

# SOETOMO BUSINESS REVIEW

VOLUME 1

EDITION 1

Page 14 - 26

## Pengaruh pelatihan kerja, disiplin, dan pengembangan karier terhadap kinerja karyawan burger king surabaya, dengan kepuasan kerja sebagai variabel moderator

Maria Yovita Ati

Program Studi Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

Universitas Dr. Soetomo

[ithaatie496@gmail.com](mailto:ithaatie496@gmail.com)

**Abstrak** Keberhasilan suatu perusahaan tidak hanya ditentukan oleh bentuk struktur atau susunan organisasi yang lengkap, melainkan juga dipengaruhi oleh sumber daya manusia yang ada di dalamnya, mencakup kemampuan yang dimiliki para karyawan untuk dapat meningkatkan kinerja yang tinggi bagi perusahaan. Kinerja karyawan yang tinggi dapat diupayakan melalui pengembangan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja, disiplin kerja, dan pengembangan karier terhadap kinerja karyawan pada Burger King Surabaya. Selain itu untuk mengetahui bagaimanakah moderasi variabel kepuasan kerja pada penelitian ini. Populasi penelitian adalah karyawan Burger King Surabaya yang berjumlah 40 karyawan dengan menggunakan teknik *purposive sampling*. Teknik analisis data menggunakan *moderated regression analysis*. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa pelatihan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, Kepuasan kerja tidak memoderasi pengaruh antara pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan, Kepuasan kerja memoderasi pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan bentuk quasi moderator, dan Kepuasan kerja tidak memoderasi pengaruh antara pengembangan karir terhadap kinerja karyawan Burger King Surabaya.

**Kata kunci:** pelatihan kerja; disiplin kerja; pengembangan karier; kinerja karyawan; kepuasan kerja

**Abstract** *The success of a company is not only determined by the form of a complete structure or organizational structure, but also is influenced by the human resources in it, including the ability of employees to be able to improve high performance for the company. High employee performance can be pursued through the development of factors that can affect employee performance. The purpose of this study was to determine the effect of job training, work discipline, and career development on employee performance at Burger King Surabaya. In addition to knowing how the moderation of job satisfaction variables in this study. The study population was 40 employees of Burger King Surabaya using purposive sampling techniques. Data analysis techniques using moderated regression analysis. Based on the results of the study note that job training and work discipline affect employee performance, job satisfaction affects employee performance, job satisfaction does not moderate the effect of job training on employee performance, job satisfaction moderates the effect of work discipline on employee performance with quasi-moderator forms, and Job satisfaction does not moderate the influence between career development on the performance of Burger King Surabaya employees.*

**Keywords:** *job training; work discipline; career development; employee performance; job satisfaction*

## **PENGANTAR**

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting yang menentukan maju atau mundurnya organisasi tersebut. Setiap organisasi selalu berupaya untuk memperoleh sumber daya manusia yang bisa membantu dalam usaha mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia adalah aset yang paling berharga dan paling penting yang harus dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan (Indrasari, 2017a). Keberhasilan suatu perusahaan tidak hanya ditentukan oleh bentuk struktur atau susunan organisasi yang lengkap, melainkan juga dipengaruhi oleh sumber daya manusia yang ada didalamnya, mencakup kemampuan yang dimiliki para karyawan untuk dapat meningkatkan kinerja yang tinggi bagi perusahaan (De Leon et al., 2020; Indrasari, 2017b; Panuju et al., 2018; Susilo et al., 2019).

Kinerja karyawan menurut Hasibuan adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang di dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Untuk itu, perusahaan perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan (Putra & Prasetyo, 2017). Kinerja karyawan yang tinggi dapat diupayakan melalui pengembangan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, diantaranya pelatihan kerja, disiplin, kepuasan kerja, dan pengembangan karier, dimana jika hal ini dilakukan dengan baik akan mempunyai pengaruh yang besar dalam meningkatkan kinerja karyawan (Hasibuan, 2017).

Beberapa hasil penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian ini diantaranya penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Susanto (Susanto, 2019) dengan judul: Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini menggunakan regresi linier berganda dengan hasil yang menunjukkan bahwa motivasi kerja, kepuasan kerja, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Suryantiko dan Lumintang (2018) dengan judul: Pengaruh Pelatihan Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini menggunakan regresi linear berganda dengan hasil yang menunjukkan bahwa pelatihan kerja dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah untuk menguji Apakah pelatihan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Burger King Surabaya? Apakah disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Burger King Surabaya? Apakah pengembangan karier secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Burger King Surabaya? Apakah kepuasan kerja memoderasi pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada Burger King Surabaya? Apakah kepuasan kerja memoderasi pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan pada Burger King Surabaya? Apakah kepuasan kerja memoderasi pengaruh pengembangan karier terhadap kinerja karyawan pada Burger King Surabaya?

## **METODE PENELITIAN**

### **Populasi dan Sampel**

Populasi adalah semua anggota kelompok manusia, peristiwa, atau benda yang tinggal bersama dalam satu tempat dan menjadi target kesimpulan dari hasil akhir suatu penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Burger King Surabaya yang berjumlah 40 karyawan (Darmadi, 2011).

Sampel adalah sebagian dari jumlah populasi yang dipilih untuk sumber data (Pacoma, 2019). Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh atau sensus. Sampling jenuh atau sensus merupakan teknik pengambilan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Untuk itu jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 40 karyawan Burger King Surabaya (Darmadi, 2011).

Sumber data primer pada penelitian ini adalah hasil penyebaran angket penelitian dari responden yang merupakan karyawan Burger King Surabaya.

#### Hipotesis

H<sub>1</sub>: Pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Burger King Surabaya.

H<sub>2</sub>: Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Burger King Surabaya.

H<sub>3</sub>: Pengembangan karier berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Burger King Surabaya.

H<sub>4</sub>: Kepuasan kerja memoderasi pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada Burger King Surabaya.

H<sub>5</sub>: Kepuasan kerja memoderasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Burger King Surabaya.

H<sub>6</sub>: Kepuasan kerja memoderasi pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada Burger King Surabaya.

## DISKUSI

### Analisis Data

Responden dalam penelitian ini adalah 40 karyawan Burger King Surabaya. Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner yang telah dilakukan, maka deskriptif responden berdasarkan jenis kelamin, usia, dan masa kerja responden yaitu sebagai berikut:

#### 1. Deskriptif responden berdasarkan jenis kelamin

Dari hasil penelitian diperoleh data responden berdasarkan jenis kelamin yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. Deskriptif Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

	Jenis Kelamin	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	19	47,5	47,5	47,5
	Perempuan	21	52,5	52,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Sumber: Lampiran 3

Tabel di atas menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini sebagian besar yaitu 21 orang (52,5%) adalah laki-laki dan sisanya perempuan sebanyak 19 orang (47,5%).

#### 2. Deskriptif responden berdasarkan usia

Dari hasil penelitian diperoleh data responden berdasarkan usia yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2. Deskriptif Responden Berdasarkan Usia

	Usia	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 30 th	9	22,5	22,5	22,5
	30-40 th	18	45,0	45,0	67,5
	> 40 th	13	32,5	32,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Sumber: Lampiran 3

Tabel di atas menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini sebagian besar yaitu 18 orang (45,0%) berusia antara 30 sampai 40 tahun, 13 orang (32,5%) berusia lebih dari 40 tahun, dan 9 orang (22,5%) berusia kurang dari 30 tahun.

### 3. Deskriptif responden berdasarkan masa kerja

Dari hasil penelitian diperoleh data responden berdasarkan masa kerja responden yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3. Deskriptif Responden Berdasarkan Masa Kerja

	Masa Kerja	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 3 th	5	12,5	12,5	12,5
	3-5 th	14	35,0	35,0	47,5
	> 5 th	21	52,5	52,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Sumber: Lampiran 3

Tabel di atas menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini sebagian besar yaitu 21 orang (52,5%) telah bekerja lebih dari 5 tahun, 14 orang (35,0%) telah bekerja antara 3 sampai 5 tahun, dan 5 orang (12,5%) telah bekerja kurang dari 3 tahun.

### Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Variabel-variabel dalam penelitian ini terdiri dari pelatihan kerja ( $X_1$ ), disiplin kerja ( $X_2$ ), dan pengembangan karir ( $X_3$ ) sebagai variabel bebas, serta kinerja karyawan ( $Y$ ) sebagai variabel terikat, dan kepuasan kerja ( $Z$ ) sebagai variabel moderasi. Variabel-variabel tersebut dijabarkan dalam beberapa indikator yang diukur dengan skala likert dengan skor 1 sampai 4. Adapun jawaban responden terhadap masing-masing indikator variabel sebagai berikut:

### Deskriptif Variabel Pelatihan Kerja ( $X_1$ )

Pernyataan yang digunakan untuk mengetahui tanggapan responden terhadap pelatihan kerjanya ada di Burger King Surabaya, maka dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan 7 indikator pernyataan. Hasil tanggapan responden terhadap pernyataan tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel 4. Jawaban Responden terhadap Indikator Variabel Pelatihan Kerja ( $X_1$ )

No	Pernyataan	Skor Jawaban							
		1	%	2	%	3	%	4	%
1	Jenis pelatihan yang diberikan	0	0,0	0	0,0	19	47,5	21	52,5
2	Tujuan pelatihan	0	0,0	12	30,0	23	57,5	5	12,5
3	Materi pelatihan	0	0,0	2	5,0	19	47,5	19	47,5
4	Metode pelatihan	0	0,0	2	5,0	15	37,5	23	57,5
5	Kualifikasi peserta pelatihan	0	0,0	2	5,0	12	30,0	26	65,0
6	Kualifikasi pelatih	0	0,0	5	12,5	14	35,0	21	52,5
7	Waktu pelatihan	0	0,0	2	5,0	15	37,5	23	57,5

Sumber: Lampiran 3

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa jawaban responden atas indikator variabel pelatihan kerja ( $X_1$ ) adalah sebagai berikut:

- Jawaban responden terhadap pernyataan "Program pelatihan yang diberikan sesuai dengan tugas saya" dapat diketahui bahwa 19 orang atau 47,5% menjawab setuju, dan 21 orang atau 52,5% menjawab sangat setuju. Berdasarkan uraian tersebut diketahui jawaban sebagian besar responden yaitu 21 orang atau 52,5% menjawab sangat setuju.
- Jawaban responden terhadap pernyataan "Pelatihan yang diselenggarakan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan kerja saya" dapat diketahui bahwa 12 orang atau 30,0% menjawab tidak setuju, 23 orang atau 57,5% menjawab setuju, dan 5 orang atau 12,5% menjawab sangat setuju. Berdasarkan uraian tersebut diketahui jawaban sebagian besar responden yaitu 23 orang atau 57,5% menjawab setuju.

- c. Jawaban responden terhadap pernyataan “Materi pelatihan yang diberikan dapat meningkatkan kemampuan dan keterampilan kerja saya” dapat diketahui bahwa 2 orang atau 5,0% menjawab tidak setuju, 19 orang atau 47,5% menjawab setuju, dan 19 orang atau 47,5% menjawab sangat setuju. Berdasarkan uraian tersebut diketahui jawaban sebagian besar responden yaitu 19 orang atau 47,5% menjawab setuju.
- d. Jawaban responden terhadap pernyataan “Metode pelatihan yang digunakan berupa diskusi dan games sehingga tidak membosankan” dapat diketahui bahwa 2 orang atau 5,0% menjawab tidak setuju, 15 orang atau 37,5% menjawab setuju, dan 23 orang atau 57,5% menjawab sangat setuju. Berdasarkan uraian tersebut diketahui jawaban sebagian besar responden yaitu 23 orang atau 57,5% menjawab setuju.
- e. Jawaban responden terhadap pernyataan “Peserta pelatihan adalah karyawan yang memenuhi kualifikasi persyaratan” dapat diketahui bahwa 2 orang atau 5,0% menjawab tidak setuju, 12 orang atau 30,0% menjawab setuju, dan 26 orang atau 65,0% menjawab sangat setuju. Berdasarkan uraian tersebut diketahui jawaban sebagian besar responden yaitu 26 orang atau 65,0% menjawab sangat setuju.
- f. Jawaban responden terhadap pernyataan “Pelatih/instruktur mempunyai keahlian yang berhubungan dengan materi pelatihan dan mampu membangkitkan motivasi kerja saya” dapat diketahui bahwa 5 orang atau 12,5% menjawab tidak setuju, 14 orang atau 35,0% menjawab setuju, dan 21 orang atau 52,5% menjawab sangat setuju. Berdasarkan uraian tersebut diketahui jawaban sebagian besar responden yaitu 21 orang atau 52,5% menjawab sangat setuju.
- g. Jawaban responden terhadap pernyataan “Waktu pemberian materi pelatihan banyak sehingga saya mempunyai banyak waktu untuk memahami materi yang diberikan” dapat diketahui bahwa 2 orang atau 5,0% menjawab tidak setuju, 15 orang atau 37,5% menjawab setuju, dan 23 orang atau 57,5% menjawab sangat setuju. Berdasarkan uraian tersebut diketahui jawaban sebagian besar responden yaitu 23 orang atau 57,5% menjawab sangat setuju.

**Deskriptif Variabel Disiplin Kerja(X<sub>2</sub>)**

Pernyataan yang digunakan untuk mengetahui tanggapan responden terhadap disiplin kerja yang ada di Burger King Surabaya, maka dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan 6 indikator pernyataan. Hasil tanggapan responden terhadap pernyataan tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel 5. Jawaban Responden Terhadap Indikator Variabel Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>)

No	Pernyataan	Skor Jawaban							
		1	%	2	%	3	%	4	%
1	Prosedur kerja jelas	0	0,0	1	2,5	14	35,0	25	62,5
2	Adanya peraturan tertulis	0	0,0	5	12,5	18	45,0	17	42,5
3	Adanya tanda larangan	1	2,5	8	20,0	20	50,0	11	27,5

4	Pemberian peringatan	0	0,0	7	17,5	19	47,5	14	35,0
5	Pemberian skorsing	0	0,0	5	12,5	12	30,0	23	57,5
6	Adanya Pemecatan	0	0,0	4	10,0	13	32,5	23	57,5

Sumber: Lampiran 3

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa jawaban responden atas indikator variabel disiplin kerja ( $X_2$ ) adalah sebagai berikut:

- a. Jawaban responden terhadap pernyataan “Terdapat prosedur kerja yang jelas, sehingga karyawan terhindar dari penyelewengan kerja” dapat diketahui bahwa 1 orang atau 2,5% menjawab tidak setuju, 14 orang atau 35,0% menjawab setuju, dan 25 orang atau 62,5% menjawab sangat setuju. Berdasarkan uraian tersebut diketahui jawaban sebagian besar responden yaitu 25 orang atau 62,5% menjawab sangat setuju.
- b. Jawaban responden terhadap pernyataan “Perusahaan membuat peraturan tertulis mengenai berbagai tindakan yang tidak boleh dilakukan karyawan” dapat diketahui bahwa 5 orang atau 12,5% menjawab tidak setuju, 18 orang atau 45,0% menjawab setuju, dan 17 orang atau 42,5% menjawab sangat setuju. Berdasarkan uraian tersebut diketahui jawaban sebagian besar responden yaitu 18 orang atau 45,0% menjawab setuju.
- c. Jawaban responden terhadap pernyataan “Perusahaan membuat tanda larangan di tempat tertentu untuk hal-hal yang benar-benar tidak boleh dilakukan karyawan” dapat diketahui bahwa 1 orang atau 2,5% menjawab sangat tidak setuju, 8 orang atau 20,0% menjawab tidak setuju, 20 orang atau 50,0% menjawab setuju, dan 11 orang atau 27,5% menjawab sangat setuju. Berdasarkan uraian tersebut diketahui jawaban sebagian besar responden yaitu 20 orang atau 50,0% menjawab setuju.
- d. Jawaban responden terhadap pernyataan “Pimpinan pemberian peringatan bila karyawan melakukan kesalahan” dapat diketahui bahwa 7 orang atau 17,5% menjawab tidak setuju, 19 orang atau 47,5% menjawab setuju, dan 14 orang atau 35,0% menjawab sangat setuju. Berdasarkan uraian tersebut diketahui jawaban sebagian besar responden yaitu 19 orang atau 47,5% menjawab setuju.
- e. Jawaban responden terhadap pernyataan “Pimpinan memberikan sanksi skorsing bila karyawan melakukan kesalahan agak berat” dapat diketahui bahwa 5 orang atau 12,5% menjawab tidak setuju, 12 orang atau 30,0% menjawab setuju, dan 23 orang atau 57,5% menjawab sangat setuju. Berdasarkan uraian tersebut diketahui jawaban sebagian besar responden yaitu 23 orang atau 57,5% menjawab sangat setuju.
- f. Jawaban responden terhadap pernyataan “Pimpinan melakukan pemecatan jika karyawan melakukan pelanggaran berat” dapat diketahui bahwa 4 orang atau 10,0% menjawab tidak setuju, 13 orang atau 32,5% menjawab setuju, dan 23 orang atau 57,5% menjawab sangat setuju. Berdasarkan uraian tersebut diketahui jawaban sebagian besar responden yaitu 23 orang atau 57,5% menjawab sangat setuju.

### **Deskriptif Variabel Pengembangan Karir ( $X_3$ )**

Pernyataan yang digunakan untuk mengetahui tanggapan responden terhadap pengembangan karir yang ada di Burger King Surabaya, maka dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan 6 indikator pernyataan. Hasil tanggapan responden terhadap pernyataan tersebut dalam tabel 6:

Tabel 6. Jawaban Responden Terhadap Indikator Variabel Pengembangan Karir ( $X_3$ )

No	Pernyataan	Skor Jawaban							
		1	%	3	%	3	%	4	%
1	Melakukan studi lanjut	1	2,5	5	12,5	17	42,5	17	42,5
2	Mengikuti pelatihan	1	2,5	1	2,5	12	30,0	26	65,0
3	Mendapatkan penghargaan	1	2,5	3	7,5	17	42,5	19	47,5
4	Tidak pernah mendapatkan sanksi	1	2,5	12	30,0	15	37,5	12	30,0
5	Dipromosikan	0	0,0	9	22,5	16	40,0	15	37,5
6	Mengalami rotasi pekerjaan	3	7,5	1	2,5	14	35,0	22	55,0

Sumber: Lampiran 3

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa jawaban responden atas indikator variabel pengembangan karir ( $X_3$ ) adalah sebagai berikut:

- a. Jawaban responden terhadap pernyataan "Saya pernah studi lanjut atas izin perusahaan" dapat diketahui bahwa 1 orang atau 2,5% menjawab sangat tidak setuju, 5 orang atau 12,5% menjawab tidak setuju, 17 orang atau 42,5% menjawab setuju, dan 17 orang atau 42,5% menjawab sangat setuju. Berdasarkan uraian tersebut diketahui jawaban sebagian besar responden yaitu 17 orang atau 42,5% menjawab sangat setuju.
- b. Jawaban responden terhadap pernyataan "Saya pernah mengikuti pelatihan yang ditugaskan oleh perusahaan" dapat diketahui bahwa 1 orang atau 2,5% menjawab sangat tidak setuju, 1 orang atau 2,5% menjawab tidak setuju, 12 orang atau 30,0% menjawab setuju, dan 26 orang atau 65,0% menjawab sangat setuju. Berdasarkan uraian tersebut diketahui jawaban sebagian besar responden yaitu 26 orang atau 65,0% menjawab sangat setuju.

- c. Jawaban responden terhadap pernyataan “Saya pernah mendapat penghargaan dari perusahaan” dapat diketahui bahwa 1 orang atau 2,5% menjawab sangat tidak setuju, 3 orang atau 7,5% menjawab tidak setuju, 17 orang atau 42,5% menjawab setuju, dan 19 orang atau 47,5% menjawab sangat setuju. Berdasarkan uraian tersebut diketahui jawaban sebagian besar responden yaitu 19 orang atau 47,5% menjawab sangat setuju.
- d. Jawaban responden terhadap pernyataan “Saya tidak pernah mendapatkan sanksi” dapat diketahui bahwa 1 orang atau 2,5% menjawab sangat tidak setuju, 12 orang atau 30,0% menjawab tidak setuju, 15 orang atau 37,5% menjawab setuju, dan 12 orang atau 30,0% menjawab sangat setuju. Berdasarkan uraian tersebut diketahui jawaban sebagian besar responden yaitu 15 orang atau 37,5% menjawab setuju.
- e. Jawaban responden terhadap pernyataan “Saya pernah dipromosikan ke jenjang jabatan yang lebih tinggi selama bekerja” dapat diketahui bahwa 9 orang atau 22,5% menjawab tidak setuju, 16 orang atau 40,0% menjawab setuju, dan 15 orang atau 37,5% menjawab sangat setuju. Berdasarkan uraian tersebut diketahui jawaban sebagian besar responden yaitu 16 orang atau 40,0% menjawab setuju.
- f. Jawaban responden terhadap pernyataan “Saya pernah ditempatkan di cabang lain” dapat diketahui bahwa 3 orang atau 7,5% menjawab sangat tidak setuju, 1 orang atau 2,5% menjawab tidak setuju, 14 orang atau 35,0% menjawab setuju, dan 22 orang atau 55,0% menjawab sangat setuju. Berdasarkan uraian tersebut diketahui jawaban sebagian besar responden yaitu 22 orang atau 55,0% menjawab sangat setuju.

### Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Pernyataan yang digunakan untuk mengetahui tanggapan responden terhadap kinerja karyawan Burger King Surabaya, maka dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan 7 indikator pernyataan. Hasil tanggapan responden terhadap pernyataan tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel 7. Jawaban Responden Terhadap Indikator Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	Skor Jawaban							
		1	%	2	%	3	%	4	%
1	Kualitas	0	0,0	0	0,0	15	37,5	25	62,5
2	Kuantitas	0	0,0	6	15,0	26	65,0	8	20,0
3	Ketepatan waktu	0	0,0	1	2,5	18	45,0	21	52,5
4	Efektivitas	0	0,0	8	20,0	25	62,5	7	17,5
5	Kemandirian	0	0,0	0	0,0	11	27,5	29	72,5
6	Komitmen kerja	0	0,0	1	2,5	17	42,5	22	55,0
7	Tanggung jawab	0	0,0	4	10,0	15	37,5	21	52,5

### Sumber: Lampiran 3

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa jawaban responden atas indikator variabel kinerja karyawan (Y) adalah sebagai berikut:

- a. Jawaban responden terhadap pernyataan “Saya mampu bekerja dengan cepat tanpa mengurangi kualitas kerja” dapat diketahui bahwa 15 orang atau 37,5% menjawab setuju, dan 25 orang atau 62,5% menjawab sangat setuju. Berdasarkan uraian tersebut diketahui jawaban sebagian besar responden yaitu 25 orang atau 62,5% menjawab sangat setuju.
- b. Jawaban responden terhadap pernyataan “Saya mampu bekerja dengan cepat tanpa mengurangi tugas kerja yang lain” dapat diketahui bahwa 6 orang atau 15,0% menjawab tidak setuju, 26 orang atau 65,0% menjawab setuju, dan 8 orang atau 20,0% menjawab sangat setuju. Berdasarkan uraian tersebut diketahui jawaban sebagian besar responden yaitu 26 orang atau 65,0% menjawab setuju.
- c. Jawaban responden terhadap pernyataan “Saya menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu” dapat diketahui bahwa 1 orang atau 2,5% menjawab tidak setuju, 18 orang atau 45,0% menjawab setuju, dan 21 orang atau 52,5% menjawab sangat setuju. Berdasarkan uraian tersebut diketahui jawaban sebagian besar responden yaitu 21 orang atau 52,5% menjawab sangat setuju.
- d. Jawaban responden terhadap pernyataan “Saya mampu mengambil keputusan dalam situasi mendesak” dapat diketahui bahwa 8 orang atau 20,0% menjawab tidak setuju, 25 orang atau 62,5% menjawab setuju, dan 7 orang atau 17,5% menjawab sangat setuju. Berdasarkan uraian tersebut diketahui jawaban sebagian besar responden yaitu 25 orang atau 62,5% menjawab setuju.
- e. Jawaban responden terhadap pernyataan “Saya mampu memecahkan masalah dalam penyelesaian tugas” dapat diketahui bahwa 11 orang atau 27,5% menjawab setuju, dan 29 orang atau 72,5% menjawab sangat setuju. Berdasarkan uraian tersebut diketahui jawaban sebagian besar responden yaitu 29 orang atau 72,5% menjawab sangat setuju.
- f. Jawaban responden terhadap pernyataan “Saya memiliki komitmen yang tinggi dalam melaksanakan tugas” dapat diketahui bahwa 1 orang atau 2,5% menjawab tidak setuju, 17 orang atau 42,5% menjawab setuju, dan 22 orang atau 55,0% menjawab sangat setuju. Berdasarkan uraian tersebut diketahui jawaban sebagian besar responden yaitu 22 orang atau 55,0% menjawab sangat setuju.
- g. Jawaban responden terhadap pernyataan “Saya memiliki tanggung jawab untuk menyelesaikan pekerjaan” dapat diketahui bahwa 4 orang atau 10,0% menjawab tidak setuju, 15 orang atau 37,5% menjawab setuju, dan 21 orang atau 52,5% menjawab sangat setuju. Berdasarkan uraian tersebut diketahui jawaban sebagian besar responden yaitu 21 orang atau 52,5% menjawab sangat setuju.

### **Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja (Z)**

Pernyataan yang digunakan untuk mengetahui tanggapan responden terhadap disiplin kerja yang ada di Burger King Surabaya, maka dalam penelitian ini diukur dengan

menggunakan 5 indikator pernyataan. Hasil tanggapan responden terhadap pernyataan tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel 8. Jawaban Responden Terhadap Indikator Variabel Kepuasan Kerja (Z)

No	Pernyataan	Skor Jawaban							
		1	%	2	%	3	%	4	%
1	Pekerjaan itu sendiri	0	0,0	0	0,0	17	42,5	23	57,5
2	Gaji	0	0,0	7	17,5	27	67,5	6	15,0
3	Promosi	0	0,0	1	2,5	24	60,0	15	37,5
4	Supervisi	0	0,0	16	40,0	19	47,5	5	12,5
5	Co-workers atau rekan kerja	0	0,0	0	0,0	20	50,0	20	50,0

Sumber: Lampiran 3

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa jawaban responden atas indikator variabel kepuasan kerja (Z) adalah sebagai berikut:

- a. Jawaban responden terhadap pernyataan “Saya senang dengan pekerjaan yang saya terima” dapat diketahui bahwa 17 orang atau 42,5% menjawab setuju, dan 23 orang atau 57,5% menjawab sangat setuju. Berdasarkan uraian tersebut diketahui jawaban sebagian besar responden yaitu 23 orang atau 57,5% menjawab sangat setuju.
- b. Jawaban responden terhadap pernyataan “Saya puas dengan gaji yang saya terima” dapat diketahui bahwa 7 orang atau 17,5% menjawab tidak setuju, 27 orang atau 67,5% menjawab setuju, dan 6 orang atau 15,0% menjawab sangat setuju. Berdasarkan uraian tersebut diketahui jawaban sebagian besar responden yaitu 27 orang atau 67,5% menjawab setuju.
- c. Jawaban responden terhadap pernyataan “Saya senang dengan adanya promosi bagi karyawan yang berprestasi” dapat diketahui bahwa 1 orang atau 2,5% menjawab tidak setuju, 24 orang atau 60,0% menjawab setuju, dan 15 orang atau 37,5% menjawab sangat setuju. Berdasarkan uraian tersebut diketahui jawaban sebagian besar responden yaitu 24 orang atau 60,0% menjawab setuju.
- d. Jawaban responden terhadap pernyataan “Saya senang dengan atasan yang memberikan instruksi pekerjaan” dapat diketahui bahwa 16 orang atau 40,0% menjawab tidak setuju, 19 orang atau 47,5% menjawab setuju, dan 5 orang atau 12,5% menjawab sangat setuju. Berdasarkan uraian tersebut diketahui jawaban sebagian besar responden yaitu 19 orang atau 47,5% menjawab setuju.
- e. Jawaban responden terhadap pernyataan “Saya senang bekerja dengan rekan kerja saya” dapat diketahui bahwa 20 orang atau 50,0% menjawab setuju, dan 20 orang atau 50,0% menjawab sangat setuju. Berdasarkan uraian tersebut diketahui jawaban sebagian besar responden yaitu 20 orang atau 50,0% menjawab setuju.

## KESIMPULAN

Kesimpulan yang didapat dari hasil penelitian tentang pengaruh pelatihan kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Burger King Surabaya adalah bahwa pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Burger King Surabaya yang dibuktikan dengan hasil uji t, yaitu nilai toleransi variabel pelatihan kerja (X1) lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,002. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Burger King Surabaya yang dibuktikan dengan hasil uji t, yaitu nilai toleransi variabel disiplin kerja (X2) lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,000. Pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan Burger King Surabaya yang dibuktikan dengan hasil uji t, yaitu nilai toleransi variabel pengembangan karir (X3) lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,033. Kepuasan kerja tidak memoderasi pengaruh antara pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan hasil pengujian variabel bebas yang signifikan dengan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  dan hasil pengujian variabel moderasi yang tidak signifikan yaitu sebesar  $0,058 > 0,05$ . Kepuasan kerja memoderasi pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan bentuk quas moderator. Hal ini ditunjukkan dengan hasil pengujian variabel bebas yang signifikan dengan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  dan hasil pengujian variabel moderasi yang signifikan yaitu sebesar  $0,004 < 0,05$ . Kepuasan kerja tidak memoderasi pengaruh antara pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan hasil pengujian variabel bebas yang signifikan dengan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  dan hasil pengujian variabel moderasi yang tidak signifikan yaitu sebesar  $0,059 > 0,05$ .

## REFERENSI

- Darmadi, H. (2011). *Metode Penelitian Pendidikan*. Penerbit Alfabeta.
- De Leon, M. V., Atienza, R. P., & Susilo, D. (2020). Influence of self-service technology (SST) service quality dimensions as a second-order factor on perceived value and customer satisfaction in a mobile banking application. *Cogent Business & Management*, 7(1).  
<https://doi.org/10.1080/23311975.2020.1794241>
- Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Penerbit Bumi Aksara.
- Indrasari, M. (2017a). Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan: Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan. *Yogyakarta: Indomedia Pustaka*.
- Indrasari, M. (2017b). The Effect Of Organizational Culture, Environmental Work, Leadership Style On The Job Satisfaction And Its Impact On The Performance Of Teaching In State Community Academy Bojonegoro. *Sinergi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 7(1).
- Pacoma, M. A. (2019). Environmental Realities: Evaluating Climate Change Coverage of Philippine Online News Media. *Jurnal Studi Komunikasi*.  
<https://doi.org/10.25139/jsk.v3i1.1293>
- Panuju, R., Susilo, D., & Sugihartati, R. (2018). *A Strategy for Competitive Broadcasting - Radio Community Networking in Tulungagung, Indonesia*.  
<https://doi.org/10.5220/0007331504670472>
- Putra, B., & Prasetyo, I. (2017). Pemetaan Platform Media Komunikasi Pemasaran PT. Dyandra Promosindo dalam Ruang Publik di Surabaya. *Jurnal Komunikasi Profesional*.  
<https://doi.org/10.25139/jkp.v1i2.505>
- Suryantiko, D., & Lumintang, G. (2018). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Air Manado). *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(1).

- Susanto, N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi Penjualan PT Rembaka. *Agora*, 7(1).
- Susilo, D., Prabowo, T. L., & Putranto, T. D. (2019). Communicating secure based feeling: Content analysis on indonesian police official account. *International Journal of Engineering and Advanced Technology*. <https://doi.org/10.35940/ijeat.F8377.088619>