

Pengaruh komunikasi organisasi dan motivasi terhadap kinerja freelance di Jagoketik.com (*The impact of organizational communication and motivation on freelancer performance in Jagoketik.com*)

Nuniek Dewi Pramanik

Politeknik Piksi Ganesha, Bandung

ndpdewi0301@gmail.com



Riwayat Artikel

Diterima pada 17 Juli 2020

Revisi 1 pada 24 Juli 2020

Revisi 2 pada 27 Juli 2020

Disetujui pada 28 Juli 2020

Abstract

Purpose: This paper aimed to examine the impact of organizational communication and motivation on the freelancer's performance of Jagoketik.com. This research needed to be discussed because the increase in employee performance could be influenced by organizational communication and motivation.

Research Methodology: The population in this study was all freelancers at Jagoketik.com, with a total of 31 employees. The research design used was quantitative research, using a descriptive approach with an emphasis on theory testing through the measurement of research variables through the distribution of research questionnaires. The sampling technique used was nonprobability sampling through saturated sampling (census). The analysis technique was done through multiple linear regression with SPSS 21.0 software.

Limitations: Constraints of respondents asked for data virtually and limited scope of the research were two main limitations of this study.

Result: The results of this study show that organizational communication and motivation variables have a significant and positive effect on the performance of freelancer both simultaneously and partially.

Contributions: If Jagoketik.com wants to improve the employee's performance, they can optimize organizational communication and motivation indicators.

Keywords: *Organizational communication, Motivation, Employee performance, Freelancer, Jagoketik.com*

How to cite: Pramanik, N. D. (2020). Pengaruh komunikasi organisasi dan motivasi terhadap kinerja *freelance* di Jagoketik.com. *Jurnal Akuntansi, Keuangan, dan Manajemen*, 1(3), 213-226.

1. Pendahuluan

Pada era glocalisasi yang semakin hari semakin menunjukkan perkembangannya ini, setiap perusahaan harus siap dalam menghadapi persaingan industri. Era globalisasi ini memberikan banyak perubahan terhadap sosial dan lingkungan hidup masyarakat, tak terkecuali di Indonesia. Seperti halnya dalam bekerja, seorang individu pada era globalisasi tidak seluruhnya bekerja dengan datang ke kantor kemudian kembali ke rumah, namun pekerjaan melalui media virtual atau sosial media sering kali terjadi. Pekerja dengan *remote* atau jarak jauh ini disebut dengan pekerja *freelancer*. Pekerja lepas akan menjadi sebuah jalur karier yang sangat bisa diminati di masa yang akan datang karena ada beberapa indikator penyebabnya menurut Gaiman dalam Mustofa (2018) yaitu perkembangan teknologi yang pesat dan memudahkan seseorang dalam melakukan pergerakan serta memberikan banyak pilihan dalam menentukan jenis pekerjaan. Selanjutnya adalah hadirnya keberagaman jenis pekerjaan baru seperti jurnalis, web developer dan lain sebagainya. Istilah *freelance* dipakai pada era dimana seorang prajurit bayaran pada abad pertengahan yang tak terikat pada siapapun kecuali pada individu yang

mempekerjakannya disebut dengan *a free lance*. *Lance* artinya tombak dimana tombak bisa melayani siapapun, istilah ini digunakan pertama kali pada tahun 1771-1832 oleh Sir Walter Scott dalam novel *Ivanhoe* demi menggambarkan prajurit bayaran. Kata *freelance* telah tercatat dalam *Oxford English Dictionary* sebagai *verb* atau kata kerja pada tahun 1903 (Mustofa, 2018).

Dalam dunia bisnis, perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi mempengaruhi cara dunia melakukan suatu bisnis baik local maupun global. Perusahaan banyak yang melakukan perdagangan barang maupun jasa dengan cara virtual atau *online*. Cara ini dilakukan selain lebih memudahkan perusahaan atau karyawan, juga dapat mengurangi biaya lain seperti biaya administrasi maupun transportasi. Hal ini juga mampu meningkatkan pelayanan terhadap pelanggan dengan memberikan informasi dengan mudah dan cepat mengenai kemajuan order atau pesanan (Rasjid, 2014). Salah satu perusahaan yang bekerja dengan basis digital dan metode virtual adalah Jagoketik.com. Jagoketik.com merupakan produk layanan yang bergerak di bidang jasa pengetikan dokumen, pengeditan maupun pembuatan berbagai jenis dokumen yang dikerjakan oleh profesional dan ahli. Karyawan yang bekerja di Jagoketik.com merupakan karyawan *remote* atau *freelancer* yang disebut dengan Jagoanketik. Jagoanketik di Jagoketik.com berada di berbagai daerah di Indonesia seperti Yogyakarta, Surabaya, Jakarta, Samarinda, Cepu dan Makassar. Jagoanketik pada Jagoketik.com berjumlah 31 orang dengan pengalaman serta latar belakang berbeda dalam dunia pengetikan dokumen dan lain sebagainya.

Kinerja Jagoketik merupakan hal utama yang menjadi penggerak dan perkembangan Jagoketik.com selanjutnya. Sudah hampir 7 tahun Jagoketik.com menjalani usahanya. Kinerja karyawan atau kinerja dari Jagoanketik yang terus menerus mengalami kemajuan mampu mengembangkan usaha yang bergerak di bidang jasa ini. Namun, dalam beberapa bulan belakangan ini, Jagoanketik.com mengalami berbagai permasalahan kinerja dari Jagoanketik dan mengalami penurunan yang cukup drastic pada awal bulan Juli. Selain itu masih banyak *freelancer* yang tidak langsung memberikan rekapan datanya pada atasan. Hal ini terlihat dari data yang diberikan oleh CEO dari Jagoketik.com.

Tabel 1.1 Rekap Pendapatan 3 Bulan Terakhir

Rekap Pendapatan Anggota Jagoketik	
Awal mei	Rp1.603.800
Awal juni	Rp7.081.600
Awal juli	Rp2.104.100

Sumber: CEO Jagoketik.com

Kinerja karyawan ialah individu atau sekelompok orang yang menghasilkan fungsi dari pekerjaan pada periode waktu yang menggambarkan keoptimalan mereka dalam memenuhi pencapaian tujuan organisasi (Bernadin & Russel, 2013). Kinerja juga dapat diartikan sebagai pemerolehan hasil oleh seseorang atau sekelompok orang, dimana meningkatnya kinerja tersebut akan berdampak pada peningkatan kinerja perusahaan karena kedua hal tersebut berkaitan erat (As'ad, 2010). Ada beberapa hal yang diindikasikan sebagai sesuatu yang mempengaruhi kinerja karyawan atau kinerja dari Jagoanketik yaitu komunikasi dalam organisasi serta *motivation* pada *freelancer*.

Permasalahan komunikasi kerap kali terjadi karena Jagoanketik tidak langsung bertemu dengan rekan kerjanya. Mereka bekerja secara virtual dan berkomunikasi melalui media elektronik ataupun media sosial. Hal ini sering kali menjadi masalah yang berkelanjutan bagi karyawan. Permasalahan mengenai komunikasi yang sering kali terjadi antar karyawan adalah adanya ketidakpahaman bekerja dalam tim misalnya dalam mengerjakan proyek verbatim yang membutuhkan pemahaman yang sama antar anggota, namun beberapa anggota memberikan persepsi yang berbeda yang seringkali membuat permasalahan dalam menyelesaikan proyek sehingga berdampak pada kinerja. Dimana pengertian dari komunikasi yaitu sebuah pemindahan pesan atau informasi, pemahaman dan pengertian dari seorang individu kepada sesuatu atau dari seseorang kepada individu atau kelompok lainnya (Mangkunegara, 2013). Perpindahan informasi yang tidak sesuai dari satu individu ke individu yang lain terkadang menyebabkan terjadinya *miscommunication* dan dapat berakibat fatal bagi perusahaan.

Selain komunikasi organisasi, *motivation* berperan penting dalam peningkatan kinerja *freelancer*. *Motivation* merupakan penggerak yang memunculkan gairah kerja individu untuk bekerja bersama-sama, terintegrasi dan efektif dengan segala daya upaya untuk memperoleh hasil yang diinginkan ([Hasibuan, 2001](#)). Selain itu, *motivation* berarti suatu tenaga yang terdapat pada diri individu yang memberi arah dan serta mengelola tingkah laku dimana *motivation* dapat berupa dorongan terhadap apa yang menjadi kebutuhan seseorang atau karyawan agar terpenuhi. Permasalahan yang terjadi pada Jagoketik.com adalah kurangnya *motivation* yang diberikan oleh atasan kepada bawahan atau antar rekan kerja. Hal ini bisa jadi dikarenakan pekerjaan yang harus dikerjakan mengikuti aturan target dan waktu yang telah ditetapkan serta menuntut focus serta konsentrasi yang tinggi, namun bekerja dengan virtual atau sebagai pekerja *remote*. Selain permasalahan tersebut, *freelancer* pada Jagoketik.com sering kali lalai dalam mengerjakan tugas yang telah diberikan, misalnya beberapa orang memilih kabur setelah memperoleh *fee* atas kerja mereka, namun tidak bertanggung jawab atas revisi yang terjadi.

Motivasi pada *freelancer* dapat menjadi kebutuhan yang sangat diperlukan jika dalam melaksanakan proyek mengalami kesulitan atau kendala yang berarti agar tidak mengganggu kinerja. Dengan berbagai permasalahan yang dipaparkan, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai kinerja karyawan Jagoketik.com atau kinerja Jagoanketik, komunikasi organisasi dan *motivation*.

Permasalahan semakin diperkuat dengan adanya perbedaan hasil riset pada penelitian yang relevan dengan penelitian ini. Penelitian yang dilakukan oleh [Julianry dkk \(2017\)](#) memberikan hasil bahwa motivasi memiliki pengaruh yang negative terhadap kinerja karyawan, hasil ini merupakan kebalikan dari penelitian yang dilakukan oleh [Maulida \(2018\)](#) yang memberikan hasil penelitian berupa adanya pengaruh positif motivasi terhadap kinerja karyawan. *Research gap* selanjutnya adalah penelitian yang dilakukan oleh [Wijanarka \(2018\)](#) dan [Maulida \(2018\)](#), dimana pada penelitian yang dilakukan oleh Wijanarka, komunikasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sedangkan pada penelitian yang dilakukan oleh [Maulida \(2018\)](#), komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Akibat dari adanya *research gap* ini, maka penelitian ini penting untuk diteliti karena permasalahan semakin kuat dengan hasil penelitian yang berbeda.

2. Tinjauan pustaka dan pengembangan hipotesis

a. Definisi dan Indikator

Komunikasi Organisasi

1) Definisi Komunikasi Organisasi

Organisasi atau *organizational* adalah sebuah kesatuan sosial dengan koordinasi yang sadar dan sebuah batasan yang cenderung relative untuk memperoleh tujuan bersama ([Robbins, 2013](#)). Secara etimologis, dimana komunikasi berarti penerimaan dan pengiriman pesan atau informasi antar dua orang atau lebih dengan tujuan pesan yang dikirim atau diterima dapat dimengerti dan dipahami, hubungan dan kontak. Komunikasi juga dapat diartikan sebagai seorang individu atau sekelompok orang yang memindahkan informasi, memahami dan mengerti, dari satu tempat ke tempat yang lain ([Mangkunegara, 2013](#)). Komunikasi organisasi merupakan penerimaan dan pengiriman berbagai pesan organisasi oleh seorang atau sekelompok orang baik dari kelompok formal maupun informal ([Anshari & Amin, 2014](#)). Komunikasi organisasi adalah sebuah aktivitas pengumpulan, pemrosesan, kemudian penyimpanan dan penyebaran pesan, informasi atau komunikasi yang dapat membuat organisasi berfungsi ([Pace dan Faules, 2013](#)). Berbagai teori komunikasi organisasi telah dipaparkan oleh [Pace & Faules \(2013\)](#) diantaranya adalah teori structural klasik yang membedakan antara struktur organisasi yang spesifik atau formal dan struktur umum organisasi sosial; teori transisional yang menjabarkan berbagai teori perilaku; teori mutakhir yang dibagi menjadi dua teori besar yaitu teori Weick tentang pengorganisasian dan teori kultural organisasi. Elemen dalam proses komunikasi yaitu sumber-penerima; *messages* atau pesan; *channel*; *noise* dan *feedback*. Komunikasi organisasi dihadapkan pada perpindahan informasi dari lembaga yang posisinya lebih tinggi ke yang lebih rendah. Sehingga dimensi dalam aliran komunikasi dalam organisasi dibagi menjadi 3 yaitu secara atas bawah atau pola komunikasi dari atasan dan bawahan, dimana struktur organisasi untuk mempererat komunikasi ini pada umumnya mengenai tugas dan tanggung jawabnya dalam perusahaan atau organisasi yang terkait. Hal ini bertujuan untuk membagikan informasi, memberi arahan, koordinasi serta motivasi dan melakukan

pengendalian pada berbagai kegiatan di level yang paling rendah. Kemudian pola komunikasi bawah ke atas dimana struktur organisasi komunikasi ini menunjukkan hal sebaliknya dari pola komunikasi atas-bawah, dimana dalam pola komunikasi bentuknya adalah pengajuan dan penyajian suatu usul dari bawahan kepada atasan dan laporan. Sedangkan pada pola komunikasi horizontal merupakan suatu bentuk komunikasi yang memiliki tujuan untuk melaksanakan persuasi, membagikan informasi kepada rekan sejawat atau yang memiliki jabatan sejawat.

2) Indikator Komunikasi Organisasi

Komunikasi bisa dinilai efektif jika seorang pengirim pesan mampu menyampaikan makna yang sebenarnya atau makna yang dimaksudnya ([Kusuma, 2013](#)). Ukuran komunikasi yang efektif dilihat dari 5 aspek yaitu : Pemahaman, dimana seseorang dikatakan paham jika penerima dapat dengan cermat mengerti apa yang dimaksud pengirim pesan; kesenangan yaitu berkaitan dengan perasaan pada orang yang saling berinteraksi; mempengaruhi sikap yaitu dengan tujuan orang lain memahami pesan yang disampaikan dan menyetujui sesuai keinginan; hubungan yang semakin baik dan tindakan yaitu komunikasi mampu memberikan dorongan pada seseorang untuk melakukan suatu hal sesuai yang diinginkan.

Motivation

1) Definisi *motivation*

Motivation merupakan sebuah keinginan dalam hal penggunaan tenaga yang tinggi melalui berbagai usaha demi memperoleh *goals* sebuah organisasi yang disesuaikan dengan kemampuan pada pemuasan tujuan individu ([Robbins, 2013](#)). *Motivation* merupakan penggerak yang memunculkan gairah kerja individu untuk bekerja bersama-sama, terintegrasi dan efektif dengan segala upaya memperoleh hasil yang sesuai keinginan ([Hasibuan, 2012](#)). Motivasi merupakan suatu pemikiran dalam melakukan aktivitas yang diawali diri sendiri dan penyesuaian diri sebagai penutupnya ([Mangkunegara, 2013](#)). Jenis-jenis *motivation* menurut [Suwatno \(2011\)](#) dapat digolongkan menjadi dua yaitu *motivation* negatif dan *motivation* positif. Dimana *motivation* yang mengarah pada kebaikan atau *motivation* positif merupakan *motivation* yang diberikan oleh atasan dalam hal memotivasi dan mendorong karyawan dengan memberikan apresiasi atas prestasi untuk meningkatkan semangat bekerja. *Motivation* negatif adalah dorongan dari atasan kepada karyawan untuk bekerja dengan memberikan hukuman jika melanggar aturan. Hal ini dilakukan agar karyawan semangat dalam bekerja untuk menghindari hukuman yang diberikan. Motivasi kerja memiliki berbagai faktor yang berasal dari dalam yaitu keinginan seseorang untuk dapat memiliki suatu hal, agar dapat hidup, mendapatkan pengharapan dan pengakuan serta ada hasrat untuk berkuasa. Sedangkan faktor yang berasal dari luar, diantaranya adalah kompensasi yang sesuai serta adanya jaminan karir, kondisi lingkungan kerja, peraturan fleksibel, status dan tanggung jawab serta supervisi yang baik.

2) Indikator *Motivation*

Indikator motivasi ([George & Jones, 2012](#)) adalah:

- a) Perilaku karyawan, dimana karyawan memilih untuk berperilaku dalam melakukan pekerjaan dalam organisasi. Karyawan yang bersikap dan bertindak baik menunjukkan bahwa karyawan termotivasi dalam pekerjaan mereka.
- b) Usaha karyawan. Usaha karyawan merupakan usaha yang diberikan karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Semakin tinggi usaha yang diberikan karyawan pada perusahaan menunjukkan tingginya motivasi dalam melaksanakan tugasnya.
- c) Kegigihan karyawan. Kegigihan karyawan merupakan keinginan karyawan untuk terus bekerja meskipun banyak rintangan dan halangan yang menghadang dalam melaksanakan pekerjaan mereka. Semakin gigih karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, menandakan karyawan memiliki motivasi kerja tinggi.

Kinerja Karyawan

1) Definisi Kinerja Karyawan

Menurut [Bernadin & Russell \(2013\)](#), Kinerja karyawan ialah individu atau sekelompok orang yang menghasilkan fungsi dari pekerjaan pada periode waktu yang menggambarkan keoptimalan mereka dalam memenuhi pencapaian tujuan organisasi ([Bernadin & Russel, 2013](#)). Kinerja juga dapat diartikan sebagai pemerolehan hasil oleh individu atau kelompok, dimana meningkatnya kinerja tersebut akan berdampak pada peningkatan kinerja perusahaan karena kedua hal tersebut berkaitan erat ([As'ad, 2010](#)). Kinerja merupakan hasil yang diperoleh dari proses kerja yang terencana dari perusahaan bersangkutan dengan tempat serta waktu dari individu atau karyawan ([Hubeis, 2012](#)). Hasil kerja secara baik decara kuantitas maupun kualitas yang didapatkan individu dalam pelaksanaan tanggung jawab yang dilimpahkan kepada mereka adalah arti dari kinerja karyawan ([Mangkunegara, 2013](#)).

2) Indikator kinerja karyawan

Menurut [Kasmir \(2016\)](#), indicator kinerja karyawan diantaranya adalah:

- Mutu (Kualitas). Melihat kualitas hasil kerja dari proses pekerjaan seseorang dimana mereka yang memiliki kinerja optimal maka kualitas yang dihasilkan tinggi, begitu pun sebaliknya.
- Jumlah atau kuantitas. Ukuran dari kinerja karyawan dapat dilakukan dengan mengetahui kuantitas dari pekerjaan seseorang. Kuantitas yang dimaksud adalah hasil produksi dapat dibuktikan dengan bentuk jumlah unit, satuan mata uang atau pun siklus kegiatan yang selesai dilakukan.
- Jangka waktu. Batas waktu minimum dan maksimum harus dipenuhi dalam menyelesaikan berbagai jenis pekerjaan. Semakin cepat pekerjaan selesai semakin baik kinerja karyawan begitupun sebaliknya.
- Penekanan biaya. Anggaran biaya menjadi acuan agar sesuai dan tidak melebihi dari biaya yang sudah direncanakan oleh perusahaan.
- Hubungan antar karyawan. Hubungan karyawan yang dimaksud adalah dengan mengembangkan rasa saling bekerjasama satu sama lain, menghargai perbedaan dan selalu memiliki pemikiran yang positif antar sesama. Hal ini akan membentuk suasana saling mendukung yang nyaman dan kerja sama yang baik sesuai dengan pencapaian tujuan ke depannya.
- Pengawasan. Pengawasan dilakukan oleh perusahaan untuk mengendalikan aktivitas karyawan untuk menghasilkan kinerja yang optimal dan tidak menyimpang dari aturan perusahaan.

b. Kerangka Penelitian

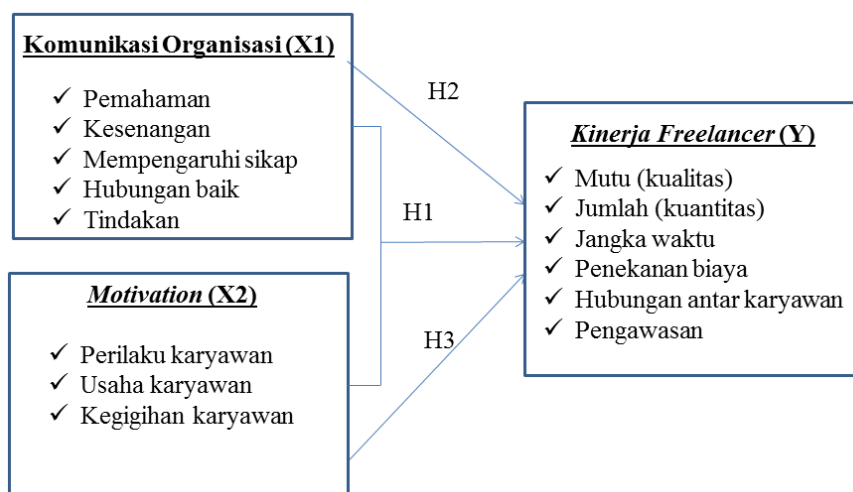


Figure 1. Kerangka Penelitian

Kerangka penelitian dalam penelitian ini merupakan hasil pengolahan pemikiran peneliti dilandaskan oleh teori dan berbagai penelitian terdahulu. Dimana sebelumnya telah diteliti oleh [Ernika \(2016\)](#), [Maulida \(2018\)](#), [Lestari \(2016\)](#) dan [Gondowahjudi, dkk \(2018\)](#) dengan memperoleh hasil bahwa komunikasi organisasi dan motivasi baik secara parsial maupun simultan terdapat pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan.

c. Hipotesis Penelitian

Pondasi dari komunikasi organisasi adalah adanya penyampaian makna yang sebenarnya kepada si penerima informasi. Sedangkan, pondasi dari motivasi kerja adalah keinginan yang tinggi untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Jika *freelancer* di Jagoketik.com merasa terjalannya komunikasi dengan baik dengan atasannya atau pun rekan kerjanya, maka akan timbul rasa senang dalam bekerja yang berdampak pada kinerja mereka. Samahalnya dengan motivasi, semakin tinggi dorongan yang diberikan baik secara eksternal maupun internal, maka *freelancer* akan merasa pekerjaan yang dilakukan adalah jiwanya sehingga berdampak pada kinerja *freelancer*. Pernyataan ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh [Maulida \(2018\)](#), [Ernika \(2016\)](#), [Lestari \(2016\)](#) dan [Gondowahjudi \(2018\)](#) yang menyatakan bahwa komunikasi organisasi dan motivasi memiliki pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

H₁ : Komunikasi organisasi dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja *freelancer* atau pekerja *remote* di Jagoketik.com

Komunikasi organisasi pada dasarnya adalah penerimaan dan pengiriman berbagai pesan organisasi oleh seorang atau sekelompok orang baik dari kelompok formal maupun informal ([Anshari & Amin, 2014](#)). Pesan yang disampaikan oleh individu terhadap individu yang lain harus sesuai dengan makna yang sebenarnya. Terjalannya efektivitas komunikasi antar individu atau kelompok membawa dampak yang baik terhadap pekerjaan yang dilakukan karyawan. Semakin tinggi efektivitas komunikasinya, maka semakin tinggi juga rasa senang melakukan pekerjaan tersebut yang berdampak pada kinerja *freelancer*. Pernyataan ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh [Maulida \(2018\)](#), [Ernika \(2016\)](#), [Lestari \(2016\)](#) dan [Gondowahjudi \(2018\)](#) yang menyatakan bahwa komunikasi organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

H₂ : Komunikasi organisasi berpengaruh parsial terhadap kinerja *freelancer* atau pekerja *remote* di Jagoketik.com

Motivasi pada dasarnya adalah merupakan penggerak yang memunculkan gairah kerja individu untuk bekerja bersama-sama, terintegrasi dan efektif dengan segala upaya memperoleh hasil yang sesuai keinginan ([Hasibuan, 2012](#)). Hal ini berarti semakin tinggi penggerak atau dorongan yang diberikan untuk memicu semangat, maka semakin tinggi juga rasa senang dalam bekerja yang berdampak pada kinerja *freelancer*. Tingginya kinerja akan memberikan hasil yang sesuai dengan keinginan bersama. Pernyataan ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh [Maulida \(2018\)](#), [Ernika \(2016\)](#), [Lestari \(2016\)](#) dan [Gondowahjudi \(2018\)](#) yang menyatakan bahwa komunikasi organisasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H₃ : Motivasi pengaruh secara parsial terhadap kinerja *freelancer* atau pekerja *remote* di Jagoketik.com

3. Metode penelitian

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Pendekatan kuantitatif memberikan penekanan terhadap suatu pengujian teori dengan mengukur variabel dalam penelitian dengan angka yang diperoleh dari kegiatan menyebarkan kuesioner penelitian atau pun data sekunder dari organisasi yang selanjutnya dilakukan analisis berdasarkan kepada prosedur statistika.

Penelitian yang dilakukan ini merupakan penelitian sensus. Menurut [Sugiyono \(2016\)](#) penentuan sampel dimana keseluruhan anggota dalam populasi dipergunakan dalam sampel penelitian merupakan defisini dari penelitian sensus. Sampel jenuh digunakan karena untuk memaksimalkan hasil penelitian yang dilakukan peneliti pada *freelancer* atau pekerja *remote* pada Jagoketik.com.

Menurut [Sugiyono \(2016\)](#), statistik deskriptif dipergunakan dalam menganalisa data dengan memberikan gambaran data yang telah terkumpul tanpa ada maksud generalisasi. Berdasarkan tingkat kealamiah, penelitian ini menggunakan metode survei dimana dalam metode survei ini dilakukan demi terperolehnya data dari suatu tempat yang tergolong alamiah. Dalam hal ini peneliti juga melakukan penyebaran kuesioner dan mewawancarai pihak Jagoketik.com dalam melakukan penelitian dan didukung data sekunder dari perusahaan. Berdasarkan bentuk rumusan masalah, penelitian ini menggunakan rumusan masalah asosiatif hubungan kausal. Objek penelitian dilakukan pada pekerja *remote* atau *freelancer* pada Jagoketik.com. Penelitian ini dilaksanakan pada awal minggu pertama di Bulan Juli 2020.

a. Sumber Data

Sumber data primer dan Sekunder

Sumber memberikan data saat itu juga pada pengumpul data ([Sugiyono, 2016](#)). Pemerolehan data primer berasal dari hasil kuesioner mengenai variabel komunikasi organisasi, motivasi dan kinerja karyawan. Sedangkan sumber data yang tidak langsung diperoleh dan didapatkan pengumpul data. Contohnya adalah melalui dokumen maupun orang lain ([Sugiyono, 2016](#)). Data sekunder ini adalah data jumlah *freelancer*, data kinerja karyawan dalam beberapa bulan terakhir.

Tabel 3.1 Jumlah Rekap Pendapatan

Rekap Pendapatan Anggota Jagoketik	
Awal mei	Rp1.603.800
Awal juni	Rp7.081.600
Awal juli	Rp2.104.100

Sumber: CEO Jagoketik.com

b. Pengukuran variabel

Skala Likert merupakan cara mengukur variabel dalam penelitian ini diciptakan oleh Likert pada tahun 1932 dan sampai saat ini digunakan dalam hal mengukur sikap, persepsi dan pendapat dari responden mengenai fenomena social tertentu (Sugiyono, 2016). Skala pengukuran pada penelitian ini yaitu STS (Sangat Tidak Setuju) dengan skor atau nilai 1, TS (Tidak Setuju) dengan skor 2, R (Ragu-ragu) dengan skor 3, S (Setuju) dengan skor 4, dan yang tertinggi adalah SS (Sangat Setuju) dengan skor 5. Pengelompokan kelas interval diambil dari rata-rata dari masing-masing responden dengan perhitungan sebagai berikut:

$$\text{Interval} = \frac{\text{Nilai Maksimum} - \text{Nilai Minimum}}{\text{Jumlah Kelas}}$$

$$\text{Interval} = 0,8$$

Ket : Komunikasi Organisasi (KO)

Motivasi (MO)

Kinerja *Freelancer* (KF)

Skala untuk jawaban dari setiap indikator adalah:

1. Jika skor jawaban 1,00 sampai 1,79 maka KO, MO dan KF sangat rendah.
2. Jika skor jawaban 1,80 sampai 2,59 maka KO, MO dan KF kerja karyawan rendah.
3. Jika skor jawaban 2,60 sampai 3,39 maka KO, MO dan KF cukup.
4. Jika skor jawaban 3,40 sampai 4,19 maka KO, MO dan KF tinggi.
5. Jika skor jawaban 4,20 sampai 5,00 maka KO, MO dan KF sangat tinggi.

c. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

1) Uji Validitas

[Ghozali \(2013\)](#) menerangkan bahwa dalam pengukuran sah atau tidaknya sebuah pertanyaan dan pernyataan pada kuesioner dapat menggunakan uji validitas. Jika kuesioner

menunjukkan sesuatu yang seharusnya diukur oleh kuesioner yang diajukan, kuesioner tersebut bisa dikatakan valid atau sah, begitu pun sebaliknya. Mengukur suatu pertanyaan pada kuesioner disebut dengan validitas, sedangkan tingkat validitas bisa diukur melalui perbandingan antara nilai r hitung dengan nilai r tabel dengan syarat sebagai *degree of freedom* (df) = $n-2$ pada tabel *Corrected Item-Total Correlation*. Besarnya “ n ” dalam penelitian artinya jumlah sampel yang dipergunakan sedangkan k merupakan jumlah dari variabel bebasnya atau tidak terikat (Ghozali, 2013). Dalam hal ini, jika besarnya nilai r tabel lebih kecil dari r hitung pada perhitungan tersebut maka setiap item dari indikator menjelaskan bahwa hal itu valid. Uji validitas ini menggunakan data sebanyak $n = 31$, dan 5% untuk tingkat signifikansi α . Hasil uji validitas pada setiap item dari indikator pada kuesioner dinyatakan seluruhnya valid dengan detail pada tabel 3.1 berikut :

Tabel 3.1
Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	R Hitung	Kriteria
Komunikasi Organisasi (KO)	KO.1	0.763	0.355
	KO.2	0.628	0.355
	KO.3	0.640	0.355
	KO.4	0.777	0.355
	KO.5	0.696	0.355
Motivasi (MO)	MO.1	0.731	0.355
	MO.2	0.769	0.355
	MO.3	0.761	0.355
Kinerja <i>Freelancer</i> (KF)	KF 1	0.810	0.355
	KF 2	0.617	0.355
	KF 3	0.887	0.355
	KF 4	0.536	0.355
	KF 5	0.646	0.355
	KF 6	0.759	0.355

Sumber: Data Primer Diolah, 2020

2) Uji Reliabilitas

Demi mengukur suatu reliabilitas setelah alat pengukuran dinyatakan valid disebut dengan uji reliabilitas. Instrumen bisa dikatakan reliable jika diperoleh hasil yang sama dalam hal pengukuran objek yang sama. Jika penjelasan α Cronbach > 0.6 , maka variabel yang bersangkutan tersebut reliable (Ghozali, 2013). Berikut ini adalah hasil dari pengujian reliabilitas yang membuktikan semua item indikator reliable, dengan detail pada tabel 3.2 berikut :

Tabel 3.2
Hasil Uji Realibilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Kriteria
Komunikasi organisasi	0.731	≥ 0.60
Motivasi	0.602	≥ 0.60
Kinerja <i>Freelance</i>	0.768	≥ 0.60

Sumber: Data Primer Diolah, 2020

d. Metode Analisis Data

Suatu kegiatan yang dilaksanakan jika semua data telah terkumpul dengan baik disebut dengan analisis data. Pengelompokan data dilihat dari variabel dan jenis responden, mentabulasi data, melakukan perhitungan demi memperoleh jawaban atas masalah yang dirumuskan dengan tujuan untuk pengujian hipotesis yang dianjurkan merupakan kegiatan yang dilakukan dalam analisis data. Kuantitatif deskriptif adalah analisis yang dipergunakan.

a. Analisis Deskriptif Variabel

Analisis ini digunakan dengan tujuan analisis data dengan memberikan gambaran data yang telah dikumpulkan tanpa maksud menggeneralisasikan ([Sugiyono, 2016](#)). Analisis deskriptif berupa identitas responden yang meliputi komunikasi organisasi, motivasi dan kinerja *freelancer*.

b. *Multiple Regression Analysis* atau Analisis Regresi Linier Berganda

Tujuan analisis regresi linier berganda yaitu menunjukkan kekuatan hubungan pada dua variabel atau lebih serta menunjukkan arah dari hubungan antar variabel tidak terikat dan variabel terikat atau independen dan dependen variable ([Ghozali, 2013](#)). Analisis ini adalah suatu hubungan linier antara dua atau lebih variabel tidak terikat (X) dengan variabel terikat (Y). Untuk mengetahui nilai dari variabel terikat jika nilai variabel tidak terikat menunjukkan kenaikan atau penurunan serta demi mengetahui arah hubungan antar variabel merupakan tujuan dari analisis regresi linear berganda ini, dimana hal ini menunjukkan hubungan positif atau negative.

Dalam hal pengujian terhadap kinerja karyawan yang mana variabel independennya adalah komunikasi organisasi serta motivasi, maka analisis data yang digunakan adalah model ini adalah:

$$KK = a + b1(KO) + b2(MO) + e$$

KF : Kinerja *freelancer* di Jagoketik.com

a : Konstanta

b1 : Koefisien regresi komunikasi

b4 : Koefisien regresi motivasi

KO : komunikasi organisasi

MO : motivasi

e : *Error term*

Perhitungan ini dilakukan dengan bantuan *software IBM SPSS Statistics ver. 21*.

c. Uji Hipotesis

[Sugiyono \(2016\)](#) mengungkapkan bahwa analisis regresi memiliki tujuan yang cukup penting yaitu untuk memprediksi keadaan apakah mengalami penurunan atau kenaikan dari variabel terikat, jika dua atau lebih variabel bebas yang digunakan sebagai faktor *predictor* dimanipulasi kenaikan atau penurunannya. Dimana analisis regresi linear berganda dilakukan jika jumlah variabel dari variabel tidak terikatnya berjumlah minimal 2 variabel. Uji t, uji F dan koefisien determinasi adalah uji yang digunakan dalam pengujian ini ([Sugiyono, 2016](#)).

1) Uji Statistik F

Pada uji ini, variabel tidak terikat atau independen dimasukkan pada sebuah model pengaruh secara simultan pada variabel terikat ([Ghozali, 2013](#)). jika nilai probabilitas dari uji $F < 5\%$, maka bisa dikatakan variabel bebas secara simultan mempunyai pengaruh terhadap variabel terikatnya.

2) Uji Statistik t

Pengukuran tingkat pengaruh satu variabel tidak terikat secara individual dalam hal penerangan variasi variabel terikat merupakan tujuan dari uji t ([Ghozali, 2013](#)). Pemerolehan hasil uji secara parsial adalah perbandingan antara tingkat signifikansi t dari nilai hasil uji dengan nilai signifikansi. Tingkat signifikansi 5% biasanya digunakan dalam menguji hipotesis dengan uji statistik t ini. Bukti bahwa hipotesis penelitian dapat diterima atau tidak adalah dilihat dari nilai probabilitasnya. Hipotesis bisa diterima jika nilai probabilitas $< 5\%$ atau 0.05.

3) Koefisien Determinasi (R square)

Pengukuran kemampuan model dalam mengemukakan suatu variabel tidak terikat yang merupakan tujuan dari koefisien determinasi atau (R square). Jika sebuah nilai dari R Square menunjukkan angka yang kecil, hal ini berarti variabel bebas terbatas dalam menunjukkan kemampuannya menjelaskan variabel terikat. Namun

sebaliknya, jika nilai dari *R Square* menunjukkan angka yang mendekati satu, maka variabel tidak terikat mampu menunjukkan hampir seluruh informasi yang dibutuhkan yang berkaitan dengan prediksi variabel terikat (Ghozali, 2013). Nilai koefisien determinasi (*R square*) berada diantara 0 – 1.

4. Hasil dan pembahasan

Dalam rangka meneliti pengaruh komunikasi organisasi, *motivation* terhadap kinerja organisasi, peneliti melakukan persebaran kuesioner kepada seluruh karyawan Jagoketik.com yang saat ini masih bekerja. Dari 31 kuesioner yang disebar, seluruhnya kembali kepada peneliti dan memenuhi kriteria responden. Peneliti 31 kuesioner yang digunakan untuk menguji bagaimana pengaruh KO, MO terhadap Kinerja *Freelancer* di Jagoketik.com. Didapati hasil analisis deskriptif karakteristik responden, karakteristik variabel, dan analisis regresi yang dijabarkan seperti berikut: jumlah *freelancer* perempuan adalah sebanyak 15 dan laki-laki berjumlah 16 orang responden sehingga total 31 responden. Usia responden 22-27 tahun 17 responden dan 28-35 tahun sebanyak 14 responden. Pendidikan terakhir hampir semua berpendidikan minimal S1 atau Strata 1.

- a. Penelitian ini diselesaikan dengan bantuan *software* atau perangkat lunak dengan program *Statistical Package for Social Science 21 version* demi memudahkan perhitungan regresi. Angka-angka yang lebih detail lagi dapat diamati pada tabel 4.1 di bawah ini:

Tabel 4.1

Hasil Regresi Faktor yang Mempengaruhi Kinerja *Freelancer* di Jagoketik.com

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.640	2.380		2.790	.009
KO	.547	.127	.548	4.322	.000
MO	.543	.178	.387	3.050	.005

- a. Dependent Variable: KF

Sumber: Data Primer Diolah, 2020

Dalam hal ini, maka bisa didapatkan persamaan berikut:

$$KF = 6.640 + 0.547 KO + 0.543 MO$$

Intepretasi dari hasil perhitungan adalah sebagai berikut:

1. Nilai konstanta **6.640** yang berarti bahwa KO, MO tidak berubah atau konstan, maka Kinerja *Freelancer* akan sama dengan konstanta.
2. Koefisien regresi komunikasi organisasi diperoleh sebesar **0.547** menyatakan apabila KO meningkat satu satuan dan MO konstan, maka kinerja akan meningkat sebesar 0,547. Apabila KO menurun satu satuan dan MO konstan, maka kinerja akan turun sebesar 0,547.
3. Koefisien regresi *motivation* diperoleh sebesar **0.543** menyatakan apabila MO meningkat satu satuan dan KO konstan, maka kinerja akan meningkat sebesar 0,543. Apabila MO menurun satu satuan dan KO konstan, maka kinerja turun sebesar 0,543.

b. Pengujian Hipotesis

1) Uji F (Bersama-sama)

Demi meneliti signifikansi dari variabel tidak terikat dan terikat, maka peneliti menggunakan uji statistik F yang biasanya ditetapkan tingkat signifikansinya sebesar 5%. Dimana jika nilai signifikansi dibawah 5% artinya adalah adanya pengaruh simultan variabel tidak terikat terhadap variabel terikat dan begitu pula sebaliknya.

Hasil Uji F dapat ditunjukkan pada tabel 4.2 dibawah ini:

Tabel 4.2
Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	42.082	2	21.041	29.014	.000 ^a
	Residual	20.305	28	.725		
	Total	62.387	30			

Variabel terikat: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer Diolah, 2020

Dari tabel 4.2 diatas dapat disimpulkan bahwa nilai F hitung adalah 29.014 dengan probabilitas signifikansi 0.000. Karena nilai probabilitas signifikansi $0.000 < 0.05$ maka H_1 diterima, artinya komunikasi organisasi dan *motivation* berpengaruh secara simultan terhadap kinerja *freelancer* di Jagoketik.com. Artinya, **hipotesis satu diterima**.

2) Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji ini digunakan dalam pengukuran untuk melihat kemampuan model menggambarkan variabel terikatnya. Hasil ini dapat diamati pada tabel 4.3 berikut:

Tabel 4.3
Uji Koefisiensi Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.821 ^a	.675	.651	.85158

Sumber: Data Primer Diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.3 diatas, dapat dilihat bahwa nilai koefisien determinasi (*R Square*) adalah sebesar 0.675 artinya 67.5% variasi dari kinerja *freelancer* dapat dijelaskan oleh kedua variabel bebas terdiri dari Komunikasi Organisasi (KO) dan *Motivation* (MO). Sedangkan 32.5% lainnya bisa dipengaruhi oleh faktor lain yang berada di luar variabel bebas yang diteliti oleh peneliti.

3) Uji t (Parsial)

Demi mengetahui arah dan pengaruh dari setiap variabel tidak terikat atau variabel independen, maka uji koefisien regresi secara parsial adalah jawabannya. Jika dilihat dari hasil regresi linier berganda berikut pada uji parsial:

- a. Komunikasi Organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja *freelancer* di Jagoketik.com

Nilai t hitung senilai 4.322 dan nilai signifikansi dengan angka 0.000, maka Komunikasi Organisasi (KO) berpengaruh terhadap kinerja, sehingga **hipotesis dua diterima**.

- b. *Motivation* berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja *freelancer* di Jagoketik.com

Nilai t hitung 3.050 dan nilai signifikansi 0.005 dengan nilai signifikansi yang lebih kecil ($\alpha = 0.05$), maka *Motivation* (MO) berpengaruh terhadap Kinerja, sehingga **hipotesis tiga diterima**.

c. Pembahasan

- 1) Pengaruh secara Simultan Komunikasi Organisasi (KO) dan *Motivation* (MO) terhadap Kinerja *Freelancer* atau Pekerja *Remote*

Hasil menunjukkan bahwa terdapat pengaruh Komunikasi Organisasi (KO) dan *Motivation* secara simultan terhadap Kinerja *freelancer* di Jagoketik.com. Artinya karyawan yang

berperilaku baik, berusaha dan gigih dalam bekerja serta puas terhadap gaji, fasilitas dan tunjangan akan menghasilkan kinerja yang baik dalam kualitas, waktu, kuantitas, pengawasan, penekanan biaya dan mempunyai hubungan yang harmonis antar *freelancer* dan atasan. Hal tersebut membuktikan bahwa hipotesis (H_1) diterima. Penelitian ini mendukung [Ernika \(2016\)](#), [Maulida \(2018\)](#), [Lestari \(2016\)](#) dan [Juhana, dkk \(2011\)](#) menyatakan bahwa komunikasi organisasi dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

- 2) Pengaruh Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja *Freelancer* atau Pekerja *Remote*
Hasil penelitian menjabarkan terdapat pengaruh antara Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja *Freelancer*. Berarti karyawan yang memiliki pemahaman, kesenangan, pengaruh sikap, setuju sesuai keinginan hubungan yang semakin baik dan tindakan yaitu komunikasi mampu memberikan dorongan pada seseorang untuk melakukan suatu hal sesuai yang diinginkan. Penelitian ini mendukung [Ernika \(2016\)](#), [Ardiansyah \(2016\)](#), [Wandi, dkk \(2019\)](#), [Maulida \(2018\)](#), [Lestari \(2016\)](#) dan [Juhana, dkk \(2011\)](#) dan [Usman \(2013\)](#) yang menyatakan bahwa komunikasi organisasi secara parsial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sejalan dengan penelitian ini.
- 3) Pengaruh *Motivation* terhadap Kinerja *Freelancer* atau Pekerja *Remote*
Terdapat pengaruh *Motivation* terhadap Kinerja *Freelancer* yang berarti *freelancer* yang berperilaku baik, berusaha dan gigih dalam bekerja akan menghasilkan kinerja yang baik dalam hal biaya, pengawasan, kuantitas, kualitas, waktu dan mempunyai hubungan baik antar *freelancer*. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya milik [Ernika \(2016\)](#), [Maulida \(2018\)](#), [Lestari \(2016\)](#) dan [Juhana, dkk \(2011\)](#) yang menyatakan bahwa *motivation* secara parsial kedua variabel motivasi dan komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan.

5. Kesimpulan

a. Kesimpulan

Penelitian ini memiliki tujuan untuk menganalisis pengaruh komunikasi organisasi dan motivasi terhadap kinerja *freelancer* di Jagoketik.com. Dalam hal ini, komunikasi organisasi dan motivasi sebagai variabel independen atau variabel tak terikat dan kinerja *freelancer* sebagai variabel dependen atau variabel terikat. Hubungan antarvariabel tersebut dianalisis menggunakan SPSS versi 21, dimana data telah dikumpulkan dan pengujian pun telah dilakukan. Berdasarkan hal tersebut maka dapat diambil kesimpulan yaitu :

- 1) Komunikasi Organisasi dan *Motivation* **memiliki pengaruh signifikan** secara bersama-sama terhadap Kinerja *Freelancer* atau Pekerja *Remote* di Jagoketik.com.
- 2) Komunikasi Organisasi **berpengaruh positif dan signifikan** terhadap kinerja *Freelancer* atau Pekerja *Remote* di Jagoketik.com.
- 3) *Motivation* **berpengaruh positif dan signifikan** terhadap kinerja *Freelancer* atau Pekerja *Remote* di Jagoketik.com.

b. Saran

Usulan yang dapat diberikan pada Jagoketik.com adalah sebagai berikut:

- 1) Komunikasi organisasi berpengaruh terhadap kinerja *Freelancer* atau Pekerja *Remote* di Jagoketik.com, sehingga untuk meningkatkan kinerja karyawan Jagoketik.com, maka *motivation* yang berupa perilaku baik, berusaha dan gigih dalam bekerja harus lebih ditingkatkan untuk mencapai kinerja yang optimal. Selain *motivation*, komunikasi organisasi juga perlu diperhatikan oleh perusahaan. Maka sebaiknya pihak manajemen Jagoketik.com memperhatikan masalah komunikasi organisasi dan *motivation* dengan cara meningkatkan komunikasi antar atasan-bawahan atau antar rekan kerja karyawan dan *motivation* karyawan, meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan dengan mempererat komunikasi sehingga Jagoketik.com dapat menjadi usaha di bidang jasa pengetikan yang maju.
- 2) Diharapkan Jagoketik.com memperhatikan penerapan komunikasi organisasi agar tercipta suasana yang harmonis khususnya pada efektivitas hubungan kerja dan komunikasi antara pemimpin dan karyawan atau antar rekan kerja.

- 3) Demi memaksimalkan pengaruh *motivation* dan komunikasi organisasi terhadap kinerja *freelancer*, maka diharapkan karyawan dapat mengetahui seberapa efektif komunikasi yang dilakukan baik antar atasan bawahan atau sesama rekan kerja. Sama halnya dengan proses motivasi, Jagoketik.com diharapkan mampu memberikan motivasi walaupun hanya melalui pertemuan virtual baik dengan atasan dan bawahan atau pada rekan kerja, sehingga dapat meningkatkan semangat dan tanggung jawab *freelancer* dan meningkatkan kinerja hingga ke titik yang optimal.
- 4) Diharapkan Jagoketik.com mampu memberikan informasi dan berita mengenai peraturan yang ada dalam lingkungan kerja, misalnya peraturan mengenai pengerjaan dokumen secara jelas agar komunikasi dalam organisasi berjalan semakin optimal.
- 5) Sebaiknya untuk penelitian selanjutnya perlu dikembangkan pertanyaan pada kuesioner untuk menggambarkan bagaimana tingkat komunikasi yang diinginkan baik dengan atasan maupun rekan kerja, bentuk kinerja yang diinginkan agar Jagoketik.com mampu menciptakan dan mengelola SDM dengan maksimal walaupun berbasis online atau pekerja *remote*.
- 6) Bagi penelitian selanjutnya agar dapat menambahkan faktor dan variabel lain karena keterbatasan variabel penelitian ini yang dibuktikan dengan koefisien determinasi yaitu sebesar 67.5%. Hal ini menunjukkan masih terdapat variabel lain yang memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan sebesar 32,5%. Artinya, Kinerja Karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh Komunikasi Organisasi dan *Motivation*, namun terdapat juga variabel-variabel lain diluar variabel penelitian.

Limitasi dan studi lanjutan

Sebuah penelitian tidak bisa dipungkiri pasti memiliki kendala dan kelemahan baik dalam hal pencarian data, input data, proses perencanaan hingga hasil akhir. Limitasi atau kelemahan pada penelitian ini adalah terletak pada proses penelitian. Salah satu faktor yang menjadi kendala dan penghambat adalah waktu dan tempat penelitian. Usaha yang diteliti merupakan usaha yang bergerak di bidang jasa pengetikan dokumen dan berbasis online, sehingga segala bentuk penelitiannya dilakukan secara virtual. Respon yang cenderung lama oleh responden menghambat proses penelitian. Hal ini berpengaruh pada waktu penelitian yang dibutuhkan cukup panjang dan membutuhkan lebih banyak referensi untuk menguatkan penelitian ini.

Ucapan terima kasih

Sebagai manusia biasa, peneliti juga banyak memperoleh *support*, doa dan dukungan. Rasa syukur yang utama peneliti panjatkan ke hadirat Tuhan karena dengan ketetapan dan rahmat yang begitu besar, maka penelitian ini dapat selesai dibuat dengan sebaik-baiknya. Tiada hentinya peneliti sampaikan rasa terima kasih kepada berbagai dukungan serta doa terutama terhadap kedua orang tua serta keluarga besar peneliti. Terima kasih juga peneliti persembahkan kepada pihak Jagoketik.com yang memberikan kesempatan luar biasa untuk meneliti usaha yang bergerak di bidang jasa berbasis online. Serta berbagai pihak yang tak dapat satu per satu disebutkan oleh peneliti hingga penelitian ini selesai tepat pada waktunya.

Referensi

- Anshari, Hairry., & Amin, M. J. (2014). Pengaruh komunikasi organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai bagian sosial Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur. *Jurnal Administrative Reform*, 2(3) <http://e-journals.unmul.ac.id/index.php/JAR/article/view/528/480>.
- Ardiansyah, Dimas Okta. (2016). Pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan dengan dimediasi oleh kepuasan kerja (Studi pada bagian produksi pabrik kertas PT Setia Kawan Makmur Sejahtera Tulungagung). *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 3(1). <http://jurnal.unmer.ac.id/index.php/jbm/article/view/70>.
- As'ad, Mohammad. (2010). *Seri ilmu sumber daya manusia psikologi industri. Edisi IV*. Yogyakarta: Liberty.
- Bernardin, dan Russel, J.E.A. (2013). *Human resource management. Sixth Edition*. NewYork: Mc. Graw-Hill.

- Ernika, Desy. (2016). Pengaruh komunikasi organisasi dan motivation terhadap kinerja karyawan pada PT Inti Tractors Samarinda. *eJournal Ilmu Komunikasi*, 4(2). 87-101. <https://ejournal.ilkom.fisip-unmul.ac.id/site/?p=2420>.
- George, Jennifer.M dan Jones, R. Gareth. (2012). *understanding and managing organizational behavior 6th edition*. Pearson: Texas A&M University.
- Ghozali, Imam. (2013). *Aplikasi analisis multivariat dengan program IBM SPSS edisi 7*. Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gondowahjudi, Lana Emilia, dkk. (2018). Pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja tenaga kesehatan yang dimediasi oleh motivation di RSUD Kota Malang. *Jurnal Ilmiah Administrasi Publik (JIAP)*, 4(4). 331-342. <https://jiap.ub.ac.id/index.php/jiap/article/view/792>.
- Hasibuan, Malaya. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Keenam Belas. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hubeis, Musa. (2012). *Manajemen kreativitas dan inovasi dalam bisnis*. Penerbit PT Hecca Mitra Utama. Jakarta.
- Juhana, Dudung, dkk. (2011). Pengaruh kepemimpinan, komunikasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Biro Administrasi Pembangunan Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat. *Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Entrepreneurship*, 5(2). 74-85. <http://jurnal.stiepas.ac.id/index.php/jebe/article/view/10/155>
- Julianry, Anriza, dkk. (2017). Pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan serta kinerja organisasi kementerian komunikasi dan informatika. *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen*, 3(2). <https://doi.org/10.17358/jabm.3.2.236>
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Kusuma, Adinda Citra. (2013). Analisis pengaruh komunikasi efektif terhadap kinerja karyawan PT Mitra Makmur Industri. *Skripsi: Institute Pertanian Bogor*. <https://repository.ipb.ac.id/handle/123456789/65351>
- Lestari, Surayani. (2016). Pengaruh komunikasi organisasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Pematangsiantar. *Jurnal Siantist*, 5(2), 2338-4328. <https://doi.org/10.37403/sultanist.v4i2.72>
- Maulida, Noorlaily. (2018). Pengaruh komunikasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT Bess Finance Banjarmasin. *Jurnal Ilmiah Manajemen (At-Tadbir)*, 2(1). 12-23. <http://dx.doi.org/10.31602/atd.v2i1.1188>
- Mustofa. (2018). Pekerja lepas (freelancer) dalam dunia bisnis. *Jurnal Mozaik*, 10(1), 2614-8390. <https://media.neliti.com/media/publications/267958-pekerja-lepas-freelancer-dalam-dunia-bis-69ded095.pdf>.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Peace, R.Wayne dan Faules, Don F. (2013). *Komunikasi organisasi : Strategi meningkatkan kinerja perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Rasjid, Fadjar Efendy. (2014). *manfaat internet untuk dunia bisnis*. http://www.ubaya.ac.id/2014/content/articles_detail/28/Manfaat-Internet-untuk-Dunia-Bisnis.html diakses pada 20 Juni 2020
- Robbins, Stephen P., & Judge. (2013). *Organizational behavior edisi 15*. New Jersey: Pearson Education.
- Sugiyono. (2016). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Suwatno. (2011). *Manajemen SDM dalam organisasi dan bisnis*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Usman, Benny. (2013). Pengaruh Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Pegawai pada Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 10(1). 1-18. <https://jurnal.univpgripalembang.ac.id/index.php/Ekonomika/article/view/2754>
- Wandi, Didi, dkk. (2019). Pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Banten. *Jurnal Ekonomi Vokasi*, 2(2). 2622-4240. <https://e-jurnal.lppmunsera.org/index.php/JEV/article/view/1487>.
- Wijanarka, Albertus Bima. (2018). *Pengaruh komunikasi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan*. Skripsi: Universitas Sanata Dharma.