



Diversity UIKA Bogor  
E-ISSN: 2776-9798

*Diversity*  
JURNAL ILMIAH PASCASARJANA

<http://ejournal.uika-bogor.ac.id/index.php/diversity>

---

## **Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja PT ASE Electronic Malaysia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan**

*Miftahul Jana<sup>a</sup>, Amir Tengku Ramly<sup>b\*</sup>*

<sup>a</sup>Universitas Terbuka, Indonesia

<sup>b</sup>Universitas Ibn Khaldun, Indonesia

\* Corresponding author e-mail: [amir.tengkuramly@uika-bogor.ac.id](mailto:amir.tengkuramly@uika-bogor.ac.id)

DOI : [10.32832/djip-uika.v5i1.19277](https://doi.org/10.32832/djip-uika.v5i1.19277)

---

### **ABSTRAK**

Pada era persaingan global yang menjelajahi semua bidang yang menimbulkan daya saing semakin pesat. Dalam menunjang perihal tersebut para pelaku usaha berusaha untuk saling berlomba dalam menjalankan bisnisnya maka perlu memaksimalkan segala peran yang berhubungan dengan keuntungan perusahaan. Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan disiplin kerja PT ASE Malaysia dalam meningkatkan kinerja karyawan. metode yang digunakan merupakan metode kuantitatif. Hasil yang diperoleh menunjukkan masing-masing variabel secara positif serta signifikan mempengaruhi kinerja karyawan serta hal ini serupa dengan uji yang dilakukan secara bersama.

**Kata kunci:** *pelatihan, disiplin kerja, kinerja karyawan*

### **The Effect of Training and Work Discipline of PT ASE Electronic Malaysia in Improving Employee Performance**

#### **ABSTRACT**

*In the era of global competition that explores all fields that cause competitiveness increases rapidly. In supporting this matter, business actors try to compete with each other in running their business, it is necessary to maximize all roles related to company profits. The purpose of this study was to determine the effect of PT ASE Malaysia's training and work discipline in improving employee performance. the method used is a quantitative method. The results obtained show that each variable positively and significantly influences employee performance and this is similar to the tests carried out together.*

**Keywords:** *training, work discipline, employee performance*

---

[Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License.](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)

## **PENDAHULUAN**

Pada era persaingan global yang menjelajahi semua bidang yang menimbulkan daya saing semakin pesat. Dalam menunjang perihal tersebut para pelaku usaha berusaha untuk saling berlomba dalam menjalankan bisnisnya. Perusahaan yang juga merupakan pelaku usaha juga ikut andil dalam hal tersebut, salah satu pertimbangannya modal yang bagus dalam menjalankan bisnisnya adalah salah satu penentu dalam pencapaian tujuan. Salah satu modal yang diperhatikan tidak hanya berfokus dalam segi finansial melainkan adanya kualitas sumber daya manusia yang memadai sehingga tetap menciptakan eksistensi perusahaan dalam persaingan bisnis (Muhammad, 2021). Modal dari adanya SDM yang bagus ini juga sebagai asset bagi perusahaan dalam memajukan serta mendukung daya saing perusahaan.

Dalam mendukung asset yang bagus dalam lingkungan kerja ada beberapa hal yang perlu diterapkan dalam diri seorang karyawan sebagai sumber daya manusia yang menciptakan maksimalitas dalam usaha yang dijalankan yang perannya memberikan dampak pada kinerja dari sebuah perusahaan. Dalam menciptakan kinerja yang bagus dalam lingkungan kerja dapat dilihat dari perilaku para sumber daya manusianya khususnya dalam melaksanakan kepatuhan atas peraturan yang diterapkan dalam perusahaan. Rasa sadar yang dimiliki karyawan dalam melaksanakan aturan atau tata tertib baik yang bersangkutan dengan keperluan pribadi dan organisasi adalah bentuk dari adanya rasa disiplin kerja dimana ditunjukkan dalam kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan (Siswanto & Kempa, 2021).

Perusahaan yang memiliki kepatuhan yang baik atas pelaksanaan peraturan secara langsung akan mendukung kinerja perusahaan yang dapat memenuhi target dari perusahaan. Dalam mendukung hal tersebut ada hal lain yang perlu diperhatikan oleh perusahaan yaitu mengupayakan kualitas karyawannya dimana penting dalam pengikutsertaan secara berkala dalam kegiatan pelatihan. Dalam pelatihan yang diberikan ini dapat dinilai dari skala sempit dan juga luas dimana secara sempit hanya berpusat dari segi pengetahuan karyawan dan dalam skala luas dalam bentuk keterampilan yang dimiliki oleh karyawan yang semakin meningkat setelah kegiatan pelatihan (Elizar & Tanjung, 2018). Serta adanya pelatihan ini juga salah satu bentuk strategi kemajuan organisasi perusahaan di masa mendatang (Ramly, 2021).

Perusahaan yang dijadikan objek oleh peneliti adalah pada perusahaan PT ASE Electronic Malaysia. Perusahaan tersebut bergerak di bidang manufaktur semikonduktor pada perakitan serta pengujian. Perusahaan ini telah mulai beroperasi tahun 1991 hingga sekarang dan termasuk ke dalam layanan terbesar di dunia, peran kerjanya didukung dengan teknologi unggul, inovasi terobosan, dan program pengembangan lanjutan. Sekitar tahun 2012 PT ASE Electronic Malaysia mampu

mendapatkan penjualan sebesar US\$4,4 miliar dan mempekerjakan lebih dari 50.000 orang.

Beberapa layanan yang ditawarkan oleh PT ASE Electronic Malaysia adalah pengemasan semikonduktor; desain dan pembuatan bahan interkoneksi, pengujian rekayasa ujung depan, pemeriksaan wafer, layanan pengujian akhir, dan pengiriman langsung unit semikonduktor ke pengguna akhir yang ditentukan oleh pelanggan kami yang berharga. Serta layanan lainnya juga merebak pada objek layanan pengujian ke unit paket yang belum teruji yang dikirim dari situs lain. Dari segi bidang pengembangan yang dilakukan oleh PT ASE Electronic Malaysia dengan kualitas yang bagus pasti sangat penting adanya sumber daya manusia atau karyawan yang memiliki kualitas yang baik seiring dengan kuantitas pekerja yang cukup banyak.

Rasa disiplin dari perusahaan ini adalah poin penting untuk ketercapaian target dimana produk yang berkualitas disediakan dapat tercapai dengan tujuan awal waktu yang telah ditetapkan. Maka sangat penting adanya disiplin kerja demi memenuhi ketepatan waktu dan juga memenuhi aturan yang berlaku di perusahaan yang notabene bekerja di bawah mesin yang dioperasikan harus dengan teliti serta juga keterampilan serta pengetahuan yang menunjangnya sehingga urgensi pelatihan bagi karyawan adalah hal penting demi kelangsungan PT ASE Electronic Malaysia di masa mendatang.

Berdasarkan pemaparan di atas, maka dapat diambil beberapa permasalahan yang ada pada urgensi disiplin dalam diri karyawan serta kegiatan yang pelatihan yang diadakan oleh perusahaan demi kemajuan perusahaan di masa akan datang. Oleh karena itu, sebagai peneliti berharap maksimalisasi dari objek kegiatan penelitian ini pada variabel disiplin dan pelatihan mampu meningkatkan kinerja dari karyawan.

## **METODE PENELITIAN**

Metode penyusunan karya ilmiah ini, peneliti menggunakan metode penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif dimana dalam penelitian ini data yang dihasilkan berupa angka yang akan dianalisis untuk mendapatkan hasil dari penelitian. Data dari penelitian ini dihasilkan dari data primer atas penyebaran kuesioner yang disebarluaskan kepada responden. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi dari penelitian adalah seluruh karyawan dari PT ASE Electronic Malaysia pada divisi produksi yang secara langsung menjalankan aktivitas kerja dengan menggunakan teknologi. Serta penentuan jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan rumus slovin. Serta dari hasil penelitian akan dianalisis menggunakan analisa regresi antar variabel penelitian serta disimpulkan besar pengaruh yang diberikan dari variabel penelitian yang digunakan (Sugiyono, 2019).

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Analisis linier berganda pada penelitian yang dilakukan digunakan untuk menentukan arah hubungan variabel bebas serta variabel terikat selain menentukan besar presentase pengaruh yang diberikan dan hasil hipotesis yang diujikan. Pada variabel yang digunakan ada 2 variabel bebas yaitu pelatihan serta disiplin kerja serta variabel terikatnya kinerja karyawan yang didapat dari objek penelitian PT ASE Malaysia. Berdasarkan hasil data yang telah diolah pada penelitian ini khususnya pada regresi linier berganda pada 3 variabel yang telah ditentukan menunjukkan bahwa persamaan yang didapat sebagai berikut.

$$Y = 2,092 + 0,376 X1 + 1,466 X2 + e \dots\dots\dots (1)$$

Jika diinterpretasikan dari persamaan di atas menunjukkan besaran dari setiap variabel yang berperan dalam penelitian ini sebagai berikut.

- a. Pada lambang  $\alpha$  atau konstanta senilai 2,092 yang memberikan maksud bahwa pada variabel pelatihan dan disiplin kerja berkoefisien nol maka nilai konstanta 2,092 yang menunjukkan hasil variabel kinerja karyawan.
- b. Koefisien variabel pelatihan kerja (X1) memiliki angka yang positif bernilai 0,376 dimana menunjukkan bahwa jika setiap kenaikan 1 satuan akan menambah nilai kinerja karyawan (Y).
- c. Koefisien variabel disiplin kerja (X2) memiliki angka yang positif bernilai 1,466 dimana menunjukkan bahwa jika setiap kenaikan 1 satuan akan menambah nilai kinerja karyawan (Y).

**Koefisien Korelasi (R).** Berikut hasil koefisien korelasi dalam penelitian ini yang ditunjukkan pada hasil model summary yang didapat dari olah data menggunakan SPSS 25. Berdasarkan hasil data yang diolah menunjukkan nilai R 0,985 dimana akan menunjukkan hubungan yang semakin kuat antar variabel bebas serta terikatnya jika mendekati nilai 1. Dengan kata lain hubungan yang terbentuk antara pelatihan serta disiplin kerja dengan kinerja karyawan PT ASE Malaysia adalah sangat kuat.

Berikut hasil koefisien determinasi dalam penelitian ini yang ditunjukkan pada hasil model summary yang didapat dari olah data menggunakan SPSS 25.

Berdasarkan hasil data yang diolah menunjukkan nilai R Square 0,970 dimana akan menunjukkan hubungan yang sempurna antar variabel bebas serta terikatnya jika mendekati 100%. Artinya dalam penelitian ini pelatihan serta disiplin kerja menjelaskan kinerja dari karyawan PT ASE Malaysia sebesar 97% sedangkan hubungan lainnya dipengaruhi variabel diluar penelitian sebesar 0,3 atau 3%.

**Uji Hipotesis.** Dalam penelitian, uji hipotesis dijadikan dasar menentukan keputusan dari jawaban sementara dalam variabel penelitian setelah dilakukan analisa data. Dalam uji ini memberikan hasil pengaruhnya variabel bebas dengan variabel terikat secara individu. Dalam hipotesis nol yang diujikan menunjukkan apakah parameter

(bi) sama dengan nol (Ghozali, 2016). Nilai alpha pada dua sisi digunakan adalah 0,05 serta nilai t table diambil dari  $n = 60$ ,  $df = 60 - 1 = 59$  maka nilainya adalah 1,671. Berikut asil uji T yang didapat dengan SPSS 25.

**Tabel 3 Hasil Uji T**

Variabel	T hitung	Sig
Pelatihan Kerja	4.372	.000
Disiplin Kerja	18.688	.000

Sumber: Data diolah dengan SPSS 25 (2023).

Dari tabel di atas diketahui hasil uji-t yang dilakukan dengan menggunakan program SPSS 25, berikut interpretasi hasil uji yang dilakukan sebagai berikut:

**Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan PT ASE Malaysia.** Dari hasil uji T menunjukkan nilai signifikansi serta nilai t hitung masing-masing variabel. Jika dari nilai tersebut nilai t hitung  $>$  t table serta nilai sig  $<$  0,05 maka hipotesis nol yang diajukan dapat tertolak. Berdasarkan nilai t hitung pelatihan 4,372.  $<$  t table 1,671 serta nilai sig. 0,000  $<$  0,05, maka dengan ini hipotesis awal atau nolnya tertolak sehingga ada besar pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan PT ASE Malaysia.

**Pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan PT ASE Malaysia.** Dari hasil uji T menunjukkan nilai signifikansi serta nilai t hitung masing-masing variabel. Jika dari nilai tersebut nilai t hitung  $>$  t table serta nilai sig  $<$  0,05 maka hipotesis nol yang diajukan dapat tertolak. Berdasarkan nilai t hitung disiplin 18,688.  $>$  t table 1,671 serta nilai sig. 0,000  $<$  0,05, maka dengan ini hipotesis awal atau nolnya tertolak sehingga ada besar pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan PT ASE Malaysia

**Uji F.** Dalam uji ini memberikan hasil pengaruhnya variabel bebas yang lebih dari satu variabel dengan variabel terikat secara bersama. Hal ini akan memberikan kelayakan model penelitian jika hasilnya sama-sama memberikan pengaruh. Berikut hasil uji F yang didapat dengan SPSS 25.

**Tabel 3 Hasil Uji F**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Regression	9610.876	2	4805.438	927.541	.000 <sup>b</sup>
Residual	295.308	57	5.181		
Total	9906.183	59			

Keterangan: Dependent Variable: Kinerja, Predictors: (constant), disiplin kerja, pelatihan kerja  
Sumber: data diolah dengan SPSS 25 (2023).

Dari hasil uji regresi yang menunjukkan hasil anova menunjukkan nilai signifikansi serta nilai F hitung. Jika dari nilai tersebut nilai F hitung  $> F$  table serta nilai sig  $< 0,05$  maka hipotesis nol yang diajukan dapat tertolak atau dapat dikatakan model penelitian layak dipakai. Berdasarkan nilai F hitung pelatihan  $4,372 > t$  table  $1,671$  serta nilai sig.  $0,000 < 0,05$ , maka dengan ini hipotesis awal atau nolnya tertolak sehingga ada besar pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan PT ASE Malaysia.

Berdasarkan hasil yang telah diperoleh dari data di atas bahwa sebuah pelatihan yang diadakan dalam PT ASE Malaysia memberikan pengaruh yang baik bagi kinerja karyawannya. Dengan pelatihan yang sesuai dengan job deskripsi masing-masing karyawan dengan per kelompok akan memberikan karyawan tersebut telah terlatih setelah diberikan pembekalan dalam pelatihan. Hal ini juga selaras dengan penelitian (Setiawan et al., 2020) yang juga focus pada variabel pelatihan kerja serta kinerja dari dosen yang bekerja di STIA Al-Gazali Barru Kabupaten Barru agar meningkatkan pengetahuan secara praktis dan penerapan tri dharma pendidikan di perguruan tinggi. Pada penelitian (Ratnasari et al., 2021). yang juga focus pada variabel pelatihan kerja serta kinerja dari pegawai negeri sipil yang bekerja di RSUD Embung Fatimah.

Berdasarkan hasil yang telah diperoleh dari data di atas bahwa sebuah disiplin yang diadakan dalam PT ASE Malaysia memberikan pengaruh yang baik bagi kinerja karyawannya. Dengan disiplin yang diterapkan oleh perusahaan untuk karyawan memberikan kebiasaan yang positif dalam memenuhi target serta estimasi kerja juga berjalan secara maksimal mengingat perusahaan ini termasuk dalam golongan perusahaan internasional serta terkenal dengan profesionalitasnya. Hal ini juga selaras dengan penelitian (Setiawan et al., 2020) yang juga focus pada variabel disiplin kerja serta kinerja dari dosen yang bekerja di STIA Al-Gazali Barru Kabupaten Barru terkait ketertiban dalam bekerja. Pada penelitian (Ratnasari et al., 2021). yang juga focus pada variabel disiplin kerja serta kinerja dari pegawai negeri sipil yang bekerja di RSUD Embung Fatimah supaya tetap mematuhi tata tertib yang telah berlaku dalam rumah sakit.

Serta dalam PT ASE Malaysia menunjukkan bahwa pelatihan serta disiplin kerja yang diterapkan bersama memberikan dampak pada kinerja karyawannya. Hal ini dikarenakan atas kedua variabel tersebut juga memberikan keberhasilan dari suatu kinerja yang dijalankan perusahaan. Hal ini selaras dengan penelitian dari (Setiawan et al., 2020) yang juga focus pada variabel pelatihan dan disiplin kerja serta beberapa variabel lainnya terhadap kinerja dari dosen yang bekerja di STIA Al-Gazali Barru Kabupaten Barru agar meningkatkan pengetahuan secara praktis dan penerapan tri dharma pendidikan di perguruan tinggi. Pada penelitian (Ratnasari et al., 2021). yang

juga focus pada variabel pelatihan dan disiplin kerja serta beberapa variabel lainnya terhadap kinerja dari pegawai negeri sipil

## SIMPULAN

**Simpulan.** Berdasarkan penelitian yang telah berlangsung serta analisa yang telah dijabarkan di atas maka dapat disimpulkan (1) Pelatihan kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan PT ASE Malaysia, (2) Disiplin kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan PT ASE Malaysia, (3) Pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh bersama pada kinerja karyawan PT ASE Malaysia.

**Saran.** Berdasarkan kesimpulan dan hasil penelitian maka diberikan sebagai berikut: pada peneliti yang ingin mengkaji variabel yang sama maka dapat menambah jenis variabel lainnya dalam focus penelitian agar mampu menambah jenis kajian yang serupa. Serta bagi PT ASE Malaysia yang telah memiliki pencapaian yang baik, harus tetap mempertahankan reputasi yang dimiliki tersebut.

## REFERENSI

- Elizar, & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46–58. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2239>
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Muhammad. (2021). Pelatihan Manajemen SDM dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) Karyawan di Universitas Malahayati Bandar Lampung. *Communnity Development Journal*, 2(2), 343–349.
- Ramly, A. T. (2021). *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia*. GCAINDO.
- Ratnasari, S. L., Sinaga, E. P., & Hadi, M. A. (2021). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Disiplin Kerja, Komitmen Organisasional, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara. *Jurnal Trias Politika*, 5(2), 128–140. <https://doi.org/10.33373/jtp.v5i2.3072>
- Setiawan, I. P., Liong, H., & Sani, A. (2020). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Dosen Pada Stia Al-Gazali Barru Kabupaten Barru. *Jurnal Mirai Management*, 6(1), 213–224.
- Siswanto, F., & Kempa, S. (2021). Pengaruh Work Discipline dan Training Terhadap Employee Performance di PT. Media Pro Gratiae. *AGORA*, 9(1).
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan RND*. Alfabeta.