peningkatan kemampuan tersebut, diharapkan freelancer dapat bekerja secara lebih efisien, memenuhi tenggat waktu, dan meningkatkan kualitas hasil kerja, sehingga mampu bersaing secara kompetitif di sektor ekonomi digital. B. Bagi Peneliti Selanjutnya Penelitian ini memiliki keterbatasan terkait dengan ruang lingkup variabel yang dijadikan fokus analisis, sehingga untuk penelitian selanjutnya disarankan agar dapat memperluas kajian dengan mempertimbangkan beberapa hal berikut: Menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi produktivitas freelancer , seperti kualitas pekerjaan, kepuasan kerja, keterlibatan dalam komunitas profesional, pengalaman kerja, serta keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi (work- life balance).

47 Penambahan variabel tersebut diharapkan mampu memberikan pemahaman yang lebih mendalam dan komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas melalui motivasi kerja. Menggunakan pendekatan metode campuran (mixed methods) atau pendekatan kualitatif untuk menggali lebih dalam persepsi dan pengalaman subjektif para freelancer , sehingga hasil penelitian dapat lebih mendalam dan kaya secara data. Melakukan penelitian dengan cakupan wilayah atau populasi yang lebih luas, misalnya dengan melibatkan freelancer dari berbagai sektor industri digital atau dari berbagai daerah di Indonesia, agar hasil penelitian lebih representatif dan dapat digeneralisasikan. Melakukan pengembangan terhadap model penelitian yang memiliki kompleksitas lebih tinggi, dengan memasukkan variabel mediasi

atau moderasi lain, seperti gaya kepemimpinan klien, dukungan sosial, atau persepsi terhadap teknologi, guna menguji hubungan yang lebih mendalam antar variabel. Dengan mempertimbangkan beberapa aspek tersebut, diharapkan penelitian selanjutnya dapat melengkapi kekurangan dalam penelitian ini serta memperkuat kontribusi pemahaman di bidang manajemen sumber daya manusia dan ekonomi digital.

1.23. Keterbatasan Penelitian Penelitian ini memiliki sejumlah keterbatasan yang perlu menjadi perhatian. Pertama, variabel yang digunakan masih terbatas, yaitu hanya mencakup fleksibilitas kerja, kompetensi digital, produktivitas freelancer dan motivasi kerja. Unsur lain yang berpengaruh terhadap produktivitas freelancer, seperti kepuasan kerja atau pengalaman, belum dianalisis lebih lanjut. Kedua, metode pengumpulan data dilakukan secara daring dengan kuesioner, sehingga tidak dapat menggambarkan kondisi mendalam atau pengalaman subjektif responden secara langsung. Ketiga, jumlah dan sebaran responden terbatas pada wilayah tertentu dan jenis pekerjaan freelance tertentu, sehingga temuan penelitian ini belum dapat sepenuhnya digeneralisasikan untuk seluruh freelancer di Indonesia. Keterbatasan-keterbatasan ini diharapkan dapat menjadi pertimbangan bagi penelitian selanjutnya untuk menghasilkan kajian yang lebih menyeluruh.



REPORT #27430811

Results

Sources that matched your submitted document.

● IDENTICAL ● CHANGED TEXT

INTERNET SOURCE		
1.	4.06% eprints.upj.ac.id https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/6510/11/BAB%20IV.pdf	●
INTERNET SOURCE		
2.	3.76% eprints.upj.ac.id https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/6173/11/BAB%20IV.pdf	●
INTERNET SOURCE		
3.	3.37% eprints.upj.ac.id https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/6197/11/BAB%20IV.pdf	●
INTERNET SOURCE		
4.	2.51% eprints.upj.ac.id https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/7605/11/BAB%204.pdf	●
INTERNET SOURCE		
5.	2.22% eprints.upj.ac.id https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/6025/11/Bab%204.pdf	●
INTERNET SOURCE		
6.	1.05% repository.undaris.ac.id http://repository.undaris.ac.id/id/eprint/1237/1/13.%20NUR%20AZIZAH_FEB.pdf	● ●
INTERNET SOURCE		
7.	0.85% eprints.upj.ac.id https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/6133/11/BAB%204.pdf	●
INTERNET SOURCE		
8.	0.79% eprints.upj.ac.id https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/6299/11/BAB%20IV.pdf	●
INTERNET SOURCE		
9.	0.63% eprints.upj.ac.id https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/6202/11/11.%20BAB%20IV.pdf	●



REPORT #27430811

INTERNET SOURCE		
10.	0.59% repository.unhas.ac.id	●
	https://repository.unhas.ac.id/10998/4/A012191032_tesis_05-11-2021.pdf	
INTERNET SOURCE		
11.	0.56% repository.unissula.ac.id	●
	http://repository.unissula.ac.id/38667/1/Magister%20Manajemen_20402300216...	
INTERNET SOURCE		
12.	0.51% ettheses.uin-malang.ac.id	●
	http://ettheses.uin-malang.ac.id/65948/1/200501110088.pdf	
INTERNET SOURCE		
13.	0.46% media.neliti.com	●
	https://media.neliti.com/media/publications/103261-ID-faktor-faktor-yang-mem..	
INTERNET SOURCE		
14.	0.46% brida.medan.go.id	●
	https://brida.medan.go.id/storage/berita/files/14%20Proposal%20Skripsi%20In...	
INTERNET SOURCE		
15.	0.44% loddosinstitute.org	●
	https://loddosinstitute.org/journal/index.php/asbak/article/download/114/100/...	
INTERNET SOURCE		
16.	0.4% journal.stiejayakarta.ac.id	●
	https://journal.stiejayakarta.ac.id/index.php/JMBJayakarta/article/download/22..	
INTERNET SOURCE		
17.	0.38% eskripsi.usm.ac.id	●
	https://eskripsi.usm.ac.id/files/skripsi/B11A/2020/B.131.20.0283/B.131.20.0283-0..	
INTERNET SOURCE		
18.	0.38% ettheses.uin-malang.ac.id	●
	http://ettheses.uin-malang.ac.id/70308/2/200502110133.pdf	
INTERNET SOURCE		
19.	0.37% eprints.upj.ac.id	●
	https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/6155/11/BAB%20IV.pdf	
INTERNET SOURCE		
20.	0.36% eprints2.undip.ac.id	●
	https://eprints2.undip.ac.id/16386/3/BAB%20II.pdf	



REPORT #27430811

INTERNET SOURCE		
21.	0.35% jurnal.unismabekasi.ac.id https://jurnal.unismabekasi.ac.id/index.php/governance/article/download/5631...	●
INTERNET SOURCE		
22.	0.32% eprints.upj.ac.id https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/8866/11/BAB%20IV.pdf	●
INTERNET SOURCE		
23.	0.32% ejurnal.seminar-id.com https://ejurnal.seminar-id.com/index.php/jbe/article/download/7359/3758/	●
INTERNET SOURCE		
24.	0.3% eprints.unmas.ac.id http://eprints.unmas.ac.id/3934/2/R.5297.FEB-MAN-BAB%201%20BAB%202.pdf	●
INTERNET SOURCE		
25.	0.29% media.neliti.com https://media.neliti.com/media/publications/74739-ID-pengaruh-motivasi-dan-k..	●
INTERNET SOURCE		
26.	0.28% jurnal.stie-aas.ac.id https://jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/jjie/article/download/16527/7291	●
INTERNET SOURCE		
27.	0.27% repository.stei.ac.id http://repository.stei.ac.id/7254/4/BAB%203.pdf	●
INTERNET SOURCE		
28.	0.27% repository.uksw.edu https://repository.uksw.edu/bitstream/123456789/33602/2/T1_212019163_Isi.pdf	●
INTERNET SOURCE		
29.	0.26% fst.walisongo.ac.id https://fst.walisongo.ac.id/wp-content/uploads/2020/06/Artikel_Lenni-Khotima...	●
INTERNET SOURCE		
30.	0.26% eprints.upj.ac.id https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/8832/11/BAB%204.pdf	●
INTERNET SOURCE		
31.	0.25% repository.iainkudus.ac.id http://repository.iainkudus.ac.id/5774/5/5.%20BAB%20II.pdf	●



REPORT #27430811

INTERNET SOURCE		
32.	0.24% repository.unimma.ac.id https://repository.unimma.ac.id/4058/1/19.0101.0098_COVER_BAB%20I_BAB%20II	●
INTERNET SOURCE		
33.	0.23% eprints.umm.ac.id https://eprints.umm.ac.id/7830/5/BAB%20IV.pdf.pdf	●
INTERNET SOURCE		
34.	0.23% repository.ub.ac.id https://repository.ub.ac.id/189593/7/Marta%20Anggrea%20Putri.pdf	●
INTERNET SOURCE		
35.	0.23% www.academia.edu https://www.academia.edu/113710810/TEKNOLOGI_PENDIDIKAN_DALAM_PERK...	●
INTERNET SOURCE		
36.	0.22% repository.uma.ac.id https://repository.uma.ac.id/jspui/bitstream/123456789/25875/1/198320052%20...	●
INTERNET SOURCE		
37.	0.22% repository.its.ac.id https://repository.its.ac.id/71068/1/5112202023-Dissertation.pdf	●
INTERNET SOURCE		
38.	0.22% repository.uma.ac.id https://repository.uma.ac.id/jspui/bitstream/123456789/27284/1/218320071%20...	●
INTERNET SOURCE		
39.	0.21% tuw.co.id https://tuw.co.id/kunci-karyawan-tetap-produktif/	●
INTERNET SOURCE		
40.	0.2% journal.al-matani.com https://journal.al-matani.com/index.php/invest/article/download/290/209	●
INTERNET SOURCE		
41.	0.19% proceeding.unesa.ac.id https://proceeding.unesa.ac.id/index.php/senima/article/download/3772/716	●
INTERNET SOURCE		
42.	0.19% repository.tazkia.ac.id https://repository.tazkia.ac.id/index.php?p=fstream-pdf&fid=36226&bid=2795	●



REPORT #27430811

INTERNET SOURCE		
43.	0.19% ijis.umsida.ac.id https://ijis.umsida.ac.id/index.php/ijis/article/view/1679/1976	●
INTERNET SOURCE		
44.	0.19% accounting.binus.ac.id https://accounting.binus.ac.id/2021/08/12/memahami-composite-reliability-dal...	●
INTERNET SOURCE		
45.	0.19% journal.aritekin.or.id https://journal.aritekin.or.id/index.php/Jupiter/article/download/443/600/2400	●
INTERNET SOURCE		
46.	0.18% economics.pubmedia.id https://economics.pubmedia.id/index.php/jred/article/download/337/272	●
INTERNET SOURCE		
47.	0.18% jurnal.stiamak.ac.id https://jurnal.stiamak.ac.id/index.php/jut/article/download/179/153/	●
INTERNET SOURCE		
48.	0.17% digilib.ars.ac.id https://digilib.ars.ac.id/index.php?p=fstream-pdf&fid=26106&bid=8381	●
INTERNET SOURCE		
49.	0.17% eprints.upj.ac.id https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/7553/11/BAB%20IV.pdf	●
INTERNET SOURCE		
50.	0.17% repository.stei.ac.id http://repository.stei.ac.id/8420/4/SKRIPSI_UMMU%20AFIFAH_21180500467%20..	●
INTERNET SOURCE		
51.	0.17% jurnal.feb.unila.ac.id https://jurnal.feb.unila.ac.id/index.php/jak/article/download/89/86/	●
INTERNET SOURCE		
52.	0.17% repository.unas.ac.id http://repository.unas.ac.id/11152/2/2.%20BAB%201.pdf	●
INTERNET SOURCE		
53.	0.16% eprints.upj.ac.id https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/10963/11/BAB%20IV.pdf	●



REPORT #27430811

INTERNET SOURCE		
54.	0.16% eprints.upj.ac.id https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/6325/2/BAB%20II.pdf	●
INTERNET SOURCE		
55.	0.16% repository.uinjkt.ac.id https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/58691/1/ASRUL%20...	●
INTERNET SOURCE		
56.	0.15% pdfs.semanticscholar.org https://pdfs.semanticscholar.org/e0e9/1f738be5898016e906a59482234ca29b3a...	●
INTERNET SOURCE		
57.	0.15% irmajhe.blogspot.com https://irmajhe.blogspot.com/2018/05/teori-goal-setting.html	●
INTERNET SOURCE		
58.	0.15% ukitoraja.id https://ukitoraja.id/index.php/jumek/article/download/296/298	●
INTERNET SOURCE		
59.	0.15% repository.tazkia.ac.id https://repository.tazkia.ac.id/index.php?p=fstream-pdf&fid=34278&bid=3533	●
INTERNET SOURCE		
60.	0.14% ejournal.uniramalang.ac.id https://ejournal.uniramalang.ac.id/jibe/article/download/4674/3300/33575	●
INTERNET SOURCE		
61.	0.14% journal.unespadang.ac.id https://journal.unespadang.ac.id/jaaip/article/download/169/166/903	●
INTERNET SOURCE		
62.	0.13% ejurnal.iainpare.ac.id https://ejurnal.iainpare.ac.id/index.php/balanca/article/download/4295/1616/	●
INTERNET SOURCE		
63.	0.13% eprints2.undip.ac.id https://eprints2.undip.ac.id/26805/4/BAB%20III.pdf	●
INTERNET SOURCE		
64.	0.12% ejournal.ilkom.fisip-unmul.ac.id https://ejournal.ilkom.fisip-unmul.ac.id/site/wp-content/uploads/2022/08/JURN..	●



REPORT #27430811

INTERNET SOURCE		
65.	0.12% journals2.ums.ac.id https://journals2.ums.ac.id/index.php/dayasaing/article/download/9873/3743/4...	●
INTERNET SOURCE		
66.	0.12% dinastirev.org https://dinastirev.org/JEMSI/article/download/608/378/1269	●
INTERNET SOURCE		
67.	0.12% gudangjurnal.com https://gudangjurnal.com/index.php/gjmi/article/download/1447/1358/3598	●
INTERNET SOURCE		
68.	0.12% repository.stei.ac.id http://repository.stei.ac.id/1957/5/BAB%20IV.pdf	●
INTERNET SOURCE		
69.	0.11% www.terjemahkejardeadline.com https://www.terjemahkejardeadline.com/menganalisis-direct-effect-tutorial-pls...	●
INTERNET SOURCE		
70.	0.11% eprints.upj.ac.id https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/9900/27/BAB%20IV.pdf	●
INTERNET SOURCE		
71.	0.11% repository.upi.edu http://repository.upi.edu/87073/3/S_PEM_1800675_Chapter3.pdf	●
INTERNET SOURCE		
72.	0.11% repository.stiegici.ac.id https://repository.stiegici.ac.id/document/download/848a95cc-c29f-4c1f-bcba-e..	●
INTERNET SOURCE		
73.	0.11% repository.unama.ac.id http://repository.unama.ac.id/2873/5/BAB%20V.pdf	●
INTERNET SOURCE		
74.	0.1% repository.iainpare.ac.id https://repository.iainpare.ac.id/id/eprint/2665/4/15.1100.093%20BAB%203.pdf	●
INTERNET SOURCE		
75.	0.1% journal.untar.ac.id https://journal.untar.ac.id/index.php/JMDK/article/download/11878/7496/0	●



REPORT #27430811

INTERNET SOURCE		
76. 0.1%	repo.darmajaya.ac.id http://repo.darmajaya.ac.id/14872/9/Bab%20III.pdf	●
INTERNET SOURCE		
77. 0.09%	media.neliti.com https://media.neliti.com/media/publications/84429-ID-pengaruh-lingkungan-ke...	●
INTERNET SOURCE		
78. 0.09%	dinastirev.org https://dinastirev.org/JMPIS/article/download/4243/2166/16237	●
INTERNET SOURCE		
79. 0.09%	jurnal.ugm.ac.id https://jurnal.ugm.ac.id/jurnalpemuda/article/download/85200/39469	●
INTERNET SOURCE		
80. 0.09%	repo.darmajaya.ac.id http://repo.darmajaya.ac.id/10158/8/8.%20BAB%20II.pdf	●
INTERNET SOURCE		
81. 0.09%	repository.umy.ac.id https://repository.umy.ac.id/bitstream/handle/123456789/29359/BAB%20II.pdf?..	●
INTERNET SOURCE		
82. 0.09%	ejournal3.undip.ac.id https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/jiab/article/download/24998/22261	●
INTERNET SOURCE		
83. 0.09%	repository.unigal.ac.id http://repository.unigal.ac.id/bitstream/handle/123456789/4696/LAMPIRAN.pdf?..	●
INTERNET SOURCE		
84. 0.09%	journal.arimbi.or.id https://journal.arimbi.or.id/index.php/Maeswara/article/download/991/1061/43...	●
INTERNET SOURCE		
85. 0.08%	www.liputan6.com https://www.liputan6.com/feeds/read/5880314/panduan-lengkap-cara-kerja-fre...	●
INTERNET SOURCE		
86. 0.08%	e-journal.unizar.ac.id https://e-journal.unizar.ac.id/index.php/kompetitif/article/download/154/118/	●



REPORT #27430811

INTERNET SOURCE		
87.	0.08% repository.syekhnurjati.ac.id https://repository.syekhnurjati.ac.id/11238/3/1908109060_6_bab5.pdf	●
INTERNET SOURCE		
88.	0.08% repository.stei.ac.id http://repository.stei.ac.id/7427/3/BAB%20II.pdf	●
INTERNET SOURCE		
89.	0.08% accounting.binus.ac.id https://accounting.binus.ac.id/2021/08/12/memahami-uji-outer-model-penguku..	●
INTERNET SOURCE		
90.	0.08% repository.fe.unj.ac.id http://repository.fe.unj.ac.id/10659/5/BAB%20III.pdf	●
INTERNET SOURCE		
91.	0.08% eprints.ulbi.ac.id https://eprints.ulbi.ac.id//1986/3/bab%203.pdf	●
INTERNET SOURCE		
92.	0.08% journal.drafpublisher.com https://journal.drafpublisher.com/index.php/ijesm/article/download/422/347	●
INTERNET SOURCE		
93.	0.07% repository.unama.ac.id http://repository.unama.ac.id/2855/5/BAB%20V.pdf	●
INTERNET SOURCE		
94.	0.07% www.djkn.kemenkeu.go.id https://www.djkn.kemenkeu.go.id/artikel/baca/15399/Manfaat-Tempat-Kerja-ya..	●
INTERNET SOURCE		
95.	0.07% eprints.upj.ac.id https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/8781/11/BAB%20IV.pdf	●
INTERNET SOURCE		
96.	0.07% journal.iaisambas.ac.id https://journal.iaisambas.ac.id/index.php/Cross-Border/article/download/1141/...	●
INTERNET SOURCE		
97.	0.07% jurnal.ubs-usg.ac.id https://jurnal.ubs-usg.ac.id/index.php/joeb/article/download/153/337	●



REPORT #27430811

INTERNET SOURCE

98. **0.07%** repo.darmajaya.ac.id 

<http://repo.darmajaya.ac.id/2963/6/8.%20BAB%20III.pdf>

INTERNET SOURCE

99. **0.07%** digilib.itb.ac.id 

<https://digilib.itb.ac.id/assets/files/2024/MjAyMiBUUyBQUcBTsvrJIFNPUkFZQS...>

100.

INTERNET SOURCE

0.07% dewey.petra.ac.id 

<https://dewey.petra.ac.id/catalog/digital/get-file/463552>

101.

INTERNET SOURCE

0.06% journal.universitaspahlawan.ac.id 

<https://journal.universitaspahlawan.ac.id/index.php/jrpp/article/download/4154..>

102.

INTERNET SOURCE

0.06% repository.unpkediri.ac.id 

https://repository.unpkediri.ac.id/4342/5/RAMA_88201_19101070012_00120767...

103.

INTERNET SOURCE

0.06% repo.unicimi.ac.id 

https://repo.unicimi.ac.id/795/1/200100268_ELVINESIA%20NOVIANTI%20GABRI...

104.

INTERNET SOURCE

0.06% journal.ibs.ac.id 

<https://journal.ibs.ac.id/index.php/jamie/article/download/749/618/2456>

105.

INTERNET SOURCE

0.06% repository.uph.edu 

<https://repository.uph.edu/id/eprint/64072/7/7.%20Chapter4.pdf>

106.

INTERNET SOURCE

0.06% repository.unja.ac.id 



107.

INTERNET SOURCE

0.05% penerbitgoodwood.com



<https://penerbitgoodwood.com/index.php/simo/article/download/3529/1263/2...>

109.

INTERNET SOURCE

0.04% journals.upi-yai.ac.id



<https://journals.upi-yai.ac.id/index.php/IKRAITH-EKONOMIKA/article/download/..>



<https://repository-penerbitlitnus.co.id/id/eprint/80/1/METODOLOGI%20PENELIT..>

110.

INTERNET SOURCE

0.02% www.academia.edu



https://www.academia.edu/32482377/Diajukan_Guna_Memenuhi_Syarat_Kelul...

111.

INTERNET SOURCE

0.01% repository.ub.ac.id



<https://repository.ub.ac.id/id/eprint/157482/1/Arif%20Kurniawan.pdf>

● QUOTES

INTERNET SOURCE

1. 0.02% eprints.upj.ac.id

<https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/6325/2/BAB%20II.pdf>

INTERNET SOURCE

2. 0% eprints.upj.ac.id

<https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/6510/11/BAB%20IV.pdf>

INTERNET SOURCE

3. 0% journal.untar.ac.id

<https://journal.untar.ac.id/index.php/jmts/article/view/6985/5280>