

The Influence of Professionalism and Work Discipline on Employee Performance Through Employee Development Programs as Intervening Variables

[Pengaruh Profesionalisme Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Program Pengembangan Karyawan Sebagai Variabel Intervening]

Ramona Dwi Kinasih¹⁾, Vera Firdaus^{2*)}, Dewi Andriani³⁾

¹⁾ Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis, Hukum dan Ilmu Sosial Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

²⁾ Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis, Hukum dan Ilmu Sosial Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

³⁾ Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis, Hukum dan Ilmu Sosial Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

*Email Penulis Korespondensi: verafirdaus@umsida.ac.id

Abstract. *This study aims to analyze the effect of professionalism and work discipline on the performance of PT. X employees through an employee development program as an intervening variable. The type of research conducted by the author in this study is descriptive quantitative research, which uses purposive sampling techniques in data collection. The research location where the author tested the hypothesis was at PT. X. It is assumed that the number of respondents in this study is 100 people. This study uses the Outer Model Test, Average Variance Extracted (AVE), Composite Reliability, R Square, and Estimate for Path Coefficient. The results obtained indicate that professionalism and work discipline have a positive and significant effect on employee performance, with the employee development program as an intervening variable, while work discipline has a negative effect on employee performance.*

Keywords - Professionalism, Work Discipline, Employee Development Program, Employee Performance.

Abstrak. *Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Profesionalisme dan Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan PT. X melalui Program Pengembangan Karyawan sebagai variabel intervening. Jenis dari penelitian yang dilakukan oleh penulis pada penelitian ini adalah penelitian kuantitatif deskriptif, pada penelitian kuantitatif deskriptif digunakan teknik purposive sampling dalam pengumpulan data. Lokasi penelitian yang dilakukan penulis untuk menguji hipotesis yaitu di PT. X. Diasumsikan jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 100 orang. Penelitian ini menggunakan Uji Outer Model, Average Variance Extracted (AVE), Composite Reliability, R Square, Estimate for Path Coefficient. Hasil yang didapatkan yaitu profesionalisme dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan program pengembangan karyawan sebagai variabel intervening sedangkan disiplin kerja berpengaruh negative terhadap kinerja karyawan*

Kata Kunci - Profesionalisme, Disiplin Kerja, Program Pengembangan Karyawan, Kinerja Karyawan.

I. PENDAHULUAN

PT. X merupakan perusahaan yang bergerak di bidang industri nonwoven. Perusahaan ini memiliki komitmen untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia perusahaan. PT. X memiliki visi untuk menjadi perusahaan yang terkemuka di bidang industri nonwoven. Perusahaan ini terus berusaha untuk meningkatkan kualitas produk dan jasa yang ditawarkan kepada pelanggan. PT. X memiliki misi untuk meningkatkan kinerja perusahaan melalui pengembangan karyawan yang berkelanjutan. Perusahaan ini percaya bahwa karyawan yang terampil dan termotivasi dapat meningkatkan kualitas pekerjaan dan mencapai tujuan perusahaan. PT. X terus berinvestasi dalam pengembangan karyawan melalui program-program pelatihan dan pengembangan.

Dalam Laporan Tahunan & Keberlanjutan 2023 PT.X, program pelatihan melalui Academy X mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan, profesionalisme, dan disiplin kerja. Tingkat kehadiran mencapai 95%, sementara 90% peserta program melaporkan peningkatan keterampilan. Selain itu, produktivitas meningkat 15% dibandingkan tahun sebelumnya, berkontribusi pada laba bersih perusahaan yang mencapai USD 7.534.985. Investasi dalam pengembangan karyawan ini efektif dalam menciptakan tenaga kerja yang lebih profesional[1].

Sejalan dengan pengembangan dan peningkatan dari PT. X maka untuk kelanjutannya perusahaan memerlukan karakteristik karyawan yang memiliki kinerja yang profesional, disiplin, dan yang memiliki potensi sehingga dapat mendukung Perusahaan. Selanjutnya dengan pengembangan dari PT. X yang ingin semakin meningkatkan kualitas produknya, maka perlu didukung oleh kinerja karyawan yang didasari target kerja yang jelas dan terukur untuk setiap karyawan dan tim. Target ini akan menjadi landasan bagi seluruh karyawan untuk fokus pada pencapaian tujuan perusahaan. Namun, PT. X menyadari bahwa kinerja yang optimal tidak hanya ditentukan oleh target semata. Faktor-faktor lain seperti kompetensi karyawan, profesionalisme karyawan, disiplin kerja, dan bisa beradaptasi pada perubahan maka dari itu PT. X mendirikan program pengembangan karyawan yaitu Academy X. [2] menyatakan pengelolaan sumber daya manusia yang terarah melalui kebijakan yang menguntungkan perusahaan dan karyawan diperlukan untuk mencapai kinerja yang optimal.

Sangat penting bagi semua karyawan untuk mempunyai sikap profesional saat melakukan pekerjaan agar karyawan dapat mengoptimalkan waktu, sumber daya, ilmu pengetahuan, tenaga, dan kemampuan karyawan sesuai dengan pekerjaannya. Sikap profesionalisme ini akan berdampak pada seberapa baik kinerja karyawan[3]. Dalam program pengembangan Karyawan dapat meningkatkan kualitas profesionalisme para karyawan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya secara optimal[4] Untuk dianggap profesional, karyawan harus memenuhi tiga kriteria: memiliki keahlian untuk melakukan kewajiban sesuai dengan kemampuannya, melakukan kewajiban atau profesi dengan menetapkan standar baku di bidang yang terkait, dan menjalankan kewajiban atau profesi dengan mematuhi etika profesional yang telah ditetapkan[5]. Karyawan yang memiliki pengalaman yang tinggi dan diimbangi dengan pendidikan yang setara akan berpotensi menciptakan karyawan yang memiliki profesionalisme tinggi melalui Program Academy X

Disiplin kerja yang baik dapat membantu karyawan mematuhi peraturan organisasi yang meningkatkan kinerja, pimpinan perusahaan harus memantau setiap tindakan dan perilaku yang dilakukan oleh seluruh karyawan di tempat kerja[6] Disiplin dianggap sebagai jaminan pelaksanaan kerja yang bermutu karena memberikan kejelasan dan kepastian tentang penerapan tugas, sehingga karyawan menjadi lebih percaya diri tentang sesuatu yang karyawan lakukan dan ke mana karyawan pergi. Disiplin menjadi media non-fisik bagi karyawan untuk menghindari risiko dan kesalahan yang merugikan perusahaan dan diri sendiri[7]. Jika tingkat kedisiplinan kuat dan cenderung positif, itu menunjukkan tingkat kedisiplinan yang kuat, sehingga karyawan yang disiplin akan melakukan pekerjaan dengan baik[8]. Program pengembangan PT. X memiliki hubungan yang erat dengan disiplin kerja karena dapat membantu karyawan meningkatkan kemampuan karyawan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja dan disiplin kerja perusahaan.

Pelatihan di Academy X dan kinerja karyawan sangat berkaitan. Program pelatihan yang terorganisir membantu karyawan memperoleh keterampilan lunak dan teknis yang diperlukan untuk memenuhi tuntutan industri nonwoven[9]. Karyawan yang memiliki keterampilan yang baik cenderung lebih produktif, menyelesaikan tugas dengan lebih efisien, dan membuat lebih sedikit kesalahan dalam proses kerja[10]. Selain itu, karyawan yang menerima pelatihan yang meningkatkan pemahaman karyawan tentang proses produksi dapat menemukan dan menyelesaikan masalah dengan lebih efisien. Pengembangan keterampilan meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan[11]. Oleh karena itu, peningkatan kinerja karyawan berdampak langsung pada peningkatan keuntungan perusahaan karena investasi dalam pelatihan di Academy X.

Pada penelitian ini mengembangkan celah penelitian terdahulu[12] yang menggunakan kinerja karyawan sebagai variabel dependen dan menambahkan program pengembangan karyawan sebagai variabel intervening. Perbedaan yang juga menjadi celah sehingga dikembangkan oleh penelitian ini yaitu pada [13] menggunakan jenis penelitian kuantitatif sedangkan penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif kuantitatif. Selanjutnya penelitian ini juga memiliki pengembangan yang ada pada indikator disiplin kerja yang digunakan penelitian[14] yaitu hanya menjelaskan indikator ketaatan pada aturan, sedangkan pada penelitian ini menjelaskan 3 indikator lain. Celah lainnya terdapat pada penelitian [15] yang menggunakan objek variabel dependen pada kinerja pegawai rumah sakit, sedangkan pada penelitian ini menggunakan objek kinerja karyawan pada perusahaan untuk variabel dependen.

Rumusan masalah: Apakah profesionalisme dan disiplin kerja yang melalui program pengembangan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. X?

Pertanyaan Penelitian:

1. Apakah profesionalisme berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah program pengembangan karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah profesionalisme berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui program pengembangan karyawan?
5. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui program pengembangan karyawan?

Kategori SDGs: Penelitian ini menggunakan kategori SDGs nomor 8, yang bertujuan untuk mendorong pertumbuhan ekonomi yang inklusif dan berkelanjutan, serta memaksimalkan tenaga kerja yang produktif, dan menyediakan pekerjaan yang layak bagi semua kelompok.

Literatur Review Profesionalisme

Profesionalisme adalah tingkah laku, sasaran, atau serangkaian sifat yang menunjukkan atau menggambarkan karakteristik suatu profesi[16]. Profesionalisme digunakan sebagai alat perusahaan yang efektif dan digunakan untuk mengukur seberapa baik aparatur berfungsi.[17]. Profesionalisme dalam organisasi atau perusahaan yaitu pembagian tugas dan mendistribusikan tugas sesuai dengan spesialisasi, yang didukung oleh karyawan yang berkualitas dan berpengalaman[18]. Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan indikator profesionalisme yang digunakan berdasarkan [19] yaitu :

1. Kompetensi : kemampuan dan keterampilan karyawan untuk melaksanakan tanggung jawab dan tugasnya
2. Efektifitas : menunjukkan sejauh mana karyawan mencapai tujuan dan hasil pekerjaan karyawan.
3. Efisiensi : bagaimana karyawan menggunakan sumber daya (waktu, tenaga, dan biaya) untuk mencapai hasil yang paling tinggi sambil mengurangi tingkat usaha.
4. tanggung jawab: Menunjukkan kesadaran dan komitmen karyawan dalam memenuhi kewajiban dan mempertanggungjawabkan hasil kerja kepada perusahaan.

Tingkat profesional yang tinggi digunakan untuk melakukan pekerjaan dengan efektif, karyawan profesional harus memiliki keahlian yang tinggi. Karyawan yang tahu apa keahlian dan keterampilannya akan lebih mudah melakukan tugas dan pekerjaannya dibandingkan dengan karyawan lain yang tidak tahu apa keahliannya[20]. Temuan terdahulu: [21] menunjukkan bahwa profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja karyawan, pada penelitian [22];[23];[24] menunjukkan bahwa profesionalisme memiliki pengaruh terhadap program pengembangan karyawan. Sedangkan pada penelitian[25] menunjukkan bahwa profesionalisme tidak berpengaruh terhadap program pengembangan karyawan.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah kepatuhan karyawan pada aturan perusahaan dalam hal peraturan ataupun penyelesaian tugas karyawan[26]. Disiplin adalah komponen tindakan yang menunjukkan bahwa karyawan mematuhi aturan perusahaan secara teratur dan sadar[27]. Disiplin kerja berarti memenuhi tugas dan wewenang yang diberikan dan menghormati peraturan yang berlaku[28]. Indikator[29] yang mendukung penelitian ini, sebagai berikut:

1. Ketaatan pada peraturan kerja: menunjukkan kemauan karyawan mematuhi aturan dan prosedur yang ditetapkan oleh perusahaan saat karyawan melakukan pekerjaan.
2. Frekuensi kehadiran: merujuk pada seberapa sering karyawan tiba di tempat kerja sesuai dengan jadwal,
3. Etika Kerja: sikap yang ditunjukkan oleh karyawan dalam berinteraksi dan melaksanakan tugas, seperti jujur dan hormat

Dikatakan bahwa disiplin juga digunakan untuk melatih dan mendidik karyawan untuk mematuhi peraturan dan bekerja dengan teratur dalam organisasi[30]. Temuan terdahulu menunjukkan bahwa disiplin kerja akan mempengaruhi kinerja karyawan[31], dalam penelitian ini [32];[33];[34] menemukan bahwa disiplin kerja tidak memberikan pengaruh positif terhadap program pengembangan karyawan.

Program Pengembangan Karyawan

Program pengembangan karyawan adalah proses mempersiapkan karyawan untuk memikul peran yang berbeda atau lebih besar dalam perusahaan. Peningkatan kemampuan intelektual untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik biasanya dikaitkan dengan pengembangan karyawan[35]. Pengembangan lebih berfokus pada jangka panjang dan membantu mempersiapkan karyawan untuk perubahan dan pertumbuhan organisasi[36]. Program pelatihan adalah serangkaian aktivitas yang dimaksudkan untuk meningkatkan pengetahuan, wawasan, kemampuan, sikap, dan kinerja kerja karyawan[37]. Indikator Program pengembangan karyawan[38] mendukung penelitian ini diantaranya:

1. Pelatihan dasar: merupakan program yang memberikan pengetahuan dan keterampilan dasar yang diperlukan karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan baik sejak awal.
2. Pelatihan keahlian: merujuk pada program yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan khusus yang dibutuhkan karyawan dalam bidang tertentu agar dapat melakukan kontribusi yang baik di tempat kerja.
3. Kemampuan pelatihan pemahaman: memastikan bahwa karyawan memahami visi, misi, dan nilai-nilai perusahaan, serta bagaimana peran karyawan membantu mencapai tujuan perusahaan secara keseluruhan.

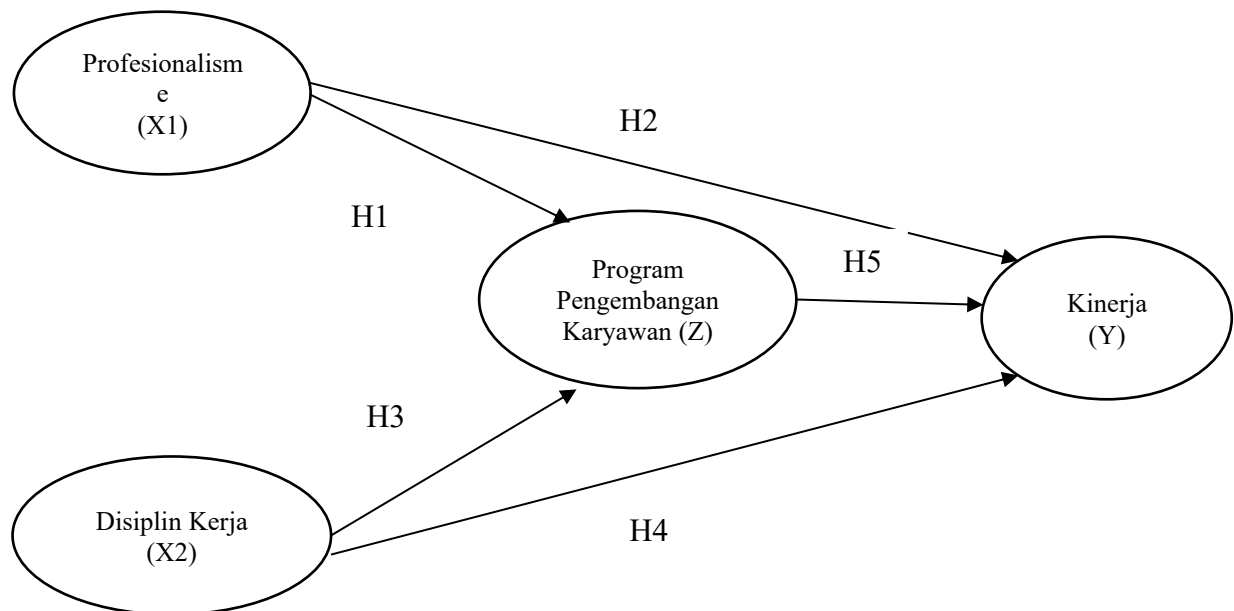
Program pengembangan karyawan harus dibuat terlebih dahulu agar pengembangan karyawan dapat dilakukan dengan baik dan secara teratur[39]. Temuan terdahulu [40]; [41] menunjukkan bahwa prohran pengembangan karyawan akan mempengaruhi kinerja karyawan, sedangkan pada penelitian [42] menunjukkan program pengembangan karyawan tidak berpengaruh pada kinerja karyawan.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil yang diperoleh oleh karyawan atau kelompok karyawan sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang masing-masing selama periode tertentu, perusahaan harus menilai kinerja karyawannya[43]. Kinerja adalah bagian paling penting dari setiap perusahaan atau organisasi, karena setiap perusahaan harus menghasilkan peningkatan dari seluruh upaya karyawan[44]. Kinerja adalah kemampuan perusahaan untuk secara konsisten memenuhi kebutuhan usaha dan meningkatkan kemampuan perusahaan untuk mencapainya[45]. Indikator kienerja karyawan merujuk pada [46] diantaranya:

1. Ketepatan dalam menyelesaikan pekerjaan: Diharapkan bahwa karyawan dapat menyelesaikan tugas dalam waktu yang ditetapkan,
2. Tingkat inisiatif karyawan: Karyawan yang inisiatif cenderung lebih proaktif dalam mencari cara untuk meningkatkan proses kerja dan membantu inovasi dan perbaikan.
3. Kemampuan karyawan dalam bekerja sama: Untuk mencapai tujuan organisasi, kerja tim yang efektif sangat penting, dan karyawan harus dapat berkolaborasi dan berkomunikasi dengan baik.

Kerangka Konseptual



Hipotesis

H1: Profesionalisme memiliki dampak positif dan signifikan terhadap program pengembangan karyawan di PT. X .

H2: Profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. X .

H3: Disiplin kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap program pengembangan karyawan di PT. X .

H4: Disiplin kerja berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. X .

H5: Program pengembangan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. X .

II. METODE

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif deskriptif dengan mendeskripsikan angka yang telah diperoleh sebagai hasil penelitian. PT. X merupakan perusahaan yang bergerak dibidang industri nonwoven. Populasi yang digunakan yaitu seluruh karyawan tetap pada PT. X dengan total karyawan 350 karyawan. Pengumpulan data menggunakan teknik sampling yaitu purposive sampling untuk memperoleh kesimpulan yang lebih fokus pada objek penelitian. Dari teknik pengumpulan data yang dipilih maka menggunakan sampel yang diasumsikan berjumlah 100 karyawan yang memiliki kriteria: 1) Karyawan yang pernah mengikuti program Academy X, 2) Karyawan yang memiliki pengalaman kerja minimal 1 tahun pada PT. X , 3) Termasuk karyawan tetap pada PT. X .

Penelitian ini menggunakan kuisioner skala likert dengan total 26 item pernyataan yang terdiri dari 8 item pernyataan pada variable profesionalisme, 6 item pernyataan pada variable disiplin kerja, 6 item pernyataan pada variable program pengembangan karyawan, dan 6 item pernyataan pada kinerja karyawan. Penelitian ini memanfaatkan satu jenis data, yaitu data primer. Data primer tersebut diperoleh melalui pengisian kuesioner oleh responden atau sampel. Setelah data terkumpul, selanjutnya akan dianalisis menggunakan *Software Smart Partial Least Square (SPLS) versi 3.0*. Teknik analisis data yang digunakan yaitu uji *Outer Model*, *Average Variance Extracted (AVE)*, *Composite Reliability*, *R Square*, *Estimate for Path Coefficient*.

Definisi Operasional

Profesionalisme

Profesionalisme menurut operasional didefinisikan sebagai perilaku yang ditunjukkan oleh karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab dengan penuh integritas [16]. Indikator profesionalisme yang digunakan berdasarkan [19] yaitu:

1. Kompetensi: Keterampilan dan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan untuk menjalankan tugas dan tanggung jawab yang berkaitan dengan industri nonwoven.
2. Efektivitas: menunjukkan kemampuan karyawan untuk mencapai tujuan produksi dan hasil kerja.
3. Efisiensi: perilaku karyawan dalam memanfaatkan sumber daya (waktu, tenaga, dan biaya) untuk mencapai hasil terbaik dalam proses produksi dengan usaha terbaik.
4. Tanggung jawab: menunjukkan bahwa karyawan menyadari dan berkomitmen untuk memenuhi kewajiban serta mempertanggungjawabkan pekerjaan kepada manajemen dan pelanggan.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja dapat didefinisikan secara operasional sebagai kemauan karyawan menaati peraturan kerja dan standar operasional prosedur perusahaan merujuk pada pendapat yang dikemukakan [26]. Indikator [29] mendukung penelitian ini, sebagai berikut:

1. Ketaatan pada peraturan kerja: menunjukkan bahwa karyawan bersedia mematuhi standar operasional prosedur dan peraturan kerja yang ada di perusahaan.
2. Frekuensi kehadiran: merujuk pada seberapa sering karyawan hadir sesuai jadwal dan keterlambatan kehadiran dari jadwal yang telah ditentukan.
3. Etika kerja: sikap yang ditunjukkan karyawan dalam berinteraksi dengan rekan kerja dan melaksanakan tanggung jawab karyawan di tempat kerja.

Program Pengembangan Karyawan

Program pengembangan karyawan secara operasional didefinisikan sebagai proses tahunan yang terstruktur dan berkelanjutan untuk meningkatkan kemampuan dan kinerja karyawan sesuai kebutuhan setiap divisi melalui pelatihan, mentoring, dan evaluasi kinerja yang terstruktur menurut [35]. Indikator Program pengembangan karyawan [38] mendukung penelitian ini diantaranya:

1. Pelatihan dasar: program yang memberikan pengetahuan dan keterampilan dasar yang diperlukan oleh karyawan perusahaan untuk melakukan pekerjaan dengan baik.
2. Pelatihan Keahlian: program yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan khusus yang dibutuhkan karyawan di setiap divisi agar karyawan dapat memberikan kontribusi terbaik di tempat kerja.
3. Kemampuan pelatihan pemahaman: program yang membantu karyawan memahami kualitas produk dan target kerja yang diinginkan perusahaan, serta bagaimana peran karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan yang luas.

Kinerja Karyawan

Kinerja Karyawan secara operasional didefinisikan sebagai hasil kerja yang dicapai karyawan atau kelompok karyawan sesuai dengan target yang ditetapkan oleh perusahaan yang membantu perusahaan mencapai tujuan strategisnya [43]. Indikator kinerja karyawan merujuk pada [46] diantaranya:

1. Ketepatan dalam menyelesaikan pekerjaan: kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dan sesuai target perusahaan
2. Tingkat inisiatif karyawan: karyawan dengan inisiatif cenderung lebih proaktif dalam mencari cara untuk meningkatkan proses produksi dan mendukung inovasi dan perbaikan pada setiap divisi
3. Kemampuan karyawan untuk bekerja sama: karyawan harus bisa bekerja sama dan berkomunikasi dengan baik satu sama lain untuk mencapai tujuan perusahaan.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Responden

Dalam penelitian ini penulis mengambil sampel pada karyawan PT. X dengan menggunakan kuesioner Google Form yang disebarakan melalui aplikasi WhatsApp. Tinjauan karakteristik dari 100 responden akan diberikan penyajian data karakteristik responden untuk memberikan gambaran tentang keadaan diri pada responden

Tabel 1. Karakteristik responden

VARIABEL	KATEGORI	FREKUENSI	PRESENTASE
Jenis Kelamin	Laki-Laki	75	75
	Perempuan	25	25
Usia	<21 tahun	1	1
	21-30 tahun	30	30
	31-40 tahun	30	30
	41-50 tahun	38	38
	>50 tahun	1	1
Lama Bekerja	<2 tahun	1	1
	2-6 tahun	25	25
	7-11 tahun	16	16
	12-16 tahun	17	17
	>16 tahun	41	41
Pendidikan	SMA/SMK/MAN	37	37
	S1	63	63
Status Pekerjaan	Karyawan Tetap	100	100

Berdasarkan data pada tabel 1, dapat disimpulkan bahwa karakteristik responden terdiri dari laki-laki sebanyak 75% atau 75 responden dan perempuan sebanyak 25% atau 25 responden. Dalam kategori usia, responden terbanyak berusia 21-30 tahun yang mencapai 30% atau 30 responden, sementara responden yang berusia di bawah 21 tahun dan di atas 50 tahun masing-masing hanya berjumlah 1 responden. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden berada dalam rentang usia produktif. Untuk lama bekerja, mayoritas responden (41%) telah bekerja lebih dari 16 tahun, sedangkan 1 responden atau 1% memiliki lama bekerja kurang dari 2 tahun. Dalam hal pendidikan, 63% responden berpendidikan S1, sedangkan 37% berpendidikan SMA/SMK/MAN. Terkait status pekerjaan, seluruh responden (100%) merupakan karyawan tetap, yang mengindikasikan bahwa karyawan tetap mendominasi di perusahaan.

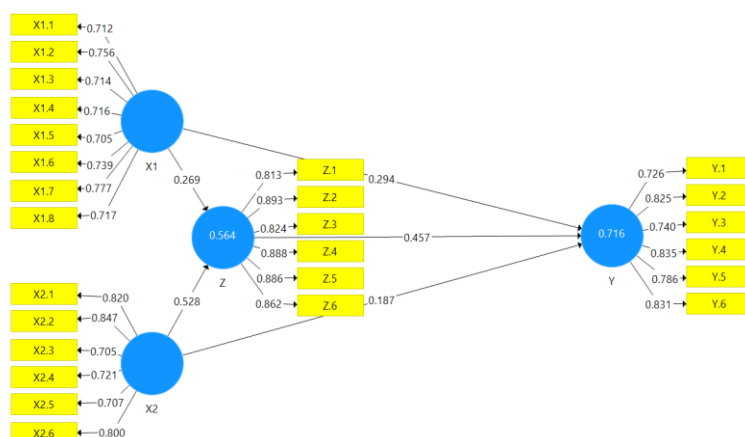
Hasil Penelitian

Uji Hipotesis dan Analisis

Dalam penelitian ini, analisis data dilakukan melalui uji validitas, uji reliabilitas, dan uji hipotesis. Pengukuran untuk uji tersebut menggunakan SmartPLS (Partial Least Square) dengan melibatkan 100 karyawan yang bekerja di PT. X, sehingga dapat menentukan apakah penelitian yang dilaksanakan sudah valid atau belum.

Analisis Model Pengukuran (Outer Model)

Gambar 1. Diagram outer model SmartPLS



Sumber: Output SmartPLS (2025)

Pengujian model pengukuran (outer model) digunakan untuk mengidentifikasi interaksi antara variabel laten dan variabel manifes. Dalam pengujian ini, aspek yang dianalisis mencakup *convergent validity*, *discriminant validity* dan *reliabilitas convergent validity*.

Uji Validitas

Nilai outer model atau loading factor dapat digunakan untuk menguji *convergent validity*. Outer loading dari setiap indikator pada variabel penelitian menunjukkan bahwa rata-rata indikator variabel profesionalisme (X1), disiplin kerja (X2), program pengembangan karyawan (Z), dan kinerja karyawan (Y) memiliki nilai outer loading $>0,7$. Maka dapat dinyatakan indikator setiap variabel memenuhi syarat *convergent validity*.

Uji Reliabilitas

Composite Reliability digunakan untuk menilai reliabilitas indikator pada masing-masing variabel. Dalam penelitian ini, nilai gabungan reliabilitas variabel dianggap memenuhi kriteria jika nilainya $>0,7$. Berikut dapat dilihat nilai *composite reliability* pada tabel 2:

Tabel 2. Composite reliability

Variabel	Composite Reliability
	0.901
X2	0.896
Y	0.910
Z	0.945

Sumber: Output SmartPLS (2025)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 2 diperoleh nilai *composite reliability* profesionalisme 0,901, nilai *composite reliability* disiplin kerja 0,896, nilai *composite reliability* kinerja karyawan 0,910, dan nilai *composite reliability* kinerja karyawan 0,945 menunjukkan bahwa nilai semua variabel tersebut $>0,7$ yang menunjukkan bahwa keseluruhan variabel dinyatakan reliabel.

Konstruk model dapat dianggap memiliki reliabilitas tinggi jika nilai AVE melebihi 0,5. Dengan kata lain, jika $AVE > 0,5$, maka data dianggap reliabel. Nilai AVE untuk semua variabel ditunjukkan sebagai berikut:

Tabel 3. Average variance extracted

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)
X1	0.533
X2	0.591
Y	0.627
Z	0.742

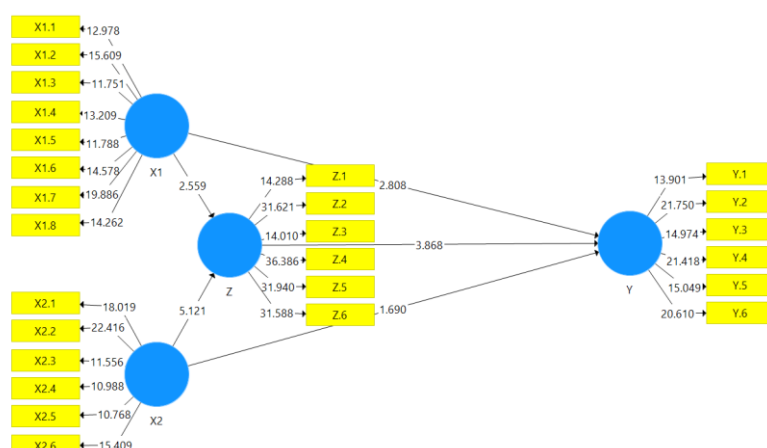
Sumber: Output SmartPLS (2025)

Berdasarkan tabel 3 menunjukkan bahwa nilai AVE seluruh variabel lebih dari 0.5. Oleh karena itu, seluruh variabel dapat dianggap reliabel. Artinya setiap variabel memiliki validitas diskriminan yang baik[47]

Analisis Model Struktural (Inner Model)

Pengujian *inner model* atau model struktural dilakukan untuk menganalisis hubungan atau pengaruh antara konstruk, serta untuk menentukan nilai signifikan dan *R-Square* (R^2) dari model penelitian. Analisis yang dilakukan menggunakan SmartPLS 4.0 menghasilkan gambar yang berbentuk sebagai berikut:

Gambar 2. Diagram inner loading SmartPLS



Sumber: Output SmartPLS (2025)

Pada proses ini, tujuan utamanya adalah menjelaskan seberapa kuat hubungan atau pengaruh variabel laten independen terhadap variabel laten dependen melalui variabel intervening. Pengukuran dilakukan dengan standar 0,75 untuk hubungan yang kuat, 0,50 untuk hubungan yang moderat, dan 0,25 untuk hubungan yang lemah. Tabel di bawah ini menunjukkan hasil perkiraan *R-Square* yang diperoleh menggunakan SmartPLS:

Tabel 4. Nilai *R-Square*

Variabel	R Square
Y	0.716
Z	0.564

Sumber: Output SmartPLS (2025)

Dari Tabel 4, terlihat bahwa variabel kinerja karyawan (Y) memiliki nilai *R-Square* sebesar 0,716 atau 71,6%. Nilai ini menunjukkan bahwa model struktural penelitian dikategorikan kuat karena *R-Square* > 0,67. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel Profesionalisme (X1) dan Disiplin Kerja (X2) memiliki kemampuan untuk mengukur dan berhubungan baik dengan variabel Kinerja Karyawan, dengan nilai *R-Square* yang baik yaitu 71,6%.

Sementara itu, Tabel 4 juga menunjukkan bahwa variabel program pengembangan karyawan (Z) memiliki nilai *R-Square* sebesar 0,564 atau 56,4%. Nilai ini mengindikasikan bahwa model struktural penelitian ini tergolong moderat, karena *R-Square* > 0,33. Hal ini berarti bahwa variabel Profesionalisme (X1) dan Disiplin Kerja (X2) dapat mengukur dan memiliki keterkaitan moderat dengan variabel Program Pengembangan Karyawan, dengan nilai *R-Square* moderat sebesar 56,4%.

Uji Hipotesis

Hasil pengolahan data dapat digunakan untuk menguji hipotesis penelitian. Nilai koefisien berfungsi untuk menguji hipotesis tersebut. Jika nilai koefisien menunjukkan angka positif, maka hipotesis dianggap memiliki hubungan positif [48]. Penelitian ini bisa dikatakan diterima secara signifikan jika nilai P-Values < 0.05 dan nilai t- statistik > 1.96. Berikut hasil pengujian hipotesis:

Tabel 5. Bootstrapping

Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
X1 -> Y	0.294	0.303	0.111	2.639	0.009
X1 -> Z	0.269	0.288	0.115	2.344	0.019
X2 -> Y	0.187	0.189	0.105	1.784	0.075
X2 -> Z	0.528	0.518	0.111	4.764	0.000
Z -> Y	0.457	0.449	0.118	3.890	0.000

Sumber: Output SmartPLS (2025)

Berdasarkan dari table 5 dapat dijelaskan bahwa :

1. Berdasarkan hasil pengukuran SmartPLS dari variabel Profesionalisme menunjukkan nilai dari variabel tersebut yakni $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan nilai $2,639 > 1.96$ sedangkan untuk pengukuran p-value nya adalah $0.009 < 0.05$. Hal ini dapat disimpulkan bahwa dari hasil pengukuran tersebut dijelaskan bahwa Profesionalisme berpengaruh signifikan terhadap Kinerja 100 karyawan yang bekerja di PT. X .
2. Berdasarkan hasil pengukuran SmartPLS dari variabel Profesionalisme menunjukkan nilai dari variabel tersebut yakni $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan nilai $2,344 > 1.96$ sedangkan untuk pengukuran p-value nya adalah $0.019 < 0.05$. Hal ini dapat disimpulkan bahwa dari hasil pengukuran tersebut dijelaskan bahwa Profesionalisme berpengaruh signifikan terhadap Program Pengembangan 100 karyawan yang bekerja di PT. X .
3. Berdasarkan hasil pengukuran SmartPLS dari variabel Disiplin Kerja menunjukkan nilai dari variabel tersebut yakni $t_{hitung} < t_{tabel}$ dengan nilai $1,784 < 1.96$ sedangkan untuk pengukuran p-value nya adalah $0.075 > 0.05$. Hal ini dapat disimpulkan bahwa dari hasil pengukuran tersebut dijelaskan bahwa Disiplin Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja 100 karyawan yang bekerja di PT. X .
4. Berdasarkan hasil pengukuran SmartPLS dari variabel Disiplin Kerja menunjukkan nilai dari variabel tersebut yakni $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan nilai $4,764 > 1.96$ sedangkan untuk pengukuran p-value nya adalah $0.000 < 0.05$. Hal ini dapat disimpulkan bahwa dari hasil pengukuran tersebut dijelaskan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Program Pengembangan 100 karyawan yang bekerja di PT. X .
5. Berdasarkan hasil pengukuran SmartPLS dari variabel Program Pengembangan Karyawan menunjukkan nilai dari variabel tersebut yakni $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan nilai $3,890 > 1.96$ sedangkan untuk pengukuran p-value nya adalah $0.000 < 0.05$. Hal ini dapat disimpulkan bahwa dari hasil pengukuran tersebut dijelaskan bahwa Program Pengembangan Karyawan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja 100 karyawan yang bekerja di PT. X .

Pembahasan

Pengaruh Profesionalisme terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian, ditemukan bahwa profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. X. Artinya, semakin tinggi tingkat profesionalisme yang dimiliki karyawan dalam menjalankan tugasnya, maka semakin baik kinerja yang dihasilkan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik perilaku yang ditunjukkan oleh karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab dengan penuh integritas dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian [16][20][21].

Profesionalisme dibangun oleh beberapa indikator, di antaranya adalah kompetensi, efektivitas, efisiensi, dan tanggung jawab. Kontribusi terbesar terdapat pada indikator tanggung jawab. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan menyadari dan berkomitmen untuk memenuhi kewajiban serta mempertanggungjawabkan pekerjaan kepada manajemen dan pelanggan. Didukung oleh mayoritas responden setuju bahwa karyawan harus paham peran dalam mencapai tujuan perusahaan. Profesionalisme yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diberikan, yang mendorong semangat kerja dan tercapainya tujuan perusahaan, hal ini secara langsung berkontribusi pada meningkatnya kinerja pada perusahaan [17]. Pengaruh profesionalisme terhadap kinerja karyawan di PT. X terjadi karena adanya keterampilan, pengetahuan, dan rasa tanggung jawab yang kuat dari karyawan, yang membuat karyawan lebih mampu menjalankan tugas dan tanggung jawab dengan baik. Hal ini ditunjukkan oleh mayoritas karyawan yang memiliki lama bekerja >16 tahun, karyawan tersebut lebih memahami standar tugas yang harus dipenuhi dan diinginkan oleh perusahaan.

Pengaruh Profesionalisme terhadap Program Pengembangan Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat profesionalisme memiliki dampak positif dan signifikan terhadap program pengembangan karyawan di PT. X. Ini berarti bahwa semakin tinggi tingkat profesionalisme yang dimiliki karyawan dalam menjalankan tugasnya, maka semakin efektif program pengembangan karyawan yang diterapkan. Hal ini menunjukkan semakin baik perilaku yang ditunjukkan oleh karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab dengan penuh integritas dapat terpenuhi dengan adanya program pengembangan karyawan. Penelitian ini juga didukung oleh penelitian sebelumnya [22][24][25].

Profesionalisme dibangun oleh beberapa indikator, di antaranya adalah kompetensi, efektivitas, efisiensi, dan tanggung jawab. Kontribusi terbesar terdapat pada indikator tanggung jawab. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan menyadari dan berkomitmen untuk memenuhi kewajiban serta mempertanggungjawabkan pekerjaan kepada manajemen dan pelanggan. Didukung oleh mayoritas responden setuju bahwa karyawan harus paham peran dalam mencapai tujuan perusahaan. Program pengembangan karyawan menghasilkan karyawan yang profesional dibuktikan dengan peningkatan sikap dalam penyelesaian tugas, sehingga karyawan menjadi lebih efektif efisien, dan tanggung jawab Dalam melaksanakan tugas [23]. Pengaruh profesionalisme terhadap program pengembangan karyawan di PT. X dapat dilihat dari keterampilan, pengetahuan, dan rasa tanggung jawab yang dimiliki oleh karyawan, yang memungkinkan karyawan untuk berfungsi lebih efektif dalam setiap program yang diadakan. Hal ini juga tercermin dari mayoritas karyawan tetap yang merasakan tingkat keamanan dan komitmen yang lebih tinggi ketika berpartisipasi dalam program-program.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. X. Artinya semakin rendah tingkat disiplin kerja menyebabkan penurunan pada kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan kemauan karyawan menaati peraturan kerja dan standar operasional prosedur perusahaan tidak berpengaruh pada kinerja karyawan. Penelitian ini juga didukung oleh penelitian sebelumnya [49][50][51].

Disiplin kerja dibangun oleh beberapa indikator yaitu ketaatan pada peraturan kerja, frekuensi kehadiran, dan etika kerja. Indikator yang berkontribusi paling besar adalah ketaatan pada peraturan kerja walaupun tidak berpengaruh pada kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan tidak sepenuhnya bersedia mematuhi standar operasional prosedur dan peraturan kerja yang ada di perusahaan. Mayoritas responden setuju bahwa karyawan harus patuh pada peraturan kerja untuk keamanan dan efisiensi meskipun tidak ada perbaikan kinerja signifikan yang dapat diukur. Karyawan sering kali melakukan tidak hadir atau alfa tanpa keterangan, yang menyebabkan banyak dari mereka menjadi malas untuk masuk kerja. Hal ini berdampak negatif pada kinerja karyawan secara keseluruhan [52]. Dampak disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. X tidak menunjukkan pengaruh pada kinerja karyawan, masih ada karyawan yang telat melakukan absensi, cuek terhadap peraturan yang telah ditentukan perusahaan, tidak menjalankan tugas sesuai dengan standar operasional prosedur yang menyebabkan menurunnya kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh mayoritas responden yang memiliki lama bekerja >16 tahun, karyawan merasa memiliki pengalaman yang lebih tinggi, sehingga cenderung menyepelekan peraturan perusahaan dibandingkan dengan karyawan yang baru bekerja sekitar 2 tahun.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Program Pengembangan Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap program pengembangan karyawan di PT. X. Ini berarti bahwa semakin tinggi tingkat disiplin kerja yang diterapkan oleh karyawan, maka semakin efektif program pengembangan yang dijalankan. Hal ini menunjukkan kemauan karyawan

menaati peraturan kerja dan standar operasional prosedur perusahaan. Penelitian ini juga didukung oleh penelitian sebelumnya [27][28][29][30].

Disiplin kerja mencakup beberapa indikator, seperti ketaatan pada peraturan kerja, frekuensi kehadiran, dan etika kerja. Di antara indikator tersebut, ketaatan pada peraturan kerja memberikan kontribusi paling besar terhadap keberhasilan program pengembangan karyawan. Hal ini menunjukkan karyawan bersedia mematuhi standar operasional prosedur dan peraturan kerja yang ada di perusahaan. Mayoritas responden setuju bahwa karyawan harus patuh pada peraturan kerja untuk keamanan dan efisiensi. Program pengembangan karyawan dapat mengubah sikap dan perilaku karyawan menjadi lebih baik dalam bekerja[34]. Pengaruh disiplin kerja terhadap program pengembangan karyawan di PT. X dilihat dari keteraturan dan kepatuhan karyawan terhadap peraturan, karena karyawan yang disiplin lebih cenderung untuk berkomitmen dan berinvestasi pada pengembangan diri karyawan, yang selanjutnya akan meningkatkan kinerja dan kontribusi karyawan terhadap perusahaan. Hal ini juga tercermin dari mayoritas responden yang memiliki pendidikan terakhir S1, karyawan dengan latar belakang pendidikan yang lebih tinggi lebih mudah belajar untuk menghargai disiplin sebagai fondasi untuk meningkatkan keterampilan dan kinerja.

Pengaruh Program Pengembangan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa program pengembangan karyawan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. X. Artinya semakin efektif program pengembangan yang diterapkan maka semakin baik kinerja yang dihasilkan oleh karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa adanya proses tahunan yang terstruktur dan berkelanjutan untuk meningkatkan kemampuan dan kinerja karyawan sesuai kebutuhan setiap divisi melalui pelatihan, mentoring, dan evaluasi kinerja yang terstruktur. Penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya[35][38][42].

Program pengembangan karyawan mencakup beberapa indikator, seperti pelatihan dasar, pelatihan keahlian, dan kemampuan pelatihan pemahaman. Di antara indikator tersebut, pelatihan keahlian terbukti memberikan kontribusi paling besar terhadap peningkatan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat program untuk meningkatkan keterampilan khusus yang dibutuhkan karyawan di setiap divisi agar karyawan dapat memberikan kontribusi terbaik di tempat kerja. Mayoritas responden setuju bahwa pelatihan keahlian dapat meningkatkan keterampilan khusus karyawan di setiap divisi. Karyawan yang mengikuti pelatihan yang tersedia berpotensi memberikan dampak besar terhadap hasil yang diperoleh perusahaan. Dengan demikian, perusahaan dapat memiliki karyawan yang berkualitas[53]. Pengaruh program pengembangan karyawan terhadap kinerja karyawan di PT. X terlihat jelas dari peningkatan keterampilan dan pengetahuan yang diperoleh melalui pelatihan. Karyawan merasa lebih kompeten dan percaya diri dalam melaksanakan tugas-tugas karyawan sehari-hari sehingga adanya peningkatan hasil kerja yang signifikan, serta kemampuan karyawan untuk menyelesaikan tugas dengan lebih efisien dan efektif. Hal ini ditunjukkan dari mayoritas responden yang memiliki pendidikan terakhir S1, karyawan dengan pendidikan yang lebih tinggi seringkali lebih menghargai kesempatan untuk meningkatkan keterampilan yang dimiliki dengan adanya program pengembangan karyawan yang disediakan oleh perusahaan..

VII. SIMPULAN

Kinerja karyawan pada PT. X dipengaruhi oleh profesionalisme kerja, karena karyawan yang memiliki profesionalisme tinggi akan memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi untuk menyelesaikan tugas yang telah diberikan. Tetapi, disiplin kerja tidak mempengaruhi kinerja karyawan, karena masih banyak karyawan yang tidak taat pada aturan sehingga menghambat peningkatan kinerja karyawan. Program pengembangan karyawan mempengaruhi kinerja karyawan, karena dengan adanya program pelatihan yang diadakan mengajarkan karyawan untuk bersikap lebih profesional terhadap tugas yang diberikan serta karyawan lebih disiplin dengan peraturan yang telah ditentukan Perusahaan. Penulis menyadari bahwa penelitian ini memiliki keterbatasan karena hanya melibatkan karyawan tetap, sehingga hasilnya mungkin tidak mencerminkan pandangan atau kondisi seluruh karyawan di perusahaan. Oleh karena itu, penelitian ini sebaiknya dianggap sebagai langkah awal dan memerlukan pengembangan lebih lanjut untuk mencakup seluruh spektrum karyawan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Universitas Muhammadiyah Sidoarjo atas dukungan selama proses studi, serta Fakultas Bisnis, Hukum, dan Ilmu Sosial Program Studi Manajemen atas bimbingan yang diberikan. Penulis juga ingin menyampaikan rasa terima kasih kepada manajemen dan karyawan PT. X atas kerja sama dan partisipasinya dalam penelitian ini

REFERENSI

- [1] S. Report and A. Report, "Meningkatkan Produktivitas untuk Pertumbuhan Berkelanjutan Disclaimer and Scope of Responsibilities," 2023.
- [2] C. F. Oktavia and V. Firdaus, "Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Faris Collection Tulangan Sidoarjo," *Innov. Technol. Methodical Res. J.*, vol. 3, no. 1, pp. 1–11, 2023, doi: <https://doi.org/10.47134/innovative.v3i1.15>.
- [3] M. F. Aisyah, W. Utami, S. Sunardi, and S. Sudarsih, "Kualitas Sumber Daya Manusia, Profesionalisme Kerja, Dan Komitmen Sebagai Faktor Pendukung Peningkatan Kinerja Karyawan PDAM Kabupaten Jember," *e-Journal Ekon. Bisnis dan Akunt.*, vol. 4, no. 1, p. 131, 2017, doi: [10.19184/ejeba.v4i1.4753](https://doi.org/10.19184/ejeba.v4i1.4753).
- [4] E. Eryana and A. Indah, "Pengaruh Rekrutmen Dan Pengembangan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Di Radio Republik Indonesia (RRI) Bengkalis," *IQTISHADUNA J. Ilm. Ekon. Kita*, vol. 9, no. 1, pp. 15–24, 2020, doi: [10.46367/iqtishaduna.v9i1.207](https://doi.org/10.46367/iqtishaduna.v9i1.207).
- [5] S. Alfianto and D. Suryandari, "Pengaruh Profesionalisme, Komitmen Organisasi Dan Struktur Audit Terhadap Kinerja Auditor," *Account. Anal. J.*, vol. 4, no. 1, pp. 361–369, 2015.
- [6] J. Jufrizen, "Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja," *Sains Manaj.*, vol. 7, no. 1, pp. 35–54, 2021, doi: [10.30656/sm.v7i1.2277](https://doi.org/10.30656/sm.v7i1.2277).
- [7] W. U. Pamulang, "Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan," *Sci. J. Reflect. Econ. Accounting. Manag. Bus.*, vol. 2, no. 3, pp. 351–360, 2019, doi: [10.5281/zenodo.3269399](https://doi.org/10.5281/zenodo.3269399).
- [8] R. Hidayat, "Pengaruh Motivasi, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja," *Widya Cipta J. Sekr. dan Manaj.*, vol. 5, no. 1, pp. 16–23, 2021, doi: [10.31294/widyacipta.v5i1.8838](https://doi.org/10.31294/widyacipta.v5i1.8838).
- [9] A. Niati, A. Soelistiyono, and T. Ariefiantoro, "Pengembangan Kemampuan Sumber Daya Manusia melalui Pelatihan Komputer Microsoft Office Excel untuk Meningkatkan Kinerja Perangkat Desa Mranggen," *E-Dimas J. Pengabd. Kpd. Masy.*, vol. 10, no. 1, p. 105, 2019, doi: [10.26877/e-dimas.v10i1.3557](https://doi.org/10.26877/e-dimas.v10i1.3557).
- [10] R. Raymond, "Peningkatan Kinerja Pemasaran Melalui Pelatihan Perencanaan Bagi Kelompok Usaha Kerajinan Taufan Handrycraft Di Kota Batam," *J-ABDIPAMAS (Jurnal Pengabd. Kpd. Masyarakat)*, vol. 2, no. 1, p. 105, 2018, doi: [10.30734/j-abdipamas.v2i1.151](https://doi.org/10.30734/j-abdipamas.v2i1.151).
- [11] B. Kerja, P. Kerja, and P. Inovatif, "Upaya meningkatkan Kinerja Pegawai melalui Disiplin Kerja," vol. 13, no. 2, pp. 90–104, 2024.
- [12] H. R. M. I. Saputra, "Pengaruh Profesionalisme dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Batang Cenaku Kabupaten Indragiri Hulu," *Ekon. dan Bisnis*, vol. 10, no. 3, pp. 376–380, 2019.
- [13] D. Andriani and R. Redita Ramadhani, "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja Dan Insentif Terhadap Disiplin Kerja Pada Koperasi Serba Usaha Tunas Setia Baru Kabupaten Pasuruan," *J. Ilm. Manaj. dan Kewirausahaan*, vol. 2, no. 1, pp. 1–11, 2022, doi: [10.55606/jimak.v2i1.596](https://doi.org/10.55606/jimak.v2i1.596).
- [14] A. A. Tanjung and M. A. Rasyid, "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Efarina Tv," *J. Manaj. Ekon. dan Bisnis*, vol. 2, no. 1, pp. 49–59, 2023, doi: [10.61715/jmeh.v2i1.78](https://doi.org/10.61715/jmeh.v2i1.78).
- [15] I. Ferawati, N. Darna, and R. M. Suhendi, "Pengaruh Profesionalisme dan Etika Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Ciamis (Suatu Studi Pada Pegawai ASN Rumah Sakit Umum daerah Ciamis)," *Bisnis Manag. Entrepreneursh. J.*, vol. 2, no. 3, pp. 46–66, 2020.
- [16] P. E. Kerja, K. K. Dan, P. T. Ika, and W. Mandiri, "The Influence Of Work Ethic , Work Commitment And Work Professionalisme On The Employee Performance Of Pt . Ika Wahana Mandiri Profesionalisme Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," vol. 7, 2024.
- [17] R. J. Rumimpunu, V. P. K. Lengkon, and J. L. Sepang, "Pengaruh Profesionalisme, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Provinsi Sulut Effect of Professionalism, Competence and Work Discipline on Employee Performance At Regional Development Plan," *Pengaruh Prof. 3358 J. EMBA*, vol. 6, no. 4, pp. 3358–3367, 2018.
- [18] C. I. A. Waterkamp, H. Tawas, and C. Mintardjo, "Pengaruh Profesionalisme, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Manado," *J. EMBA J. Ris. Ekon. Manajemen, Bisnis dan Akunt.*, vol. 5, no. 3, pp. 2808–2818, 2017.
- [19] K. Atika and N. U. Mafra, "Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Profesionalisme Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PIN (Persero) Pelaksana Pembangkit Bukit Asam Tanjung Enim," *J. Media Wahana Ekon.*, vol. 17, no. 4, p. 355, 2020, doi: [10.31851/jmwe.v17i4.5098](https://doi.org/10.31851/jmwe.v17i4.5098).
- [20] F. Hidayat and A. Rudini, "Pengaruh Profesionalisme Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus pada Kantor KPP Pratama Sampit)," *J. Penerapan Ilmu Manaj. dan Kewirausahaan*, vol. 8, no. 1, pp. 51–61, 2023.
- [21] W. Gerhana, R. Rezti, and W. Wasis, "Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Profesionalisme

- terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Karyawan Dinas Pendidikan Hulu Sungai Selatan),” *J. Ris. Inspirasi Manaj. dan Kewirausahaan*, vol. 3, no. 1, pp. 49–57, 2019, doi: 10.35130/jrimk.v3i1.50.
- [22] N. Wulan Ndari, N. Illa Azzahra, N. Rafifatur Rozany, S. Trihantoyo, and N. Nuphanudin, “Evaluasi Pengembangan Karir dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di SDN Pakis 1/368,” *J. Penelit. Ilmu Pendidik. Indones.*, vol. 3, no. 2, pp. 247–255, 2024, doi: 10.31004/jpion.v3i2.266.
- [23] M. S. Rima A, “Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Profesionalisme Pada Subbagian Organisasi Tata Laksana Dan Kerukunan Umat Beragama Kantor Wilayah Kementerian Agama Daerah Istimewa Yogyakarta.Pdf.”
- [24] H. Widyastomo, A. Fauzi, H. Kusuma Wibowo, R. Tamba, U. Swasti, and A. Rahmat, “Adaptabilitas Karir, Motivasi Dan Pelatihan Serta Profesionalisme Sebagai Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Pengembangan Karir Karyawan Di Masa Pandemi Covid-19,” *J. Syntax Transform.*, vol. 3, no. 05, pp. 796–801, 2022, doi: 10.46799/jst.v3i5.563.
- [25] Ayu Lucy Larassaty, Nur Layli Fatikhatun Nisa, and Sherly Amalia Fernanda, “Dampak Program Pengembangan Diri Pada Pertumbuhan Pribadi Dan Pertumbuhan Profesional Pada Pt Ati Trasindo,” *J. Akuntansi, Ekon. dan Manaj. Bisnis*, vol. 3, no. 3, pp. 323–328, 2023, doi: 10.55606/jaemb.v3i3.1900.
- [26] M. Yani, M. Entang, and M. Tukiran, “The Relationship between Work Motivation, Work Discipline and Employee Performance at the Regional Secretariat of Bogor City,” *Int. J. Soc. Manag. Stud.*, vol. 2, no. 2, pp. 1–16, 2021, [Online]. Available: <https://www.ijosmas.org>
- [27] V. S. Djuwantoro, V. Firdaus, F. Ekonomi, U. M. Sidoarjo, and J. Timur, “Kinerja Pegawai Di Pt Citra Margatama Surabaya (Employee Engagement , Discipline , And Reward On Employee Performance At Pt Citra Margatama Surabaya),” vol. 11, no. 1, pp. 43–55, 2024.
- [28] T. D. Wulandari, A. K. Kusuma, and V. Firdaus, “Peranan Kompetensi, Disiplin Kerja, Dan Work Environment Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BNI di Sidoarjo,” *Manag. Stud. Entrep. J.*, vol. 4, no. 6, pp. 7897–7908, 2023.
- [29] N. Musrifah, V. Firdaus, H. Ubaidillah, F. Bisnis, I. Sosial, and U. M. Sidoarjo, “Komunikasi , Lingkungan Kerja , Disiplin dan Kinerja pada Karyawan PT . Pangan Lestari (Finna Food) Sidoarjo (Communication , Work Environment , Discipline and Performance in Employees of PT . Food Lestari (Finna Food) Sidoarjo),” vol. 11, no. 1, pp. 7–14, 2024.
- [30] J. Pps, M. A. Ilah, I. Prasetyo, and M. Indrawati, “Pengaruh Pengembangan Karir Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Melalui Disiplin Kerja Karyawan Di Pt. Panasonic Gobel Eco Solutions Manufacturing Indonesia Pasuruan Ôô Jawa Timur,” *J. Manajerial Bisnis*, vol. 3, no. 3, pp. 184–200, 2020, doi: 10.37504/jmb.v3i3.255.
- [31] D. Kholifah and V. Firdaus, “Pengaruh Stres Kerja, Kedisiplinan dan Reward Terhadap Kinerja Pegawai (PERUMDAM Mojopahit Mojokerto),” *Innov. Technol. Methodical Res. J.*, vol. 3, no. 1, pp. 1–9, 2023, doi: 10.47134/innovative.v3i1.11.
- [32] S. Dwi pernanda, “Pengaruh Kepemimpinan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada UPT SMP 1 Basa IV Balai,” *J. of Science Educ. Manag. Bus.*, vol. 2, no. 3, pp. 240–252, 2024, doi: 10.62357/joseamb.v2i3.260.
- [33] E. E. Silalahi, “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Pengembangan Karier sebagai Variabel Intervening pada PT. Solusindo Mitra Sejahtera di Jakarta,” *Media Manaj. Jasa*, vol. 7, no. 1, pp. 61–74, 2019, [Online]. Available: <http://journal.uta45jakarta.ac.id/index.php/MMJ/article/view/2450>
- [34] A. Z. Mahdafiqia, “Pengaruh Pengembangan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas ...,” vol. 2, no. 2, 2024, [Online]. Available: [https://repository.unja.ac.id/63496/%0Ahttps://repository.unja.ac.id/63496/6/Skripsi Adinda %28Sidang%29 - Revisi %281%29.pdf](https://repository.unja.ac.id/63496/%0Ahttps://repository.unja.ac.id/63496/6/Skripsi%20Adinda%28Sidang%29-Revisi%281%29.pdf)
- [35] M. A. Sulistyowati *et al.*, “Improving The Peformance Of Outsourced Employees,” vol. 7, pp. 5724–5739, 2024.
- [36] S. Furqan and O. M. Siregar, “Analisis Perekrutan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada Industri Kreatif Agensi Periklanan,” *Transekonomika Akuntansi, Bisnis Dan Keuang.*, vol. 2, no. 6, pp. 217–224, 2022, doi: 10.55047/transekonomika.v2i6.286.
- [37] V. F. Firdaus and U. M. Sidoarjo, “Pengaruh Pelatihan dan Pendidikan Kewirausahaan 2018,” no. March, 2019.
- [38] A. Ardani and V. Firdaus, “Training, Skills, Experience and Implications for Employee Performance Q5 Steak and Bowl in East Java: Pelatihan, Keterampilan, Pengalaman dan Implikasi Terhadap Kinerja Karyawan Q5 Steak and Bowl di Jawa Timur,” pp. 1–14.
- [39] G. A. Busono, “Pengaruh sistem pelatihan dan pengembangan karyawan terhadap kinerja karyawan PT.

- Persada Sawit Mas (PSM) Kecamatan Pampangan Kabupaten Ogan Komering Ilir,” *Muqtashid*, vol. I, no. 1, pp. 81–114, 2016, [Online]. Available: <https://jurnal.um-palembang.ac.id/muqtashid/article/view/266>
- [40] P. In, P. T. Berlian, and K. Pasifik, “Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Berlian Kharisma Pasifik Manado,” *Aust. Surv.*, vol. 16, no. 7, pp. 429–447, 1957, doi: 10.1080/00050326.1957.10437402.
- [41] M. Panjaitan, “Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pt. Indojoya Agrinusa,” *J. Ilm. METHONOMI*, vol. 3, no. 2, pp. 7–15, 2017, [Online]. Available: <http://methonomi.net/index.php/jimetho/article/view/50>
- [42] Reni Juwita, “Analisis Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Pada Pegawai BPS Kabupaten Ogan Ilir,” *J. Ilm. Bina Manaj.*, vol. 2, no. 1, pp. 1–11, 2019.
- [43] T. Wartono, “Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan majalah mootheer and baby),” *Kreat. J. Ilm. Prodi Manaj.*, vol. 4, no. 2, pp. 41–55, 2017, [Online]. Available: <https://core.ac.uk/download/pdf/337609617.pdf>
- [44] A. Sinaga, A. P. Alam, A. Daud, R. A. Br. Barus, and S. Amri, “Analisis Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Pelatihan dan Pengembangan pada Bank Muamalat Cabang Medan Balai Kota,” *El-Mal J. Kaji. Ekon. Bisnis Islam*, vol. 3, no. 2, pp. 233–251, 2020, doi: 10.47467/elmal.v3i2.571.
- [45] V. Firdaus, M. Irwanto, E. Iffa, L. I. Dewi, M. F. Iman, and O. S. Rochan, “Dinamika Diversitas Dan Inklusi Dalam Membangun Kinerja Umkm Go Internasional Dengan Strategy Agility Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Pelaku Umkm Kawasan Wisata Jawa Timur),” *Strat. J. Manaj. Mod.*, vol. 6, no. 3, pp. 415–427, 2024.
- [46] H. I. Sari, “Peningkatan Kinerja Karyawan Dengan Pelatihan Melalui Kompetensi,” *Cakrawala Ekon. dan Keuang.*, vol. 29, no. 1, pp. 15–22, 2022, doi: 10.56070/cakrawala.v29i1.20.
- [47] Ana Mariyatul Habibah & Dewi Andriani, “Kinerja Karyawan UD . Ratu Kencana Pangan,” vol. 1, no. 9, pp. 3100–3111, 2022.
- [48] V. F. Friska Helviana V, Dewi Andriani, “Pengaruh Komunikasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus : pada Beberapa Minimarket Indomaret di Wilayah Kabupaten Sidoarjo),” *Sport. Cult.*, vol. 15, no. 1, pp. 72–86, 2024, doi: 10.25130/sc.24.1.6.
- [49] D. A. N. Arianto, “Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar,” *J. Econ.*, vol. 9, no. 2, pp. 191–200, 2013.
- [50] S. Kittu, N. Nurhaeda, and M. Idris, “Pengaruh Kompetensi, Pengalaman Kerja, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai,” *Jesya*, vol. 6, no. 1, pp. 297–309, 2023, doi: 10.36778/jesya.v6i1.933.
- [51] R. N. Pradipta, “Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Suhermin Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya,” *J. Ilmu dan Ris. Manaj.*, vol. 9, pp. 1–18, 2020.
- [52] S. Lestari and D. Afifah, “Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT Ardena Artha Mulia Bagian Produksi),” *KINERJA J. Ekon. dan Bisnis*, vol. 3, no. 1, pp. 93–110, 2020, [Online]. Available: <https://uia.e-journal.id/Kinerja/article/view/1279/737>
- [53] I. Setiawan, M. Ekhsan, and R. dhyana Parashakti, “Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Yang Di Mediasi Kepuasan Kerja,” *J. Perspekt. Manajerial dan Kewirausahaan*, vol. 1, no. 2, pp. 186–195, 2021, doi: 10.59832/jpmk.v1i2.32.

Conflict of Interest Statement:

The author declares that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.