



Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi Digital, dan Insentif Finansial terhadap Kinerja *Freelancer* Digital

Andri Stingki^{1*}, Farid Wajdi²

^{1,2}Manajemen, Universitas Muhammadiyah Surakarta, Indonesia

Correspondence: E-mail: b100220582@student.ums.ac.id¹, farid.wajdi@ums.ac.id²

ABSTRAK

Perkembangan ekonomi digital mendorong meningkatnya jumlah freelancer digital yang bekerja melalui platform online. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja, kompetensi digital, dan insentif finansial terhadap kinerja freelancer digital di Solo Raya. Penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner skala Likert kepada freelancer digital aktif di Solo Raya. Sampel penelitian berjumlah 156 responden yang dipilih menggunakan teknik purposive sampling berdasarkan kriteria freelancer aktif dengan pengalaman kerja minimal satu tahun. Analisis data dilakukan menggunakan pendekatan PLS-SEM melalui pengujian validitas, reliabilitas, dan pengujian hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja, kompetensi digital, dan insentif finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja freelancer digital. Insentif finansial menjadi variabel yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap peningkatan kinerja freelancer digital. Temuan ini menunjukkan bahwa dorongan kerja, kemampuan memanfaatkan teknologi digital, serta sistem imbalan yang sesuai mampu meningkatkan kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, dan kepuasan klien pada freelancer digital di Solo Raya.

ARTICLE INFO

Article History:

Submitted/Received 23 May 2026

First Revised 24 May 2026

Accepted 26 May 2026

First Available online 01 June 2026

Publication Date 01 June 2026

Keyword:

freelancer digital, insentif finansial, kinerja, kompetensi digital, motivasi kerja.

1. PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi informasi dan komunikasi dalam dua dekade terakhir telah mendorong transformasi besar dalam struktur ekonomi global menuju ekonomi digital. Fenomena ini juga berkembang pesat di wilayah Solo seperti Surakarta, Sukoharjo, dan Karanganyar. Wilayah ini memiliki potensi besar dalam pengembangan tenaga kerja digital karena didukung oleh pertumbuhan pendidikan, akses internet, serta meningkatnya minat generasi muda terhadap pekerjaan berbasis digital. Banyak individu di Solo Raya memilih menjadi *freelancer* digital karena fleksibilitas waktu, peluang pendapatan global, serta rendahnya hambatan masuk ke pasar kerja digital. Fenomena ini dikenal sebagai bagian dari *gig economy*, yaitu sistem ekonomi yang ditandai dengan pekerjaan berbasis proyek atau kontrak jangka pendek yang dilakukan melalui platform digital (Bunjak & Zehnder, 2026).

Pertumbuhan *gig economy* telah membuka peluang kerja baru bagi individu yang memiliki keterampilan digital. *Freelancer* digital kini bekerja dalam berbagai bidang seperti desain grafis, penulisan konten, penerjemahan, pemasaran digital, hingga pengembangan perangkat lunak. Perkembangan ini juga didukung oleh meningkatnya jumlah platform kerja online seperti *Upwork*, *Fiverr*, dan platform digital lainnya yang memfasilitasi interaksi antara klien dan pekerja lepas. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa model kerja fleksibel semakin menjadi alternatif karier yang diminati, terutama oleh generasi muda yang mencari fleksibilitas waktu dan kebebasan dalam bekerja (Jackson, 2024).

Namun, sistem kerja berbasis platform online juga menimbulkan tantangan dalam menjaga kinerja *freelancer*. *Freelancer* dituntut untuk memiliki kinerja yang tinggi agar mampu bersaing dengan tenaga kerja global. Kinerja *freelancer* digital tidak hanya diukur dari jumlah pekerjaan yang diselesaikan, tetapi juga dari kualitas hasil kerja, ketepatan waktu, serta kepuasan klien. Dalam praktiknya, masih ditemukan variasi kinerja *freelancer* di Solo Raya meskipun mereka bekerja pada platform yang sama. Hal ini menunjukkan adanya faktor-faktor yang memengaruhi kinerja *freelancer* digital.

Oleh karena itu, faktor-faktor yang memengaruhi kinerja *freelancer* menjadi isu penting untuk diteliti dalam konteks ekonomi digital modern (Riyandi & Pratama, 2025). Kinerja pekerja dalam ekonomi digital tidak hanya dipengaruhi oleh faktor organisasi seperti dalam pekerjaan konvensional, tetapi juga oleh faktor individu dan sistem platform digital. Dalam konteks *freelancer*, individu memiliki tanggungjawab penuh terhadap manajemen pekerjaan, pengembangan keterampilan, serta pengelolaan motivasi kerja. Hal ini menjadikan faktor psikologis dan kompetensi personal memiliki peran penting dalam menentukan keberhasilan *freelancer* dalam menjalankan pekerjaannya (Riyono & Usman, 2022).

Salah satu faktor yang sering dikaitkan dengan peningkatan kinerja pekerja adalah motivasi kerja. Motivasi kerja merupakan dorongan internal maupun eksternal yang mendorong individu untuk melakukan pekerjaan secara optimal guna mencapai tujuan tertentu. Penelitian mengenai pekerja *gig* menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap keterikatan kerja (*work engagement*) yang pada akhirnya meningkatkan kinerja pekerja digital (Ariawan & Zulaikha, 2025). Temuan ini menegaskan bahwa individu yang memiliki tingkat motivasi tinggi cenderung lebih berkomitmen dalam menyelesaikan pekerjaan secara efektif.

Selain motivasi kerja, kompetensi digital juga menjadi faktor penting yang menentukan keberhasilan *freelancer* dalam platform kerja online. Kompetensi digital mencakup

kemampuan menggunakan teknologi informasi, perangkat lunak, serta berbagai alat digital yang mendukung proses kerja secara daring. Dalam konteks *gig economy*, kemampuan ini tidak hanya menjadi nilai tambah, tetapi juga menjadi prasyarat utama bagi individu untuk dapat berpartisipasi dalam pasar kerja digital (Fiers, 2024).

Penelitian mengenai pekerja *gig* menunjukkan bahwa kompetensi digital berperan dalam meningkatkan peluang keberhasilan *freelancer* di pasar kerja online. Individu yang memiliki keterampilan digital yang baik cenderung lebih mampu beradaptasi dengan teknologi baru serta menyelesaikan proyek yang memerlukan kemampuan teknis tertentu. Selain itu, pengalaman kerja dan pembelajaran mandiri juga terbukti memberikan kontribusi positif terhadap keberhasilan dan performa *freelancer* dalam menjalankan tugasnya (Putra et al., 2025).

Di sisi lain, faktor kompensasi finansial, termasuk sistem bonus atau insentif, juga berperan dalam memengaruhi kinerja pekerja pada platform digital. Dalam lingkungan kerja berbasis proyek, sistem bonus sering digunakan sebagai mekanisme untuk meningkatkan produktivitas dan kualitas pekerjaan. Penelitian eksperimental menunjukkan bahwa pemberian insentif finansial dapat meningkatkan kualitas pekerjaan *freelancer*, meskipun efeknya cenderung menurun setelah mencapai tingkat tertentu (Bapna, 2022).

Selain itu, studi lain menunjukkan bahwa kebijakan kompensasi dan manfaat kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap performa pekerja dalam industri jasa berbasis *gig*. Insentif finansial, dapat meningkatkan motivasi pekerja untuk menyelesaikan tugas secara lebih efektif dan efisien (Tuscano & Bhattacharya, 2024). Hal ini menunjukkan bahwa sistem penghargaan finansial tetap menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja pekerja digital.

Meskipun demikian, beberapa penelitian menunjukkan bahwa motivasi pekerja dalam *gig economy* tidak selalu didominasi oleh faktor finansial. Banyak *freelancer* yang memilih pekerjaan berbasis proyek karena alasan fleksibilitas kerja, kesempatan pengembangan diri, serta kebebasan dalam mengatur waktu kerja. Motivasi intrinsik seperti *personal growth* dan kepuasan kerja sering kali menjadi pendorong utama bagi *freelancer* untuk mempertahankan kinerja mereka dalam jangka panjang (Jackson, 2024).

Dalam konteks yang lebih luas, penelitian mengenai *gig economy* juga menunjukkan bahwa dukungan teknologi dan kebijakan ketenagakerjaan dapat memengaruhi produktivitas pekerja digital. Teknologi digital memungkinkan pekerja untuk bekerja secara fleksibel serta mengakses berbagai peluang kerja secara global. Namun, tingkat produktivitas pekerja tetap dipengaruhi oleh kemampuan individu dalam memanfaatkan teknologi tersebut secara optimal (Alfarizi et al., 2024).

1.2. Tinjauan Pustaka

Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan internal maupun eksternal yang memengaruhi perilaku individu dalam bekerja serta menentukan tingkat usaha untuk mencapai tujuan pekerjaan (Robbins & Judge, 2020). Dalam konteks *gig economy*, motivasi kerja menjadi penting karena *freelancer* bekerja secara mandiri tanpa pengawasan langsung, sehingga motivasi yang tinggi dapat meningkatkan keterlibatan kerja dan produktivitas dalam menyelesaikan proyek (Fatima & Imtiaz, 2021). Menurut teori Maslow, motivasi dipengaruhi oleh kebutuhan fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri yang dipenuhi

secara bertahap melalui pekerjaan (Maslow, 1954), sedangkan Herzberg membagi faktor motivasi menjadi faktor motivator dan *hygiene* yang berperan dalam meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja individu (Herzberg, 1959).

Kompetensi Digital

Kompetensi digital merupakan kemampuan individu dalam menggunakan teknologi digital secara efektif, kritis, dan bertanggung jawab untuk mendukung pekerjaan, komunikasi, serta pengolahan informasi (Alfatiy et al., 2024). Dalam konteks *gig economy*, kompetensi digital menjadi faktor penting yang menentukan keberhasilan freelancer dalam memperoleh, menyelesaikan, dan mengelola pekerjaan berbasis platform digital (Fiers, 2024). Individu dengan kompetensi digital yang baik cenderung lebih mudah beradaptasi terhadap perkembangan teknologi, mampu memanfaatkan aplikasi secara optimal, serta memiliki kesiapan yang lebih tinggi dalam menghadapi lingkungan kerja berbasis teknologi (Rahmatullah et al., 2025). Kompetensi digital juga mencakup kemampuan mengidentifikasi dan menyelesaikan masalah terkait penggunaan teknologi untuk meningkatkan efisiensi kerja.

Insentif Finansial

Insentif finansial merupakan kompensasi berupa uang yang diberikan berdasarkan pencapaian kinerja, target, atau kontribusi individu terhadap organisasi sehingga sering disebut sebagai *pay for performance*. Secara teoritis, insentif finansial didukung oleh teori harapan, teori penguatan, teori keadilan, dan teori dua faktor yang menjelaskan bahwa pemberian imbalan dapat meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, serta perilaku kerja yang produktif. Insentif finansial dapat berupa bonus, komisi, tunjangan, maupun pembagian keuntungan dengan efektivitas yang dipengaruhi oleh kejelasan sistem, keadilan distribusi, dan kesesuaian dengan beban kerja. Dalam penelitian kuantitatif, variabel ini umumnya diukur melalui ketepatan waktu pembayaran, transparansi sistem, dan besaran insentif yang diterima. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa insentif finansial berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, motivasi, produktivitas, loyalitas, dan kinerja pekerja, termasuk pada pekerjaan fleksibel seperti freelancer (Hayani et al., 2022; Pudjiastuti et al., 2022; Namira et al., 2024; Manurung et al., 2024; Lestari et al., 2026).

Kinerja Freelancer Digital

Kinerja merupakan hasil kerja individu dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan dan dapat diukur melalui kualitas kerja, produktivitas, serta kontribusi terhadap tujuan organisasi (Robbins & Judge, 2020; Dessler, 2020). Dalam konteks ekonomi digital, kinerja pekerja tidak hanya dinilai dari produktivitas, tetapi juga reputasi digital, kepuasan klien, kemampuan beradaptasi dengan teknologi, serta tingkat penyelesaian proyek pada platform kerja digital (Gusseck & Wiesche, 2023). Keberhasilan freelancer dipengaruhi oleh kemampuan mengelola pekerjaan, membangun reputasi profesional, motivasi kerja, dan keterlibatan kerja dalam menyelesaikan proyek secara mandiri (Gusseck & Wiesche, 2023; Wulan et al., 2025). Selain itu, dukungan teknologi, akses platform digital, dan sistem kerja hybrid turut berperan dalam meningkatkan produktivitas dan efektivitas pekerja digital (Stone et al., 2021; Alfarizi et al., 2024).

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Freelancer Digital

Motivasi kerja merupakan faktor psikologis yang mendorong individu untuk bekerja dengan tingkat usaha tertentu guna mencapai tujuan yang diinginkan. Dalam teori *Self-Determination Theory*, individu yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan keterlibatan kerja yang lebih kuat sehingga mampu menghasilkan kinerja yang lebih baik melalui peningkatan kualitas pekerjaan, pencapaian target, dan penyelesaian tugas secara optimal. Pada konteks freelancer digital, motivasi kerja berperan penting dalam mendorong individu menjaga reputasi profesional, memenuhi ekspektasi klien, serta meningkatkan kualitas layanan pada platform kerja online. Oleh karena itu, semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki freelancer, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Berdasarkan penjelasan teoritis dan penelitian terdahulu, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah H1: Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja freelancer digital pada platform kerja online di Solo Raya.

Pengaruh Kompetensi Digital terhadap Kinerja Freelancer Digital

Kompetensi digital merupakan kemampuan individu dalam menggunakan teknologi informasi dan komunikasi untuk mengakses, mengelola, dan menghasilkan informasi secara efektif dalam lingkungan kerja digital. Dalam konteks freelancer digital, kompetensi ini mencakup kemampuan menggunakan perangkat lunak, memahami sistem kerja platform online, serta memanfaatkan teknologi untuk meningkatkan efisiensi dan kualitas pekerjaan. Teori *Ability–Motivation–Opportunity* (AMO Framework) menjelaskan bahwa kemampuan individu menjadi faktor penting yang memengaruhi kinerja, sehingga freelancer dengan kompetensi digital yang tinggi cenderung lebih produktif, mampu mengurangi kesalahan, dan menghasilkan layanan yang lebih baik kepada klien. Dengan demikian, kompetensi digital berperan penting dalam meningkatkan kinerja freelancer digital pada platform kerja online (Gussek & Wiesche, 2023; Stone et al., 2021). Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini mengajukan hipotesis bahwa H2: Kompetensi digital berpengaruh positif terhadap kinerja freelancer digital pada platform kerja online di Solo Raya.

Pengaruh Insentif Finansial terhadap Kinerja Freelancer Digital

Insentif finansial merupakan imbalan berupa uang yang diberikan berdasarkan hasil kerja atau pencapaian target tertentu, seperti pembayaran proyek, bonus, atau tambahan pendapatan berbasis performa. Dalam konteks freelancer digital, insentif finansial menjadi faktor penting karena pendapatan sangat bergantung pada output kerja yang dihasilkan. Secara teoritis, teori penguatan menjelaskan bahwa perilaku yang diberi penghargaan cenderung akan diulang, sedangkan teori harapan menyatakan bahwa individu akan bekerja lebih optimal apabila usaha yang dilakukan mampu menghasilkan imbalan yang diinginkan. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa insentif finansial berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan peningkatan kinerja pekerja digital (Rahmawati, 2024), serta kompensasi finansial berpengaruh langsung terhadap peningkatan kinerja karyawan (Manurung et al., 2024). Selain itu, sistem insentif yang adil, transparan, dan sesuai beban kerja dapat meningkatkan motivasi, produktivitas, serta kualitas kerja freelancer digital. Dengan demikian, semakin baik insentif finansial yang diberikan, semakin tinggi pula kinerja freelancer digital pada platform kerja online di Solo Raya. Berdasarkan uraian tersebut, hipotesis yang diajukan adalah H3: Insentif finansial berpengaruh positif terhadap kinerja freelancer digital pada platform kerja online di Solo Raya.

2. METODE

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang bertujuan menganalisis pengaruh motivasi kerja, kompetensi digital, dan insentif finansial terhadap kinerja freelancer digital di Solo Raya. Variabel independen dalam penelitian ini meliputi motivasi kerja, kompetensi digital, dan insentif finansial, sedangkan variabel dependennya adalah kinerja freelancer digital yang diukur melalui kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, dan kepuasan klien. Data penelitian terdiri atas data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner skala Likert kepada freelancer digital aktif di Solo Raya serta data sekunder dari jurnal, buku, dan laporan terkait *gig economy*. Sampel penelitian berjumlah sekitar 150–200 responden yang dipilih menggunakan teknik *purposive sampling* berdasarkan kriteria freelancer aktif dengan pengalaman minimal satu tahun. Data dianalisis menggunakan pendekatan PLS-SEM melalui pengujian validitas, reliabilitas, dan pengujian hipotesis untuk mengetahui hubungan antar variabel dalam penelitian (Sugiyono, 2022; J. F. Hair et al., 2021).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Responden

Berdasarkan hasil pengumpulan data, penelitian ini melibatkan 156 freelancer digital di Solo Raya yang telah memenuhi kriteria penelitian. Responden didominasi oleh perempuan dengan rentang usia produktif 26–30 tahun, mayoritas berpendidikan S1, dan sebagian besar memiliki pengalaman kerja lebih dari satu tahun sebagai freelancer. Karakteristik tersebut menunjukkan bahwa responden memiliki pemahaman dan pengalaman yang cukup terkait sistem kerja freelancer digital sehingga data yang diperoleh dinilai representatif untuk penelitian ini. Karakteristik responden dalam penelitian ini berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan lama bekerja dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Karakteristik Responden Penelitian

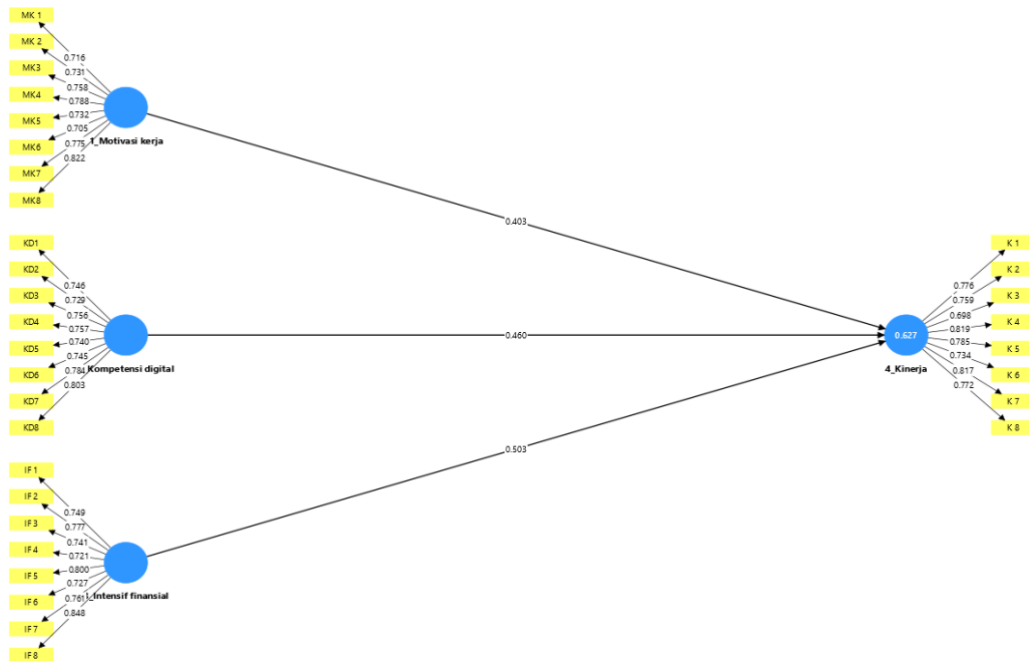
Karakteristik	Kategori	Frekuensi	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	44	28,2%
	Perempuan	112	71,8%
Usia	< 20 Tahun	1	0,6%
	20–25 Tahun	65	41,7%
	26–30 Tahun	70	44,9%
	> 30 Tahun	20	12,8%
Pendidikan Terakhir	SMA/SMK	33	21,2%
	D1	8	5,1%
Lama Bekerja	S1 atau lebih	115	73,7%
	1–2 Tahun	59	37,8%
	3–5 Tahun	47	30,1%
	> 5 Tahun	50	32,1%
Total		156	100%

Berdasarkan tabel karakteristik responden, penelitian ini melibatkan 156 freelancer digital di Solo Raya yang didominasi oleh perempuan sebanyak 71,8%. Mayoritas responden berada pada rentang usia 26–30 tahun sebesar 44,9%, memiliki pendidikan terakhir S1 atau lebih sebesar 73,7%, serta sebagian besar telah bekerja sebagai freelancer digital selama 1–2 tahun sebesar 37,8%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa responden penelitian didominasi oleh individu usia produktif dengan tingkat pendidikan tinggi dan pengalaman kerja yang cukup dalam bidang freelancer digital.

Hasil Analisis

Analisis Uji Instrumen (*Outer Model*)

Evaluasi model pengukuran terdiri dari dua tahap yaitu uji validitas konvergen dan reliabilitas komposit. Outer model terlihat pada gambar 1 berikut :



Gambar 1. Outer Model

Uji Validitas Konvergen (*Convergent Validity*)

Pengujian validitas untuk indikator reflektif dapat dilakukan dengan menggunakan korelasi antara skor indikator dengan skor konstruktifnya. Pengukuran dengan indikator reflektif menunjukkan perubahan pada suatu indikator dalam suatu konstruk apabila indikator lain pada konstruk yang sama berubah. Validitas konvergen tercapai ketika indikator-indikator pada suatu kelompok saling berkorelasi tinggi dan memiliki skor loading yang cukup. Berikut tabel 2 hasil perhitungan validitas konvergen:

Tabel 2. Convergent Validity

No.	Motivasi kerja	Kompetensi digital	Insentif finansial	Kinerja
MK 1	0.716			
MK 2	0.731			
MK3	0.758			
MK4	0.788			
MK5	0.732			
MK6	0.705			
MK7	0.775			
MK8	0.822			
KD1		0.746		
KD2		0.729		
KD3		0.756		
KD4		0.757		
KD5		0.740		
KD6		0.745		

KD7	0.784	
KD8	0.803	
IF 1		0.749
IF 2		0.777
IF 3		0.741
IF 4		0.721
IF 5		0.800
IF 6		0.727
IF 7		0.761
IF 8		0.848
K 1		0.776
K 2		0.759
K 3		0.698
K 4		0.819
K 5		0.785
K 6		0.734
K 7		0.817
K 8		0.772

Sumber: Data Primer 2026

Hasil uji validitas konvergen menunjukkan bahwa seluruh indikator pada variabel motivasi kerja, kompetensi digital, insentif finansial, dan kinerja memiliki nilai outer loading di atas 0,70, sehingga memenuhi kriteria validitas konvergen yang baik. Pada variabel motivasi kerja, nilai loading berkisar antara 0,705 hingga 0,822. Variabel kompetensi digital memiliki rentang 0,729 sampai 0,803. Variabel insentif finansial berada pada kisaran 0,721 hingga 0,848. Sementara itu, variabel kinerja menunjukkan nilai antara 0,698 hingga 0,819, di mana satu indikator masih mendekati batas minimum yang dapat diterima. Secara keseluruhan, hasil ini menunjukkan bahwa setiap indikator mampu merefleksikan konstruksinya secara memadai dan dapat dinyatakan valid untuk digunakan dalam analisis selanjutnya.

Uji Diskriminan

Pada indikator reflektif perlu dilakukan pengujian validitas diskriminan (*discriminant validity*) dengan membandingkan nilai pada *tabel cross loading*. Suatu indikator dinyatakan valid jika nilai *loading factor* tertinggi kepada konstruk yang dituju dibandingkan nilai *loading factor* kepada konstruk lain. Hasil uji validitas diskriminan pada masing-masing variabel penelitian dapat dilihat pada Tabel 3 berikut.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Diskriminan

	Motivasi Kerja	Kompetensi Digital	Insentif Finansial	Kinerja
Motivasi Kerja	0.754			
Kompetensi Digital	0.010	0.758		
Insentif Finansial	0.144	-0.135	0.767	
Kinerja	0.480	0.396	0.499	0.771

Sumber: Data Primer 2026

Hasil uji validitas diskriminan menggunakan kriteria Fornell-Larcker menunjukkan bahwa nilai akar kuadrat AVE pada setiap variabel lebih besar dibandingkan dengan korelasi antar variabel lainnya. Variabel motivasi kerja memiliki nilai 0,754 yang lebih tinggi dibandingkan

korelasinya dengan kompetensi digital (0,010), insentif finansial (0,144), dan kinerja (0,480). Variabel kompetensi digital menunjukkan nilai 0,758, lebih besar dari korelasinya dengan motivasi kerja (0,010), insentif finansial (-0,135), dan kinerja (0,396). Variabel insentif finansial memiliki nilai 0,767, lebih tinggi dibandingkan korelasinya dengan motivasi kerja (0,144), kompetensi digital (-0,135), dan kinerja (0,499). Sementara itu, variabel kinerja memiliki nilai 0,771 yang juga lebih besar dari korelasinya dengan motivasi kerja (0,480), kompetensi digital (0,396), dan insentif finansial (0,499). Hasil ini menunjukkan bahwa setiap konstruk memiliki diskriminan yang baik karena mampu membedakan diri secara jelas dari konstruk lainnya.

Uji Multikolinearitas

VIF merupakan indikator yang digunakan untuk mendeteksi multikolinearitas. Nilai VIF yang tinggi menunjukkan adanya multikolinearitas yang kuat. Sebagai aturan umum, jika nilai VIF > 10, maka ada indikasi multikolinearitas yang serius. Hasil uji multikolinearitas pada masing-masing indikator variabel penelitian dapat dilihat pada Tabel 4 berikut.

Tabel 4. Uji Multikolinearitas

Variabel	VIF
MK 1	1.740
MK 2	1.831
MK3	1.922
MK4	2.104
MK5	1.815
MK6	1.599
MK7	1.975
MK8	2.270
KD1	1.814
KD2	1.792
KD3	1.966
KD4	1.922
KD5	1.693
KD6	1.779
KD7	1.870
KD8	2.159
IF 1	1.799
IF 2	2.115
IF 3	1.795
IF 4	1.802
IF 5	2.071
IF 6	1.747
IF 7	1.946
IF 8	2.681
K 1	2.716
K 2	2.819
K 3	2.197
K 4	3.178
K 5	2.827
K 6	2.089
K 7	2.740
K 8	2.448

Sumber: Data Primer 2026

Hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa seluruh indikator pada variabel motivasi kerja, kompetensi digital, insentif finansial, dan kinerja memiliki nilai Variance Inflation Factor (VIF) di bawah batas kritis 5, bahkan sebagian besar berada di bawah 3. Nilai VIF pada variabel motivasi kerja berkisar antara 1,599 hingga 2,270, kompetensi digital antara 1,693 hingga 2,159, dan insentif finansial antara 1,747 hingga 2,681. Sementara itu, variabel kinerja memiliki rentang nilai VIF dari 2,089 hingga 3,178, dengan nilai tertinggi masih dalam batas yang dapat diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas yang signifikan antar indikator, sehingga model penelitian dapat dinyatakan memenuhi asumsi dan layak untuk digunakan dalam analisis lebih lanjut.

Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dengan pengukuran pengamatan nilai *Composite Reliability*. Dalam kutipan Rahmawati et al. (2022) mengatakan bahwa alat ukur dianggap reliabel jika nilai *Alpha Cronbach* > 0,70. Hasil uji reliabilitas pada masing-masing variabel penelitian dapat dilihat pada Tabel 5.

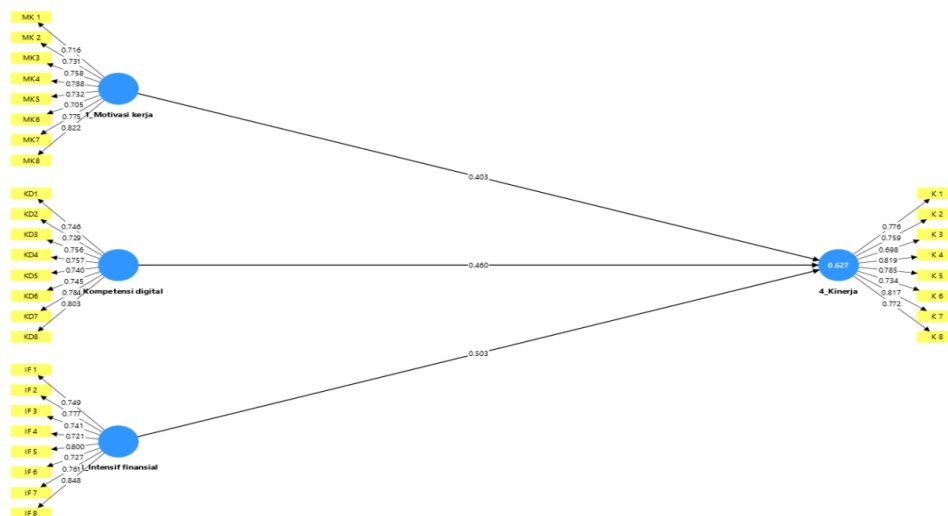
Tabel 5. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's alpha	Composite reliability
Motivasi kerja	0.892	0.913
Kompetensi digital	0.895	0.915
Insentif finansial	0.899	0.919
Kinerja	0.902	0.921

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki tingkat konsistensi internal yang sangat baik. Nilai Cronbach's alpha pada variabel motivasi kerja sebesar 0,892, kompetensi digital 0,895, insentif finansial 0,899, dan kinerja 0,902, yang seluruhnya berada di atas batas minimum 0,70. Hal ini diperkuat oleh nilai composite reliability yang juga tinggi, yaitu masing-masing sebesar 0,913; 0,915; 0,919; dan 0,921. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa setiap konstruk dalam penelitian ini reliabel dan mampu mengukur variabel secara konsisten, sehingga layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Evaluasi Inner Model

Evaluasi model struktural pada SEM dengan PLS dilakukan dengan melakukan uji *R-squared* (R^2) dan uji signifikansi melalui etimasi. Inner model terlihat pada gambar 2 berikut :



Gambar 2 Inner Model

Pengujian R²

Pengujian R² digunakan untuk melihat seberapa besar variabel independen menjelaskan variabel dependen pada suatu penelitian. Hasil pengujian koefisien determinasi (*R-square*) dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 6.

Tabel 6. Pengujian R²

Variabel	R-square	R-square adjusted
Kinerja	0.627	0.619

Sumber: Data Primer 2026

Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa nilai R-square sebesar 0,627 dan R-square adjusted sebesar 0,619 pada variabel kinerja. Nilai ini menunjukkan bahwa sebesar 62,7% variasi kinerja dapat dijelaskan oleh variabel motivasi kerja, kompetensi digital, dan insentif finansial dalam model penelitian. Sementara itu, sisanya sebesar 37,3% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model yang tidak diteliti. Nilai R-square adjusted yang mendekati R-square juga menunjukkan bahwa model memiliki tingkat kestabilan yang baik dan tidak mengalami overestimasi, sehingga dapat dinyatakan bahwa model memiliki kemampuan penjelasan yang kuat dan layak digunakan dalam analisis lebih lanjut.

Predictive Relevance (Q²)

Suatu model dinyatakan memiliki kemampuan prediktif yang baik apabila nilai *Q-Square* yang diperoleh lebih besar dari 0,05. Pada penelitian ini dilakukan melalui prosedur *blindfolding* menggunakan perangkat lunak SmartPLS. Perhitungan nilai *Q-Square* dapat dilihat pada tabel 7 berikut:

Tabel 7. Predictive Relevance (Q²)

	Q ² predict	RMSE	MAE
Kinerja	0.600	0.648	0.499

Sumber: Data Primer 2026

Hasil uji *predictive relevance* menunjukkan bahwa nilai Q²_predict sebesar 0,600 pada variabel kinerja, yang berarti model memiliki kemampuan prediksi yang kuat karena nilainya jauh di atas nol. Nilai ini menunjukkan bahwa model mampu memprediksi data dengan baik dan memiliki relevansi prediktif yang tinggi. Selain itu, nilai RMSE sebesar 0,648 dan MAE sebesar 0,499 menunjukkan tingkat kesalahan prediksi yang relatif rendah, sehingga memperkuat bahwa model memiliki akurasi prediksi yang baik. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model penelitian ini tidak hanya memiliki kemampuan penjelasan yang kuat, tetapi juga memiliki kualitas prediksi yang baik dan layak digunakan dalam pengujian hipotesis.

Uji Effect Size (F²)

Hasil pengujian *effect size* (F²) pada masing-masing variabel dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 8.

Tabel 8. Uji Effect Size (F²)

Variabel	Motivasi	Kompetensi digital	insentif finansial	Kinerja
Motivasi				0.425
Kompetensi digital				0.556
insentif finansial				0.651
Kinerja				

Sumber: Data Primer 2026

Hasil uji *effect size* (f^2) menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja memiliki nilai sebesar 0,425 terhadap kinerja, yang termasuk dalam kategori pengaruh besar. Variabel kompetensi digital memiliki nilai sebesar 0,556 yang juga menunjukkan pengaruh besar terhadap kinerja. Sementara itu, variabel insentif finansial memiliki nilai tertinggi yaitu 0,651, yang menandakan pengaruh sangat kuat terhadap kinerja. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel independen memberikan kontribusi substansial dalam meningkatkan kinerja, dengan insentif finansial sebagai faktor yang paling dominan dalam model penelitian ini.

Pengujian Hipotesis

Path Coefficient

Path coefficient digunakan sebagai indikator utama untuk menilai besaran serta arah hubungan langsung antara variabel independen dan variabel dependen dalam suatu model struktural. Hasil pengujian *path coefficient* untuk melihat pengaruh antar variabel dalam penelitian dapat dilihat pada Tabel 9.

Tabel 9. Path Coefficient

Variabel	Hipotesis	Original sample (O)	T statistics (O/STDEV)	P values
Motivasi kerja -> Kinerja	H1	0.403	9.379	0.000
Kompetensi digital -> Kinerja	H2	0.460	9.148	0.000
insentif finansial -> Kinerja	H3	0.503	10.380	0.000

Sumber: Data Primer 2026

Hasil analisis *path coefficient* menunjukkan bahwa seluruh hipotesis dalam penelitian ini diterima. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja freelancer digital dengan nilai koefisien sebesar 0,403, T-statistics 9,379, dan P values 0,000. Kompetensi digital juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dengan nilai koefisien 0,460, T-statistics 9,148, dan P values 0,000. Sementara itu, insentif finansial memiliki pengaruh positif dan signifikan paling kuat terhadap kinerja dengan nilai koefisien 0,503, T-statistics 10,380, dan P values 0,000. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja, kompetensi digital, dan insentif finansial yang diterima, maka semakin tinggi pula kinerja freelancer digital di Solo Raya.

Pembahasan

Pengaruh Motivasi kerja Terhadap Kinerja *Freelancer* digital (H1)

Motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai koefisien sebesar 0,403, T-statistics 9,379, dan P values 0,000. Hasil ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat motivasi kerja yang dimiliki oleh *freelancer* digital, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Secara konseptual, temuan ini sejalan dengan *Self-Determination Theory* yang menekankan bahwa motivasi, baik intrinsik maupun ekstrinsik, berperan penting dalam mendorong individu untuk mencapai kinerja optimal melalui peningkatan komitmen, ketekunan, dan kualitas kerja. Dalam konteks *freelancer* digital yang bekerja secara mandiri dan fleksibel, motivasi menjadi faktor utama yang menentukan konsistensi produktivitas, karena tidak adanya kontrol langsung dari organisasi seperti pada pekerjaan konvensional. Dengan demikian, motivasi kerja dapat

dipandang sebagai energi pendorong utama yang memengaruhi bagaimana individu mengalokasikan usaha dan mempertahankan performa kerja dalam lingkungan kerja digital yang dinamis.

Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, termasuk dalam konteks kerja berbasis teknologi dan fleksibilitas tinggi (Elviana et al., 2023). Kesamaan ini menunjukkan bahwa motivasi tetap menjadi determinan utama kinerja, baik pada sistem kerja tradisional maupun digital. Secara praktis, temuan ini mengimplikasikan bahwa peningkatan kinerja *freelancer* digital dapat dilakukan melalui strategi yang mampu memperkuat motivasi, seperti pemberian insentif yang kompetitif, peluang pengembangan keterampilan digital, serta penciptaan lingkungan kerja yang mendukung otonomi. Dari sisi teoritis, hasil ini memperkuat relevansi teori motivasi dalam konteks ekonomi digital serta memperluas penerapannya pada model kerja non-tradisional seperti freelance. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan faktor krusial dalam meningkatkan kinerja *freelancer* digital.

Pengaruh Kompetensi digital Terhadap Kinerja *Freelancer* digital (H2)

Kompetensi digital memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai koefisien sebesar 0,460, T-statistics 9,148, dan P values 0,000. Hasil ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi kemampuan individu dalam menguasai teknologi digital, seperti penggunaan platform kerja, aplikasi kolaborasi, serta keterampilan pengolahan informasi digital, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Secara teoritis, temuan ini sejalan dengan konsep *Digital Competence Framework* yang menekankan bahwa penguasaan teknologi informasi merupakan elemen kunci dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja di era digital. Dalam konteks *freelancer* digital, kompetensi digital tidak hanya menjadi alat bantu, tetapi juga menjadi kompetensi inti yang menentukan kemampuan individu dalam menyelesaikan pekerjaan secara cepat, tepat, dan berkualitas di tengah persaingan global berbasis platform digital.

Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa kompetensi digital berpengaruh signifikan terhadap kinerja, khususnya dalam lingkungan kerja yang memanfaatkan teknologi sebagai basis utama aktivitas operasional (Prasetyo & Trisyanti, 2020). Kesamaan ini menunjukkan bahwa kompetensi digital merupakan determinan penting dalam meningkatkan produktivitas dan daya saing tenaga kerja modern. Secara praktis, temuan ini mengimplikasikan bahwa *freelancer* digital perlu terus meningkatkan keterampilan digital melalui pelatihan, sertifikasi, maupun pembelajaran mandiri agar mampu beradaptasi dengan perkembangan teknologi yang cepat. Dari sisi teoritis, hasil ini memperkuat peran kompetensi digital sebagai faktor strategis dalam model kinerja berbasis teknologi, serta memperluas penerapannya dalam konteks kerja fleksibel seperti *freelancer*. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kompetensi digital merupakan faktor krusial yang secara signifikan meningkatkan kinerja *freelancer* digital.

Pengaruh Insentif Finansial Terhadap Kinerja *Freelancer* digital (H3)

Insentif finansial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai koefisien sebesar 0,503, T-statistics 10,380, dan P values 0,000. Hasil ini mengindikasikan bahwa semakin baik dan kompetitif insentif finansial yang diterima oleh *freelancer* digital, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja yang dihasilkan. Secara teoritis, temuan ini sejalan dengan *Expectancy Theory* yang menyatakan bahwa individu akan

terdorong untuk meningkatkan kinerja apabila mereka meyakini bahwa usaha yang dilakukan akan menghasilkan imbalan yang bernilai. Dalam konteks *freelancer* digital, insentif finansial menjadi faktor utama karena sistem kerja yang berbasis proyek dan hasil (output-based), sehingga besaran penghasilan sangat bergantung pada performa individu. Oleh karena itu, insentif finansial berfungsi sebagai pendorong eksternal yang kuat dalam meningkatkan produktivitas, kualitas kerja, serta ketepatan waktu penyelesaian tugas. Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa insentif finansial memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja individu dalam lingkungan kerja modern (Sari & Andriani, 2021). Kesamaan ini menegaskan bahwa faktor finansial tetap menjadi determinan utama dalam mendorong kinerja, khususnya pada pekerjaan yang tidak memiliki ikatan organisasi formal seperti freelance. Secara praktis, temuan ini mengimplikasikan bahwa platform digital maupun pemberi kerja perlu merancang sistem kompensasi yang adil, transparan, dan berbasis kinerja untuk memaksimalkan output *freelancer*. Dari sisi teoritis, hasil ini memperkuat relevansi teori motivasi berbasis penghargaan dalam konteks ekonomi digital serta memperluas penerapannya pada model kerja fleksibel. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa insentif finansial merupakan faktor dominan yang secara signifikan meningkatkan kinerja *freelancer* digital.

4. KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh motivasi kerja, kompetensi digital, dan insentif finansial terhadap kinerja *freelancer* digital di Solo Raya. Hasil analisis menggunakan SmartPLS menunjukkan bahwa motivasi kerja, kompetensi digital, dan insentif finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja *freelancer* digital, dengan insentif finansial menjadi variabel yang paling dominan dalam meningkatkan kinerja. Temuan ini menunjukkan bahwa dorongan kerja, kemampuan memanfaatkan teknologi digital, serta sistem imbalan yang adil dan sesuai hasil kerja mampu meningkatkan performa *freelancer* digital secara optimal. Penelitian ini memiliki keterbatasan karena peneliti tidak dapat mengamati secara langsung kondisi kerja responden yang bersifat fleksibel, model penelitian masih berfokus pada faktor internal individu dan belum sepenuhnya memasukkan faktor lingkungan kerja digital, serta adanya perbedaan latar belakang, pengalaman, dan jenis pekerjaan freelance pada setiap responden. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas cakupan dan karakteristik sampel, menambahkan variabel lain seperti fleksibilitas kerja dan sistem platform digital, serta mengembangkan indikator penelitian yang lebih spesifik agar hasil penelitian lebih komprehensif dan sesuai dengan kondisi nyata *freelancer* digital.

5. REFERENCES

- Al-Yaqoubi, A. A. Y. (2016). *Effect of Work Characteristics on Motivation and Job Satisfaction for Self-Employed: A Case Study on IT E-Lancers in Gaza Strip*. Islamic University of Gaza.
- Alfarizi, M., Noer, L. R., & Noer, B. A. (2024). Technological support, hybrid work, and national employment policies: Catalysts for worker productivity in Indonesia's gig economy. *Jurnal Ketenagakerjaan*.
<https://journals.kemnaker.go.id/index.php/naker/article/view/440>

- Alfatiy, M. R., Ghuffar, R. A., & Zein, A. W. (2024). Dampak inflasi terhadap kesejahteraan masyarakat perspektif ekonomi publik. *Akuntansi Pajak Dan Kebijakan Ekonomi Digital*. <https://ejournal.areai.or.id/index.php/APKE/article/view/1235>
- Ariawan, M. G., & Zulaikha, S. (2025). Empowering gig workers: The role of self-leadership and Islamic work ethics through work engagement. *Jurnal Ekonomi Syariah Teori Dan Terapan*, *12*(2), 159–176. <https://e-journal.unair.ac.id/JESTT/article/view/68825>
- Bapna, R. (2022). Motivating gig workers: Evidence from a field experiment. *Labour Economics*, *75*, 102105. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0927537121001408>
- Bunjak, A., & Zehnder, O. (2026). Quantifying the gig economy's evolution: A bibliometric exploration of historical patterns and future projections. *Electronic Markets*. <https://link.springer.com/article/10.1007/s12525-026-00878-z>
- Chaedir, Anwar, S. M., & Pajarianto, H. (2024). The Influence of Digital Competence, Motivation and Work Discipline on Employee Performance. *International Journal of Entrepreneurship and Management Practices*, *7*(27). <https://doi.org/10.35631/ijemp.727029>
- Chai, Y., Yu, S., & He, S. (2023). Climbing the Freelance Ladder? A Freelancer-Centric Approach for Recommending Tasks and Reskilling Strategies. *Social Science Research Network*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.4669635>
- Cohen, J. (1988). *Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences* (2nd ed.). Lawrence Erlbaum Associates.
- Creswell, J. W. (2018). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches* (5th ed.). Sage Publications.
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management* (16th ed.). Pearson.
- Elviana, R., Santoso, N., Atikah, A., & Yuriyatun, F. (2023). Pengaruh motivasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, *5*(2).
- Fatima, A., & Imtiaz, S. (2021). Gig economy: A mediating role of motivation between workplace learning activities and creative performance. *International Journal of Management Research and Emerging Sciences*, *11*(2), 132–143.
- Fiers, F. (2024). Resilience in the gig economy: Digital skills in online freelancing. *Journal of Computer-Mediated Communication*, *29*(5). <https://academic.oup.com/jcmc/article/29/5/zmae014/7742269>
- Gerhart, B., & Fang, M. (2021). Pay, intrinsic motivation, extrinsic motivation, performance, and creativity in the workplace. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, *8*.
- Gussek, L., & Wiesche, M. (2023). IT professionals in the gig economy: The success of IT freelancers on digital labor platforms. *Business & Information Systems Engineering*, *65*, 555–575.
- Hair, B. B. & A. (2020). *Multivariate Data Analysis, 7th Edition* (Vol. 28). Pearson (sf). Recuperado.

- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2021). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)* (3rd ed.). Sage Publications.
- Hansen, W., Listiana, E., & Irdhayanti, E. (2025). Pengaruh Stres dan Rewards terhadap Kepuasan Freelancer Gen Z: Peran Motivasi. *Mutiara: Jurnal Ilmiah Multidisiplin Indonesia*, 3(2), 1–15. <https://doi.org/10.61404/mutiara.v3i2.396>
- Hayani, H., Rusilawati, T., & Amaludin, A. (2022). Insentif finansial dan non finansial terhadap motivasi kerja karyawan. *Journal of Management and Business*. <https://journal.ipm2kpe.or.id/index.php/JOMB/article/view/4705>
- Henseler, J., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2015). A New Criterion for Assessing Discriminant Validity in Variance-Based Structural Equation Modeling. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 43(1), 115–135. <https://doi.org/10.1007/s11747-014-0403-8>
- Herzberg, F. (1959). *The Motivation to Work*. John Wiley & Sons.
- Hutasoit, A. W., Satriawan, B., & Khaddafi, M. (2025). Pengaruh Inovasi, Kompetensi Digital, Lingkungan, dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai PU. *Studi Ilmu Manajemen Dan Organisasi*, 6(1). <https://doi.org/10.35912/simo.v6i1.3529>
- Jabeen, P., & Safdar, G. (2025). Exploring the Perception of Freelancers about Online Job Platforms and Satisfaction Level. *Qlantic Journal of Social Sciences*. <https://doi.org/10.55737/qjss.vi-i.25286>
- Jackson, B. A. (2024). Motivated by money? Class, gender, race, and workers' accounts of platform-based gig work participation. *RSF: The Russell Sage Foundation Journal of the Social Sciences*, 10(4), 191–206. <https://www.rsfjournal.org/content/10/4/191>
- Kline, R. B. (2016). *Principles and Practice of Structural Equation Modeling* (4th ed.). Guilford Press.
- Lestari, R., Restiana, M., Manopo, D. A., & Putri, I. M. (2026). Kompensasi pay for performance dan kinerja: Systematic literature review. *Solusi*, 24(1). <https://www.researchgate.net/publication/400141369>
- Manurung, G. S., Aprinawati, A., & Harahap, A. F. (2024). The influence of financial compensation on employee performance. *Holistic Science*. <https://www.researchgate.net/publication/396552305>
- Marjohan, M., Supratikta, H., & Hifny, M. (2025). Strategi, Alat dan Platform Keuangan Digital: Dampaknya pada Motivasi Kerja Karyawan dalam Tinjauan Literatur. *Scientific Journal of Reflection*, 8(3). <https://doi.org/10.37481/sjr.v8i3.1139>
- Maslow, A. H. (1954). *Motivation and Personality*. Harper & Row.
- Namira, A. A., Ghafur, A., & Billah, Z. I. (2024). Pengaruh insentif finansial dan non finansial terhadap kepuasan kerja. *Jurnal Tabarru*. <https://journal.uir.ac.id/index.php/tabarru/article/view/16666>
- Pudjiastuti, S. B. D., Ariana, K., & Wuisan, D. (2022). Dampak insentif finansial terhadap kepuasan kerja karyawan milenial. *Jenius: Jurnal Ilmiah MSDM*. <https://openjournal.unpam.ac.id/index.php/JJSDM/article/view/16513>
- Putra, H. M. M., Martono, B. A., Said, J., & Setyaningrum, R. P. (2025). What drives gig worker

- success? Investigating the impact of relevant experience and self-directed learning. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 16(2), 460–479. <https://journal.umy.ac.id/index.php/mb/article/view/26861>
- Rahmatullah, R., Subagja, G., Siregar, L. D., & Najib, A. K. (2025). Generation Z readiness for the gig economy: The role of digital literacy, self-efficacy, and career orientation. *Journal of Economics and Management Sciences*.
- Rahmawati, A. (2024). Dinamika motivasi dan insentif pada pekerja platform digital. *JIMAB*. <https://ejournal.papanda.org/index.php/jimab/article/view/1843>
- Riyandi, R., & Pratama, M. Y. (2025). Human resource management strategies to improve freelancer performance in online media companies. *Ranah Research: Journal of Multidisciplinary Research and Development*, 7(5). <https://jurnal.ranahresearch.com/index.php/R2J/article/view/1650>
- Riyono, B., & Usman, R. F. (2022). Life fulfillment: The motivation dynamics of freelancers. *Humanitas: Indonesian Psychological Journal*, 19(1). <https://journal1.uad.ac.id/index.php/Humanitas/article/view/2>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2020). *Organizational Behavior* (18th ed.). Pearson.
- Rukmana, I., & Savitri, S. I. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Insentif dan IT Competency Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Jalur Nugraha Ekakurir Jakarta. *Jurnal Madani*, 5(2). <https://doi.org/10.33753/madani.v5i2.216>
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2020). Intrinsic and extrinsic motivation from a self-determination theory perspective: Definitions, theory, practices, and future directions. *Contemporary Educational Psychology*, 61.
- Siregar, I. R. P. S. N., & Setiyaningsih, H. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja, Digitalisasi, Pengembangan Karyawan, dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja di PT LKMAK. *Jurnal Kajian Ilmu Pengetahuan*, 1(4). <https://doi.org/10.64460/jkip.v1i4.103>
- Skrzek-Lubasińska, M., & Szban, J. M. (2024). Motivation in the Gig Economy: The Incentive Effect of Digital Platforms. A Literature Review. *Kwartalnik Nauk o Przedsiębiorstwie*, 72(2). <https://doi.org/10.33119/knop.2024.72.2.7>
- Stone, D. L., Deadrick, D., Lukaszewski, K., & Johnson, R. (2021). Working in the digitized economy: HRM theory & practice. *Human Resource Management Review*, 31(1).
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Tuscano, R., & Bhattacharya, R. (2024). A study on impact of compensation and benefits policies on gig workers performance in service industry. *International Journal of Research in Management*, 6(1), 44–50. <https://www.managementpaper.net/archives/2024/vol6issue1/PartA/7-2-35-467.pdf>
- Van Laar, E., Van Deursen, A. J. A. M., Van Dijk, J. A. G. M., & De Haan, J. (2020). Determinants of 21st-century digital skills: A large-scale survey among working professionals. *Computers in Human Behavior*, 72, 577–588.
- Wulan, T. S., Devi, P. A. P., Purwanto, B., & Yuliati. (2025). Gig economy in the digital age: Task clarity, technology access, social support, motivation, and impact on worker performance. *Daengku: Journal of Humanities and Social Sciences Innovation*.

