



Pemanfaatan Media Sosial dalam Pemasaran Digital UMKM Pasca Pandemi: Studi pada Pelaku Kuliner, Fashion, dan Kerajinan Tangan

Miftahul Anwar Syah^{1*}, Nia Septiani Wardani²

^{1,2}Politeknik Pratama Mulia, Surakarta, Indonesia

Alamat: Jl. Haryo Panular No.18A, Panularan, Kec. Laweyan, Kota Surakarta, Jawa Tengah

Korespondensi penulis: miftahanws@student.politama.ac.id

Abstract. *This research aims to analyze the digital marketing strategies implemented by Micro, Small and Medium Enterprises (MSMEs) in Purworejo Regency after the Covid-19 pandemic. The research method uses a qualitative approach with in-depth interview techniques with 15 MSME owners operating in the culinary, fashion and handicraft sectors. The research results show that the majority of MSMEs use social media such as Instagram, WhatsApp and Facebook to market their products. However, there are still obstacles in mastering technology, limited marketing content, and low digital literacy. With digital marketing assistance from local governments and local communities, it is hoped that MSMEs can increase their competitiveness and expand their markets. This research recommendation includes the importance of regular training for MSMEs in the use of digital marketing technology, including branding strategies, copywriting and marketplace management.*

Keywords: *MSMEs, digital marketing, strategy, post-pandemic, Purworejo.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis strategi pemasaran digital yang diterapkan oleh Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) di Kabupaten Purworejo pasca pandemi Covid-19. Metode penelitian menggunakan pendekatan kualitatif dengan teknik wawancara mendalam terhadap 15 pemilik UMKM yang bergerak di bidang kuliner, fashion, dan kerajinan tangan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar UMKM memanfaatkan media sosial seperti Instagram, WhatsApp, dan Facebook untuk memasarkan produk. Namun, masih terdapat kendala dalam penguasaan teknologi, keterbatasan konten pemasaran, dan rendahnya literasi digital. Dengan adanya pendampingan digital marketing dari pemerintah daerah dan komunitas lokal, diharapkan UMKM dapat meningkatkan daya saing dan memperluas pasar. Rekomendasi penelitian ini mencakup pentingnya pelatihan rutin bagi UMKM dalam penggunaan teknologi pemasaran digital, termasuk strategi branding, *copywriting*, dan pengelolaan marketplace.

Kata kunci: UMKM, pemasaran digital, strategi, pasca pandemi, Purworejo.

1. LATAR BELAKANG

Perkembangan industri memberikan landasan bagi perusahaan untuk melakukan adaptasi, pertumbuhan, dan mempertahankan daya saing. Investasi dalam riset dan pengembangan menjadi kunci untuk menjaga relevansi produk dan layanan perusahaan. Kolaborasi dengan pihak eksternal seperti universitas, lembaga riset, dan mitra industri juga menjadi strategi penting dalam menghadapi tantangan dan memanfaatkan peluang.

Perusahaan konstruksi dan infrastruktur tidak hanya membangun fisik, tetapi juga menjadi agen perubahan dalam menciptakan disiplin perkotaan yang fungsional, efisien, dan berkelanjutan. Melalui inovasi terus-menerus, mereka menghadapi berbagai tantangan kota modern, mulai dari kepadatan penduduk hingga infrastruktur transportasi yang kompleks. Seiring dengan perkembangan urbanisasi global, permintaan akan lift dan eskalator terus meningkat, memberi peluang bagi perusahaan-perusahaan ini untuk mengikuti tren dan meningkatkan inovasi dalam desain dan teknologi. Dengan kontribusi ini, mereka tidak hanya

memenuhi kebutuhan infrastruktur kota, tetapi juga membangun kota-kota yang lebih modern dan berkelanjutan.

PT Usaha Baru, yang berlokasi di Jakarta Pusat, telah menjadi kontributor kunci dalam mendukung pertumbuhan infrastruktur perkotaan di Indonesia melalui proyek-proyek lift dan eskalator sejak tahun 1983. PT Usaha Baru telah memainkan peran penting dalam penyediaan lift dan eskalator mulai dari universitas, sekolah, rumah sakit, apartemen, kawasan perbelanjaan, gedung pemerintahan, hingga perkantoran. Perusahaan ini terus berkomitmen untuk meningkatkan kapasitas dan produktivitas karyawan guna memastikan layanan yang berkualitas dan memenuhi standar yang ditetapkan.

Berdasarkan observasi di tempat penelitian, terdapat data penilaian kinerja yang menunjukkan hasil penilaian kinerja karyawan Divisi Lift Eskalator Servis, sebagai berikut:

Tabel 1. Aspek Penilaian Kinerja

Aspek Penilaian	Parameter	Skor	Target	Pencapaian		
Kedisiplinan	Presentase Kehadiran Tepat Waktu	100%	25	24,78	24,62	23,8
Kepatuhan Terhadap SOP	Jumlah Pelanggaran SOP	100%	30	28,56	28,9	28,5
Penyelesaian Laporan	Ketepatan Waktu Penyelesaian	100%	25	23,8	24,21	24,7
Perawatan Preventif dan Pelayanan	Tingkat Kepuasan Pelanggan	100%	20	19,2	18,42	18,12
Total			100	96,34	96,15	95,12

Sumber: Data Personalialia PT Usaha Baru Tahun 2024

Berdasarkan Tabel 1, terlihat bahwa aspek Kedisiplinan, yang diukur berdasarkan tingkat kehadiran tepat waktu, menunjukkan tren penurunan selama tiga tahun terakhir. Penurunan ini dapat dipengaruhi oleh budaya kerja yang kurang menanamkan disiplin waktu, serta penerapan aturan yang belum konsisten. Hal ini menunjukkan perlunya langkah strategis untuk mengatasi permasalahan tersebut agar dapat meningkatkan kedisiplinan karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif.

Penilaian kinerja yang dilakukan secara berkala memiliki hubungan erat dengan pentingnya kedisiplinan. Mekanisme penilaian ini tidak hanya dirancang untuk mengevaluasi

pencapaian individu, tetapi juga sebagai alat untuk mendorong peningkatan perilaku kerja yang positif, seperti ketepatan waktu, tanggung jawab, dan kualitas pekerjaan. Karyawan yang mendapatkan hasil evaluasi terbaik diberikan kesempatan untuk meraih penghargaan berupa promosi atau pengangkatan menjadi karyawan tetap, sehingga menciptakan motivasi yang berkelanjutan. Di sisi lain, penilaian ini juga menjadi pengingat bagi karyawan dengan hasil yang kurang memuaskan untuk meningkatkan performa.

2. KAJIAN TEORITIS

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2019), Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. MSDM meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, dan pemisahan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu, organisasi, dan masyarakat.

2.1.2. Teori Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2020), kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu faktor kemampuan (ability) dan faktor motivasi (motivation).

2.2 Variabel Penelitian dan Hubungan Teoritis

2.2.1 Disiplin Kerja (X1)

a. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Sinambela (2021), disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja merupakan bentuk pengendalian diri yang ditunjukkan melalui kepatuhan terhadap aturan dan prosedur yang telah ditetapkan.

b. Dimensi Disiplin Kerja:

- 1) Ketaatan terhadap Peraturan Kerja (Sugiyono, 2019)
- 2) Ketaatan terhadap Standar Kerja (Rivai et al., 2021)

- 3) Kehadiran (Kasmir, 2019)
- 4) Kewaspadaan (Sinambela, 2021)

2.2.2 Motivasi Kerja (X2)

a. Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Robbins dan Judge (dalam Dessler, 2020), motivasi kerja adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual.

b. Teori Hierarki Kebutuhan Maslow:

- 1) Kebutuhan Fisiologis (gaji, tunjangan)
- 2) Kebutuhan Keamanan (jaminan kerja)
- 3) Kebutuhan Sosial (hubungan interpersonal)
- 4) Kebutuhan Penghargaan (pengakuan, promosi)
- 5) Kebutuhan Aktualisasi Diri (pengembangan potensi)

2.2.3 Kinerja Karyawan (Y)

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Rerung (2019), kinerja karyawan adalah perilaku yang dihasilkan pada tugas yang dapat diamati dan dievaluasi, dimana kinerja karyawan adalah kontribusi yang dibuat oleh seorang individu dalam pencapaian tujuan organisasi.

b. Dimensi Kinerja Karyawan:

- 1) Kualitas (Bernardin & Russell dalam Fauzi & Hidayat, 2020)
- 2) Kuantitas (Rivai et al., 2021)
- 3) Ketepatan Waktu (Mangkunegara, 2020)
- 4) Efektivitas (Sinambela, 2021)
- 5) Kemandirian (Rerung, 2019)

2.3 Hubungan antara Variabel

2.3.1 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut teori yang dikemukakan oleh Siagian (dalam Rivai et al., 2021), disiplin kerja yang tinggi akan meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja karyawan. Karyawan yang disiplin cenderung lebih bertanggung jawab terhadap tugasnya, tepat waktu dalam penyelesaian pekerjaan, dan mematuhi standar operasional prosedur yang telah ditetapkan.

Hipotesis 1: Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

2.3.2 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan teori ekspektasi Vroom (dalam Dessler, 2020), motivasi merupakan hasil dari hubungan antara usaha, kinerja, dan hasil yang diinginkan. Karyawan yang termotivasi akan mengeluarkan usaha yang lebih besar untuk mencapai kinerja yang optimal.

Hipotesis 2: Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

2.3.3 Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut teori integratif Gibson (dalam Aditama, 2020), kombinasi antara disiplin kerja dan motivasi kerja akan menciptakan sinergi dalam meningkatkan kinerja karyawan. Disiplin kerja memberikan kerangka perilaku, sementara motivasi kerja memberikan dorongan untuk berprestasi.

Hipotesis 3: Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

3. METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Menurut Sugiyono (2019:17), penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang ditujukan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara dua variabel atau lebih.

Model penelitian yang dilakukan oleh penulis menggunakan metode penelitian kuantitatif yang bersifat asosiatif. Objek penelitiannya adalah karyawan pada bagian proyek Divisi Lift Eskalator Servis (LES) PT. Usaha Baru mengenai pengaruh Disiplin Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y).

3.2. Variabel Penelitian

3.2.1. Variabel Independen atau Bebas (X_1 dan X_2)

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Variabel bebas adalah variabel yang diukur atau dipilih oleh peneliti untuk menentukan hubungan dengan suatu gejala yang diobservasikan. Variabel bebas yang diteliti dalam penelitian ini yaitu:

a. Disiplin Kerja (X1)

- 1) Ketaatan terhadap peraturan kerja
- 2) Ketaatan terhadap standar kerja
- 3) Kehadiran
- 4) Kewaspadaan

b. Motivasi Kerja (X2)

- 1) Kebutuhan Fisiologis
- 2) Kebutuhan Keamanan
- 3) Kebutuhan Sosial
- 4) Kebutuhan Penghargaan
- 5) Kebutuhan Aktualisasi Diri

c. Variabel Dependen atau Terikat (Y)

Variabel dependen menurut Sugiyono (2019:69) sering disebut dengan variabel terikat, yaitu variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Menurut Rerung (2019:54), kinerja karyawan adalah perilaku yang dihasilkan pada tugas yang dapat diamati dan dievaluasi, di mana kinerja karyawan adalah kontribusi yang dibuat oleh seorang individu dalam pencapaian tujuan organisasi. Variabel terikat yang diteliti dalam penelitian ini yaitu:

d. Kinerja (Y)

- 1) Kualitas
- 2) Kuantitas
- 3) Ketepatan Waktu
- 4) Efektivitas
- 5) Kemandirian

3.3. Jenis dan Sumber Data

3.3.1. Data Primer

Menurut Sugiyono (2019:137), data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Pengumpulan data primer pada penelitian ini melalui cara menyebarkan kuesioner. Data dalam penelitian ini dikumpulkan dengan menggunakan metode sebagai berikut:

a. Observasi

Teknik pengumpulan data yang lebih spesifik. Observasi digunakan apabila obyek penelitian berkenaan dengan perilaku manusia, proses kerja, gejala-gejala alam dan bila responden yang diamati kecil (Sugiyono, 2019:203). Dalam hal ini penulis melaksanakan pengamatan langsung di PT Usaha Baru Jakarta Pusat.

b. Kuesioner

Menurut Sugiyono (2019:199), kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner merupakan sejumlah pertanyaan yang diajukan kepada responden secara tertulis. Dalam penelitian ini kuesioner yang dibuat berupa pertanyaan dengan jawaban mengacu pada skala likert:

- 1) Sangat Tidak Setuju (bobot 1)
- 2) Tidak Setuju (bobot 2)
- 3) Kurang Setuju (bobot 3)
- 4) Setuju (bobot 4)
- 5) Sangat Setuju (bobot 5)

c. Dokumentasi

Menurut Sugiyono (2019), dokumentasi adalah suatu cara yang digunakan untuk memperoleh data dan informasi dalam bentuk buku, arsip, dokumen, tulisan angka dan gambar yang berupa laporan serta keterangan yang dapat mendukung penelitian.

d. Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2019:137), data sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen. Data sekunder dalam penelitian ini mencakup data sejarah perusahaan, visi misi perusahaan.

e. Skala Pengukuran

Adapun skala pengukuran instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert. Menurut Sugiyono (2019:146) skala likert yaitu skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Skala pengukuran masing-masing jawaban diberi bobot nilai:

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini, dianalisis pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan baik secara terpisah (parsial) maupun bersama-sama (simultan).

4.1. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Analisis regresi linier berganda menghasilkan koefisien regresi yang menggambarkan kaitan antara variabel-variabel yang diteliti. Karena koefisien pada variabel Disiplin Kerja bernilai positif, ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan searah antara Disiplin Kerja dan kinerja karyawan. Uji t parsial menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0,000, yang berada di bawah batas 0,05, mengindikasikan adanya signifikansi kuat. Oleh karena itu, hipotesis pertama yang menyatakan bahwa 'Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan' dapat diterima dalam penelitian ini. Hal ini menunjukkan bahwa penerapan Disiplin Kerja secara efektif berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan. Kesamaan hasil dalam penelitian ini sesuai jika dibandingkan dengan penelitian oleh Nunu Nurjaya (2021) yang berjudul "Pengaruh Disiplin Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hazara Cipta Pesona" yang menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Analisis regresi linier berganda menghasilkan nilai koefisien regresi, untuk variabel Motivasi Kerja yang bertanda positif menandakan adanya korelasi searah antara Motivasi Kerja dan kinerja karyawan. Berdasarkan uji t parsial, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, menunjukkan bahwa hubungan ini signifikan. Dengan demikian, hipotesis pertama yang menyatakan bahwa 'Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan' terbukti dalam penelitian ini. Hasil ini memperlihatkan bahwa Motivasi Kerja secara efektif mendukung peningkatan kinerja karyawan. Kesamaan hasil dalam penelitian ini sesuai jika dibandingkan dengan penelitian oleh I Nyaman Marayasa dan Anggi Faradila (2019) berjudul "Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Dinar Indonesia", yang juga menemukan bahwa Motivasi Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 3. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients						
Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.		
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	17,200	1,699	10,123	0,000	
	Disiplin Kerja	0,292	0,048	0,386	6,149	0,000
	Motivasi Kerja	0,289	0,053	0,341	5,429	0,000

Sumber: Data dikelola peneliti melalui SPSS versi 25 Tahun 2024

Penjelasan:

- Konstanta ($a = 17,200$): Nilai konstanta sebesar 17,200 mengindikasikan bahwa jika variabel Disiplin Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) memiliki nilai 0, maka Kinerja Karyawan (Y) diperkirakan sebesar 17,200.
- Koefisien Disiplin Kerja ($b_1 = 0,292$): Peningkatan Disiplin Kerja (X_1) sebesar satu satuan akan berdampak pada peningkatan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,292 satuan, dengan catatan Motivasi Kerja (X_2) tidak berubah.
- Koefisien Motivasi Kerja ($b_2 = 0,289$): Peningkatan Motivasi Kerja (X_2) sebesar satu satuan akan berdampak pada peningkatan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,289, dengan catatan Disiplin Kerja (X_1) tidak berubah.
- Signifikansi: Nilai signifikansi (Sig.) untuk kedua variabel independen, yaitu Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja, adalah 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa pada tingkat signifikansi 5%, kedua variabel tersebut secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan.

4.3. Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dalam penelitian ini, hasil uji F (uji simultan) menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, yang menandakan bahwa Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2), diperoleh nilai sebesar 0,385 atau 38,5%, yang menunjukkan bahwa variabel disiplin dan Motivasi Kerja berkontribusi sebesar 38,5% terhadap variasi dalam kinerja karyawan. Sementara itu, sisa sebesar 61,5% dipengaruhi

oleh banyak faktor misalnya kompensasi, budaya organisasi dan beban kerja, yang tidak dibahas pada penelitian ini.

Hasil pengujian menerangkan diketahui bahwa nilai f_{hitung} sebesar 61,283 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($61,283 > 3,04$) dan nilai signifikansi $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$) maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen, yaitu Disiplin Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

5. KESIMPULAN DAN SARAN

- a. Berdasarkan hasil dan temuan penelitian pada PT. Usaha Baru yang melibatkan variabel Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan, dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja (X_1) memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada bagian proyek Divisi Lift Eskalator Servis (Y). Hal ini dibuktikan melalui hasil uji regresi sederhana yang menghasilkan persamaan $Y = 23,998 + 0,409X_1$. Nilai konstanta sebesar 23,998 menunjukkan bahwa ketika Disiplin Kerja berada pada titik nol, kinerja karyawan tetap sebesar 23,998. Sementara itu, koefisien regresi sebesar 0,409 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam Disiplin Kerja akan meningkatkan kinerja sebesar 0,409.
- b. Uji t menunjukkan nilai t hitung sebesar 9,019 yang lebih besar dari t tabel sebesar 1,97214 dengan nilai signifikansi 0,000, yang menegaskan bahwa pengaruh tersebut signifikan. Selain itu, Motivasi Kerja (X_2) juga terbukti memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sebagaimana ditunjukkan oleh persamaan regresi $Y = 19,944 + 0,437X_2$. Nilai konstanta 19,944 menunjukkan bahwa jika Motivasi Kerja tidak meningkat, kinerja karyawan tetap sebesar 19,944. Koefisien regresi sebesar 0,437 mengindikasikan bahwa setiap kenaikan satu satuan dalam Motivasi Kerja meningkatkan kinerja sebesar 0,437.
- c. Nilai t hitung sebesar 8,450 lebih besar dari t tabel sebesar 1,97214, dengan nilai signifikansi 0,000, memperkuat bukti pengaruh positif tersebut. Secara simultan, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 17,200 + 0,292X_1 + 0,289X_2$.
- d. Nilai F hitung sebesar 61,283 yang lebih besar dari F tabel sebesar 3,04 dan signifikansi sebesar 0,000 menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut secara bersama-sama memengaruhi kinerja karyawan secara signifikan. Nilai korelasi

sebesar 0,620 dan koefisien determinasi sebesar 38,5% memperlihatkan bahwa kombinasi antara Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja menjelaskan sebesar 38,5% variasi kinerja karyawan pada bagian proyek Divisi Lift Eskalator Servis di PT. Usaha Baru.

DAFTAR REFERENSI

- Adhari, L. Z. (2020). Optimalisasi kinerja karyawan menggunakan pendekatan knowledge management & motivasi kerja. CV Penerbit Qiara Media.
- Aditama, R. A. (2020). Pengantar manajemen. AE Publishing.
- Agustini, F. (2019). Strategi manajemen sumber daya manusia. UISU Press.
- Dessler, G. (2020). Human resource management (15th ed.). Pearson.
- Edy Sutrisno. (2019). Manajemen sumber daya manusia (Cetakan ke-10). Prenadamedia Group.
- Enny, M. W. (2019). Manajemen sumber daya manusia. UBHARA Manajemen Press.
- Fauzi, A., & Hidayat, R. (2020). Manajemen kinerja. Airlangga University Press.
- Ghozali, I. (2021). Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 26. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, H. M. (2019). Manajemen sumber daya manusia. Bumi Aksara.
- Kasmir. (2019). Manajemen sumber daya manusia: Teori dan praktik (Edisi ke-5). PT Raja Grafindo Persada.
- Malau, S. P. (2017). Manajemen: Dasar, pengertian, dan masalah. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. A. P. (2020). Manajemen sumber daya manusia instansi (Edisi ke-14). PT Remaja Rosdakarya.
- Maruli, R. (2020). Pengaruh komunikasi antarpribadi pimpinan terhadap motivasi kerja. Scopindo Media Pustaka.
- Ni Kadek, & John. (2019). Manajemen sumber daya manusia: Tinjauan praktis aplikatif. Nilacakra Publishing House.
- Rerung, R. R. (2019). Peningkatan kinerja karyawan melalui employee engagement dan organizational citizenship behavior. CV Media Sains Indonesia.
- Rivai, V., Ramly, M., Mutis, T., & Arafah, W. (2021). Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: Dari teori ke praktik. PT Raja Grafindo Persada.
- Sinaga, O. S., et al. (2020). Manajemen kinerja dalam organisasi. Yayasan Kita Menulis.
- Sinambela, L. P. (2021). Manajemen sumber daya manusia: Membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2019). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, R & D (Cetakan ke-1). CV Alfabeta.
- Sugiyono. (2022). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, R & D (Edisi ke-2). CV Alfabeta.

Yulianto, B. (2020). Perilaku penggunaan APD sebagai alternatif meningkatkan kinerja karyawan yang terpapar bising intensitas tinggi. Scopindo Media Pustaka.