

DAMPAK KOMITMEN, DISIPLIN DAN PROFESIONALISME TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA PT TRIALAM FASADE, TANGERANG)

Nurul Khofifah Lestari^{1a}, Muslim Muslim^{2b}, Rangga L. Thobing^{3c}

¹²³Magister Manajemen, Univesitas Pamulang, Tangerang Selatan, Banten, Indonesia

muslim@unida.ac.id^b

INFO ARTIKEL:

Dikumpulkan: 22 Maret 2025;

Diterima: 21 Mei 2025;

Terbit/Dicetak: 30 Mei 2025;



Volume 21, Number 2,
Mei 2025, pp. 110-121

<https://doi.org/10.23960/jbm.v21i2.4075>

ABSTRACT

This study aims to examine and analyze the influence of organizational commitment, work discipline, and professionalism on the performance of employees at PT Trialam Fasade in Tangerang. The background of this study is the importance of identifying factors that contribute to improving employee performance in the facade industry. The research method used is quantitative with a survey approach. The research population consisted of 130 employees, and the sample used was 99 employees determined using the Slovin formula. The data were analyzed using multiple linear regression. The results showed that organizational commitment, work discipline, and professionalism had a positive and significant simultaneous effect on the performance of PT Trialam Fasade employees. Partially, these three variables also showed a significant effect. This study recommends that the company improve organizational commitment by strengthening teamwork and employee behavior control, as well as building a consistent culture of discipline to optimize performance. The novelty of this study lies in the specific context of the facade industry in Indonesia, which has not been widely researched, as well as the combination of the three predictor variables in a single integrated model to improve employee performance.

Keywords: Work Discipline, Employee Performance, Organizational Commitment, Professionalism, PT Trialam Fasade

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi, disiplin kerja, dan profesionalisme terhadap kinerja karyawan PT Trialam Fasade di Tangerang. Latar belakang penelitian ini adalah pentingnya identifikasi faktor-faktor yang berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan dalam industri fasade. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan survei. Populasi penelitian berjumlah 130 karyawan, dan sampel yang digunakan sebanyak 99 karyawan yang ditentukan menggunakan rumus Slovin. Data dianalisis menggunakan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi, disiplin kerja, dan profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Trialam Fasade. Secara parsial, ketiga variabel tersebut juga menunjukkan pengaruh yang signifikan. Penelitian ini merekomendasikan agar perusahaan meningkatkan komitmen organisasi melalui penguatan teamwork dan kontrol perilaku karyawan, serta membangun budaya disiplin yang konsisten untuk mengoptimalkan kinerja. Kebaruan penelitian ini terletak pada konteks spesifik industri fasade di Indonesia yang belum banyak diteliti, serta kombinasi ketiga variabel prediktor dalam satu model yang terintegrasi untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan, Komitmen Organisasi, Profesionalisme, PT Trialam Fasade

Corresponding author :

Muslim

Jl. Suryakencana No.1, Pamulang Bar., Kec.
Pamulang, Kota Tangerang Selatan,
Banten 15417

Email: muslim@unida.ac.id

PENDAHULUAN

Dalam era persaingan bisnis yang semakin ketat, perusahaan dituntut untuk mencapai kinerja optimal guna mempertahankan eksistensi dan daya saingnya. Kinerja karyawan menjadi faktor determinan yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan strategisnya (Mangkunegara, 2011). Pencapaian kinerja yang optimal tidak dapat dilepaskan dari berbagai faktor yang mempengaruhinya, baik faktor internal maupun eksternal organisasi (Mathis, 2011). Manajemen sumber daya manusia modern mengakui bahwa kinerja karyawan merupakan resultante dari interaksi kompleks antara berbagai variabel organisasional dan individual.

Manajemen sumber daya manusia modern mengakui bahwa kinerja karyawan merupakan resultante dari interaksi kompleks antara berbagai variabel organisasional dan individual. Di antara faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, komitmen organisasional telah diidentifikasi sebagai variabel yang memiliki pengaruh signifikan (Ernawati, Samsuri, & Kadir, 2024). Robbins and Judge (2022) mendefinisikan komitmen sebagai tingkat di mana seorang karyawan mengidentifikasi sebuah organisasi, tujuannya, dan harapan untuk tetap menjadi anggota organisasi. Komitmen organisasional terbukti memiliki hubungan positif dengan produktivitas, loyalitas, serta keberlanjutan kinerja karyawan (Azeem, 2010; Sutanto & Kurniawan, 2016). Tanpa komitmen, tujuan perusahaan atau organisasi tidak dapat dicapai secara optimal.

Semua orang yang bekerja untuk suatu perusahaan atau organisasi harus memiliki komitmen terhadap pekerjaan mereka karena tanpa komitmen, tujuan perusahaan atau organisasi tidak dapat dicapai. Namun, terkadang suatu perusahaan atau organisasi tidak memperhatikan komitmen karyawannya, yang dapat mengakibatkan penurunan kinerja atau loyalitas karyawan (Zahedy, Jafari, & Ramezan, 2021). Robbins and Judge (2022) mendefinisikan komitmen sebagai tingkat di mana seorang karyawan mengidentifikasi sebuah organisasi, tujuannya, dan harapan untuk tetap menjadi anggota organisasi. Komitmen organisasional terbukti memiliki hubungan positif dengan produktivitas, loyalitas, serta keberlanjutan kinerja karyawan (Azeem, 2010; Sutanto & Kurniawan, 2016).

Selain komitmen, profesionalisme juga menjadi faktor penting dalam menunjang kinerja. Profesionalisme dapat dimaknai sebagai komitmen karyawan untuk terus meningkatkan dan mewujudkan kualitas dalam pekerjaan mereka sesuai standar yang berlaku (Kaswan, 2012). Profesionalisme sangat ditentukan oleh tingkat kemampuan karyawan yang tercermin dalam perilaku sehari-hari. Karyawan dengan profesionalisme tinggi akan lebih cepat mencapai tujuan organisasi, sementara karyawan dengan profesionalisme rendah cenderung mengalami keterlambatan atau penyimpangan dari rencana yang ditetapkan (Mangkunegara, 2011). Penelitian Muis, Jufrizen, and Fahmi (2018) menemukan bahwa profesionalisme berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui peningkatan keterampilan dan kualitas kerja.

Faktor lain yang tidak kalah penting adalah disiplin kerja. Disiplin merupakan ketaatan karyawan terhadap aturan dan standar kerja yang berlaku di organisasi. Disiplin kerja yang baik akan meningkatkan efektivitas organisasi dan membantu pencapaian tujuan secara konsisten (Hasibuan, 2008). Penelitian Harisha and Prasetyo (2023) menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, karena karyawan yang disiplin cenderung bekerja lebih terarah, tepat waktu, dan produktif. Hal ini sejalan dengan pendapat Mathis (2011) yang menyatakan bahwa keberhasilan organisasi sangat dipengaruhi oleh sejauh mana karyawan memiliki komitmen, disiplin, serta kompetensi profesional dalam menjalankan tugasnya.

Kinerja sendiri dipahami sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2011). Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan sangat ditentukan oleh optimalisasi kinerja karyawan. Dengan demikian, fokus penelitian ini diarahkan pada tiga variabel utama yaitu komitmen organisasional, disiplin kerja, dan profesionalisme, yang secara empiris terbukti mampu meningkatkan kinerja (Alkahtani, 2015; Arianto, 2013). Hal ini sejalan dengan pendapat Mathis (2011) yang menyatakan bahwa keberhasilan organisasi sangat dipengaruhi oleh sejauh mana karyawan memiliki komitmen, disiplin, serta kompetensi profesional dalam menjalankan tugasnya. Oleh karena itu, perusahaan perlu memberikan perhatian serius pada ketiga faktor tersebut agar mampu mencapai keunggulan bersaing di era globalisasi.

Karena kebutuhan, keinginan dan harapan karyawan berbeda satu sama lain, masalah komitmen karyawan tidak mudah. Oleh karena itu, manajemen dapat memahami masalah komitmen dan menyelesaikannya, sehingga perusahaan dapat mencapai kinerja karyawan yang optimal sesuai dengan standar yang ditentukan. PT. Trialam Fasade adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa sub kontraktor yang berlokasi di kawasan industri Bonen Jalan Raya Serang km 1.8 Cikupa Tangerang. PT. Trialam Fasade adalah kontraktor aluminium yang mengerjakan pekerjaan seperti membuat frame panel dan menerima dan mengirimkan barang. Karyawan diharapkan dapat memainkan peran yang sama penting dan kuat antara divisi PT. Trialam Fasade.

PT Trialam Fasade tidak efektif dan mengakibatkan kesalahan produksi. Ini dapat menyebabkan produktivitas hasil produksi tidak sesuai dengan target produksi (menurun), dan berdasarkan kualitas bahwa karyawan masih memproduksi dengan hasil yang kurang baik (cacat produk) berdasarkan kuantitas yang berubah. Karena ketepatan waktu, karyawan sering mengalami keterlambatan masuk dan absen. Sebagai contoh, peneliti menemukan bahwa ada suasana sepi di perusahaan karena sebagian besar karyawan tidak berada di tempat kerja saat jam kerja masuk, yang mengakibatkan kinerja karyawan yang tidak efektif. Hal ini disebabkan oleh kurangnya perhatian dari PT. Trialam Fasade, yang menyebabkan masuk dan keluar kerja harian lepas, serta absensi dan minus absensi bulanan.

Berdasarkan fenomena empiris dan kesenjangan penelitian yang telah diuraikan, penelitian ini bertujuan untuk: (1) menganalisis pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan PT Trialam Fasade; (2) menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Trialam Fasade; (3) menganalisis pengaruh profesionalisme terhadap kinerja karyawan PT Trialam Fasade; dan (4) menganalisis pengaruh komitmen organisasional, disiplin kerja, dan profesionalisme secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Trialam Fasade. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis dalam pengembangan teori manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam konteks industri subkontraktor fasade, serta memberikan rekomendasi praktis bagi manajemen PT Trialam Fasade dalam upaya peningkatan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan kurangnya disiplin pegawai dan profesionalisme dalam menjalankan tugas dan kewajiban dalam pekerjaannya, yang menyebabkan rendah dan belum optimalnya kinerja pegawai PT. Trialam Fasade dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya. Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh komitmen kerja, disiplin kerja, profesionalisme terhadap kinerja karyawan PT. Trialam Fasade.

KAJIAN LITERATUR

Kinerja

Kinerja bukan merupakan atribut bawaan seperti bakat atau kemampuan, melainkan manifestasi dari bakat dan kemampuan itu sendiri dalam bentuk hasil kerja. Kinerja adalah bukti nyata dari kemampuan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi (Perdana & Mustafa, 2022). Menurut Mangkunegara (2011), kinerja karyawan adalah hasil kerja baik dari segi kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dengan kata lain, kinerja menunjukkan sejauh mana karyawan mampu memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Mathis (2011) menyatakan bahwa kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor utama, antara lain: kemampuan (ability), motivasi (motivation), dukungan organisasi (organizational support), serta lingkungan kerja. Karyawan yang memiliki kemampuan tinggi dan motivasi yang kuat akan menghasilkan kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan karyawan yang memiliki keterbatasan dalam hal tersebut. Selain itu, penelitian oleh Manzoor, Wei, and Asif (2021); Sianturi and Indiyati (2025) menunjukkan bahwa kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh faktor individual, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerja, kepemimpinan, serta sistem penghargaan yang diterapkan oleh organisasi. Secara umum, penilaian kinerja mencakup evaluasi kinerja karyawan atau individu yang dilakukan dengan membandingkannya dengan standar kualitas dan kuantitas yang telah ditetapkan sebelumnya. Suatu perusahaan harus melakukan penilaian kinerja karyawan. Penilaian kinerja karyawan tentu saja akan membantu karyawan menjalankan tugas sesuai dengan target yang telah ditetapkan, sehingga karyawan akan memperbaiki diri untuk mencapai target jika mereka menyimpang darinya.

Komitmen

Komitmen karyawan merupakan salah satu aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia karena sangat memengaruhi keberhasilan organisasi. Komitmen biasanya dikaitkan dengan kesediaan karyawan untuk memberikan upaya terbaiknya dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi. Menurut Farasoya, Hariyanto, Astuti, and Amir (2023) komitmen merupakan faktor penting yang harus ditumbuhkan pada seseorang karena dapat memengaruhi kinerjanya. Terdapat hubungan positif antara komitmen dengan

kinerja karyawan; semakin tinggi komitmen yang ada pada individu, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan.

Komitmen sering dikaitkan dengan loyalitas, namun keduanya memiliki makna yang berbeda. Loyalitas sering diartikan sebagai kesetiaan karyawan kepada perusahaan, yang biasanya diukur dari lamanya masa kerja atau kepatuhan terhadap atasan tanpa mempertimbangkan kualitas kontribusi yang diberikan (Edwin, Elvinawaty, & Putra, 2019). Sedangkan komitmen lebih menekankan pada keterikatan emosional, identifikasi, dan keterlibatan karyawan terhadap organisasi (Djatola & Hilal, 2022). Dengan kata lain, seorang karyawan yang memiliki komitmen tinggi tidak hanya sekadar patuh, tetapi juga bekerja dengan penuh tanggung jawab dan kesadaran akan pentingnya peran mereka bagi organisasi.

Menurut Robbins and Judge (2022), komitmen organisasi adalah suatu keadaan di mana seorang individu memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuannya, dan berniat mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut. Sementara itu, Putratama and Puspitadewi (2021) menambahkan bahwa komitmen dapat dilihat dari kesediaan karyawan untuk bekerja keras demi pencapaian tujuan organisasi, keyakinan terhadap nilai-nilai organisasi, serta keinginan yang kuat untuk tetap menjadi bagian dari organisasi.

Dalam sebuah perusahaan, komitmen yang tinggi sangat penting karena akan mempengaruhi lingkungan kerja yang profesional. Berbicara tentang komitmen tidak dapat dilakukan tanpa menggunakan istilah "loyalitas", yang sering disertakan dengan kata "komitmen". Dengan cara ini, istilah-istilah ini menjadi sangat bingung. Di sini, loyalitas secara sempit didefinisikan sebagai jumlah waktu yang dihabiskan karyawan untuk bekerja untuk perusahaan atau seberapa tunduk mereka pada perintah bos mereka tanpa mempertimbangkan hasil yang mereka berikan untuk perusahaan. Di Indonesia, ada fenomena di mana seseorang dinilai loyalitas karyawannya.

Disiplin

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting yang menentukan terciptanya kinerja optimal dalam suatu organisasi. Disiplin dapat dimaknai sebagai kesadaran dan kesediaan individu untuk menaati semua aturan organisasi serta norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin tidak hanya terkait dengan kepatuhan formal terhadap peraturan, tetapi juga mencerminkan sikap mental, motivasi, dan tanggung jawab individu dalam melaksanakan tugasnya. Wau, Waoma, and Fau (2021) menjelaskan bahwa disiplin merupakan sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan organisasi yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan. Definisi ini menekankan bahwa disiplin memiliki dimensi kesadaran (*awareness*) dan kesediaan (*willingness*) untuk menaati aturan. Salim and Mappatempo (2019) mengemukakan bahwa disiplin merupakan suatu alat yang digunakan oleh pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia mengubah perilaku, serta meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam menaati peraturan organisasi dan norma sosial yang berlaku. Dengan demikian, disiplin tidak hanya berfungsi sebagai kontrol, tetapi juga sebagai sarana pembinaan untuk menciptakan keteraturan dan efektivitas kerja.

Profesionalisme Karyawan

Profesionalisme karyawan merupakan salah satu aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia yang memengaruhi kinerja individu maupun organisasi secara keseluruhan. Profesionalisme dapat dipahami sebagai kombinasi antara kemampuan (*ability*), sikap (*attitude*), serta komitmen terhadap standar kerja tertentu yang diterapkan dalam organisasi (Halawa, Ndraha, & Telaumbanua, 2022). Menurut Sedarmayanti and Haryanto (2017), profesional adalah individu yang menguasai ruang lingkup tugas dan tanggung jawabnya, memiliki pengetahuan, keterampilan, pengalaman, serta kemauan keras untuk terus berinovasi ke arah kemajuan dan kemandirian. Definisi ini menekankan bahwa profesionalisme bukan sekadar penguasaan teknis, tetapi juga mencakup aspek sikap mental, etika kerja, dan komitmen terhadap nilai-nilai organisasi.

Tingkat kemampuan karyawan yang tercermin dalam perilaku sehari-hari dalam organisasi menentukan profesionalisme karyawan. Tingkat kemampuan karyawan yang tinggi akan lebih cepat

mengarah pada pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya, sementara tingkat kemampuan karyawan yang rendah cenderung lebih lambat atau bahkan menyimpang dari tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Istilah "kemampuan" mengacu pada kemampuan untuk melakukan hal-hal yang mungkin dan tidak mungkin. Kemampuan, jika dibandingkan dengan potensi, adalah kekuatan yang ada di dalam diri seseorang. Profesionalisme sebagai determinan kinerja telah diteliti secara ekstensif dalam berbagai konteks organisasi. Robbins and Judge (2022) dalam meta-analisis yang melibatkan 45 studi menemukan bahwa profesionalisme memiliki korelasi rata-rata 0.58 dengan kinerja karyawan. Studi ini menegaskan bahwa aspek keahlian, etika kerja, dan orientasi pelayanan yang merupakan dimensi profesionalisme berkontribusi signifikan terhadap pencapaian kinerja.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif, metode yang digunakan sangat ideal untuk penelitian ini karena memungkinkan pengumpulan data numerik, yang dapat dianalisis secara statistik untuk menarik kesimpulan tentang dampak komitmen, disiplin dan profesionalisme terhadap kinerja. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Trialam Fasade yang berjumlah 130 karyawan. Adapun sampel yang menjadi responden dalam penelitian ini disesuaikan menjadi 99 orang dari seluruh total karyawan PT. Trialam Fasade dengan menghitung ukuran sampel yang dilakukan dengan menggunakan teknik Slovin menurut (Sugiyono, 2017). Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan gform dan pengukuran skala likert yaitu skor 1 (sangat tidak setuju) sampai dengan 5 (sangat setuju) metode analisis data dalam penelitian menggunakan SPSS.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Trialam Fasade yang berjumlah 130 karyawan, mencakup karyawan dari berbagai divisi seperti produksi, instalasi, quality control, logistik, dan administrasi. Penentuan jumlah sampel dilakukan dengan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan (margin of error) sebesar 5%. Penggunaan rumus Slovin dipilih karena memberikan estimasi ukuran sampel yang efisien untuk populasi yang relatif kecil dan terbatas, serta telah banyak digunakan dalam penelitian sejenis di Indonesia. Perhitungan sampel adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2} = \frac{130}{1 + 130(0,05)^2}$$

- n = jumlah sampel
- N = jumlah populasi (130 karyawan)
- e = margin of error (0,05)
- $n = \frac{130}{1 + (50 \times 0,05)^2}$
- $n = \frac{130}{1 + (130 \times 0,0025)}$
- $n = \frac{130}{1 + (0,325)}$
- $n = \frac{130}{1,325} = 98,11$ disesuaikan oleh peneliti menjadi 99 responden

Berdasarkan perhitungan tersebut, jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 99 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan proportionate stratified random sampling untuk memastikan setiap divisi terwakili secara proporsional dalam sampel penelitian.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif Data

Program yang digunakan untuk menganalisis data adalah serial statistik SPSS 25 from windows. Sesuai dengan hasil analisis statistik deskriptif, maka variabel penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut:

Tabel 1. Statistik

		Statistics			
		Komitmen (X1)	Disiplin (X2)	Profesionalisme (X3)	Kinerja (Y)
N	Valid	99	99	99	99
	Missing	0	0	0	0
Mean		68.0888	68.5555	68.0777	69.1111
Std. Error of Mean		.1021	.1012	.1021	.1019
Median		69.0000	69.0000	69.0000	70.0000
Std. Deviation		10.158	10.065	10.159	10.139
Variance		103.177	101.312	103.209	102.794
Range		47.00	46.00	47.00	46.00
Minimum		28.00	29.00	28.00	29.00
Maximum		75.00	75.00	75.00	75.00
Sum		6440.00	6786.00	6739.00	6842.00

Sumber data: Data yang diolah

1. Data Komitmen (X_1) yang berasal dari angket ini N adalah jumlah data karyawan yang valid adalah 99 karyawan, sedangkan data yang hilang (*Missing*) adalah 0. Artinya semua data hasil Komitmen diproses ke SPSS. *Mean* adalah nilai rata-rata Komitmen 68,08 dengan *Std. Error of Mean* sebesar 0,102 *Median* atau titik tengah bernilai 69,00. *Std Deviation* atau standar deviasi bernilai 68.07. *Variance* atau variasi data sebanyak 10.158.
2. Data Disiplin (X_2) yang berasal dari angket ini N adalah jumlah data karyawan yang valid adalah 99 karyawan, sedangkan data yang hilang (*Missing*) adalah 0. Artinya semua data hasil motivasi diproses ke SPSS. *Mean* adalah nilai rata-rata Disiplin 68.55 dengan *Std. Error of Mean* sebesar 0,101, *Median* atau titik tengah bernilai 69,00. *Std Deviation* atau standar deviasi bernilai 101.312 *Variance* atau variasi data sebanyak.
3. Data Profesionalisme (X_3) yang berasal dari angket ini N adalah jumlah data karyawan yang valid adalah 99 karyawan, sedangkan data yang hilang (*Missing*) adalah 0. Artinya semua data hasil upah diproses ke SPSS. *Mean* adalah nilai rata-rata Profesionalisme 68.07 dengan *Std. Error of Mean* sebesar 0,1021, *Median* atau titik tengah bernilai 69,00. *Std Deviation* atau standar deviasi bernilai 10.159. *Variance* atau variasi data sebanyak 103,209.
4. Data kinerja (Y) yang berasal dari angket ini N adalah jumlah data karyawan yang valid adalah 99 karyawan, sedangkan data yang hilang (*Missing*) adalah 0. Artinya semua data hasil upah diproses ke SPSS. *Mean* adalah nilai rata-rata Kinerja dengan *Std. Error of Mean* sebesar 0,1019, *Median* atau titik tengah bernilai 69,00. *Std Deviation* atau standar deviasi bernilai 10,139. *Variance* atau variasi data sebanyak 102.794.

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menentukan validitas suatu kuesioner. Kuesioner dinyatakan valid apabila pertanyaannya dapat mengungkapkan apa yang akan diukurnya. Uji validitas dapat dilakukan dengan mengukur korelasi antara skor butir kuesioner dengan total skor atau variabel. Instrumen atau item pernyataan berkorelasi signifikan terhadap skor total jika $r_{hitung} > r_{tabel}$. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, instrumen atau item pernyataan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total.

Uji Reliability

Dalam melakukan pengujian pengujian reabilitas untuk item persyaratan variable Penulis menggunakan metode Alpa Cronbach untuk menentukan kredibilitas instrumen penelitian melalui nilai Komiten (X_1), Disiplin (X_2), Profesionalisme (X_3), dan Kinerja (Y). Variabel memiliki *Cronbach Alpha* $> r_{tabel}$ dengan demikian variabel (Komitmen, Disiplin, Profesionalisme dan kinerja dapat dikatakan reliabel). Dan juga berdasarkan hasil pengujian pada tabel menunjukan bahwa variabel Komitmen (X_1) sebesar 0,983 Disiplin (X_2) sebesar 0,985, Profesionalisme (X_3) sebesar 0,983, dan Kinerja (Y) sebesar 0,985. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan dalam kuesioner semua variabel ini dinyatakan reliabel, hal itu dibuktikan dengan masing-masing variabel memiliki nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60.

Tabel 2. Uji Reliabilitas Variabel Independen dan Dependen

Variabel	Reliabilitas coefficient	Cronbach Alpha	r _{tabel} (0,05;45)	Nilai Reliabilitas	Keterangan
Komitmen (X1)	15 Item Pertanyaan	0,983	0,197	0,60	Reliabel
Disiplin (X2)	15 Item Pertanyaan	0,985	0,197	0,60	Reliabel
Profesionalisme (X3)	15 Item Pertanyaan	0,983	0,197	0,60	Reliabel
Kinerja (Y)	15 Item Pertanyaan	0,985	0,197	0,60	Reliabel

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji N

Untuk menentukan apakah data dari model regresi memiliki distribusi normal, normalitas digunakan. Nilai pada kolom signifikansi menunjukkan standar pengujian normalitas masing-masing variabel (Sig.). Nilai signifikansi sampel harus lebih besar dari α (5 %), dan harus lebih rendah dari α . Jika nilai signifikansi lebih rendah dari α , maka sampel berasal dari populasi dengan distribusi normal.

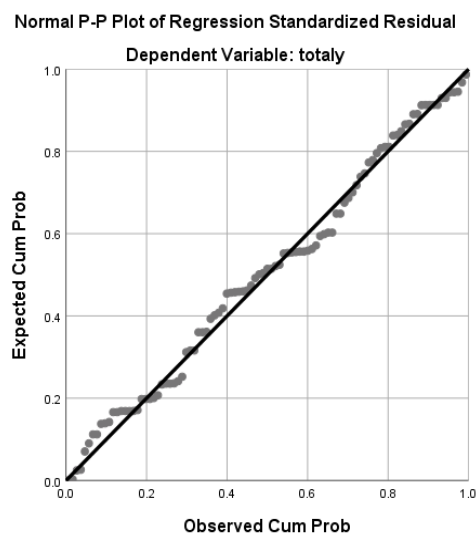
Tabel 3. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
N		99
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.03514708
Most Extreme Differences	Absolute	.065
	Positive	.063
	Negative	-.065
Test Statistic		.065
Asymp. Sig. (2-tailed)		200 ^{c,d}

Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai signifikansi untuk variabel Komitmen (X1) sebesar 0,161, variabel Disiplin (X2) sebesar 0,200 dan Profesionalisme (X3) 0,200. Nilai ketiga variabel tersebut lebih besar dari $\alpha = 0.05$ pada taraf signifikansi 5%, maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas kolmogorov-smirnov diatas dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai signifikansi untuk variabel Komitmen (X₁) sebesar 0,161, variabel Disiplin (X₂) sebesar 0,200 dan Profesionalisme (X₃) 0,200. Nilai ketiga variabel tersebut lebih besar dari $\alpha = 0.05$ pada taraf signifikansi 5%, maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas kolmogorov-smirnov diatas dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

**Gambar 1.** Normal P-P PLOT of Regression Standarized Residual

Dari gambar terkait titik menyebar mengikuti data sepanjang garis diagonal, hal ini menunjukkan bahwa data berdistribusi normal.

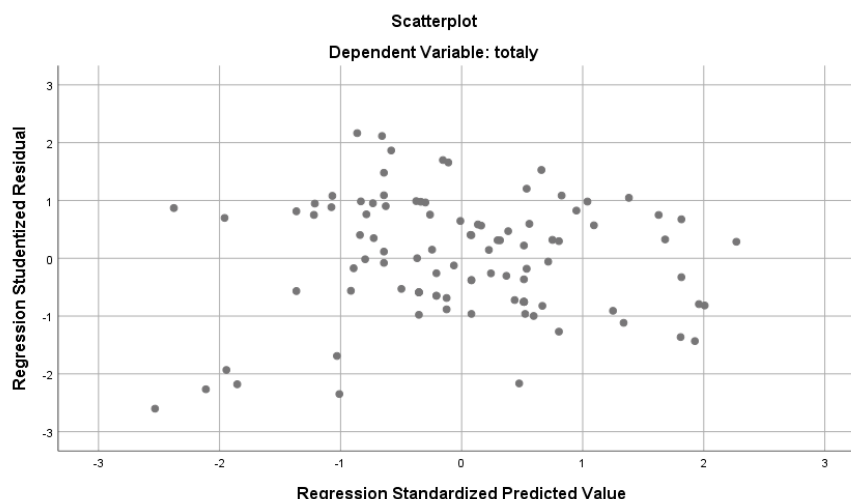
Uji Multikolinieritas

Multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Uji multikolinieritas dalam penelitian ini dengan melihat nilai *inflation factor (VIF)* dan *Tolerance* pada model regresi, jika nilai VIF kurang dari 10 dan *Tolerance* lebih dari 0.1 maka model regresi bebas.

Uji Heteroskedastisitas

Pengujian ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lainnya. Untuk mendeteksi adanya masalah heteroskedastisitas dapat menggunakan metode analisis grafik. Metode grafik ini dilakukan dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel dependent yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID (Ghozali 2017) dasar analisis metode ini yaitu:

- Berdasarkan output scatterplots diatas dapat diketahui bahwa:
- Berdasarkan titik-titik data penyebar diatas dan dibawah atau disekitar angka 0.
- Titik-titik tidak mengumpul hanya diatas atau di bawah saja.
- Penyebaran titik-titik data tidak membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali.
- Penyebaran titik-titik tidak terpola.



Gambar 2. Heteroskedestisitas Grafik Scatter Plot Hasil Uji Heteroskedastisitas

Data penelitian dapat dilihat dari titik-titik yang terdapat dalam grafik *scatterplot* tidak menunjukkan adanya pola tertentu yang teratur melainkan titik-titik tersebut menyebar secara acak diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y, dengan demikian dapat dinyatakan bahwa data tidak mengandung heteroskedastisitas.

Autokorelasi

Autokorelasi tujuan dari uji autokorelasi adalah untuk memeriksa bahwa ada korelasi dalam model regresi linier antara kesalahan pada periode t dan kesalahan periode sebelumnya $t-1$. Jika ada korelasi, masalah muncul sebagai autokorelasi Dalam penelitian ini, tes *Durbin-Waston* (tes DW) digunakan untuk memeriksa gejala autokorelasi atau adanya gejala. Dalam penelitian ini, tes *Durbin-Waston* (tes DW) digunakan untuk memeriksa gejala autokorelasi atau adanya gejala.

Tabel 4. Autokoreksi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.943 ^a	.890	.886	1.82746	2.159

Berdasarkan tabel output “*Model Summary*” diatas, diketahui nilai *Durbin Waston* (d) adalah sebesar 2,159 Selanjutnya nilai ini akan kita bandingkan dengan nilai table *Durbin Waston* pada signifikan 5% dengan rumus (K;N). adapun jumlah variable independen adalah 3 atu K = 3, sementara jumlah N = 99, maka (K;N) = (3;99). Angka ini kemudian kita lihat pada distribusi nilai table du *Durbin Watson* dL 1,6108 dan dU 1,7355. Nilai *Durbin Watson* Maka ditentukan nilai (d) sebesar 2,159 lebih besar batas atas (du) yakni 1,7355 dan kurang dari (4-du) 4-1,7355, maka sebagaimana dasar pengambilan keputusan dalam uji *durbin Watson* diatas, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah atau gejala autokorelasi. Dengan demikian maka analisis regresi linier berganda untuk uji hipotesis penelitian diatas dapat dilakukan.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat, yaitu pengaruh Komitmen (X₁), Disiplin (X₂), dan Profesionalisme (X₃) terhadap Kinerja (Y) pada PT. Trialam Fasade, Dari hasil perhitungan regresi linier berganda pada tabel menggunakan SPSS versi 25.

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

$$Y = 3,060 + 0,322 + 0,383 + 0,296$$

Berdasarkan persamaan yang dihasilkan melalui analisis regresi linier berganda, interpretasi yang dihasilkan adalah sebagai berikut:

1. Konstanta dari regresi linier berganda pada tabel 4 adalah didapat dalam penelitian ini sebesar 3.060 dan pertanda positif, hal ini menjelaskan bahwa jika Komitmen (X₁), Disiplin (X₂) dan Profesionalisme (X₃) nilainya adalah 0 (nol), maka kinerja (Y) adalah sebesar 3,060
2. Nilai koefisien Variabel Komitmen (X₁) adalah sebesar 0,322 dan pertanda positif, hal ini menyatakan bahwa setiap perubahan sebesar satu satuan pada Komitmen, sementara Disiplin dan Profesional diasumsikan tetap, maka besarnya kinerja (Y) akan mengalami perubahan yaitu kenaikan sebesar 0,322
3. Nilai koefisien variabel Disiplin (X₂) adalah sebesar 0,383 dan pertanda positif, hal ini menyatakan bahwa setiap perubahan sebesar satu satuan pada Disiplin (X₂), maka besarnya kinerja (Y) akan mengalami perubahan yaitu kenaikan 0,383
4. Nilai koefisien variabel Profesionalisme (X₃) adalah sebesar 0,296 dan pertanda positif, hal ini menyatakan bahwa setiap perubahan sebesar satu satuan pada Profesionalisme (X₃), maka besarnya kinerja (Y) akan mengalami perubahan yaitu kenaikan 0,296.

Uji Hipotesis

Koefisien determinasi adalah data untuk mengetahui seberapa besar persentase pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini adalah variabel Komitmen dan (X₁), Disiplin (X₂) Dan Profesionalisme terhadap Kinerja (Y). Nilai koefisien determinasi ditentukan oleh nilai R square sebagaimana dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 5. Koefesien Determinan

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.943 ^a	.890	.886	1.82746	2.159

Berdasarkan pada hasil pengujian tabel 4.16 menyatakan nilai koefisien determinasi R² sebesar 0,890 maka KP = R² x 100% = KP = 0,890 x 100% = 89.0%. Berdasarkan perhitungan R² dapat disimpulkan bahwa pengaruh variabel Komitmen, Disiplin Dan Profesionalisme terhadap Kinerja Karyawan sebesar 89,0% sedangkan sisanya (100% - 89.0% = 11 %) dipengaruhi faktor atau variabel lain yang tidak diketahui.

Uji Signifikan Parsial Uji T

Uji T digunakan untuk mengetahui hubungan variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen dengan membandingkan nilai T hitung dengan T tabel.

Tabel 6. Uji t

Model	T	Sig
(Constant)	1,446	0,151
Komitmen	5,033	,000
Disiplin	5,190	,000
Profesionalisme	5,548	,000

Berdasarkan Nilai signifikansi (Sig)

1. Berdasarkan tabel output SPSS "*Coefficient*" diatas diketahui nilai sig variabel Komitmen (X_1) adalah sebesar, 0,000. Karena nilai sig. $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_1 atau hipotesa pertama diterima. Artinya ada Pengaruh Komitmen (X_1) dengan kinerja (Y).
2. Berdasarkan tabel output SPSS "*Coefficients*" diatas diketahui nilai sig variabel Disiplin (X_2) adalah sebesar, 0,000. Karena nilai sig. $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_2 atau hipotesa kedua diterima. Artinya ada Pengaruh Disiplin (X_2) dengan Kinerja (Y).
3. Berdasarkan tabel output SPSS "*Coefficients*" diatas diketahui nilai sig variabel Profesionalisme (X_3) adalah sebesar, 0,000. Karena nilai sig. $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_3 atau hipotesa ketiga diterima. Artinya ada Pengaruh Profesionalisme (X_3) dengan Kinerja (Y).

Perbandingan Nilai t hitung dengan t table (Uji t)

1. Berdasarkan output SPSS diatas diketahui nilai t_{hitung} variabel Komitmen (X_1) sebesar t_{hitung} 5,033 > t_{tabel} 1,660 maka dapat disimpulkan bahwa H_1 atau hipotesis pertama diterima. Artinya ada Pengaruh Komitmen (X_1) dengan Kinerja (Y).
2. Berdasarkan output SPSS diatas diketahui nilai t_{hitung} variable Disiplin (X_2) sebesar t_{hitung} 5,190 > t_{tabel} , maka dapat disimpulkan bahwa H_2 atau hipotesis kedua diterima. Artinya ada Pengaruh (X_2) dengan Kinerja (Y).
3. Berdasarkan output SPSS diatas diketahui nilai t_{hitung} variable Profesionalisme (X_3) sebesar t_{hitung} 5,548 > t_{tabel} 1,660 maka dapat disimpulkan bahwa H_3 atau hipotesis ketiga diterima. Artinya ada Pengaruh Profesionalisme (X_3) dengan Kinerja (Y).

Uji Signifikan Simultan Uji F

Uji F digunakan untuk menguji hubungan variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat dengan membandingkan nilai F hitung dengan F.

- a. Berdasarkan Nilai signifikansi (Sig) dari output Annova
Berdasarkan tabel output SPSS diatas, diketahui nilai sig. adalah sebesar 0,000. Karena nilai sig. $0,000 < 0,05$, maka sesuai dengan dasar ambil keputusan dalam Uji F dapat disimpulkan bahwa H_4 atau hipotesis keempat diterima atau dengan kata lain Komitmen (X_1), Disiplin (X_2) dan Profesionalisme (X_3) secara simultan ada Pengaruh dengan Kinerja (Y).
- b. Berdasarkan perbandingan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} .
Berdasarkan tabel output SPSS diatas, diketahui nilai F_{hitung} 255.708 > 2,70, maka sebagaimana pengambilan keputusan dalam uji F dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima atau dengan kata lain Komitmen (X_1) Disiplin (X_2) dan Profesionalisme secara simultan ada Pengaruh (X_3) dengan Kinerja (Y).

PENUTUP

Kesimpulan

Penelitian ini mengkonfirmasi bahwa komitmen organisasional, disiplin kerja, dan profesionalisme secara signifikan mampu meningkatkan kinerja karyawan PT Trialam Fasade.

1. Komitmen organisasional terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa karyawan yang memiliki ikatan emosional kuat dengan organisasi, mengidentifikasi diri dengan tujuan perusahaan, dan memiliki keinginan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih optimal.
2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa ketaatan karyawan terhadap peraturan, prosedur kerja, dan standar operasional yang berlaku di perusahaan berkontribusi signifikan dalam meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja.
3. Profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini membuktikan bahwa karyawan yang memiliki kompetensi teknis memadai, bertanggung jawab terhadap pekerjaan, dan berorientasi pada standar kualitas tinggi mampu menghasilkan kinerja yang lebih baik.
4. Komitmen organisasional, disiplin kerja, dan profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut saling memperkuat dalam membentuk kinerja karyawan yang optimal.

Implikasi Hasil Penelitian

Secara praktis, temuan penelitian ini memberikan implikasi manajerial yang penting bagi PT Trialam Fasade. Manajemen perusahaan perlu mengembangkan strategi terintegrasi untuk memperkuat komitmen organisasional melalui program pengembangan budaya kerja yang positif, meningkatkan disiplin kerja melalui penerapan sistem *reward and punishment* yang konsisten dan adil, serta mengembangkan profesionalisme karyawan melalui program pelatihan dan sertifikasi kompetensi secara berkelanjutan. Implementasi ketiga strategi ini secara holistik diharapkan dapat mengoptimalkan kinerja karyawan dan pada akhirnya meningkatkan daya saing perusahaan dalam industri subkontraktor fasade aluminium.

DAFTAR RUJUKAN

- Alkahtani, A. (2015). Organizational Citizenship Behavior (OCB) and Rewards. *International Business Research*, 8(4), 210-222. doi:<https://doi.org/10.5539/ibr.v8n4p210>
- Arianto, D. A. N. (2013). Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar. *Jurnal Economia*, 9(2), 197-25. doi:<https://doi.org/10.21831/economia.v9i2.1809>
- Azeem, S. M. (2010). Job Satisfaction and Organizational Commitment among Employees in the Sultanate of Oman. *Psychology*, 1(4), 295-300. doi:<https://doi.org/10.4236/psych.2010.14038>
- Djatola, H. R., & Hilal, N. (2022). Peran Keinginan Keluar Sebagai Moderasi; Pengaruh Komitmen dan Kepuasan Kerja Karyawan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Asuransi Amanah. *JAMIN: Jurnal Aplikasi Manajemen dan Inovasi Bisnis*, 4(2), 168-179. doi:<http://dx.doi.org/10.47201/jamin.v4i2.98>
- Edwin, Elvinawaty, R., & Putra, A. I. D. (2019). Loyalitas Karyawan ditinjau dari Kualitas Kehidupan Kerja pada Karyawan dan Karyawati. *Philanthropy: Journal of Psychology*, 3(1), 1-13. doi:<https://doi.org/10.26623/philanthropy.v3i1.1286>
- Ernawati, Samsuri, E. R., & Kadir, A. (2024). The Influence of Organizational Commitment and Leadership on Organizational Performance Mediated by Organizational Culture in the Context of Realizing Integrity Zone (IZ) Development in the Government Environment of Barito Selatan Regency. *Archives of Business Research*, 12(12), 77-86. doi:<https://doi.org/10.14738/abr.1212.18005>
- Farasoya, M., Hariyanto, E., Astuti, H. J., & Amir. (2023). Intervensi Komitmen dalam Mempengaruhi Pelatihan, Supervisi dan Lingkungan Terhadap Kinerja Perawat. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari dan Manajemen*, 7(2), 86-97. doi:<https://doi.org/10.31294/widyacipta.v7i2.15329>
- Halawa, S. J., Ndraha, A. B., & Telaumbanua, Y. (2022). Dinamika Perubahan Profesionalisme Pegawai Sebagai Bentuk Adaptasi Sistem Kerja Baru di Tempat Usaha di Kota Gunungsitoli. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 10(4), 1525-1534. doi:<https://doi.org/10.35794/emba.v10i4.43997>
- Harisha, A. I., & Prasetyo, A. P. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Kota Jati Furindo Jepara. *Relasi: Jurnal Ekonomi*, 19(1), 89-106. doi:<https://doi.org/10.31967/relasi.v19i1.664>
- Hasibuan, M. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandar Lampung: Bumi Aksara.
- Kaswan. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Yogyakarta: Penerbit Graha Ilmu.
- Mangkunegara, A. A. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Manzoor, F., Wei, L., & Asif, M. (2021). Intrinsic Rewards and Employee's Performance with the Mediating Mechanism of Employee's Motivation. *Frontiers in Psychology*, 12, 1-13. doi:<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.563070>

- Mathis, R. L. (2011). *Human Resource Management, 13th Edition*. Boston: Cengage Learning.
- Muis, M. R., Jufrizen, & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9-25.
- Perdana, M. R. N., & Mustafa, Z. (2022). Pengaruh Kemampuan Kerja dan Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan yang di Mediasi oleh Motivasi Berprestasi pada PT. Dimensi Ruang Digital di Yogyakarta. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan*, 5(6), 2528-2537. doi:<https://doi.org/10.32670/fairvalue.v5i6.2872>
- Putratama, A. Y., & Puspitadewi, N. W. S. (2021). Hubungan Antara Etos Kerja dengan Komitmen Organisasi pada Karyawan PT "X". *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(9), 119-130. doi:<https://doi.org/10.26740/cjpp.v8i9.42697>
- Robbins, S. P., & Judge, T. (2022). *Organizational Behavior*. New York: Perason Education.
- Salim, A., & Mappatempo, A. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. PLN (Persero) Distribusi Makassar. *Competitiveness*, 8(1), 92-106. doi:<https://doi.org/10.26618/jmbc.v8i1.4448>
- Sedarmayanti, & Haryanto, H. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Fakultas Kedokteran Universitas Padjadjaran. *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu dan Praktek Administrasi*, 14(1), 96-112. doi:<https://doi.org/10.31113/jia.v14i1.5>
- Sianturi, R., & Indiyati, D. (2025). The Influence of Leadership, Work Environment and Work Motivation on Employee Performance at PT X Jakarta. *American Journal of Economic and Management Business (AJEMB)*, 4(4), 291-301. doi:<https://doi.org/10.58631/ajemb.v4i4.200>
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutanto, E. M., & Kurniawan, M. (2016). The Impact of Recruitment, Employee Retention and Labor Relations to Employee Performance on Batik Industry in Solo City, Indonesia. *International Journal of Business and Society*, 17(2), 375-390. doi:<https://doi.org/10.33736/ijbs.531.2016>
- Wau, J., Waoma, S., & Fau, F. T. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Somambawa Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 4(2), 203-212. doi:<https://doi.org/10.57094/jim.v4i2.237>
- Zahedy, M. R., Jafari, S. A., & Ramezan, M. (2021). Examining the Quality of Work Life: Empirical Testing Indicators in the Public Organisation. *Annals of Human Resource Management Research*, 1(2), 99-111. doi:<https://doi.org/10.35912/ahrmr.v1i2.503>