

ACCEPTANCE LETTER

Number: 12/BJ/V/2025

The undersigned below:

Name : Eko Sumartono, S.P., M.Sc

NIDN : 0017058403

Position : Editor In Chief BIMA Journal (Business, Management, & Accounting Journal)

It is hereby explained that the article entitled **"Effect of Professionalism and Work Discipline on Employee Performance Through Employee Development Programs as an Intervening Variable"** which is written by **Ramona Dwi Kinasih; Vera Firdaus** ; has been accepted and will be published in BIMA Journal (Business, Management, & Accounting Journal) Accredited Sinta 4 Volume 6, Number 1, June 2025.

Thus this information is made in truth, so that it can be used properly.

Bengkulu, June 30, 2025

Editor in Chief,



Eko Sumartono, S.P., M.Sc



BIMA JOURNAL

Business, Management, & Accounting Journal



VOLUME : 6

NO : 2

2025



ACCEPTANCE LETTER

Number: 12/BJ/V/2025

The undersigned below:

Name : Eko Sumartono, S.P., M.Sc

NIDN : 0017058403

Position : Editor In Chief BIMA Journal (Business, Management, & Accounting Journal)

It is hereby explained that the article entitled **"Effect of Professionalism and Work Discipline on Employee Performance Through Employee Development Programs as an Intervening Variable"** which is written by **Ramona Dwi Kinasih; Vera Firdaus** ; has been accepted and will be published in BIMA Journal (Business, Management, & Accounting Journal) Accredited Sinta 4 Volume 6, Number 1, June 2025.

Thus this information is made in truth, so that it can be used properly.

Bengkulu, June 30, 2025

Editor in Chief,



Eko Sumartono, S.P., M.Sc





Editorial Team

Editor In Chief

1. [Eko Sumartono](#), Departement of Agribusiness, Universitas Dehasen Bengkulu, Bengkulu, Indonesia

Editor

1. [Mr Andi Irawan](#), Agribusiness department, Faculty Agriculture, Universitas Bengkulu, Indonesia
2. [Mr Ciptro Handrianto](#), Faculty of Human Development, Universiti Pendidikan Sultan Idris, Malaysia, Malaysia
3. [Mimi Kurnia Ningsih](#), Department of Management, Universitas Dehasen, Bengkulu, Indonesia
4. [OsB Oscar Bernardes](#), Polytechnic Institute of Porto, Portugal & University of Aveiro, Portugal, Portugal

5. [Karona Cahya Susena](#), Department of Management, Universitas Dehasen Bengkulu, Indonesia
6. [Mr Rajab Idd Muyingo](#), Institute of Language Studies, Kabale University, Uganda, Uganda
7. [Tito Irwanto](#), Department of Management, Universitas Dehasen, Bengkulu, Indonesia
8. [Muhammad Roy Purwanto](#), Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta, Indonesia
9. [Yusnita Octafilia Theresia A Yesu Infante](#), Institut Bisnis dan Teknologi Pelita Indonesia, Indonesia
10. [Arif Widyatama](#), Universitas Brawijaya, Indonesia
11. [Suwandi S. Sangadji](#), Program Studi Agribisnis, Universitas Nuku, Indonesia
12. [Andry Andry](#), Departement of Agribusiness, Universitas Musi Rawas, Lubuklinggau, Sumatera Selatan, Indonesia
13. [Herry Novrianda](#), Department of Management, Universitas Terbuka, Bengkulu, Indonesia

Managing Editor and Informations Technology Support

1. [Parwito Parwito](#), Departement of Agrotecnology, Universitas Ratu Samban, Bengkulu, Indonesia



#1592 Summary

SUMMARY REVIEW EDITING

Submission

Authors	Ramona Dwi Kinasih, Vera Firdaus, Dewi Andriani
Title	Effect of Professionalism and Work Discipline on Employee Performance Through Employee Development Programs as an Intervening Variable
Original file	None
Supp. files	1592-5654-1-SP.DOCX 2025-05-07
Submitter	ramona dwi kinasih
Date submitted	May 5, 2025 - 05:20 PM
Section	Reasearch Paper
Editor	Mimi Ningsih
Abstract Views	51

Status

Status	Published Vol 6, No 1 (2025)
Initiated	2025-06-30
Last modified	2025-06-30

Submission Metadata

Authors

Name	Ramona Dwi Kinasih
Affiliation	Universitas Muhammadiyah Sidoarjo
Country	Indonesia
Competing interests CI POLICY	—
Bio Statement	—
Principal contact for editorial correspondence.	
Name	Vera Firdaus
Affiliation	Universitas Muhammadiyah Sidoarjo
Country	Indonesia
Competing interests CI POLICY	—
Bio Statement	—
Name	Dewi Andriani
Affiliation	Universitas Muhammadiyah Sidoarjo
Country	Indonesia
Competing interests CI POLICY	—
Bio Statement	—

Title and Abstract

Title	Effect of Professionalism and Work Discipline on Employee Performance Through Employee Development Programs as an Intervening Variable
Abstract	

Purpose: This study aims to analyze the effects of professionalism and work discipline on employee performance at PT X, with the Employee Development Program serving as an intervening variable. **Methodology:** A descriptive quantitative research design was employed, utilizing purposive sampling techniques with 100 respondents. Data were analyzed using SmartPLS software, including Outer Model Test analysis, Cronbach's Alpha, Average Variance Extracted (AVE), Composite Reliability, R², and estimates for path coefficients. **Results:** The results indicate that professionalism positively affects employee performance (T = 2.639, p = 0.009) and enhances employee development programs (T = 2.344, p = 0.019). Work discipline, while negatively affecting performance (T = 1.784, p = 0.075), significantly positively influences employee development programs (T = 4.764, p = 0.000). Employee development programs are found to significantly improve performance (T = 3.890, p = 0.000). **Findings:** The study highlights that professionalism and employee development programs play a critical role in enhancing employee performance, while work discipline, despite its positive impact on development programs, does not have a significant direct effect on performance. **Novelty:** This research provides new empirical insights into the interplay between professionalism, work discipline, and employee development programs, emphasizing their impact on employee performance. **Originality:** The study is original in its focus on the mediating role of employee development programs in the context of professionalism and work discipline. **Conclusions:** Professionalism and structured development programs are key to enhancing employee performance. **Type of Paper:** Empirical research paper.

Indexing

Academic discipline and sub-disciplines	—
Subject classification	—

ACCREDITATION



CITATION ANALYSIS

SCOPUS

SINTA

SCHOOLAR



ADDITIONAL MENU

EDITORIAL BOARD

REVIEWER

AIMS AND SCOPE

PUBLICATION ETHICS

OPEN ACCESS POLICY

PEER REVIEW POLICY

AUTHOR GUIDELINES

ARTICLE PROCESSING CHARGE

PLAGIARISM AND RETRACTIONS

ONLINE SUBMISSIONS

COPYRIGHT NOTICE

ABSTRACTING AND INDEXING

VISITOR STATISTIC

F.A.Q

DIRECT CHAT



TEMPLATE



SCOPUS CITEDNESS



Keywords	Professionalism, Work Discipline, Employee Development Program, Employee Performance
Geo-spatial coverage	—
Chronological or historical coverage	—
Research sample characteristics	Purposive sampling
Type, method or approach	Descriptive quantitative research
Language	id

Supporting Agencies

Agencies	Universitas Muhammadiyah Sidoarjo
----------	-----------------------------------

OpenAIRE Specific Metadata

ProjectID	—
-----------	---

References

References

Abbas, J. (2020). Impact of total quality management on corporate green performance through the mediating role of corporate social responsibility. *Journal of Cleaner Production*, 242, 118458. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2019.118458>

Aisyah, M. F., Utami, W., Sunardi, S., & Sudarsih, S. (2017). Kualitas Sumber Daya Manusia, Profesionalisme Kerja, Dan Komitmen Sebagai Faktor Pendukung Peningkatan Kinerja Karyawan PDAM Kabupaten Jember. *E-Journal Ekonomi Bisnis Dan Akuntansi*, 4(1), 131. <https://doi.org/10.19184/ejeba.v4i1.4753>

Ana Mariyatul Habibah & Dewi Andriani. (2022). Kinerja Karyawan UD . Ratu Kencana Pangan. 1(9), 3100–3111. <https://doi.org/10.30736/v.2i2.100>

Andriani, D., & Redita Ramadhani, R. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja Dan Insentif Terhadap Disiplin Kerja Pada Koperasi Serba Usaha Tunas Setia Baru Kabupaten Pasuruan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Kewirausahaan*, 2(1), 1–11. <https://doi.org/10.55606/jimak.v2i1.596>

Ardani, A., & Firdaus, V. (n.d.). Training, Skills, Experience and Implications for Employee Performance Q5 Steak and Bowl in East Java. 1–14. <https://orcid.org/0000-0002-7290-950X>

Asgaruddin, A. (2023). Work Professionalism Through Work Discipline on Employee Performance (a Literature Study Human Resource Management). *Dinasti International Journal of Management Science*, 4(6), 1104–1114. <https://doi.org/10.31933/dijms.v4i6.1943>

Atika, K., & Mafra, N. U. (2020). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Profesionalisme Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PIN (Persero) Pelaksana Pembangkit Bukit Asam Tanjung Enim. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 17(4), 355. <https://doi.org/10.31851/jmw.e.v17i4.5098>

Ayu Lucy Larassaty, Nur Layli Fatikhatun Nisa, & Sherly Amalia Fernanda. (2023). Dampak Program Pengembangan Diri Pada Pertumbuhan Pribadi Dan Pertumbuhan Profesional Pada Pt Ati Trasindo. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 3(3), 323–328. <https://doi.org/10.55606/jaemb.v3i3.1900>

Candra, A., Sudiro, A., & Susilowati, C. (2023). The relationship between work professionalism and job satisfaction toward employee performance in mediating of organizational climate. *International Journal of Research in Business and Social Science* (2147- 4478), 12(2), 177–186. <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v12i2.2380>

Da Silva, L. B. P., Soltovski, R., Pontes, J., Treinta, F. T., Leitão, P., Mosconi, E., de Resende, L. M. M., & Yoshino, R. T. (2022). Human resources management 4.0: Literature review and trends. *Computers and Industrial Engineering*, 168(March). <https://doi.org/10.1016/j.cie.2022.108111>

Djuwantoro, V. S., Firdaus, V., Ekonomi, F., Sidoarjo, U. M., & Timur, J. (2024). Employee Engagement , Discipline , And Reward On Employee Performance At Pt Citra Margatama Surabaya . 11(1), 43–55. <https://doi.org/10.35794/emba.v9i3.34527>

Dwi pernanda, S. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada UPT SMP 1 Basa IV Balai. *Journal of Science Education and Management Business*, 2(3), 240–252. <https://doi.org/10.62357/joseamb.v2i3.260>

Eryana, E., & Indah, A. (2020). Pengaruh Rekrutmen Dan Pengembangan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Di Radio Republik Indonesia (RRI) Bengkalis. *IQTISHADUNA: Jurnal Ilmiah Ekonomi Kita*, 9(1), 15–24. <https://doi.org/10.46367/iqtishaduna.v9i1.207>

Espegren, Y. (2024). Reasons for HR analytics adoption in public sector organisations: evidence from Swedish public administrations. *Personnel Review*. <https://doi.org/10.1108/PR-03-2024-0219>

Fachmi, M., Sultan, Z., & Ngandoh, A. M. (2021). the Role of Work Motivation in Mediating Effect of Professionalism on Employee Performance. *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 15(1), 39–50. <https://doi.org/10.30650/jem.v15i1.2149>

Firdaus, V. F., & Sidoarjo, U. M. (2019). Pengaruh Pelatihan dan Pendidikan Kewirausahaan 2018. March. https://www.researchgate.net/profile/Vera-Firdaus/publication/330105224_Jurnal_Fenomena_2018/links/5c836ecd458515831f92f1e7/Jurnal-Fenomena-2018.pdf

Firdaus, V., Irwanto, M., Iffa, E., Dewi, L. I., Iman, M. F., & Rochan, O. S. (2024). Dinamika Diversitas Dan Inklusi Dalam Membangun Kinerja Umkm Go Internasional Dengan Strategy Agility Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Pelaku Umkm Kawasan Wisata Jawa Timur). *Stratēgo: Jurnal Manajemen Modern*, 6(3), 415–427. <https://journalpedia.com/1/index.php/jmm/article/view/2131>

Friska Helviana V, Dewi Andriani, V. F. (2024). Pengaruh Komunikasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus: pada Beberapa Minimarket Indomaret di Wilayah Kabupaten Sidoarjo). *Sports Culture*, 15(1), 72–86. <https://doi.org/10.25130/sc.24.1.6>

Furqan, S., & Siregar, O. M. (2022). Analisis Perekrutan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada Industri Kreatif Agensi Periklanan. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 2(6), 217–224. <https://doi.org/10.55047/transekonomika.v2i6.286>

Gerhana, W., Rezti, R., & Wasis, W. (2019). 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). *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen* 2(1), 40–57. <https://doi.org/10.30657/jrim.v2i1.21458>

VISITOR

TOOLS

Plagiarism Checker

MENDELEY

grammarly

Crossref

Similarity Check

Powered by iThenticate

COLABORATION

ijirelax

JURNAL INDO

AMA - INDONESIA

IAMI

AIMI

PUBLISHER

dm

BENGKULU

LICENSED

CC

BY

SA

BIMA JOURNAL is licensed under a [Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License](#).

KEYWORDS

Accounting, Management, Business, Accountability, Corporate Social Responsibility, General Allocation Fund, Financial Distress, Warrant, Financial Performance, Firm Value, Intellectual Capital, Audit Quality, Leverage, Murabahah Financing, Regional Original Revenue, Profitability, Internal Control System, Stock Price, Capital Structure, Marketing Management, Finance Management, Strategic Management, Operation Management, Operations and Supply Chain Management Human Resource Management, Organizational Behavior, Public Sector and Non-Profit Management, Digital Business and E-Commerce, Knowledge Management, Tourism and Hospitality Management, International Business, Innovation and Technology Management, Business Ethics and Corporate Social Responsibility (CSR),

2/4

Dan Kewirausahaan, 5(1), 49–57. https://doi.org/10.33130/jrimk.v5i1.50

Hadi Panjaitan. (2022). The Effect of Human Resources Quality and Work Professionalism on Employee Performance at UD. Nacen Rupert Serdang Bedagai. International Journal of Economics (IJEC), 1(1), 275–281. https://doi.org/10.55299/ijec.v1i1.173

In, P., Berlian, P. T., & Pasifik, K. (1957). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Berlian Kharisma Pasifik Manado. Australian Surveyor, 16(7), 429–447. https://doi.org/10.1080/00050326.1957.10437402

Jufrizen, J. (2021). The Influence of Work Facilities and Work Discipline on Employee Performance Through Work Motivation. Sains Manajemen, 7(1), 35–54. https://doi.org/10.30656/sm.v7i1.2277

Kania, D. (2024). Green human resource management and green behavior: Mediating work engagement. International Journal of Applied Finance and Business Studies, 12(1), 19–27. https://doi.org/10.35335/ijafibs.v12i1.275

Kholifah, D., & Firdaus, V. (2023). Pengaruh Stres Kerja, Kedisiplinan dan Reward Terhadap Kinerja Pegawai (PERUMDAM Mojopahit Mojokerto). Innovative Technologica: Methodical Research Journal, 3(1), 1–9. https://doi.org/10.47134/innovative.v3i1.11

Kitta, S., Nurhaeda, N., & Idris, M. (2023). Pengaruh Kompetensi, Pengalaman Kerja, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Jesya, 6(1), 297–309. https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.933

Lestari, S., & Afifah, D. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT Ardena Artha Mulia Bagian Produksi). KINERJA Jurnal Ekonomi Dan Bisnis, 3(1), 93–110. https://uia.e-journal.id/Kinerja/article/view/1279/737

Mahdafiqia, A. Z. (2024). Pengaruh Pengembangan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas 2(2). https://repository.unja.ac.id/

Mousa, S. K., & Othman, M. (2020). The impact of green human resource management practices on sustainable performance in healthcare organisations: A conceptual framework. Journal of Cleaner Production, 243. https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2019.118595

Musrifa, N., Firdaus, V., Ubaidillah, H., Bisnis, F., Sosial, I., & Sidoarjo, U. M. (2024). Communication , Work Environment , Discipline and Performance in Employees of PT . Food Lestari (Finna Food) Sidoarjo. 11(1), 7–14. http://dx.doi.org/10.33087/ekonomis.v9i1.2040

Niati, A., Soelistiyono, A., & Ariefiantoro, T. (2019). Pengembangan Kemampuan Sumber Daya Manusia melalui Pelatihan Komputer Microsoft Office Excel untuk Meningkatkan Kinerja Perangkat Desa Mranggen. E-Dimas: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat, 10(1), 105. https://doi.org/10.26877/e-dimas.v10i1.3557

Oktavia, C. F., & Firdaus, V. (2023). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Faris Collection Tulangan Sidoarjo. Innovative Technologica: Methodical Research Journal, 3(1), 1–11. https://doi.org/https://doi.org/10.47134/innovative.v3 i1.15

Pamulang, W. U. (2019). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business, 2(3), 351–360. https://doi.org/10.5281/zenodo.3269399

Panjaitan, M. (2017). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pt. Indojoya Agrinusa. Jurnal Ilmiah METHONOMI, 3(2), 7–15. http://methonomi.net/index.php/jimetho/article/view/50

Pps, J., Ilah, M. A., Prasetyo, I., & Indrawati, M. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Melalui Disiplin Kerja Karyawan Di Pt. Panasonic Gobel Eco Solutions Manufacturing Indonesia Pasuruan Ōçô Jawa Timur. Jurnal Manajerial Bisnis, 3(3), 184–200. https://doi.org/10.37504/jmb.v3i3.255

Raymond, R. (2018). Peningkatan Kinerja Pemasaran Melalui Pelatihan Perencanaan Bagi Kelompok Usaha Kerajinan Taufan Handrycraft Di Kota Batam. J-ABDIPAMAS Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat, 2(1), 105. https://doi.org/10.30734/j-abdipamas.v2i1.151

Rehman, A., & Solikhah, M. (2024). The Effect Of Individual Competence, Compensation And Organizational Climate On Employee Performance With Job Satisfaction As An Intervening Variable. Journal Research of Social Science, Economics, and Management, 3(8), 1645. https://doi.org/10.59141/jrssem.v3i8.633

Report, S., & Report, A. (2023). Meningkatkan Produktivitas untuk Pertumbuhan Berkelanjutan Disclaimer ans Scope of Responsibilities. https://spunindo.com/laporan-keberlanjutan/?lang=id

Saputra, H. R. M. I. (2019). Pengaruh Profesionalisme dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Batang Cenaku Kabupaten Indragiri Hulu. Ekonomi Dan Bisnis, 10(3), 376–380. https://ekobis.stieriau-akbar.ac.id/index.php/Ekobis/article/view/228

Sari, A. N., Febriansyah, Y., Oktaviannur, M., & Farida, I. (2024). Journal of Administration , Policy and Service Integration (JAPSI) The Influence of Education and Training , Discipline , Experience on Employee Performance at the Staffing and Human Resource Development Agency of Pesawaran District. 1(2), 1–15. https://journal.ubl.ac.id/index.php/japsi/issue/current

Sari, H. I. (2022). Peningkatan Kinerja Karyawan Dengan Pelatihan Melalui Kompetensi. Cakrawala Ekonomi Dan Keuangan, 29(1), 15–22. https://doi.org/10.56070/cakrawala.v29i1.20

Setiawan, I., Ekhsan, M., & Parashakti, R. dhyan. (2021). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Yang Di Mediasi Kepuasan Kerja. Jurnal Perspektif Manajerial Dan Kewirausahaan (JPMK), 1(2), 186–195. https://doi.org/10.59832/jpmk.v1i2.32

Silalahi, E. E. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Pengembangan Karier sebagai Variabel Intervening pada PT. Solusindo Mitra Sejahtera di Jakarta. Media Manajemen Jasa, 7(1), 61–74. https://doi.org/10.52447/mmj.v7i1.2450

Sinaga, A., Alam, A. P., Daud, A., Br. Barus, R. A., & Amri, S. (2020). Analisis Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Pelatihan dan Pengembangan pada Bank Muamalat Cabang Medan Balai Kota. El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam, 3(2), 233–251. https://doi.org/10.47467/elmal.v3i2.571

Stubbendorff, A., Sonestedt, E., Ramne, S., Drake, I., Hallström, E., & Ericson, U. (2022). Development of an EAT-Lancet index and its relation to mortality in a Swedish population. American Journal of Clinical Nutrition, 115(3), 705–716. https://doi.org/10.1093/ajcn/nqab369

Sulistyowati, M. A., Andriani, D., Firdaus, V., Manajemen, P. S., Bisnis, F., Dan, H., Sosial, I., & Sidoarjo, M. (2024). Improving The Peformance Of Outsourced Employees. 7, 5724–5739.

Sustainability and Green Business, Management Accounting, Management Control System, Management Information System, International Business, Business Economics, Business Ethics and Sustainable, Entrepreneurship and Small Business, Management and Accounting as a system which comprehensive and integrated from subsystems up-stream, Management subsystem on farm and off farm, Management subsystems down-stream, Management subsystems support and the impact of their interrelationships with government policy economics and business, Natural Resources Management, Environmental Management, Business Development and Business Local Institutional, Public Sector Accounting / Government Accounting, Public financial management, Government accounting standards (SAP, IPSAS), Budget accountability, E-budgeting and transparency, Performance-based budgeting, Taxation, Tax compliance and evasion, Transfer pricing and BEPS, Digital economy taxation, Tax planning and aggressiveness, Perception of tax fairness, Tax literacy and MSMEs, Auditing (Auditing & Assurance Services), Audit quality and independence, Forensic accounting and fraud detection, Internal audit and risk management, Audit committee effectiveness, Technology in auditing (CAATs, blockchain auditing), Budgeting and forecasting, Financial statement analysis, Fair value accounting, International Financial Reporting Standards (IFRS), Earnings management, Reporting & transparency, Sustainability reporting (CSR/ESG reporting), Audit implications in financial reporting, Cost control & cost management, Performance measurement systems (Balanced Scorecard, EVA), Activity-based costing (ABC), Strategic management accounting, Behavioral issues in management accounting, Sharia/Islamic Accounting, Accounting Information Systems, Behavioral Accounting, Environmental and Social Accounting, Accounting and Business Education

JOURNAL HELP

AUTHOR

Submissions

- » Active (0)
- » Archive (1)
- » New Submission

NOTIFICATIONS

» View (9 new)

» Manage

USER

You are logged in as... **ramonadk**

- » My Journals
- » My Profile
- » Log Out

JOURNAL CONTENT

Search Scope

All

Search



Home > User > Author > Submissions > #1592 > Review

#1592 Review

SUMMARY REVIEW EDITING

Submission

Authors	Ramona Dwi Kinasih, Vera Firdaus, Dewi Andriani
Title	Effect of Professionalism and Work Discipline on Employee Performance Through Employee Development Programs as an Intervening Variable
Section	Reasearch Paper
Editor	Mimi Ningsih

Peer Review

Round 1

Review Version	1592-5666-1-RV.DOCX 2025-05-08
Initiated	2025-05-08
Last modified	2025-05-27
Uploaded file	Reviewer B 1592-5799-1-RV.DOCX 2025-05-27

Editor Decision

Decision	Accept Submission 2025-06-01		
Notify Editor	Editor/Author Email Record		2025-06-01
Editor Version	1592-5667-1-ED.DOCX	2025-05-08	
Author Version	1592-5653-1-ED.DOCX	2025-05-10	DELETE
	1592-5653-2-ED.DOCX	2025-05-30	DELETE
	1592-5653-3-ED.DOCX	2025-06-12	DELETE
	1592-5653-4-ED.PDF	2025-06-12	DELETE
	1592-5653-5-ED.DOCX	2025-06-18	DELETE
Upload Author Version	Choose File	No file chosen	Upload



BIMA Journal indexed by:

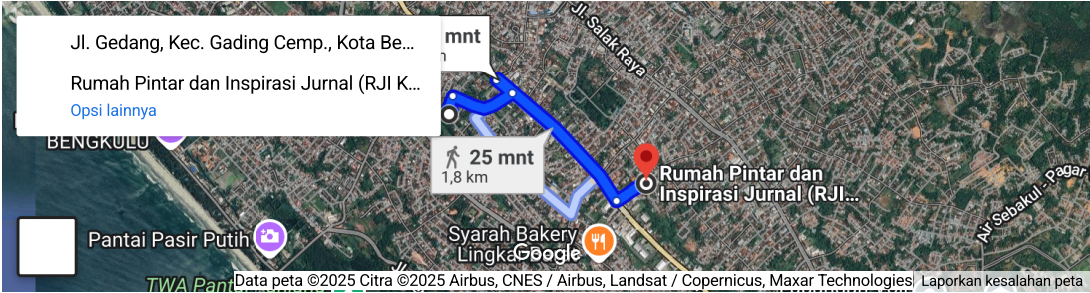


Secretariat Office:

Wisma PDM Bengkulu

Mail : Jl. 5 E Rt 22 Rw 07 Kelurahan Lingkar Timur Singaran Pati Kota Bengkulu
Telp : 082138129668/081328676033

email: bima@pdm Bengkulu.org



This work is licensed under a Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License

ACCREDITATION



CITATION ANALYSIS

SCOPUS

SINTA

SCHOOLAR



ADDITIONAL MENU

EDITORIAL BOARD

REVIEWER

AIMS AND SCOPE

PUBLICATION ETHICS

OPEN ACCESS POLICY

PEER REVIEW POLICY

AUTHOR GUIDELINES

ARTICLE PROCESSING CHARGE

PLAGIARISM AND RETRACTIONS

ONLINE SUBMISSIONS

COPYRIGHT NOTICE

ABSTRACTING AND INDEXING

VISITOR STATISTIC

F.A.Q

DIRECT CHAT



TEMPLATE



SCOPUS CITEDNESS





#1592 Editing

SUMMARY REVIEW EDITING

Submission

Authors	Ramona Dwi Kinasih, Vera Firdaus, Dewi Andriani
Title	Effect of Professionalism and Work Discipline on Employee Performance Through Employee Development Programs as an Intervening Variable
Section	Reasearch Paper
Editor	Mimi Ningsih

Copyediting

COPYEDIT INSTRUCTIONS

REVIEW METADATA	REQUEST	UNDERWAY	COMPLETE
1. Initial Copyedit File: 1592-6030-1-CE.DOCX 2025-06-18	2025-06-18	—	2025-06-18
2. Author Copyedit File: 1592-6030-2-CE.DOCX 2025-06-18 Choose File No file chosen Upload	2025-06-18	2025-06-18	
3. Final Copyedit File: None	—	—	2025-06-18

Copyedit Comments No Comments

Layout

Galley Format	FILE
1. PDF VIEW PROOF 1592-6187-2-PB.PDF 2025-06-30 22	
Supplementary Files	FILE
1. Pengaruh Profesionalisme Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Program Pengembangan Karyawan 1592-5654-1-SP.DOCX 2025-05-07	

Layout Comments No Comments

Proofreading

REVIEW METADATA

	REQUEST	UNDERWAY	COMPLETE
1. Author	2025-06-18	2025-06-18	
2. Proofreader	2025-06-20	—	2025-06-20
3. Layout Editor	2025-06-20	—	2025-06-20

Proofreading Corrections No Comments PROOFING INSTRUCTIONS



BIMA Journal indexed by:



Secretariat Office:
Wisma PDM Bengkulu
Mail : Jl. 5 E Rt 22 Rw 07 Kelurahan Lingkar Timur Singaran Pati Kota Bengkulu
Telp : 082138129668/081328676033
email: bima@pdm Bengkulu.org



ACCREDITATION

CITATION ANALYSIS

SCOPUS

SINTA

SCHOOLAR

ADDITIONAL MENU

EDITORIAL BOARD

REVIEWER

AIMS AND SCOPE

PUBLICATION ETHICS

OPEN ACCESS POLICY

PEER REVIEW POLICY

AUTHOR GUIDELINES

ARTICLE PROCESSING CHARGE

PLAGIARISM AND RETRACTIONS

ONLINE SUBMISSIONS

COPYRIGHT NOTICE

ABSTRACTING AND INDEXING

VISITOR STATISTIC

F.A.Q

DIRECT CHAT

TEMPLATE

SCOPUS CITEDNESS



Pengaruh Profesionalisme dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Program Pengembangan Karyawan Sebagai Variabel Intervening

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

Ramona Dwi Kinasih
222010200129

Dosen Pembimbing
Dr. Vera Firdaus, S.Psi., MM

Dosen Penguji 1
Dewi Andriani, SE., MM

**Program Studi Manajemen
Fakultas Bisnis, Hukum, dan Ilmu Sosial**

**Universitas Muhammadiyah Sidoarjo
September, 2025**

DAFTAR ISI

DAFTAR ISI	2
PENDAHULUAN.....	3
Rumusan masalah.....	4
Kategori SDGs:	4
Literatur Review.....	4
Kerangka Konseptual	5
Hipotesis.....	6
METODE	6
Definisi Operasional.....	6
IV. HASIL DAN PEMBAHASAN	7
Deskripsi Responden.....	7
Hasil Penelitian	8
Pembahasan.....	10
V. SIMPULAN	13
UCAPAN TERIMA KASIH.....	13
Daftar Pustaka	14

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]

Ramona Dwi Kinasih¹⁾, Vera Firdaus²⁾, 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

*Email Penulis Korespondensi: ramonadwikinasih@gmail.com, verafirdaus@umsida.ac.id, dewiandriani@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.

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.

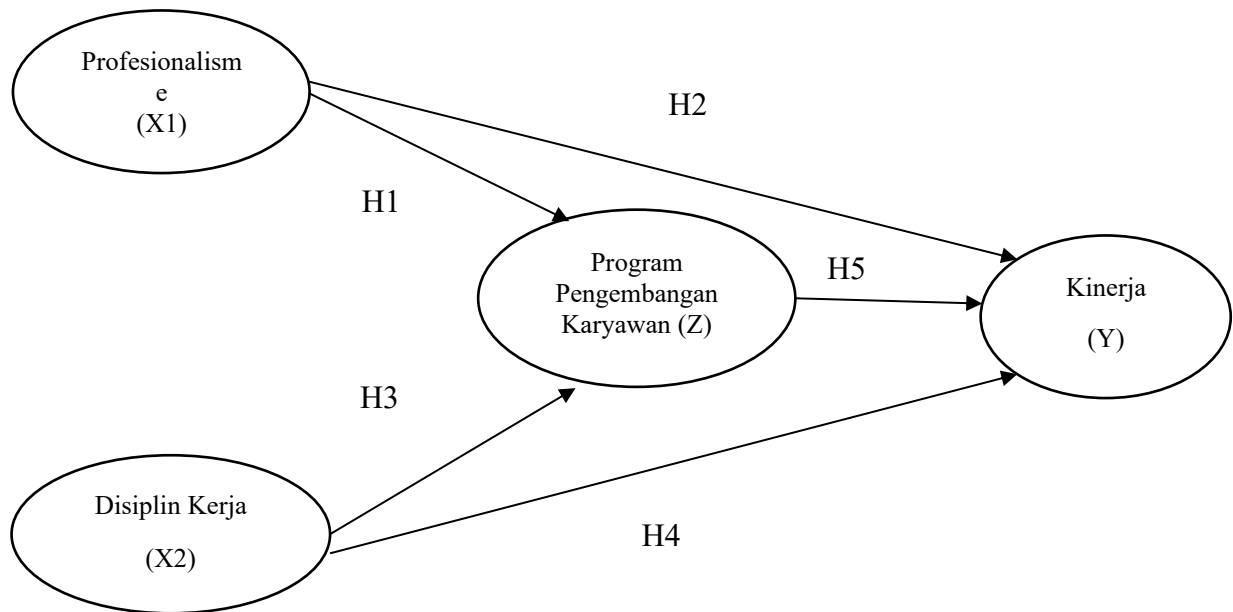
Program pengembangan karyawan harus dibuat terlebih dahulu agar pengembangan karyawan dapat dilakukan dengan baik dan secara teratur[39]. Temuan terdahulu [40]; [41] menunjukkan bahwa program pengembangan karyawan akan mempengaruhi kinerja karyawan, sedangkan pada penelitian [42] menunjukkan program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

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.

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.

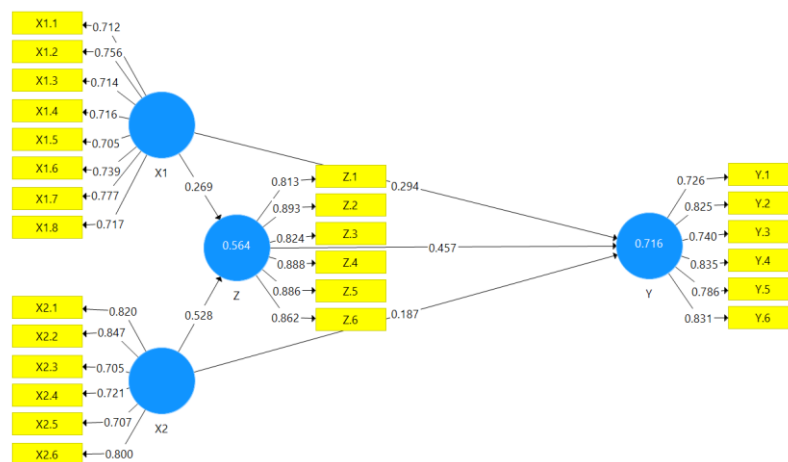
Hasil Penelitian

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

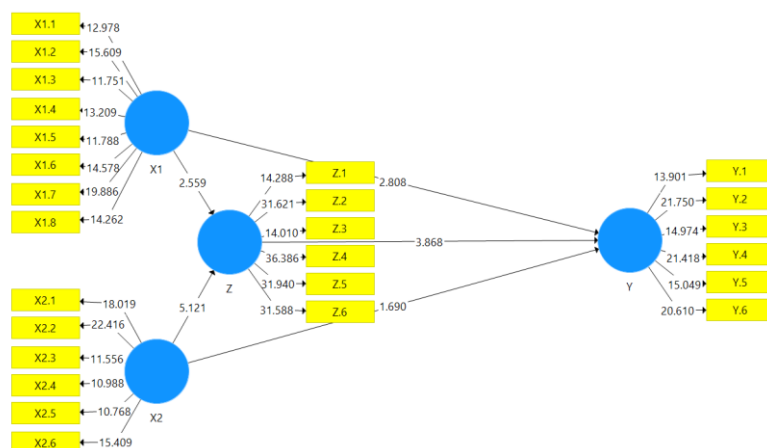
Sumber: Output SmartPLS (2025)

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 bertanggungjawabkan 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 berkerja >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 bertanggungjawabkan 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 ketertarikan 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..

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.

Daftar Pustaka

- [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.
- [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.
- [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.
- [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.
- [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.
- [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.
- [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.
- [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.
- [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.
- [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. Lengkong, 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.

- [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] "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. Musrifa, 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 Ôçô 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%20Sidang%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 mooother 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. Kitta, 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. dhyan 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.



EFFECT OF PROFESSIONALISM AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE THROUGH EMPLOYEE DEVELOPMENT PROGRAMS AS AN INTERVENING VARIABLE

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

^{1,2,3)}Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

*Correspondent Author: verafirdaus@umsida.ac.id

How to Cite :

Kinasih, R. D., Firdaus, V., Andriani, D. (2025). *Effect of Professionalism and Work Discipline on Employee Performance Through Employee Development Programs as an Intervening Variable*. *Bima Journal : Business, Management and Accounting Journal*, 6 (1) 559 – 576. DOI: <https://doi.org/10.37638/bima.6.1.559-576>.

ARTICLE HISTORY

Received [30 April 2025]

Revised [18 May 2025]

Accepted [27 June 2025]

KEYWORDS

Professionalism, Work Discipline, Employee Development Program, Employee Performance

ABSTRACT

Purpose: This study aims to analyze the effects of professionalism and work discipline on employee performance at PT X, with the Employee Development Program serving as an intervening variable. **Methodology:** A descriptive quantitative research design was employed, utilizing purposive sampling techniques with 100 respondents. Data were analyzed using SmartPLS software, including Outer Model Test analysis, Cronbach's Alpha, Average Variance Extracted (AVE), Composite Reliability, R^2 , and estimates for path coefficients. **Results:** The results indicate that professionalism positively affects employee performance ($T = 2.639$, $p = 0.009$) and enhances employee development programs ($T = 2.344$, $p = 0.019$). Work discipline, while negatively affecting performance ($T = 1.784$, $p = 0.075$), significantly positively influences employee development programs ($T = 4.764$, $p = 0.000$). Employee development programs are found to significantly improve performance ($T = 3.890$, $p = 0.000$). **Findings:** The study highlights that professionalism and employee development programs play a critical role in enhancing employee performance, while work discipline, despite its positive impact on development programs, does not have a significant direct effect on performance. **Novelty:** This research provides new empirical insights into the interplay between professionalism, work discipline, and employee development programs, emphasizing their impact on employee performance. **Originality:** The study is original in its focus on the mediating role of employee development programs in the context of professionalism and work discipline. **Conclusions:** Professionalism and structured development programs are key to enhancing employee performance. **Type of Paper:** Empirical research paper.

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



INTRODUCTION

PT X is a company engaged in the nonwoven industry. The company is committed to optimizing the quality of the company's human resources. PT X has a vision to become a superior company in the field of nonwoven industry. The company continues to strive to optimize the quality of services and products offered to customers. PT. X has a mission to improve company

performance through continuous employee development. The company believes that motivated and skilled employees can optimize the quality of work and achieve company goals. PT. X continues to invest in employee development through several training and development programs.

In PT X's 2023 Annual & Sustainability Report, training programs through Academy X influenced improvements in employee performance, professionalism, and work discipline. Attendance rate reached 95%, while 90% of program participants reported improved skills. In addition, productivity increased by 15% compared to the previous year, contributing to the company's net profit of USD 7,534,985. This investment in employee development is effective in creating a more professional workforce (Report & Report, 2023).

In line with the development and improvement of PT. X, for its continuation the company requires employee characteristics that have professional performance, discipline, and who have the potential to support the Company. Furthermore, with the development of PT X which wants to further improve the quality of its products, it needs to be supported by employee performance based on clear and measurable work targets for each employee and team. However, (Oktavia & Firdaus, 2023) realizes that optimal performance is not only determined by targets alone. Other factors such as employee competence, employee professionalism, work discipline, and being able to adapt to changes, therefore PT. X established an employee development program, namely Academy X

It is very important for all employees to have a professional attitude when doing work so that employees can optimize their time, resources, knowledge, energy, and abilities according to their work. This attitude of professionalism will have an impact on how well employees perform (Aisyah et al., 2017). Employee development programs can optimize the quality of professionalism of employees in carrying out their functions and duties optimally (Eryana & Indah, 2020). In order to be considered a professional employee, employees must meet three conditions: have the expertise to carry out obligations in accordance with their abilities, perform the profession or obligation by determining standard standards in the relevant field, and carry out the profession or obligation by complying with established professional ethics (Candra et al., 2023). Employees who have high experience and balanced with equal education will potentially create employees who have high professionalism through the Academy X Program.

Good work discipline can help employees obey organizational rules that can optimize performance, company leaders must monitor every action and behavior taken by all employees in the workplace (Jufrizen, 2021). Discipline is considered a guarantee of quality work implementation because it provides clarity and certainty about the implementation of tasks, so that employees become more confident about what employees do and where employees go. Discipline becomes a non-physical medium for employees to avoid risks and mistakes that harm the company and themselves (Pamulang, 2019). If the level of discipline is strong and tends to be positive, it indicates a strong level of discipline, so disciplined employees will do a good job (Ummah, 2019). PT X's development program has a close relationship with work discipline because it can help employees improve employee abilities, which in turn can improve work discipline and company performance.

Training at Academy X and employee performance are closely related. Organized training programs help employees acquire the soft and technical skills necessary to meet the demands of the nonwoven industry (Niati et al., 2019). Employees with good skills tend to be more productive, fulfill tasks more efficiently, and make fewer mistakes in the work process (Raymond, 2018). In addition, employees who receive training that improves the employee's understanding of the production process can find and solve problems more efficiently. Skills development improves overall company performance (Kerja et al., 2024). Therefore, improved employee performance has a direct impact on increased company profits due to the investment in training at Academy X.

In this study, we developed a gap in previous research (Saputra, 2019) which uses employee performance as the dependent variable and adds employee development programs as intervening variables. The difference that is also a gap so that it is developed by this research is on (Andriani & Redita Ramadhani, 2022). This research applies quantitative research types while this research uses

quantitative descriptive research types. Furthermore, this study also has a development that exists in the work discipline indicators used by research (Tanjung & Rasyid, 2023) This study only explains the indicator of obedience to rules, while this study explains 3 other indicators. Another gap exists in research (Hadi Panjaitan, 2022) which uses the object of the dependent variable on the performance of hospital employees, while this study uses the object of employee performance in the company for the dependent variable. The research (A. N. Sari et al., 2024) only looks at employee development in general, while in this study looking at the effectiveness of employee development programs is highly dependent on its relevance to the needs of employees and organizations.

Formal research question: Do professionalism and work discipline through employee development programs have a positive and significant influence on employee performance at PT X?

The research employs a descriptive quantitative methodology, utilizing purposive sampling techniques to gather data from 100 respondents. The analysis will be conducted using SmartPLS software to assess the relationships between professionalism, work discipline, employee development programs, and employee performance.

Literatur Review

Professionalism

Professionalism refers to professional ability and behavior, ability is defined as the knowledge possessed by employees (Rehman & Solikhah, 2024). Professionalism is a behavior, goal, or set of traits that show or describe the characteristics of a profession (Fachmi et al., 2021). Professionalism is used as an effective corporate tool and is used to measure how well the apparatus functions (Abbas, 2020). Professionalism in an organization or company is the division of tasks and distributing tasks according to specialization, which is based on qualified and experienced employees (Waterkamp et al., 2017). From this explanation, it can be concluded that the indicators of professionalism used are based on (Atika & Mafra, 2020) that is:

1. Competence: the ability and skills of employees to carry out their responsibilities and duties.
2. Effectiveness: indicates the extent to which employees achieve the results and objectives of the employee's work.
3. Efficiency: how employees use resources (time, effort, and cost) to achieve the highest results while reducing the level of effort.
4. Responsibility: Shows the awareness and commitment of employees in fulfilling their obligations and being accountable for work results to the company.

A high professional level is used to do the job effectively, professional employees must have high expertise. Employees who know what their expertise and skills are will find it easier to perform their tasks and work compared to other employees who do not know what their expertise is (Ummah, 2019). Previous findings (Gerhana et al., 2019) prove that professionalism has an influence on employee performance, in research (Wulan Ndari et al., 2024); (Kania, 2024); (Widyastomo et al., 2022) proves that professionalism has an influence on employee development programs. While in research (Ayu Lucy Larassaty et al., 2023) proves that professionalism has no influence on employee development programs.

Work Discipline

Work discipline is employee compliance with company rules in terms of regulations or completion of employee tasks (Yani et al., 2021). Discipline is a component of action that shows that employees comply with company rules regularly and consciously (Djuwantoro et al., 2024). Work discipline means fulfilling assigned duties and authorities and respecting applicable regulations (Wulandari et al., 2023). Indicator (Musrifa et al., 2024) that support this research, as follows:

1. Obedience to work rules: shows the willingness of employees to obey the rules and procedures determined by the company when employees perform work.

2. Attendance frequency: refers to how often employees arrive at work as scheduled,
3. Work Ethics: the attitude shown by employees in interacting and carrying out tasks, such as honesty and respect.

It is said that discipline is also used to train and educate employees to obey the rules and work regularly in the organization (Pps et al., 2020). Previous findings prove that work discipline can affect employee performance (Kholifah & Firdaus, 2023), in this study (Dwi pernanda, 2024); (Silalahi, 2019); (Mahdafiqia, 2024) found that work discipline does not have a positive influence on employee development programs.

Employee Development Program

Employee development programs are the process of preparing employees to take on different or better roles within the company. Improving the intellectual ability to perform a job optimally is usually associated with employee development (Sulistyowati et al., 2024). Development focuses more on the long term and helps prepare employees for organizational change and growth (Furqan & Siregar, 2022). The training program is a series of activities intended to develop employees' knowledge, insights, abilities, attitudes, and work performance. (V. F. Firdaus & Sidoarjo, 2019). Indicator Employee development program (Ardani & Firdaus, n.d.) supporting this research include:

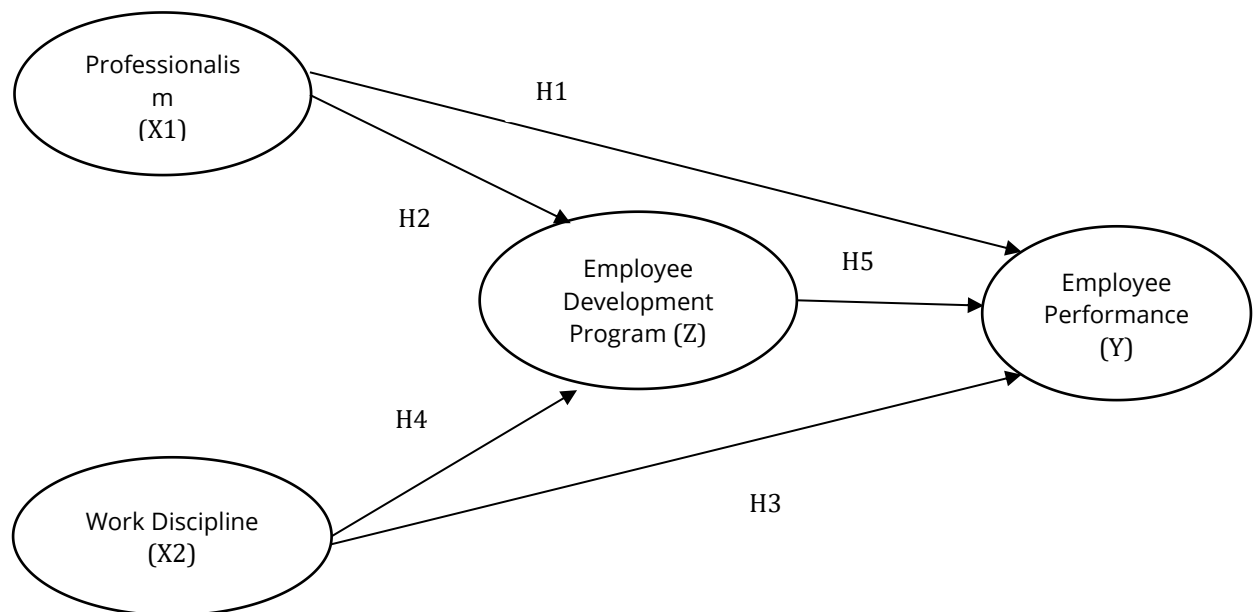
1. Basic training: is a program that provides employees with the basic knowledge and skills needed to do the job well from the start.
2. Skills training: refers to programs that aim to improve the specific skills that employees need in a particular field in order to make a good contribution to the workplace.
3. Comprehension training capability: ensuring that employees understand the company's vision, mission and values, as well as how the employee's role helps to achieve the company's overall objectives.

Employee development programs must be created in advance so that employee development can be carried out properly and regularly (Espegren, 2024). Previous findings (In et al., 1957); (Panjaitan, 2017) shows that the employee development program will affect employee performance, while in research (Mousa & Othman, 2020) shows that employee development programs have no effect on employee performance.

Employee Performance

Performance is the result of work in quality and quantity achieved by an employee after finishing theirs based on their responsibilities given (Asgaruddin, 2023). Employee performance is the result achieved by employees or teams of employees in line with the responsibilities and authority of each employee during a certain time, the company must assess the performance of its employees (Wartono, 2017). Performance is the most important part of any company or organization, because every company must produce an increase in all employee efforts (Sinaga et al., 2020). Performance is the company's ability to consistently meet business needs and improve the company's ability to achieve them (V. Firdaus et al., 2024). Employee performance indicators refer to (H. I. Sari, 2022) including:

1. Accuracy in completing work: It is expected that employees can complete tasks within the stipulated time.
2. Level of employee initiative: Initiative employees tend to be more proactive in looking for ways to improve work processes and assist with innovation and improvement.
3. Employees' ability to work together: In order to achieve organizational goals, effective teamwork is essential, and employees must be able to collaborate and communicate well.

Figure 1. Conceptual Framework

Hypothesis

H1: Professionalism has a positive and significant effect on employee performance at PT. X.

H2: Professionalism has a positive and significant effect on employee development programs at PT. X.

H3: Work discipline has a positive and significant effect on employee performance at PT. X.

H4: Work discipline has a positive and significant effect on employee development programs at PT. X.

H5: Employee development programs have a positive and significant effect on employee performance at PT. X

METHOD

Analysis Method

This research uses descriptive quantitative research by describing the numbers that have been obtained as a result of the research. PT. X is a company engaged in the nonwoven industry. The population used is all permanent employees at PT. X with a total of 350 employees. Data collection uses sampling techniques, namely purposive sampling to obtain conclusions that are more focused on the object of research. From the selected data collection technique, it uses a sample that is assumed to be 100 employees who have the following criteria: 1) Employees who have participated in the Academy X program, 2) Employees who have at least 1 year of work experience at PT. X, 3) Including permanent employees at PT. X.

This study uses a Likert scale questionnaire with a total of 26 statements consisting of 8 statement items on the professionalism variable, 6 statements on the work discipline variable, 6 statements on the employee development program variable, and 6 statement items on employee performance. This study applies one type of data, namely primary data. Primary data is obtained from filling out questionnaires by samples or respondents. The data obtained will then be processed using Smart Partial Least Square (SPLS) software version 3.0. The data analysis techniques used are *Outer Model test*, *cronbach's Alpha*, *Average Variance Extracted (AVE)*, *Composite Reliability*, *R Square*, *Estimate for Path Coefficient*.

Definition of Operationalism Professionalism

Professionalism is operationally defined as the behavior demonstrated by employees in carrying out their duties and responsibilities with integrity (Fachmi et al., 2021). Indicators of professionalism used based on (Atika & Mafra, 2020), namely:

1. Competence: The skills and abilities possessed by employees to perform duties and responsibilities related to the nonwoven industry.
2. Effectiveness: indicates an employee's ability to achieve production goals and work results.
3. Efficiency: employee behavior in utilizing resources (time, effort, and cost) to achieve the best results in the production process with the best effort.
4. Responsibility: demonstrates that employees are aware of and committed to fulfilling their obligations and are accountable to management and customers.

Work Discipline

Work discipline can be defined operationally as the willingness of employees to obey work rules and standard operating procedures of the company referring to the opinion put forward (Yani et al., 2021). Indicators (Musrifa et al., 2024) support this research, as follows:

1. Adherence to work regulations: shows that employees are willing to comply with standard operating procedures and work regulations in the company.
2. Frequency of attendance: refers to how often employees attend as scheduled and are late from the scheduled time.
3. Work ethics: the attitude shown by employees in interacting with coworkers and carrying out employee responsibilities in the workplace.

Employee Development Program

The employee development program is operationally defined as a structured and sustainable annual process to improve employee capabilities and performance according to the needs of each division through structured training, mentoring, and performance evaluation according to (Sulistiyowati et al., 2024). Indicators of employee development programs (Ardani & Firdaus, n.d.) support this research including:

1. Basic training: a program that provides the basic knowledge and skills required by the company's employees to do their jobs well.
2. Skills Training: a program that aims to improve the specific skills needed by employees in each division so that employees can make the best contribution in the workplace.
3. Comprehension training capabilities: programs that help employees understand the product quality and work targets that the company wants, as well as how the employee's role in achieving broad company goals.

Employee performance

Employee performance is operationally defined as the results of work achieved by employees or groups of employees in accordance with the targets set by the company that help the company achieve its strategic goals (Wartono, 2017). Employee performance indicators refer to (H. I. Sari, 2022) including:

1. Accuracy in completing work: the ability of employees to complete work on time and according to the Company's target.
2. Employee initiative level: employees with initiative tend to be more proactive in finding ways to improve production processes and support innovation and improvement in each division.
3. The ability of employees to work together: employees must be able to cooperate and communicate well with each other to achieve company goals.

RESULTS AND DISCUSSION

Respondent Description

In this study, the authors obtained a sample of PT X employees using a Google Form questionnaire delivered via the WhatsApp application. An overview of the characteristics of the 100 respondents will be presented in order to provide an overview of the respondents' personal circumstances.

Table 1. Respondent characteristics

Variable	Category	Frequency	Percentage (%)
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

Source: Processed Data 2025

By referring to the data in table 1, it can be concluded that the characteristics of the respondents consisted of 75% or 75 respondents and 25% or 25 respondents. In the age category, the most respondents were aged 21-30 years which reached 30% or 30 respondents, while there was one respondent each who was under 21 years old and over 50 years old. This proves that the majority of respondents are located in the productive age range. For length of work, the majority of respondents (41%) have worked for more than 16 years, while 1 respondent or 1% has worked for less than 2 years. In terms of education, 63% of respondents have an S1 education, while 37% have a SMA/SMK/MAN education. Regarding employment status, all respondents (100%) are permanent employees, which indicates that permanent employees dominate in the company.

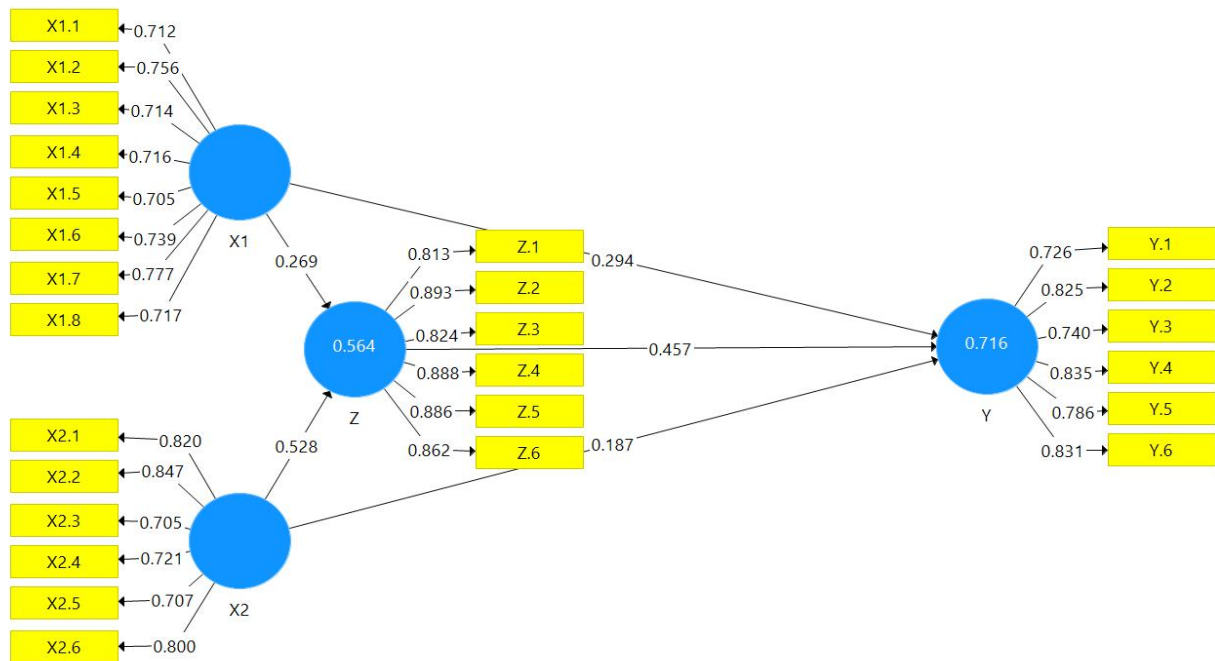
RESULTS

Hypothesis Testing and Analysis

In this study, data analysis was carried out by validity testing, reliability testing, and hypothesis testing. This measurement uses SmartPLS (Partial Least Square) with 100 respondents who are employees of PT X, to prove whether the research conducted is valid or not.

Measurement Model Analysis (Outer Model)

Figure 2. SmartPLS outer model diagram



Source: SmartPLS output (2025)

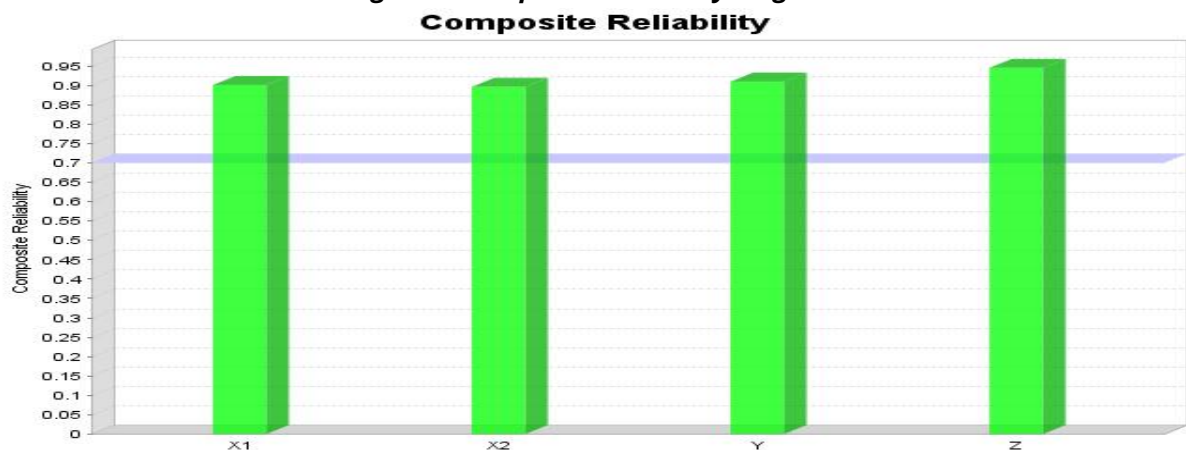
The measurement model test (outer model) aims to determine the interaction between latent variables and manifest variables. This test includes *discriminant validity*, *reliability convergent validity* and *convergent validity*.

Validity Test

The loading factor or outer model value can be applied to test convergent validity. The outer loading value of each indicator in the research variable proves that each indicator of the professionalism variable (X1), work discipline (X2), employee development program (Z) and employee performance (Y) has an average outer loading > 0.7. So it can be articulated that the indicators of each variable meet the criteria for convergent validity.

Reliability Test

Figure 3. Composite reliability diagram



Source: SmartPLS output (2025)

Composite Reliability is used as a tool to evaluate indicator reliability for each variable. In this study, the combined value of variable reliability is considered to meet the criteria if the value is > 0.7 . The following can be seen the composite reliability value in table 2:

Table 2. Composite reliability

Variable	Composite Reliability
Professionalism (X1)	0.901
Work Discipline (X2)	0.896
Employee performance (Y)	0.910
Employee Development Program (Z)	0.945

Source: SmartPLS output (2025)

From the test results in table 2, the composite reliability value of the professionalism variable is 0.901, the composite reliability value of work discipline is 0.896, the composite reliability value of employee performance is 0.910, and the composite reliability value of employee performance is 0.945, indicating that the value of all variables is > 0.7 , which means that all variables are declared reliable.

A model construct is considered to have a high level of reliability if the AVE is more than 0.5, which proves that the model structure has good reliability. If $AVE > 0.5$, the data is considered reliable. The AVE values for all variables are displayed as follows:

Table 3. Average variance extracted

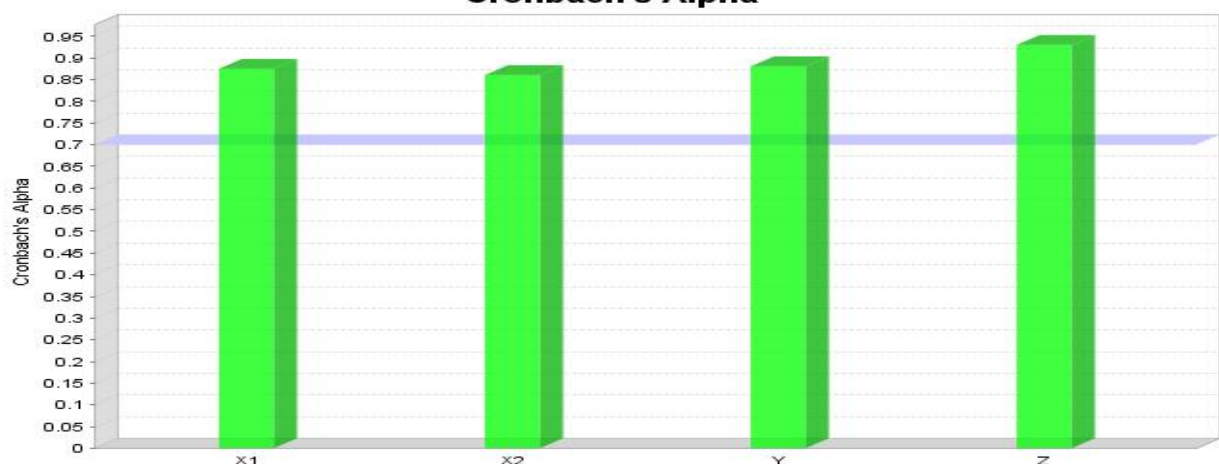
Variable	Average Variance Extracted (AVE)
Professionalism (X1)	0.533
Work Discipline (X2)	0.591
Employee performance (Y)	0.627
Employee Development Program (Z)	0.742

Source: SmartPLS output, 2025

Based on table 3, it proves that the AVE value for all variables exceeds 0.5. Thus, all variables can be considered reliable (reliable). This means that each variable has good discriminant validity (Ana Mariyatul Habibah & Dewi Andriani, 2022)

Cronbach's Alpha

Figure 4. Cronbach's alpha diagram



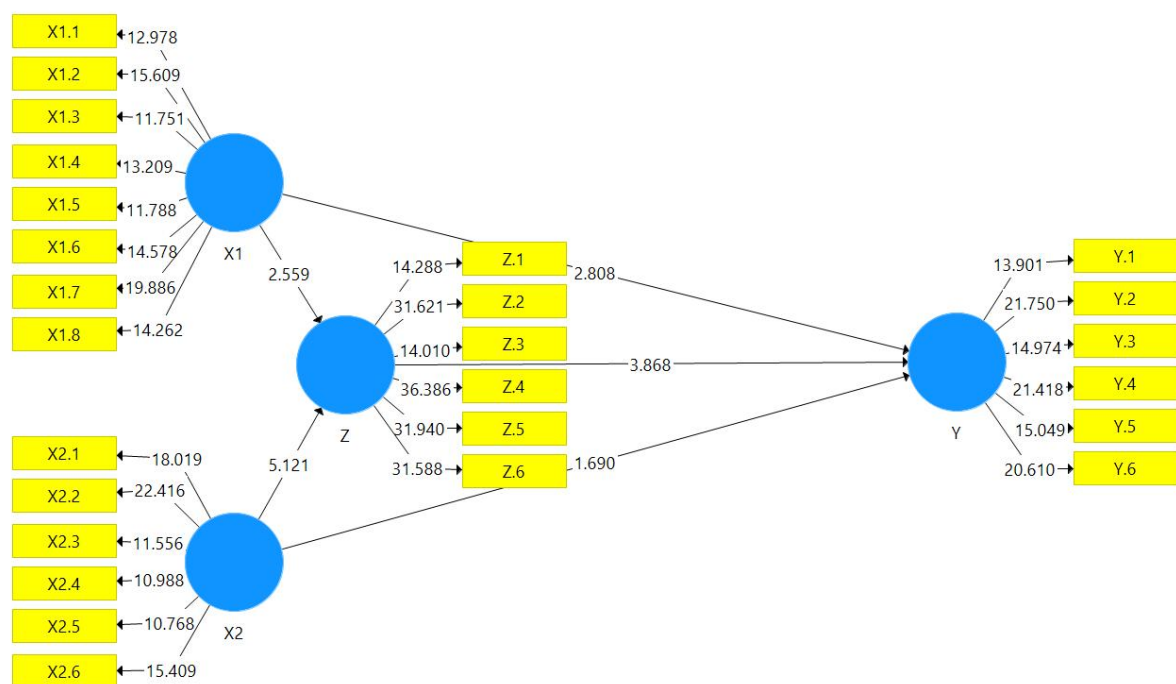
Source: SmartPLS output, 2025

shows good internal reliability > 0.70 , indicating sufficient internal consistency in the measurement of the constructs and providing confidence that the data collected is reliable

Structural Model Analysis (Inner Model)

Structural model or inner model testing is carried out by reviewing the influence or relationship between constructs, significant values and R-Square (R^2) of the research model, measurement analysis is carried out using SmartPLS 4.0 showing the following picture:

Figure 5. SmartPLS Inner Loading Diagram



Source: SmartPLS output, 2025

In this process, the aim is to explain how strong the influence or relationship of the independent latent variable is on the dependent latent variable through the intervening variable using the measurement standard of 0.75 as strong, 0.50 as moderate and 0.25 as weak. The table below is the result of the R-Square estimate using SmartPLS:

Table 4. R-Square Value

Variable	R Square
Employee performance (Y)	0.716
Employee Development Program (Z)	0.564

Source: SmartPLS output, 2025

Table 4 proves that the employee performance variable (Y) has an R-Square value of 0.716 or 70%. This value proves that the structural model in this study is categorized as strong because it has an R-Square value > 0.67 . Thus, it can be concluded that the variables of Professionalism (X1) and Work Discipline (X2) can measure and have a good relationship with the Employee Performance variable with a good R-Square value of 70%. While from table 4 the employee development program variable (Z) has an R-Square value of 0.564 or 60%. This value proves that the structural model in

this study is categorized as moderate because it has an R-Square value of > 0.33 . From this, it can be concluded that the variables of Professionalism (X1) and Work Discipline (X2) can measure and have a moderate relationship with the Employee Development Program variable with a moderate R-Square value of 60%.

Hypothesis Test

The results of data analysis can be used to answer the research hypothesis. The coefficient obtained is used to test this hypothesis. If the coefficient shows a positive value, then the hypothesis is considered to have a positive relationship (Friska Helviana V, Dewi Andriani, 2024). This research can be said to be significantly accepted if the P-Values value < 0.05 and the t-statistic value > 1.96 . The following are the results of hypothesis testing:

Table 5. Bootstrapping

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

Source: SmartPLS output (2025)

Based on table 5, it can be explained that:

1. By referring to the SmartPLS measurement results of the Professionalism variable, it proves that the value of this variable is $t_{count} > t_{table}$ with a value of $2.639 > 1.96$, while the p-value measurement is $0.009 < 0.05$. It can be concluded that from the measurement results it can be explained that Professionalism has a significant effect on the performance of 100 employees who work at PT X.
2. By referring to the SmartPLS measurement results of the Professionalism variable, it proves that the value of this variable is $t_{count} > t_{table}$ with a value of $2.344 > 1.96$, while the p-value measurement is $0.019 < 0.05$. It can be concluded that from the results of these measurements it can be explained that Professionalism has a significant effect on the Development Program of 100 employees who work at PT. X.
3. By referring to the SmartPLS measurement results of the Work Discipline variable, it proves that the value of this variable is $t_{count} < t_{table}$ with a value of $1.784 < 1.96$, while the p-value

measurement is $0.075 > 0.05$. It can be concluded that from the results of these measurements it is explained that Work Discipline does not have a significant influence on the performance of 100 employees who work at PT X.

4. By referring to the SmartPLS measurement results of the Work Discipline variable, it proves that the value of this variable is $t_{count} > t_{table}$ with a value of $4.764 > 1.96$, while the p-value measurement is $0.000 < 0.05$. It can be concluded that from the results of these measurements it can be explained that Work Discipline has a significant effect on the Development Program of 100 employees who work at PT X.
5. By referring to the SmartPLS measurement results of the Employee Development Program variable, it proves that the value of the variable is $t_{count} > t_{table}$ with a value of $3.890 > 1.96$, while the p-value measurement is $0.000 < 0.05$. It can be concluded that from the results of these measurements it can be explained that the Employee Development Program has a significant effect on the performance of 100 employees who work at PT X.

DISCUSSION

Effect of Professionalism on Employee Performance

With reference to the research results, it is confirmed that professionalism has a positive and significant effect on employee performance at PT X. Which means, the higher the level of professionalism that employees master in carrying out their duties, the better the resulting performance. This proves that the better the behavior shown by employees in completing tasks and responsibilities with integrity can optimize employee performance. The positive correlation between professionalism and employee performance aligns with the theoretical framework that suggests that higher professionalism leads to increased accountability and commitment among employees. This finding supports previous studies (Ummah, 2019) and (Fachmi et al., 2021). In contrast, studies (Gerhana et al., 2019) suggest that other factors may equally influence performance, which highlights the need for a holistic approach to employee development.

Professionalism is built by several indicators, including competence, effectiveness, efficiency, and responsibility. The largest contribution is in the responsibility indicator. This proves that employees are aware and committed to fulfilling obligations and being accountable for work to management and customers. Supported by the majority of respondents agreeing that employees must understand their role in achieving company goals. High professionalism illustrates the level of responsibility of employees towards several tasks that are carried out, which increases morale and helps achieve company goals, this directly contributes to increasing performance in the company (Abbas, 2020). The influence of professionalism on employee performance at PT X occurs due to the skills, knowledge, and strong sense of responsibility of employees, which makes employees better able to carry out their responsibilities and duties properly. This is shown by the majority of employees who have worked for >16 years, these employees better understand the standard tasks that must be fulfilled and desired by the company.

Effect of Professionalism on Employee Development Program

The results of this study prove that the level of professionalism has a positive and significant impact on employee development programs at PT X. This means that the higher the level of professionalism possessed by employees in carrying out their duties, the more effective the employee development program implemented. This shows that the better the behavior shown by employees in carrying out responsibilities and duties with full integrity can be fulfilled by the employee development program. This is consistent with findings from (Wulan Ndari et al., 2024) (Widyastomo et al., 2022) (Ayu Lucy Larassaty et al., 2023) and suggests that training policies at PT X should emphasize cultivating professional attitudes to enhance participation in development programs.

Professionalism is built by several indicators, including competence, effectiveness, efficiency, and responsibility. The largest contribution is in the responsibility indicator. This proves that employees are aware and committed to fulfilling obligations and being accountable for work to management and customers. Supported by the majority of respondents agreeing that employees must understand their role in achieving company goals. The employee development program produces professional employees as indicated by an improved attitude in completing tasks, so that employees become more effective efficient, and responsible in carrying out their duties(Kania, 2024). The influence of professionalism on employee development programs at PT X can be seen from the skills, knowledge, and sense of responsibility mastered by employees, which allows employees to function more effectively in each program run. This is also reflected in the majority of permanent employees who feel a higher level of security and commitment when participating in the programs.

Effect of Work Discipline on Employee Performance

The results of this study prove that work discipline does not have a significant positive effect on employee performance at PT. X. which means that the lower the level of work discipline causes a decrease in employee performance. This proves that employees' willingness to obey work rules and company standard operating procedures has no effect on employee performance. This research is also supported by previous research(Da Silva et al., 2022)(Kitta et al., 2023)(Stubbendorff et al., 2022) and This contrasts with (Kholifah & Firdaus, 2023) who found a positive relationship. The implications for PT X's training policy may include the need for stricter enforcement of work discipline standards and enhanced communication regarding the importance of adherence.

Work discipline is built by several indicators, namely adherence to work rules, frequency of attendance, and work ethics. The indicator that contributes the most is adherence to work rules even though it has no effect on employee performance. This shows that employees are not fully willing to comply with standard operating procedures and work regulations in the company. The majority of respondents agreed that employees should comply with work rules for safety and efficiency even though no significant performance improvements could be measured. Employees are often absent or alpha for no reason, which causes many of them to be lazy to work and negatively impacts overall performance(Lestari & Afifah, 2020). The impact of work discipline on employee performance at PT X does not show an influence on employee performance, there are still employees who are late for attendance, ignorant of the rules set by the company, do not carry out their duties in accordance with standard operating procedures which cause decreased employee performance. This is indicated by the majority of respondents who have worked for > 16 years, employees feel they have higher experience, so they tend to underestimate company regulations compared to employees who have only worked for about 2 years.

Effect of Work Discipline on Employee Development Program

The results of this study prove that work discipline has a positive and significant influence on employee development programs at PT X. This means that the higher the level of work discipline implemented by employees, the more effective the development program will be. This means that the higher the level of work discipline implemented by employees, the more effective the development program will be. This shows the willingness of employees to obey work rules and standard operating procedures of the company. his aligns with findings from(Djuwantoro et al., 2024)(Wulandari et al., 2023)(Musrifa et al., 2024)(Pps et al., 2020) and suggests that PT X should implement training modules that reinforce the value of discipline in the workplace.

Work discipline includes several indicators, such as adherence to work rules, frequency of attendance, and work ethics. Among these indicators, adherence to work rules contributes the most to the success of employee development programs. This shows that employees are willing to comply with standard operating procedures and work regulations in the company. The majority of respondents agreed that employees must comply with work regulations for safety and efficiency.

Employee development programs can change the behavior and attitudes of employees to improve their work (Mahdafiqia, 2024). The influence of work discipline on employee development programs at PT X is seen from the regularity and compliance of employees with regulations, because disciplined employees are more likely to commit and invest in employee self-development, which will further improve employee performance and contribution to the company. This is also reflected in the majority of respondents who have the last education S1, employees with higher educational backgrounds more easily learn to appreciate discipline as a foundation for improving skills and performance.

Effect of Employee Development Program on Employee Performance

The results showed that the employee development program has a positive and significant effect on employee performance at PT X. This means that the more effective the development program implemented, the better the performance produced by employees. This means that the more effective the development program implemented, the better the performance produced by employees. This shows that there is a structured and sustainable annual process to improve employee capabilities and performance according to the needs of each division through structured training, mentoring, and performance evaluation. This is supported by (Sulistyowati et al., 2024) (Ardani & Firdaus, n.d.) (Mousa & Othman, 2020) who argue that targeted training enhances employee capabilities. PT X should leverage this insight to refine its training curriculum to meet specific employee needs.

Employee development programs include several indicators, such as basic training, skills training, and comprehension training capabilities. Among these indicators, skills training is proven to contribute the most to employee performance progress. This proves that there is a program to improve the specific skills needed by employees in each division so that employees can make the best contribution in the workplace. The majority of respondents agreed that skills training can improve employees' specific skills in each division. Employees who take part in available training are likely to have a significant impact on the results obtained by the company, so that the company has quality employees (Setiawan et al., 2021). The effect of employee development programs on employee performance at PT X is evident from the increased skills and knowledge gained through training. Employees feel more competent and confident in carrying out some of the employee's daily tasks so that there is a significant increase in work output, as well as the ability of employees to complete tasks more efficiently and effectively. This is shown from the majority of respondents who have the last education S1, employees with higher education often appreciate the opportunity to improve their skills with employee development programs provided by the company.

The findings suggest that PT X should prioritize professionalism and discipline in its training policies to enhance employee performance. Tailored programs that focus on these aspects could lead to better outcomes in productivity and job satisfaction.

CONCLUSIONS

Employee performance at PT X is influenced by work professionalism, because employees who have high professionalism will have a high sense of responsibility to carry out the duties that have been assigned. However, work discipline does not affect employee performance, because there are still many employees who do not obey the rules, thus hindering the improvement of employee performance. Employee development programs affect employee performance, because the training programs held teach employees to be more professional towards the tasks assigned and employees are more disciplined with the rules set by the Company. The author realizes that this research has limitations because it only involves permanent employees, so the results may not reflect the views or conditions of all employees in the company. Therefore, this research should be considered as a first

step and further requires further development to cover a broader spectrum of employees using longitudinal research.

REFERENCES

- Abbas, J. (2020). Impact of total quality management on corporate green performance through the mediating role of corporate social responsibility. *Journal of Cleaner Production*, 242, 118458. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2019.118458>
- Aisyah, M. F., Utami, W., Sunardi, S., & Sudarsih, S. (2017). Kualitas Sumber Daya Manusia, Profesionalisme Kerja, Dan Komitmen Sebagai Faktor Pendukung Peningkatan Kinerja Karyawan PDAM Kabupaten Jember. *E-Journal Ekonomi Bisnis Dan Akuntansi*, 4(1), 131. <https://doi.org/10.19184/ejeba.v4i1.4753>
- Ana Mariyatul Habibah & Dewi Andriani. (2022). *Kinerja Karyawan UD . Ratu Kencana Pangan*. 1(9), 3100–3111. <https://doi.org/10.30736/v2i2.100>
- Andriani, D., & Redita Ramadhani, R. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja Dan Insentif Terhadap Disiplin Kerja Pada Koperasi Serba Usaha Tunas Setia Baru Kabupaten Pasuruan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Kewirausahaan*, 2(1), 1–11. <https://doi.org/10.55606/jimak.v2i1.596>
- Ardani, A., & Firdaus, V. (n.d.). *Training, Skills, Experience and Implications for Employee Performance Q5 Steak and Bowl in East Java*. 1–14. <https://orcid.org/0000-0002-7290-950X>
- Asgaruddin, A. (2023). Work Professionalism Through Work Discipline on Employee Performance (a Literature Study Human Resource Management). *Dinasti International Journal of Management Science*, 4(6), 1104–1114. <https://doi.org/10.31933/dijms.v4i6.1943>
- Atika, K., & Mafra, N. U. (2020). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Profesionalisme Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PIN (Persero) Pelaksana Pembangkit Bukit Asam Tanjung Enim. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 17(4), 355. <https://doi.org/10.31851/jmwe.v17i4.5098>
- Ayu Lucy Larassaty, Nur Layli Fatikhathun Nisa, & Sherly Amalia Fernanda. (2023). Dampak Program Pengembangan Diri Pada Pertumbuhan Pribadi Dan Pertumbuhan Profesional Pada Pt Ati Trasindo. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 3(3), 323–328. <https://doi.org/10.55606/jaemb.v3i3.1900>
- Candra, A., Sudiro, A., & Susilowati, C. (2023). The relationship between work professionalism and job satisfaction toward employee performance in mediating of organizational climate. *International Journal of Research in Business and Social Science* (2147- 4478), 12(2), 177–186. <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v12i2.2380>
- Da Silva, L. B. P., Soltovski, R., Pontes, J., Treinta, F. T., Leitão, P., Mosconi, E., de Resende, L. M. M., & Yoshino, R. T. (2022). Human resources management 4.0: Literature review and trends. *Computers and Industrial Engineering*, 168(March). <https://doi.org/10.1016/j.cie.2022.108111>
- Djuwantoro, V. S., Firdaus, V., Ekonomi, F., Sidoarjo, U. M., & Timur, J. (2024). Employee Engagement , Discipline , And Reward On Employee Performance At Pt Citra Margatama Surabaya . 11(1), 43–55. <https://doi.org/10.35794/emba.v9i3.34527>
- Dwi pernanda, S. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada UPT SMP 1 Basa IV Balai. *Journal of Science Education and Management Business*, 2(3), 240–252. <https://doi.org/10.62357/joseamb.v2i3.260>
- Eryana, E., & Indah, A. (2020). Pengaruh Rekrutmen Dan Pengembangan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Di Radio Republik Indonesia (RRI) Bengkalis. *IQTISHADUNA: Jurnal Ilmiah Ekonomi Kita*, 9(1), 15–24. <https://doi.org/10.46367/iqtishaduna.v9i1.207>
- Espegren, Y. (2024). Reasons for HR analytics adoption in public sector organisations: evidence from Swedish public administrations. *Personnel Review*. <https://doi.org/10.1108/PR-03-2024-0219>
- Fachmi, M., Sultan, Z., & Ngandoh, A. M. (2021). the Role of Work Motivation in Mediating Effect of

- Professionalism on Employee Performance. *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 15(1), 39–50. <https://doi.org/10.30650/jem.v15i1.2149>
- Firdaus, V. F., & Sidoarjo, U. M. (2019). *Pengaruh Pelatihan dan Pendidikan Kewirausahaan 2018*. March. https://www.researchgate.net/profile/Vera-Firdaus/publication/330105224_Jurnal_Fenomena_2018/links/5c836ecd458515831f92f1e7/Jurnal-Fenomena-2018.pdf
- Firdaus, V., Irwanto, M., Iffa, E., Dewi, L. I., Iman, M. F., & Rochan, O. S. (2024). Dinamika Diversitas Dan Inklusi Dalam Membangun Kinerja Umkm Go Internasional Dengan Strategy Agility Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Pelaku Umkm Kawasan Wisata Jawa Timur). *Stratēgo: Jurnal Manajemen Modern*, 6(3), 415–427. <https://journalpedia.com/1/index.php/jmm/article/view/2131>
- Friska Helviana V, Dewi Andriani, V. F. (2024). Pengaruh Komunikasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus: pada Beberapa Minimarket Indomaret di Wilayah Kabupaten Sidoarjo). *Sports Culture*, 15(1), 72–86. <https://doi.org/10.25130/sc.24.1.6>
- Furqan, S., & Siregar, O. M. (2022). Analisis Perekrutan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada Industri Kreatif Agensi Periklanan. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 2(6), 217–224. <https://doi.org/10.55047/transekonomika.v2i6.286>
- Gerhana, W., Rehti, R., & Wasis, W. (2019). 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). *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen Dan Kewirausahaan*, 3(1), 49–57. <https://doi.org/10.35130/jrimk.v3i1.50>
- Hadi Panjaitan. (2022). The Effect of Human Resources Quality and Work Professionalism on Employee Performance at UD. Nacen Rupert Serdang Bedagai. *International Journal of Economics (IJEC)*, 1(1), 275–281. <https://doi.org/10.55299/ijec.v1i1.173>
- In, P., Berlian, P. T., & Pasifik, K. (1957). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Berlian Kharisma Pasifik Manado. *Australian Surveyor*, 16(7), 429–447. <https://doi.org/10.1080/00050326.1957.10437402>
- Jufrizen, J. (2021). The Influence of Work Facilities and Work Discipline on Employee Performance Through Work Motivation. *Sains Manajemen*, 7(1), 35–54. <https://doi.org/10.30656/sm.v7i1.2277>
- Kania, D. (2024). Green human resource management and green behavior: Mediating work engagement. *International Journal of Applied Finance and Business Studies*, 12(1), 19–27. <https://doi.org/10.35335/ijafibs.v12i1.275>
- Kholifah, D., & Firdaus, V. (2023). Pengaruh Stres Kerja, Kedisiplinan dan Reward Terhadap Kinerja Pegawai (PERUMDAM Mojopahit Mojokerto). *Innovative Technologica: Methodical Research Journal*, 3(1), 1–9. <https://doi.org/10.47134/innovative.v3i1.11>
- Kitta, S., Nurhaeda, N., & Idris, M. (2023). Pengaruh Kompetensi, Pengalaman Kerja, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jesya*, 6(1), 297–309. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.933>
- Lestari, S., & Afifah, D. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT Ardena Artha Mulia Bagian Produksi). *KINERJA Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 3(1), 93–110. <https://uia.e-journal.id/Kinerja/article/view/1279/737>
- Mahdafiqia, A. Z. (2024). *Pengaruh Pengembangan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas* 2(2). <https://repository.unja.ac.id/>
- Mousa, S. K., & Othman, M. (2020). The impact of green human resource management practices on sustainable performance in healthcare organisations: A conceptual framework. *Journal of Cleaner Production*, 243. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2019.118595>
- Musrifa, N., Firdaus, V., Ubaidillah, H., Bisnis, F., Sosial, I., & Sidoarjo, U. M. (2024). Communication , Work Environment , Discipline and Performance in Employees of PT . Food Lestari (Finna Food) Sidoarjo. 11(1), 7–14. <http://dx.doi.org/10.33087/ekonomis.v9i1.2040>
- Niati, A., Soelistiyono, A., & Ariefiantoro, T. (2019). Pengembangan Kemampuan Sumber Daya Manusia melalui Pelatihan Komputer Microsoft Office Excel untuk Meningkatkan Kinerja

- Perangkat Desa Mranggen. *E-Dimas: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 10(1), 105. <https://doi.org/10.26877/e-dimas.v10i1.3557>
- Oktavia, C. F., & Firdaus, V. (2023). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Faris Collection Tulangan Sidoarjo. *Innovative Technologica: Methodical Research Journal*, 3(1), 1–11. <https://doi.org/https://doi.org/10.47134/innovative.v3i1.15>
- Pamulang, W. U. (2019). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 2(3), 351–360. <https://doi.org/10.5281/zenodo.3269399>
- Panjaitan, M. (2017). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pt. Indojava Agrinusa. *Jurnal Ilmiah METHONOMI*, 3(2), 7–15. <http://methonomi.net/index.php/jimetho/article/view/50>
- Pps, J., Ilah, M. A., Prasetyo, I., & Indrawati, M. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Melalui Disiplin Kerja Karyawan Di Pt. Panasonic Gobel Eco Solutions Manufacturing Indonesia Pasuruan Ôçô Jawa Timur. *Jurnal Manajerial Bisnis*, 3(3), 184–200. <https://doi.org/10.37504/jmb.v3i3.255>
- Raymond, R. (2018). Peningkatan Kinerja Pemasaran Melalui Pelatihan Perencanaan Bagi Kelompok Usaha Kerajinan Taufan Handrycraft Di Kota Batam. *J-ABDIPAMAS (Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat)*, 2(1), 105. <https://doi.org/10.30734/j-abdipamas.v2i1.151>
- Rehman, A., & Solikhah, M. (2024). The Effect Of Individual Competence, Compensation And Organizational Climate On Employee Performance With Job Satisfaction As An Intervening Variable. *Journal Research of Social Science, Economics, and Management*, 3(8), 1645. <https://doi.org/10.59141/jrssem.v3i8.633>
- Report, S., & Report, A. (2023). *Meningkatkan Produktivitas untuk Pertumbuhan Berkelanjutan Disclaimer ans Scope of Responsibilities*. <https://spunindo.com/laporan-keberlanjutan/?lang=id>
- Saputra, H. R. M. I. (2019). Pengaruh Profesionalisme dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Batang Cenaku Kabupaten Indragiri Hulu. *Ekonomi Dan Bisnis*, 10(3), 376–380. <https://ekobis.stieriau-akbar.ac.id/index.php/Ekobis/article/view/228>
- Sari, A. N., Febriansyah, Y., Oktaviannur, M., & Farida, I. (2024). *Journal of Administration , Policy and Service Integration (JAPSI) The Influence of Education and Training , Discipline , Experience on Employee Performance at the Staffing and Human Resource Development Agency of Pesawaran District*. 1(2), 1–15. <https://journal.ubl.ac.id/index.php/japsi/issue/current>
- Sari, H. I. (2022). Peningkatan Kinerja Karyawan Dengan Pelatihan Melalui Kompetensi. *Cakrawala Ekonomi Dan Keuangan*, 29(1), 15–22. <https://doi.org/10.56070/cakrawala.v29i1.20>
- Setiawan, I., Ekhsan, M., & Parashakti, R. dhyana. (2021). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Yang Di Mediasi Kepuasan Kerja. *Jurnal Perspektif Manajerial Dan Kewirausahaan (JPMK)*, 1(2), 186–195. <https://doi.org/10.59832/jpmk.v1i2.32>
- Silalahi, E. E. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Pengembangan Karier sebagai Variabel Intervening pada PT. Solusindo Mitra Sejahtera di Jakarta. *Media Manajemen Jasa*, 7(1), 61–74. <https://doi.org/10.52447/mmj.v7i1.2450>
- Sinaga, A., Alam, A. P., Daud, A., Br. Barus, R. A., & Amri, S. (2020). Analisis Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Pelatihan dan Pengembangan pada Bank Muamalat Cabang Medan Balai Kota. *El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam*, 3(2), 233–251. <https://doi.org/10.47467/elmal.v3i2.571>
- Stubbendorff, A., Sonestedt, E., Ramne, S., Drake, I., Hallström, E., & Ericson, U. (2022). Development of an EAT-Lancet index and its relation to mortality in a Swedish population. *American Journal of Clinical Nutrition*, 115(3), 705–716. <https://doi.org/10.1093/ajcn/nqab369>
- Sulistyowati, M. A., Andriani, D., Firdaus, V., Manajemen, P. S., Bisnis, F., Dan, H., Sosial, I., & Sidoarjo, M. (2024). *Improving The Peformance Of Outsourced Employees*. 7, 5724–5739. <https://doi.org/10.1111/ijmr.12075>
- Tanjung, A. A., & Rasyid, M. A. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja

- Karyawan Efarina Tv. *Jurnal Manajemen Ekonomi Dan Bisnis*, 2(1), 49–59. <https://doi.org/10.61715/jmneb.v2i1.78>
- Ummah, M. S. (2019). The Influence Of Professionalism, Discipline And Reliability On Improving Employee Performance. *Sustainability (Switzerland)*, 11(1), 1–14. <https://doi.org/10.29040/ijebar.v8i2.13378>
- Wartono, T. (2017). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan majalah moothee and baby). *KREATIF: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen*, 4(2), 41–55. <https://core.ac.uk/download/pdf/337609617.pdf>
- Waterkamp, C. I. A., Tawas, H., & Mintardjo, C. (2017). Pengaruh Profesionalisme, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(3), 2808–2818. <https://doi.org/10.35794/emba.v5i3.17159>
- Widyastomo, H., Fauzi, A., Kusuma Wibowo, H., Tamba, R., Swasti, U., & Rahmat, A. (2022). Adaptabilitas Karir, Motivasi Dan Pelatihan Serta Profesionalisme Sebagai Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Pengembangan Karir Karyawan Di Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Syntax Transformation*, 3(05), 796–801. <https://doi.org/10.46799/jst.v3i5.563>
- Wulan Ndari, N., Illa Azzahra, N., Rafifatur Rozany, N., Trihantoyo, S., & Nuphanudin, N. (2024). Evaluasi Pengembangan Karir dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di SDN Pakis 1/368. *Jurnal Penelitian Ilmu Pendidikan Indonesia*, 3(2), 247–255. <https://doi.org/10.31004/jpion.v3i2.266>
- Wulandari, T. D., Kusuma, A. K., & Firdaus, V. (2023). Peranan Kompetensi, Disiplin Kerja, Dan Work Environment Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BNI di Sidoarjo. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 4(6), 7897–7908. <http://dx.doi.org/10.33087/ekonomis.v8i2.1771>
- Yani, M., Entang, M., & Tukiran, M. (2021). The Relationship between Work Motivation, Work Discipline and Employee Performance at the Regional Secretariat of Bogor City. *International Journal of Social and Management Studies (IJOSMAS)*, 2(2), 1–16. <https://doi.org/10.5555/ijosmas.v2i2.14>