Trending: Jurnal Ekonomi, Akuntansi dan Manajemen
Volume 4, Nomor 4, Oktober 2026
e-ISSN: 2962-083X; p-ISSN: 2964-531X, Hal. 83-95
DOI: https://doi.org/10.30640/trending.v4i4.7655
Tersedia: https://jurnaluniv45sby.ac.id/index.php/Trending

Pengaruh Kerja *Remote* dan Digital *Leadership* terhadap Kinerja Karyawan *Freelance*

Nining Nurhasana Pujiarti[1*], Rayhan Gunaningrat[2], Esti Dwi Rahmawati[3]
[1-3]Program Studi Manajemen, Universitas Duta Bangsa Surakarta, Indonesia
Email: 220414088@mhs.udb.ac.id[1], rayhan.gunaningrat@udb.ac.id[2], esti_dwirahmawati@udb.ac.id[3]
**Penulis Korespondensi: 220414088@mhs.udb.ac.id*

Abstract. *The development of digital technology has encouraged the increasing adoption of remote work and the growing importance of digital leadership in managing freelance workers. However, studies integrating these two variables in relation to performance remain limited. This study aims to analyze the effect of remote work and digital leadership on freelance worker performance. This study uses Organizational Behavior Theory, Transformational Leadership Theory, and Goal-Setting Theory as its theoretical foundations. A quantitative approach with an explanatory research design was employed. Primary data were collected through a Likert-scale questionnaire distributed to 166 freelance workers working remotely in Indonesia using purposive sampling. Data were analyzed using Structural Equation Modeling–Partial Least Squares (SEM-PLS) with SmartPLS 3. The results show that remote work has a significant effect on freelance worker performance. This indicates that better implementation of remote work systems, such as flexibility in working time and location and the utilization of digital technology, leads to higher performance among freelance workers. In addition, digital leadership has a significant effect on freelance worker performance. This indicates that leaders' ability to utilize digital technology, establish effective communication, and provide direction and support to workers can improve freelance worker performance.*

Keywords*: Digital Leadership; Digital Transformation; Employee Performance; Freelancers; Remote Work.*

Abstrak. Perkembangan teknologi digital mendorong meningkatnya penerapan kerja *remote* dan pentingnya digital *leadership* dalam mengelola karyawan *freelance*. Namun, kajian yang mengintegrasikan kedua variabel tersebut terhadap kinerja masih terbatas. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh kerja *remote* dan digital *leadership* terhadap kinerja karyawan *freelance*. Penelitian ini menggunakan *Organizational Behavior Theory*, *Transformational Leadership Theory*, dan *Goal Setting Theory* sebagai landasan teoritis.Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis *explanatory research.* Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner berskala Likert kepada 166 karyawan *freelance* yang bekerja secara *remote* di Indonesia dengan teknik *purposive sampling*. Analisis data dilakukan menggunakan *Structural Equation Modeling–Partial Least Squares* (SEM-PLS) melalui SmartPLS 3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kerja *remote* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan *freelance*. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik penerapan sistem kerja *remote*, seperti *fleksibilitas* waktu dan tempat kerja serta pemanfaatan teknologi digital, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan oleh karyawan *freelance*. Selain itu, Digital *Leadership* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan *freelance*. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan pemimpin dalam memanfaatkan teknologi digital, membangun komunikasi yang efektif, serta memberikan arahan dan dukungan kepada karyawan mampu meningkatkan kinerja karyawan *freelance*.

Kata Kunci: Kepemimpinan Digital; Kerja Jarak Jauh; Kinerja Karyawan; Pekerja Lepas; Transformasi Digital.

1. LATAR BELAKANG

Perkembangan teknologi digital telah mengubah pola kerja menjadi lebih fleksibel, seperti kerja *remote* (*remote work*) dan meningkatnya praktik *freelance* dalam ekosistem gig *economy*. Di Indonesia, pertumbuhan *freelance* menunjukkan tren signifikan seiring meningkatnya kebutuhan fleksibilitas kerja dan kemajuan teknologi. Penelitian menunjukkan bahwa pekerjaan *freelance* berdampak positif terhadap kinerja, terutama jika didukung fleksibilitas dan lingkungan kerja yang kondusif sehingga meningkatkan *work-life balance* (Parman, 2025). Selain itu, pengalaman dan pembelajaran mandiri turut mendorong

Naskah Masuk: 18 Juni 2026; Revisi: 02 Juli 2026; Diterima: 21 Agustus 2026; Terbit: 01 Oktober 2026

keberhasilan *freelancer*, meskipun motivasi intrinsik tidak selalu berpengaruh signifikan (Putra *et al*., 2025). Pertumbuhan ini juga dipicu oleh kondisi ekonomi, seperti dampak pandemi COVID-19 yang mendorong peralihan ke pekerjaan *freelance* (Arief, 2022).

Fenomena tersebut didukung oleh data global mengenai peningkatan partisipasi tenaga kerja dalam *gig economy*. Berdasarkan Zippia (2026), sekitar 36% tenaga kerja telah terlibat dalam *gig economy* dan angka tersebut diproyeksikan meningkat hingga 52% di masa mendatang. Kondisi ini menunjukkan bahwa pekerjaan freelance semakin menjadi bagian dari tren dunia kerja modern yang didorong oleh perkembangan teknologi digital serta meningkatnya kebutuhan akan fleksibilitas kerja.

Dalam konteks tersebut, kinerja karyawan *freelance* menjadi aspek penting yang perlu diperhatikan. Fleksibilitas kerja dan kepuasan kerja menjadi faktor utama yang memengaruhi produktivitas pekerja lepas. Studi menunjukkan bahwa pengaturan kerja fleksibel secara signifikan meningkatkan produktivitas *freelancer* melalui peningkatan kepuasan kerja, sementara keterikatan kerja (*work engagement*) juga berkontribusi positif terhadap performa mereka (Febriyanto & Wijono, 2023). Namun demikian, rendahnya motivasi finansial dan ketidakjelasan peran dapat menurunkan kinerja *freelancer*, sehingga diperlukan strategi manajemen sumber daya manusia yang efektif, seperti peningkatan insentif, pelatihan keterampilan, serta komunikasi peran yang jelas (Riyandi & Pratama, 2025). Selain itu, integrasi dukungan teknologi dan kebijakan ketenagakerjaan nasional yang adaptif juga sangat penting dalam mendukung produktivitas pekerja lepas di Indonesia (Alfarizi *et al*., 2025).

Fenomena tersebut juga tercermin dalam kondisi ketenagakerjaan di Indonesia yang masih didominasi oleh sektor informal. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (2025), proporsi pekerja informal masih cukup tinggi pada berbagai tingkat pendidikan. Kondisi ini menunjukkan bahwa pekerjaan dengan karakteristik fleksibel, seperti *freelance* atau *gig economy*, memiliki peran penting dalam struktur ketenagakerjaan Indonesia. Hal tersebut memperkuat bahwa tren kerja fleksibel tidak hanya terjadi secara global, tetapi juga relevan dalam konteks nasional.

Seiring dengan perkembangan tersebut, konsep kerja *remote* juga menjadi bagian integral dalam dinamika kerja modern, terutama sejak pandemi COVID-19 yang mempercepat adopsi sistem kerja ini. fleksibilitas kerja yang diberikan oleh sistem *remote* atau *hybrid work* secara signifikan meningkatkan kinerja karyawan melalui perbaikan lingkungan kerja dan keseimbangan kehidupan pribadi (Dewi *et al*., 2025). Dukungan teknologi juga menjadi mediator penting dalam memperkuat dampak positif kerja *remote* terhadap produktivitas dan kepuasan kerja (Alam & Dewi, 2024).

Transformasi digital menuntut perubahan gaya kepemimpinan organisasi, di mana pemimpin tidak hanya berperan sebagai pengawas, tetapi juga harus mampu memanfaatkan teknologi untuk mengelola tim secara virtual (digital *leadership*). Penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dan *empowering leadership* berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sementara digital *leadership* tidak selalu berpengaruh langsung dalam beberapa konteks (Nursiva *et al*., 2024). Namun, penelitian lain menunjukkan bahwa digital *leadership*, kompetensi, dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja, khususnya pada organisasi berbasis teknologi. Perbedaan ini mengindikasikan bahwa pengaruh digital *leadership* terhadap kinerja kemungkinan terjadi secara tidak langsung melalui mekanisme tertentu.

Namun, penelitian yang mengkaji hubungan antara kerja *remote*, digital *leadership,* dan kinerja karyawan masih terbatas, khususnya pada pekerja *freelance* di Indonesia. Sebagian besar penelitian masih dilakukan secara terpisah, di mana kerja *remote* berfokus pada kepuasan dan keseimbangan kerja (Apriliani & Kasmawati, 2025), sedangkan kepemimpinan masih didominasi pendekatan tradisional (Nursiva *et al*., 2024). Oleh karena itu, diperlukan penelitian yang mengintegrasikan variabel tersebut dalam satu model yang komprehensif (Novea *et al*., 2025).

Berdasarkan uraian tersebut, kinerja karyawan *freelance* menjadi isu penting di era digital. Namun, kajian komprehensif masih terbatas, sehingga peneliti tertarik mengkaji "Pengaruh Kerja *Remote* dan Digital *Leadership* terhadap Kinerja Karyawan *Freelance*".

2. KAJIAN TEORITIS

Penelitian ini dipayungi oleh teori utama (*grand theory*) yaitu *Organizational Behavior Theory*. Dalam teori ini, perilaku individu dalam organisasi dipengaruhi oleh hubungan timbal balik antara karyawan dan organisasi. Selanjutnya, *Transformational Leadership Theory,* menekankan pada kemampuan pemimpin dalam menginspirasi, memotivasi, dan mendorong perubahan positif pada pengikutnya. Sementara itu, *Goal Setting Theory*. Dalam teori ini, kinerja karyawan didefinisikan sebagai hasil kerja yang dicapai individu berdasarkan tujuan yang telah ditetapkan.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis *explanatory research* bertujuan untuk menguji dan menjelaskan pengaruh kerja *remote* dan digital *leadership* terhadap kinerja karyawan *freelance*. Jenis penelitian ini digunakan untuk menjelaskan

hubungan kausal antara variabel bebas, variabel mediasi, dan variabel terikat (Sugiyono, 2021). Penelitian ini menggunakan metode survei untuk menganalisis pengaruh kerja *remote* dan digital *leadership* terhadap kinerja karyawan *freelance*. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada responden yang merupakan pekerja *freelance* yang menjalankan sistem kerja *remote*. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan *freelance* yang bekerja secara *remote* atau berbasis digital di Indonesia, khususnya pada bidang pekerjaan yang memanfaatkan teknologi digital seperti desain grafis, penulisan konten, *programming*, digital marketing, *content creator*, *affiliator*, dan pekerjaan jasa lainnya (Hakim *et al*., 2025). Pengambilan sampel dilakukan menggunakan teknik *purposive sampling*, sehingga diperoleh 166 responden berdasarkan beberapa kriteria, yaitu individu yang bekerja sebagai *freelancer*, bekerja secara *remote* atau menggunakan sistem kerja digital, memiliki pengalaman kerja minimal 3 bulan, pernah bekerja dengan klien atau tim secara online, serta berusia minimal 18 tahun. Data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri atas data primer dan data sekunder.

Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan *Structural Equation Modeling berbasis Partial Least Squares* (SEM-PLS) dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS 3. Analisis meliputi analisis deskriptif untuk menggambarkan jawaban responden pada setiap indikator variabel Kerja *Remote*, Digital *Leadership* dan Kinerja Karyawan *Freelance*, serta analisis kuantitatif dengan pendekatan SEM-PLS. Evaluasi model dilakukan melalui *outer* model dan *inner* model. *Outer* model meliputi uji validitas dan reliabilitas, dengan validitas konvergen berdasarkan nilai *outer loading* $\geq$ 0,70 dan AVE $\geq$ 0,50, validitas diskriminan melalui *Fornell-Larcker Criter*ion dan *cross-loadings*, serta reliabilitas menggunakan *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* $\geq$ 0,70 (Hair et al., 2022). *Inner* model dievaluasi melalui R-*Square* (R^2), *Effect Size* (f^2), *Predictive Relevance* (Q^2), dan *Model Fit* menggunakan SRMR. Pengujian hipotesis dilakukan melalui *bootstrapping* dengan melihat *path coefficient*, *T-statistic*, dan *p-value*, dengan kriteria signifikan apabila *T-statistic* > 1,96 atau *p-value* < 0,05 (Hair et al., 2022).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden dan Analisis Deskriptif

Responden dalam penelitian ini berjumlah 166 yang telah ditentukan dalam sampel. Karakteristik responden dalam penelitian ini diperoleh melalui kuesioner. Berdasarkan jenis kelamin, responden didominasi oleh perempuan sebesar 65,50%, sedangkan laki-laki sebesar 34,50%. Berdasarkan usia, mayoritas responden berada pada rentang 18–25 tahun sebesar 62,1%, diikuti usia 26–30 tahun sebesar 31%, dan usia di atas 30 tahun sebesar 6,9%.

Berdasarkan tingkat pendidikan, responden didominasi oleh lulusan SMA/SMK/sederajat sebesar 49%, diikuti Sarjana (S1) sebesar 29%, Diploma (D1–D3) sebesar 17%, Magister (S2) sebesar 4%, dan SMP/sederajat sebesar 1%. Dengan demikian, sebagian besar responden dalam penelitian ini merupakan karyawan freelance perempuan berusia 18–25 tahun dengan tingkat pendidikan SMA/SMK/sederajat

Analisis deskriptif dipergunakan untuk menjelaskan karakteristik dari responden. Karakteristik responden terhadap variabel penelitian diukur dengan menggunakan 20 pernyataan dalam skala 1-5. Hasil analisis deskriptif variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Kriteria Pendapat Responden.

No.	Interval	Kategori
1	1,00 - 1,79	Sangat Tidak Setuju
2	1,80 - 2,59	Tidak Setuju
3	2,60 - 3,39	Netral
4	3,40 - 4,19	Setuju
5	4,20 - 5,00	Sangat Setuju

Kerja *Remote*

Tabel 2. Frekuensi Data Variabel Kerja *Remote.*

No.	Item Pernyataan	Mean	Kategori
1.	Saya memiliki fleksibilitas dalam mengatur waktu kerja.	3,675	Setuju
2.	Saya dapat bekerja secara mandiri tanpa pengawasan langsung.	3,819	Setuju
3.	Perusahaan mendukung sistem kerja *remote.*	3,934	Setuju
4.	Saya tetap produktif saat bekerja secara *remote.*	3,596	Setuju
5.	Saya dapat fokus saat bekerja dari jarak jauh.	3,886	Setuju
	Rata-Rata Keseluruhan	**3,782**	**Setuju**

Berdasarkan Tabel 2, variabel Kerja *Remote* memperoleh nilai rata-rata keseluruhan sebesar 3,782. Nilai tersebut berada pada interval 3,40–4,19, sehingga termasuk dalam kategori setuju. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum responden memberikan tanggapan positif terhadap penerapan kerja *remote*.

Digital *Leadership*

Tabel 3. Frekuensi Data Variabel Digital *Leadership.*

No.	Item Pernyataan	Mean	Kategori
1.	Atasan saya atau saya mampu mengelola tim yang bekerja jarak jauh.	3,849	Setuju
2.	Atasan saya atau saya memanfaatkan teknologi dalam koordinasi kerja.	3,849	Setuju

3.	Atasan saya atau saya berkomunikasi efektif secara online.	3,699	Setuju
4.	Atasan saya atau saya mampu mengoordinasikan pekerjaan tim.	3,813	Setuju
5.	Atasan saya atau saya memantau kinerja secara digital.	3,928	Setuju
	Rata-Rata Keseluruhan	**3,827**	**Setuju**

Berdasarkan Tabel 3, variabel Digital *Leadership* memperoleh nilai rata-rata keseluruhan sebesar 3,827. Nilai tersebut berada pada interval 3,40–4,19, sehingga termasuk dalam kategori setuju. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum responden memberikan tanggapan positif terhadap penerapan digital *leadership* dalam pelaksanaan pekerjaan.

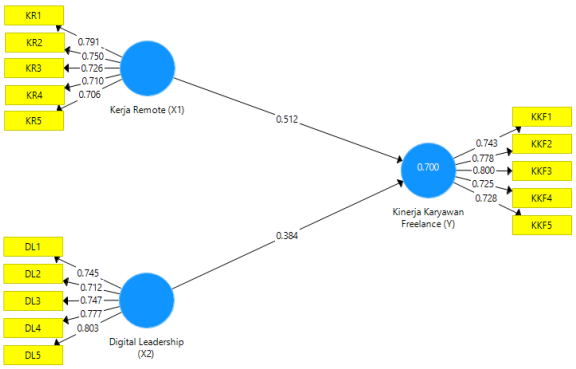
Kinerja Karyawan *Freelance*

Tabel 4. Frekuensi Data Variabel Kinerja Karyawan *Freelance*.

No.	Item Pernyataan	Mean	Kategori
1.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target.	3,946	Setuju
2.	Saya bekerja secara efektif.	3,855	Setuju
3.	Saya menghasilkan pekerjaan yang berkualitas.	3,880	Setuju
4.	Saya mampu menyelesaikan tugas tepat waktu	3,861	Setuju
5.	Saya mampu beradaptasi dengan sistem kerja *remote.*	3,886	Setuju
	Rata-Rata Keseluruhan	**3,885**	**Setuju**

Berdasarkan Tabel 4, variabel Kinerja Karyawan *Freelance* memperoleh nilai rata-rata keseluruhan sebesar 3,885. Nilai tersebut berada pada interval 3,40–4,19, sehingga termasuk dalam kategori setuju. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum responden menilai kinerja mereka selama bekerja sebagai karyawan *freelance* berada pada kategori baik.

Evaluasi *Outer Model*



Gambar 1. Hasil Pengujian Outer Model.

Evaluasi *measurement model* atau *outer model* dilakukan untuk menilai kualitas instrumen penelitian melalui pengujian validitas dan reliabilitas konstruk. Evaluasi ini bertujuan untuk memastikan bahwa setiap indikator mampu mengukur konstruk yang

dimaksud secara akurat, konsisten, dan memiliki tingkat keandalan yang memadai. Pada pendekatan *Partial Least Squares Structural Equation Modeling* (PLS-SEM), pengujian *outer model* meliputi validitas konvergen, validitas diskriminan, serta reliabilitas internal konstruk sebelum dilakukan pengujian terhadap model struktural (*inner model*) (Hair *et al*., 2022). Oleh karena itu, evaluasi *outer model* dalam penelitian ini dilakukan berdasarkan pedoman pengukuran yang terdiri atas uji *Outer Loading*, *Average Variance Extracted* (AVE), *Fornell-lacker criterium, Cross Loading, Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* sesuai dengan kriteria yang direkomendasikan dalam analisis PLS-SEM.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Outer Model

Pada model pengukuran reflektif, validitas konvergen dievaluasi berdasarkan nilai *outer loading* dan *Average Variance Extracted* (AVE). Hasil pengolahan data tahap pertama disajikan pada Tabel 5

Tabel 5. Hasil Olah Data *Loading Factor.*

Variabel	Indikator	Nilai *Loading Factor*
Kerja *Remote*	KR1	0,791
	KR2	0,750
	KR3	0,726
	KR4	0,710
	KR5	0,706
Digital *Leadership*	DL1	0,745
	DL2	0,712
	DL3	0,747
	DL4	0,777
	DL5	0,803
Kinerja Karyawan *Freelance*	KKF1	0,743
	KKF2	0,778
	KKF3	0,800
	KKF4	0,725
	KKF5	0,728

Sumber: data primer diolah SmartPLS 3, 2026

Berdasarkan hasil pengolahan data pada Tabel 5, terdapat tiga variabel yang dianalisis, yaitu Digital *Leadership*, Kinerja Karyawan *Freelance* dan Kerja *Remote* dengan total 20 indikator. Seluruh indikator pada ketiga variabel memiliki nilai *loading factor* $\geq 0{,}70$ sehingga memenuhi kriteria *convergent validity.* sehingga dilakukan pengolahan data tahap kedua yang hasilnya disajikan pada Tabel 6.

Tabel 6. Nilai *Average Variance Extracted* (AVE).

Variabel	Nilai AVE
Kerja *Remote* (X1)	0,544
Digital *Leadership* (X2)	0.573
Kinerja Karyawan *Freelance* (Y)	0,571

Sumber: data primer diolah SmartPLS 3, 2026

Berdasarkan Tabel 6 diperoleh hasil pengujian *Average Variance Extracted* (AVE) pada variabel Kerja *Remote* sebesar 0,544, sehingga dinyatakan valid karena memiliki nilai AVE ≥ 0,50. Variabel Digital *Leadership* memiliki nilai AVE sebesar 0,573, sehingga dinyatakan valid karena memenuhi kriteria AVE ≥ 0,50. Variabel Kinerja Karyawan *Freelance* memiliki nilai AVE sebesar 0,571, sehingga juga dinyatakan valid karena memenuhi nilai AVE ≥ 0,50. Dengan demikian, seluruh variabel dalam penelitian ini memenuhi validitas konvergen karena memiliki nilai AVE ≥ 0,50 (Hair *et al*., 2022).

Tabel 7. Nilai *Fornell-Lacker Criterium.*

	Digital *Leadership*	**Kerja *Remote***	**Kinerja Karyawan *Freelance***
Digital *Leadership*	0,757		
Kerja *Remote*	0,740	0,737	
Kinerja Karyawan *Freelance*	0,763	0,796	0,755

Sumber: data primer diolah SmartPLS 3, 2026

Berdasarkan Tabel 7, nilai akar kuadrat *Average Variance Extracted* (AVE) pada variabel Digital *Leadership* sebesar 0,757, lebih tinggi dibandingkan nilai korelasinya dengan variabel Kerja *Remote* (0,740), Variabel Kerja *Remote* memiliki nilai akar kuadrat AVE sebesar 0,737, sedangkan variabel Kinerja Karyawan *Freelance* memiliki nilai akar kuadrat AVE sebesar 0,755. Menurut hasil pengujian *fornell-lacker* dapat disimpulkan bahwa terlihat nilai akar AVE (nilai di diagonal utama) lebih besar dari masing-masing korelasi antar variabel latennya (nilai di bawah diagonal utama). Nilai kuadrat AVE lebih tinggi dari korelasi antar konstruk laten maka, tidak ada masalah dengan uji validitas diskriminan atau dinyatakan memenuhi standar kriteria validitas diskriminan (Hair *et al*., 2022).

Tabel 8. Nilai *Cross Loading.*

Indikator	**Digital *Leadership* (X2)**	**Kinerja *Remote* *(X1)***	**Kinerja Karyawan *Freelance (Y)***
KR1	0,588	0,791	0,628
KR2	0,561	0,750	0,570
KR3	0,498	0,726	0,561

KR4	0,626	0,710	0,618
KR5	0,439	0,706	0,550
KKF1	0,495	0,588	0,743
KKF2	0,575	0,653	0,778
KKF3	0,641	0,666	0,800
KKF4	0,565	0,537	0,725
KKF5	0,598	0,551	0,728
DL1	0,745	0,523	0,529
DL2	0,712	0,575	0,560
DL3	0,747	0,556	0,580
DL4	0,777	0,594	0,609
DL5	0,803	0,550	0,603

Sumber: data primer diolah SmartPLS 3, 2026

Berdasarkan Tabel 8, hasil pengujian diatas, dapat disimpulkan bahwa setiap indikator memiliki nilai *cross loading* tertinggi pada konstruk yang diukurnya dibandingkan dengan konstruk lainnya. Selain itu, seluruh indikator memiliki nilai *outer loading* ≥ 0,70, sehingga validitas diskriminan berdasarkan metode *Cross Loading* telah terpenuhi (Hair *et al*., 2022).

Tabel 9. Nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*.

Variabel	*Cronbach's Alpha*	*Composite Reliability*
Digital *Leadership* (X2)	0,813	0,870
Kerja *Remote* (X1)	0,790	0,856
Kinerja Karyawan *Freelance (Y)*	0,812	0,869

Sumber: data primer diolah SmartPLS 3, 2026

Berdasarkan Tabel 9, seluruh variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel karena memiliki nilai *Cronbach's Alpha* dan ≥ *composite reliability* 0,70 (Hair *et al*., 2022).

Evaluasi Inner Model

Evaluasi *inner model* (model struktural) dilakukan untuk menilai kemampuan model dalam menjelaskan hubungan antar konstruk laten. Evaluasi model struktural meliputi pengujian koefisien determinasi (R^2), ukuran efek (f^2), relevansi prediktif (Q^2), kecocokan model (*model fit*), serta koefisien jalur (*path coefficient*) (Hair *et al*., 2022).

Tabel 10. Hasil R-*Square Adjusted.*

Variabel	*R Square Adjusted*
Kinerja Karyawan *Freelance* (Y)	0,697

Sumber: data primer diolah SmartPLS 3, 2026

Berdasarkan Tabel 10, hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel Kinerja Karyawan *Freelance* memiliki nilai *R-Square Adjusted* sebesar 0,697. Nilai *R-Square Adjusted* sebesar 0,69 menunjukkan bahwa model memiliki kemampuan penjelasan yang kuat (*substantial*), karena nilainya mendekati 0,75 (Hair *et al*., 2022).

Tabel 11. Hasil *Effect Size (f^2).*

Hubungan Antar Variabel	Nilai f^2	Kategori
Digital *Leadership* → Kinerja Karyawan *Freelance*	0,223	Sedang
Kerja *Remote* → Kinerja Karyawan *Freelance*	0,387	Besar

Berdasarkan Tabel 11, hasil pengujian *Effect Size* (f^2) menunjukkan bahwa variabel Kerja *Remote* memiliki pengaruh besar terhadap Kinerja Karyawan *Freelance* dengan nilai f^2 sebesar 0,279, sedangkan Digital *Leadership* terhadap Kinerja Karyawan memiliki pengaruh sedang.

Tabel 12. Pengujian Q *Square.*

	SSO	**SSE**	**Q^2 (=1-SSE/SS0)**
Digital *Leadership* (X2)	830,000	830,000	0,000
Kerja *Remote* (X1)	830,000	830,000	0,000
Kinerja Karyawan *Freelance* (Y)	830,000	506,622	0,390

Berdasarkan Tabel 12, hasil uji *blindfolding* menunjukkan bahwa nilai Q-*square* (Q^2) pada variabel Kinerja Karyawan *Freelance* sebesar 0,390. Nilai Q-*square* (Q^2) > 0 menunjukkan bahwa model memiliki *predictive relevance*, sehingga model memiliki kemampuan prediksi yang baik terhadap variabel Kinerja Karyawan *Freelance* (Hair et al., 2022).

Tabel 13. Pengujian *Model Fit.*

	Saturatd Model	***Estimated Model***
SRMR	0,076	0,076
d ULS	0,702	0,702
d G	0,267	0,267
Chi-Square	245,925	245,925
NFI	0,791	0,791

Sumber: data primer diolah SmartPLS 3, 2026

Berdasarkan Tabel 13, hasil pengujian *Model Fit* menunjukkan bahwa nilai *Standardized Root Mean Square Residual (SRMR)* pada *Saturated Model* dan *Estimated Model* masing-masing sebesar 0,076. Nilai tersebut berada di bawah batas 0,08, sehingga model penelitian dinyatakan memiliki *good fit* atau tingkat kesesuaian model yang baik. Dengan demikian, model struktural yang dibangun telah memenuhi kriteria *model fit* dan layak digunakan untuk analisis lebih lanjut (Hair *et al*., 2022).

Hasil Pengujian Hipotesis

Pada PLS-SEM, pengujian dilakukan menggunakan prosedur *bootstrapping* pada SmartPLS 3 untuk memperoleh nilai *path coefficient*, *T-statistic*, dan *p-value*. Keputusan hipotesis didasarkan pada nilai *T-statistic* > 1,96 (*two-tailed*, α = 0,05) atau *p-value* < 0,05, yang menunjukkan bahwa hubungan antarvariabel signifikan. Sebaliknya, apabila *T-statistic* ≤ 1,96 atau *p-value* ≥ 0,05, maka hubungan antarvariabel dinyatakan tidak signifikan (Hair *et al*., 2022). Hasil pengujian hipotesis menggunakan metode *bootstrapping* disajikan pada tabel berikut :

Tabel 14. Hasil Uji *Bootstrapping Path Coefficient*.

Variabel	*Original Sampel* (O)	T *Statistic* (O/STDEV)	P *Value*
(H1) Kerja *Remote* (X1) -> Kinerja Karyawan *Freelance* (Y)	0,417	5,081	0,000
(H2) Digital *Leadership* (X2) -> Kinerja Karyawan *Freelance* (Y)	0,232	2,449	0,015

Sumber: Hasil olah data SmartPls 3, 2026

Berdasarkan Tabel 14, hasil pengujian hipotesis melalui *bootstrapping* menunjukkan bahwa seluruh hubungan antar variabel diterima diperoleh nilai *original sample* sebesar 0,417, nilai *t-statistic* sebesar 5,081 atau > 1,96, dan nilai *p-value* sebesar 0,000 atau < 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa Kerja *Remote* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan *Freelance*. Dengan demikian, H0 ditolak dan H1 diterima. Kemudian H2 diperoleh nilai *original sample* sebesar 0,232 , nilai *t-statistic* sebesar 2,449 atau > 1,96, dan nilai *p-value* sebesar 0,015 atau < 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa Digital *Leadership* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan *Freelance*. Dengan demikian, H0 ditolak dan H2 diterima.

Pengaruh Kerja Remote terhadap Kinerja Karyawan Freelance

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis 1, diperoleh nilai *original sample* sebesar 0,417, nilai *t-statistic* sebesar 5,081 (> 1,96), dan nilai *p-value* sebesar 0,000 (< 0,05). Hasil tersebut menunjukkan bahwa Kerja *Remote* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan *Freelance***.** Dengan demikian, H0 ditolak dan H1 diterima**.**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penerapan kerja *remote* mampu meningkatkan kinerja karyawan *freelance*. Fleksibilitas dalam menentukan waktu dan tempat kerja memberikan keleluasaan bagi karyawan untuk mengatur pekerjaan sehingga tugas dapat diselesaikan secara lebih efektif. Kondisi tersebut memungkinkan karyawan bekerja dengan lebih produktif tanpa terikat oleh lokasi kerja tertentu. Penerapan sistem kerja *remote* yang

didukung kepemimpinan yang efektif terbukti mampu meningkatkan kinerja karyawan *remote* (Madzak *et al*., 2025).

Pengaruh Digital Leadership terhadap Kinerja Karyawan Freelance

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis 2, diperoleh nilai *original sample* sebesar 0,232, nilai *t-statistic* sebesar 2,449 (> 1,96), dan nilai *p-value* sebesar 0,015 (< 0,05). Hasil tersebut menunjukkan bahwa Digital *Leadership* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan *Freelance*. Dengan demikian, H0 ditolak dan H2 diterima.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penerapan digital *leadership* mampu meningkatkan kinerja karyawan *freelance*. Pemimpin yang mampu memanfaatkan teknologi digital, memberikan arahan yang jelas, serta membangun komunikasi yang efektif secara virtual dapat membantu karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai target dan meningkatkan kualitas hasil kerja. Pengaruh Digital *Leadership* terhadap peningkatan kinerja juga ditemukan pada penelitian yang menunjukkan bahwa kepemimpinan digital mampu meningkatkan kepuasan kerja sehingga berdampak pada peningkatan kinerja karyawan (Anggiani & Fatonah, 2025).

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa kerja *remote* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan *freelance*. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik penerapan sistem kerja *remote*, seperti *fleksibilitas* waktu dan tempat kerja serta pemanfaatan teknologi digital, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan oleh karyawan *freelance*. Selain itu, Digital *Leadership* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan *freelance*. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan pemimpin dalam memanfaatkan teknologi digital, membangun komunikasi yang efektif, serta memberikan arahan dan dukungan kepada karyawan mampu meningkatkan kinerja karyawan *freelance*.

DAFTAR REFERENSI

Alam, A., & Dewi, E. R. (2024). The Mediating Role of Technological Support in Enhancing Employee Productivity and Job Satisfaction through *Remote* Work Policies in Indonesia. *Jurnal Manajemen Bisnis*. https://doi.org/10.18196/mb.v15i2.23050

Alfarizi, M., Noer, L. R., & Noer, B. A. (2025). Technological Support, Hybrid Work, and National Employment Policies: Catalysts for Worker Productivity and SDG 8 Achievement in Indonesia's Gig Economy. *Jurnal Ketenagakerjaan*. https://doi.org/10.47198/jnaker.v20i1.440

Anggiani, S., & Fatonah, F. (2025). The impact of digital *leadership* and job satisfaction of Indonesian generation Z' job performance in the work place. *Intangible Capital*.

https://doi.org/10.3926/ic.3088

Apriliani, R., & Kasmawati, Y. (2025). Pengaruh Self-*Leadership*, Fleksibilitas Waktu Kerja, Kesehatan Mental, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bestindo Car Utama. *JURNAL MANAJEMEN DAN BISNIS EKONOMI*. https://doi.org/10.54066/jmbe-itb.v3i4.3589

Arief, A. K. A. (2022). Analysis of Factors That Influencing *Freelance* Copy-Writers to Endure on Uncertainty Job and Career (Systematic Literature Review on *Freelance*r in Indonesia). *JOURNAL OF ECONOMICS, FINANCE AND MANAGEMENT STUDIES*. https://doi.org/10.47191/jefms/v5-i11-17

Dewi, A. K., Berlianti, M., Ariningrum, H., & Aini, H. (2025). The Relationship between Hybrid Work Systems, Employee Well-Being, and Organizational Performance in the Service Sector in Indonesia. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Kesatuan*. https://doi.org/10.37641/jiakes.v13i5.4113

Febriyanto, M. T., & Wijono, S. (2023). The Effect of Work Attachment on the Performance of *Freelance* Daily Employees at PT X Semarang. *Journal of Social Research*. https://doi.org/10.55324/josr.v2i5.901

Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2022). *A primer on partial least squares structural equation modeling* (PLS-SEM) (3rd ed.). SAGE Publications.

Hakim, E. L., Hakim, E. L., & Journal, R. (2025). *The Urgency of Wage Regulation for Gig Economy Workers in Indonesia*. *6*(April), 1–10. https://doi.org/10.35719/rch.v6i1.284

Madzak, A., Hadziahmetovic, N., Sateeshchandra, N. G., Turcinovic, S., Karic, A., Bilgin, F., & Ray, S. (2025). Enhancing *Remote* Work Performance through Effective *Leadership*. *Journal of Information Systems Engineering and Management*. https://doi.org/10.52783/jisem.v10i10s.1532

Novea, O., Listyani, I., & Idris, A. (2025). Pengaruh Motivasi, Semangat Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Pos Indonesia Cabang Kediri. *Global Leadership Organizational Research in Management*. https://doi.org/10.59841/glory.v3i4.3237

Nursiva, H., Sudarma, A., & Siwiyanti, L. (2024). ANALISIS DIGITAL *LEADERSHIP*, KOMPETENSI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN JNE SUKABUMI. *PERFORMANCE: Jurnal Bisnis & Akuntansi*. https://doi.org/10.24929/feb.v14i2.3631

Parman, P. (2025). *The South East Asian Journal of Management Balancing the Scales : The Role of Work-Life Balance and Technological Support in Enhancing Gig Worker Productivity in Indonesia Balancing the Scales : The Role of Work-Life Balance and Technological*. *19*(1). https://doi.org/10.7454/seam.v19i1.1834

Putra, H. M. M., Martono, B. A., Said, J., & Setyaningrum, R. (2025). What Drives Gig Worker Success? Investigating the Impact of Relevant Experience and Self-Directed Learning. *Jurnal Manajemen Bisnis*. https://doi.org/10.18196/mb.v16i2.26861

Riyandi, R., & Pratama, M. Y. (2025). Human Resource Management Strategies to Improve *Freelance*r Performance In Online Media Companies. *Ranah Research : Journal of Multidisciplinary Research and Development*. https://doi.org/10.38035/rrj.v7i5.1650

Sugiyono. (2021). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.