



## Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Serta Kontribusinya Terhadap Kinerja Pramugolf Di Gading Raya Golf Club

Imelda<sup>1)</sup>, Anton PW Nomleni<sup>2)</sup>

Matana University Tangerang, Indonesia

[imelda@student.matanauniversity.ac.id](mailto:imelda@student.matanauniversity.ac.id)<sup>1)</sup>

[anton.nomleni@matanauniversity.ac.id](mailto:anton.nomleni@matanauniversity.ac.id)<sup>2)</sup>

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pramugolf di Gading Raya Golf Club. Studi dilakukan menggunakan pendekatan kuantitatif dengan melibatkan 105 pramugolf aktif sebagai responden. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang dirancang untuk mengukur variabel disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kinerja pramugolf. Hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan dari disiplin kerja terhadap kinerja pramugolf, baik secara parsial maupun secara simultan. Pramugolf yang memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik. Selain itu, lingkungan kerja yang kondusif juga berpengaruh positif terhadap kinerja pramugolf, dengan lingkungan yang nyaman dan mendukung meningkatkan performa mereka. Penelitian ini juga mengungkapkan bahwa kombinasi disiplin kerja dan lingkungan kerja memiliki dampak signifikan terhadap kinerja pramugolf di Gading Raya Golf Club. Studi ini memberikan kontribusi penting dalam pemahaman faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pramugolf, terutama dalam konteks lingkungan kerja di klub golf. Implikasi praktis dari temuan ini dapat digunakan oleh manajemen Gading Raya Golf Club untuk meningkatkan kinerja pramugolf melalui peningkatan disiplin kerja dan penyediaan lingkungan kerja yang lebih baik. Peningkatan ini tidak hanya akan memperbaiki layanan bagi anggota klub, tetapi juga berkontribusi pada citra perusahaan dan kepuasan masyarakat sebagai anggota Gading Raya Golf Club.

**Kata kunci:** Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Pramugolf

### Abstract

*This study aims to investigate the influence of work discipline and work environment on the performance of caddies at Gading Raya Golf Club. The study employed a quantitative approach involving 105 active caddies as respondents. Data were collected through questionnaires designed to measure variables of work discipline, work environment, and caddy performance. The results of data analysis indicate a significant influence of work discipline on caddy performance, both partially and simultaneously. Caddies with high levels of work discipline tend to demonstrate better performance. Moreover, a conducive work environment also positively affects caddy performance, enhancing their work performance in comfortable and supportive surroundings. The study further reveals that the combined effects of work discipline and work environment significantly impact caddy performance at Gading Raya Golf Club. This research contributes significantly to understanding the factors influencing caddy performance, particularly within the golf club work environment context. The practical implications of these findings can assist the management of Gading Raya Golf Club in enhancing caddy performance through improving work discipline and providing a better work environment. Such improvements not only enhance service quality for club members but also contribute to the company's image and member satisfaction at Gading Raya Golf Club.*

**Key words:** Work Discipline, Work Environment, Caddie Performance



## PENDAHULUAN

Indonesia merupakan negara yang sedang berkembang, baik itu usaha di sektor manufaktur maupun sektor jasa dan perdagangan. Dengan adanya kehadiran berbagai jenis usaha ini, telah membawa hal yang positif sekaligus akan memberi dampak dalam persaingan yang sangat ketat, sehingga perusahaan yang mampu berkreasi dengan baik akan mampu bertahan dan unggul dalam persaingan. Untuk menjaga kelangsungan usaha, perusahaan harus secara terus-menerus beradaptasi serta mengikuti perkembangan zaman agar tidak ketinggalan dari pesaing-pesaingnya. Dalam konteks kelangsungan bisnis, peran sumber daya manusia sangatlah vital. Meskipun perusahaan memiliki berbagai fasilitas dan sumber daya lainnya, kontribusi tenaga kerja berkompeten sangat dicari guna menjalankan operasi perusahaan dengan efektif. Sumber daya manusia dianggap sebagai elemen kunci dalam memenuhi kebutuhan perusahaan dan memiliki dampak signifikan terhadap profitabilitas secara keseluruhan. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk mengalokasikan waktu, upaya, dan sumber daya dalam mengembangkan dan memberdayakan sumber daya manusia guna mencapai kinerja optimal serta mencapai tujuan jangka panjang (Andre, Haryati, & Yulianty, 2022).

Fungsi tenaga kerja sangat berguna untuk memperoleh kemajuan institusi. Kinerja optimal dari karyawan memiliki dampak positif yang signifikan pada pencapaian tujuan perusahaan. Dalam kerangka teori penetapan tujuan, kinerja karyawan menjadi fokus utama dalam menyelenggarakan pelayanan publik. Prestasi kerja atau kinerja karyawan mencakup aspek kualitas dan kuantitas hasil kerja, yang mencerminkan kemampuan dan tanggung jawab mereka dalam menjalankan tugas yang diberikan. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk memperhatikan pengelolaan SDM dengan baik guna memastikan kinerja yang optimal, yang pada gilirannya akan berkontribusi pada pencapaian tujuan yang telah ditetapkan (Sari, Mendra, & Harwathy, 2022).

Kemampuan sebuah perusahaan untuk bertahan dan berkembang di lingkungan bisnis yang kompetitif sangat bergantung pada kinerja handal dan kompeten dari karyawan. Kinerja karyawan meliputi pencapaian tugas yang diberikan kepada mereka serta upaya untuk mencapai tujuan organisasi dengan memperhatikan prinsip moral, etika, dan tanggung jawab. Hal ini menegaskan pentingnya peran karyawan dalam mendorong kesuksesan dan keberlanjutan perusahaan di pasar yang bersaing (Andre, Haryati, & Yulianty, 2022)

Menurut Pratama & Syamsuddin (2021), prestasi atau hasil kerja merujuk pada kinerja individu atau kelompok dalam suatu entitas, yang disesuaikan dengan tanggung jawab masing-masing, dengan tujuan mencapai target organisasi secara resmi dan sesuai dengan prinsip moral dan etika. Lebih lanjut, teknologi sistem informasi juga memiliki peran yang tidak terpisahkan dalam konteks manajemen sumber daya manusia, untuk memberikan panduan yang lebih tepat dan ukuran yang lebih jelas terhadap kinerja pengelolaan sumber daya manusia.

Bintoro menekankan beberapa kriteria penilaian kinerja. Awalnya, fokusnya adalah pada aspek mutu, yang melibatkan evaluasi oleh tenaga pendidik terhadap hasil pekerjaan dan sejauh mana tugas-tugas tersebut mencerminkan kemampuan dan keterampilan mereka. Kedua, kuantitas, yang mengacu pada total hasil yang dihasilkan, sering diukur dalam jumlah total aktivitas yang berhasil diselesaikan. Ketiga, tepat waktu, menilai tingkat keberhasilan dalam menyelesaikan kegiatan sesuai dengan jadwal yang ditetapkan, dengan memperhatikan koordinasi dengan hasil akhir dan upaya maksimal untuk mengoptimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Keempat, efektivitas, mencerminkan penilaian terhadap kemampuan organisasi dalam memanfaatkan sumber daya yang tersedia untuk meningkatkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya tersebut. Terakhir, kemandirian, mengacu pada tingkat keterlibatan dan tanggung jawab seorang karyawan terhadap tempat kerjanya, diukur melalui dedikasi dan keterlibatan yang mereka tunjukkan terhadap instansi atau perusahaan tempat mereka bekerja (Pratama & Syamsuddin, 2021).

Dari riset yang dilakukan oleh Andre, Haryati, & Yulianty (2022), kedisiplinan kerja dan lingkungan kerja adalah dua faktor utama yang berpengaruh terhadap daya cipta seorang

pegawai. Disiplin kerja memegang peranan penting dalam konteks perusahaan, di mana pada tahap ini, kepatuhan terhadap standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan menjadi krusial untuk menjamin penyelesaian pekerjaan dengan efektif. Disiplin dianggap sebagai alat manajemen yang digunakan untuk mendorong karyawan agar patuh terhadap aturan dan peraturan perusahaan (Hovifa, Rani, & Purwatiningsih, 2023).

Rivai (2015) mengidentifikasi beberapa faktor yang berpengaruh terhadap tingkat kedisiplinan karyawan di sebuah organisasi. Pertama, kehadiran di tempat kerja menjadi indikator utama untuk menilai kedisiplinan, di mana karyawan yang kurang disiplin cenderung sering terlambat. Kedua, ketaatan pada peraturan kerja menunjukkan tingkat kedisiplinan, sebab karyawan yang patuh pada aturan dianggap tidak akan menyalahi prosedur atau pedoman kerja perusahaan. Ketiga, ketaatan pada standar kerja juga menjadi indikator penting, mengukur sejauh mana karyawan mematuhi standar yang telah ditetapkan. Keempat, tingkat kewaspadaan yang tinggi menunjukkan kedisiplinan, di mana karyawan selalu berhati-hati maupun teliti dalam menjalankan tugasnya serta menggunakan sumber daya secara efektif. Terakhir, bekerja dengan etika di tempat kerja juga dianggap sebagai aspek penting dari kedisiplinan karyawan, menghindari tindakan tidak sopan atau perilaku yang tidak pantas (Pratama & Syamsuddin, 2021).

Lingkungan kerja memiliki signifikansi besar karena memberikan manfaat penting baik untuk perseorangan maupun kelompok. Kebersihan lingkungan kerja tidak hanya menciptakan rasa nyaman, tetapi juga mendukung karyawan untuk bekerja secara maksimal. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak ideal dapat mengurangi beban kerja karyawan (Andre, Haryati, & Yuliastanty, 2022). Sedarmayanti (2019:28) mengidentifikasi beberapa faktor yang merupakan indikator lingkungan kerja. Pertama, ruang kerja dianggap sebagai pusat aktivitas bagi setiap karyawan, di mana kebersihan, keteraturan, dan kerapian ruangan diperlukan untuk mendukung kinerja maksimal. Kedua, temperatur ruangan harus dijaga agar nyaman bagi karyawan, dengan suhu yang tidak terlalu panas atau dingin, mengingat tubuh manusia memiliki batasan dalam menyesuaikan diri dengan perubahan suhu. Ketiga, peralatan kerja harus disesuaikan dengan ruangan dan kebutuhan pengguna, termasuk desain ruangan dan meja yang sesuai untuk kenyamanan. Perancangan ini juga harus mempertimbangkan ketersediaan harga yang sesuai dengan pengguna. Keempat, sirkulasi udara di ruangan kerja penting untuk memastikan pergantian oksigen secara terus-menerus dan menghilangkan udara yang terkontaminasi. Terakhir, keamanan lingkungan kerja mencakup ketiadaan gangguan kebisingan, penempatan peralatan yang tepat, dan solusi untuk mengatasi permasalahan perangkat yang mungkin timbul (Pratama & Syamsuddin, 2021).

Gambar 1 Logo Gading Raya Golf Club



Sumber : [www.gadingrayagolfclub.com](http://www.gadingrayagolfclub.com), 2024

Gading Raya Golf Club merupakan proyek dari PT. Jakarta Baru Cosmopolitan yang berhasil mengembangkan Gading Serpong. Terletak di antara dua properti residensial terkemuka di Indonesia, yaitu Summarecon Serpong dan Paramount Land, klub golf ini dirancang untuk menjadi yang terbaik di Tangerang dengan fokus pada pengalaman keluarga. Klub ini menawarkan lapangan golf kejuaraan 18 lubang, lapangan tenis, kolam renang, layanan perhatian penuh, serta santapan lezat. Selain itu, klub ini menjadi tuan rumah berbagai acara



yang khususnya berfokus pada golf, tenis, renang, dan rekreasi untuk anggota dan keluarga mereka. Meskipun lapangan golf menjadi titik utama, pengalaman di Gading Raya Golf Club tidak berakhir setelah hole terakhir. Fasilitas ruang ganti berkarpet dengan loker mahoni, ruang perawatan, tempat sholat, dan restoran menjadi tempat populer untuk bersantai dan berbagi pengalaman permainan sehari-hari. Klub ini juga menyediakan ruang konferensi, memungkinkan anggota untuk menyelenggarakan berbagai acara dengan bantuan tim perjamuan yang efisien, terlatih, dan berpengalaman. Dengan kombinasi fasilitas yang komprehensif dan suasana resor Indonesia, Gading Raya Golf Club bertujuan untuk menjadi destinasi unggulan bagi pecinta golf dan keluarga di Tangerang.

Hasil wawancara dengan seorang pramugolf di Gading Raya Golf Club mengungkap bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja memiliki dampak signifikan terhadap kinerja mereka. Pramugolf tidak hanya mendampingi pemain golf, tetapi juga membutuhkan kesabaran dan kemampuan interpersonal. Mereka sering bekerja dalam kondisi cuaca yang berubah-ubah dan menghadapi tantangan seperti hujan deras atau terik matahari, serta pemain yang kurang menyenangkan atau menuntut. Profesionalisme adalah kunci utama dalam pekerjaan ini, dengan pramugolf harus tetap ramah dan siap membantu. Selain itu, tugas mereka mencakup mencari dan mengembalikan bola golf yang hilang, menunjukkan dedikasi mereka dalam memastikan kelancaran permainan dan kepuasan pemain. Komitmen ini menegaskan dedikasi pramugolf dalam memberikan layanan terbaik di Gading Raya Golf Club.

Penelitian oleh Pratama & Syamsuddin (2021) mengungkap adanya hubungan yang kuat antara disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan. Hasil studi ini menunjukkan bahwa disiplin kerja yang baik serta lingkungan kerja yang mendukung secara langsung mempengaruhi kinerja pegawai. Dalam temuan mereka, disiplin kerja, yang mencakup kedisiplinan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab, serta lingkungan kerja, yang mencakup faktor fisik dan psikologis di tempat kerja, terbukti memiliki dampak positif terhadap produktivitas dan efektivitas karyawan. Dengan kata lain, karyawan yang bekerja dalam lingkungan yang nyaman dan teratur cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik. Berdasarkan temuan tersebut, pengkaji tertarik untuk memperluas penelitian ini ke Gading Raya Golf Club, khususnya untuk mengeksplorasi pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pramugolf. Maka, tujuan dari penelitian ini adalah untuk menyelidiki berbagai aspek yang berkaitan dengan kinerja pramugolf di Gading Raya Golf Club. Pertama, penelitian ini akan mengeksplorasi apakah tingkat disiplin kerja yang dimiliki pramugolf memiliki pengaruh langsung terhadap kualitas pelayanan yang mereka berikan kepada pemain golf. Kedua, penelitian ini akan mengidentifikasi sejauh mana lingkungan kerja di klub tersebut mempengaruhi kinerja pramugolf, termasuk faktor-faktor seperti kondisi kerja, interaksi dengan pemain, dan dukungan yang diberikan oleh manajemen klub. Ketiga, tujuan penelitian ini adalah untuk menilai apakah ada efek sinergis antara tingkat disiplin kerja dan kualitas lingkungan kerja terhadap kinerja pramugolf di Gading Raya Golf Club, yang mungkin menciptakan kondisi optimal untuk peningkatan performa mereka. Keempat, penelitian ini akan mengidentifikasi kontribusi konkret yang dibawa oleh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap peningkatan kinerja pramugolf, serta implikasi praktisnya bagi manajemen klub dalam meningkatkan layanan kepada member dan memperkuat citra perusahaan di mata masyarakat.

## METODE

Eksplorasi ini menerapkan jenis penelitian kuantitatif. Dengan membandingkan dimensi kinerja kerja (Y) dengan dimensi disiplin kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2), penelitian ini bertujuan untuk memverifikasi pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja serta kontribusinya terhadap kinerja pramugolf di Gading Raya Golf Club. Metode pengujian hipotesis diterapkan dalam eksplorasi ini.

Populasi observasi terdiri dari pramugolf yang bekerja di Gading Raya Golf Club. Berdasarkan data yang diperoleh, jumlah pramugolf di klub ini adalah 260 orang. Dengan keterbatasan yang ada, peneliti menggunakan rumus Slovin untuk menentukan jumlah sampel observasi, yang hasilnya menunjukkan jumlah sampel sebanyak 105.

Studi ini menggunakan kuesioner dan wawancara untuk mengumpulkan data yang diperlukan. Data yang dianalisis meliputi pertanyaan tentang disiplin kerja, lingkungan kerja, kinerja kerja, serta kontribusi disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja. Dalam analisis data kuantitatif, peneliti menggunakan SPSS 24.0, dengan melakukan kategorisasi data menggunakan tabel-tabel tertentu (Sugiyono, 2020). Hal ini memungkinkan untuk menguji validitas, reliabilitas, dan asumsi klasik. Data responden kemudian digunakan untuk melakukan analisis regresi linier berganda menggunakan perangkat lunak SPSS 24.0.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

Item	R hitung	R tabel	Kesimpulan
X1.1	0,875	0,195	<i>Valid</i>
X1.2	0,908	0,195	<i>Valid</i>
X1.3	0,887	0,195	<i>Valid</i>
X1.4	0,873	0,195	<i>Valid</i>
X1.5	0,865	0,195	<i>Valid</i>
X2.1	0,772	0,195	<i>Valid</i>
X2.2	0,809	0,195	<i>Valid</i>
X2.3	0,771	0,195	<i>Valid</i>
X2.4	0,814	0,195	<i>Valid</i>
X2.5	0,569	0,195	<i>Valid</i>
Y1	0,780	0,195	<i>Valid</i>
Y2	0,761	0,195	<i>Valid</i>
Y3	0,794	0,195	<i>Valid</i>
Y4	0,796	0,195	<i>Valid</i>
Y5	0,805	0,195	<i>Valid</i>

Sumber : Data Primer Yang Dianalisis Menggunakan SPSS 24, Tahun 2024

Analisis dari tabel diatas menunjukkan bahwa penelitian ini telah melakukan uji validitas terhadap instrumen yang digunakan, dengan hasilnya disajikan dalam tabel. Semua variabel (X1, X2, dan Y) serta item-item yang membentuknya telah memenuhi kriteria validitas. Nilai r hitung lebih besar daripada nilai r tabel (0,195), menunjukkan hubungan signifikan antara item-item dan konstruk yang diukur. Kesimpulannya, seluruh 15 item pertanyaan memiliki validitas memadai untuk mengukur variabel yang diteliti. Ini menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan menghasilkan data yang konsisten dan dapat diandalkan, memperkuat keabsahan temuan penelitian.

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Reliability Coefficients	Alpha	Keterangan
X1	5 item	0,928	Reliabel
X2	5 item	0,806	Reliabel
Y	5 item	0,846	Reliabel

Sumber : Data Primer Yang Dianalisis Menggunakan SPSS 24, Tahun 2024

Berdasarkan data dalam tabel yang telah disajikan, dapat disimpulkan bahwa setiap indikator pertanyaan dalam studi ini menunjukkan tingkat keandalan yang memadai, yakni dengan nilai *alpha* yang melebihi 0,6.

Tabel 3 Hasil Uji Normalitas *One Sample Kolmogorov*

### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		105
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.50881064
Most Extreme Differences	Absolute	.081
	Positive	.059
	Negative	-.081
Test Statistic		.081
Asymp. Sig. (2-tailed)		.085 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Data Primer Yang Dianalisis Menggunakan SPSS 24, Tahun 2024

Temuan uji normalitas dengan teknik *one-sample kolmogorov-smirnov* menunjukkan taraf relevan yaitu 8.5% jauh lebih besar dari taraf relevan yang diterapkan adalah 5%. Ini mengindikasikan bahwa data penelitian ini mampu berdistribusi normal.

Tabel 4 Hasil Uji Multikolinearitas

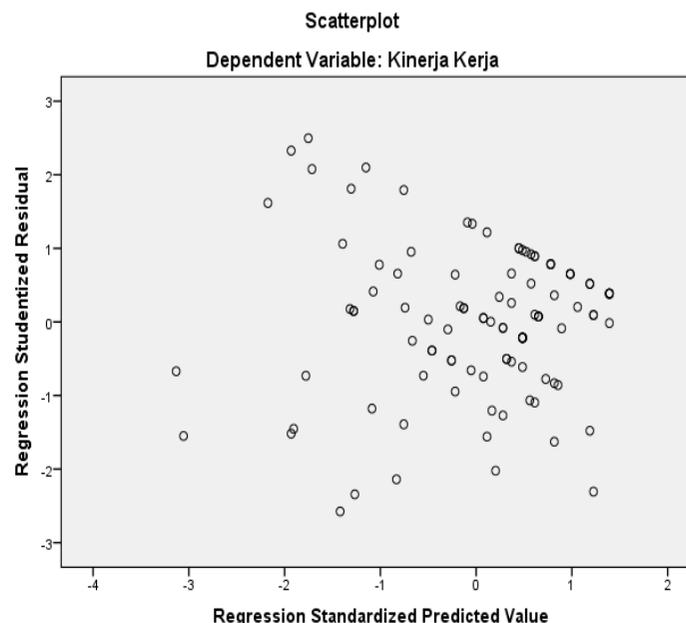
		Coefficients <sup>a</sup>						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	8.744	2.100		4.165	.000		
	Disiplin Kerja	.274	.055	.417	5.024	.000	.994	1.006
	Lingkungan Kerja	.338	.085	.329	3.964	.000	.994	1.006

a. Dependent Variable: Kinerja Kerja

Sumber : Data Primer Yang Dianalisis Menggunakan SPSS 24, Tahun 2024

Output data diatas menunjukkan bahwa tiap variabel bebas menunjukkan angka *Variance Inflation Factor* (VIF) lebih rendah dari 10 dan memiliki angka toleransi melebihi 1. Itu mengindikasikan bahwa tak ditemukan adanya multikolinearitas yang signifikan pada pola regresi studi ini. Multikolinearitas terjadi ketika terdapat keterkaitan tingkat tinggi antara variabel bebas dalam pola regresi, yang dapat mengakibatkan masalah interpretasi yang salah terhadap koefisien regresi dan ketidakstabilan estimasi. Dengan VIF lebih rendah dari 10 sekaligus angka toleransi melebihi 1, dapat disimpulkan bahwa hubungan antara variabel bebas tidak terlalu kuat, sehingga tidak ada indikasi yang kuat untuk adanya multikolinearitas.

Gambar 2 Hasil Uji heteroskedastisitas *Scatterplot*



Sumber : Data Primer Yang Dianalisis Menggunakan SPSS 24, Tahun 2024

Berdasarkan gambaran *scatter plot* yang diperoleh dari *Output* Pengujian heteroskedastisitas, dapat disimpulkan bahwa pola penyebarannya merata. Oleh karena itu, dalam penelitian ini, tidak ditemukan adanya indikasi heteroskedastisitas dalam model regresi yang digunakan.

Tabel 5 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	8.744	2.100		4.165	.000
	Disiplin Kerja	.274	.055	.417	5.024	.000
	Lingkungan Kerja	.338	.085	.329	3.964	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Kerja

Sumber : Data Primer Yang Dianalisis Menggunakan SPSS 24, Tahun 2024

$$Y = 8.744 + 0.274 X_1 + 0.338 X_2 + e$$

Berikut penjelasan berkaitan persamaan regresi linear berganda berdasarkan tabel diatas adalah :

1. Apabila tidak terjadi modifikasi pada variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja, hasil kinerja rata-rata pramugolf di Gading Raya Golf Club akan tetap sebesar 8.744, seperti yang tercermin dari nilai konstanta yang sama, yaitu 8.744.
2. Angka koefisien untuk disiplin kerja (X1) sebesar 0,274 menunjukkan bahwa setiap peningkatan sebesar 1 dalam faktor disiplin kerja akan berdampak pada peningkatan kinerja kerja pramugolf di Gading Raya Golf Club sebesar 27,4%.
3. Angka koefisien untuk lingkungan kerja (X2) sebesar 0,338 menjelaskan bahwa setiap kenaikan sebesar 1 dalam faktor lingkungan kerja akan berkontribusi pada peningkatan kinerja kerja pramugolf di Gading Raya Golf Club sebesar 33,8%.

Tabel 6 Hasil Uji T

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	8.744	2.100		4.165	.000
	Disiplin Kerja	.274	.055	.417	5.024	.000
	Lingkungan Kerja	.338	.085	.329	3.964	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Kerja

Sumber : Data Primer Yang Dianalisis Menggunakan SPSS 24, Tahun 2024

Analisis dari hasil perhitungan t tabel menunjukkan bahwa nilai t hitung untuk variabel disiplin kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) lebih besar daripada nilai t tabel yang ditetapkan, yaitu 1,984 serta nilai signifikan lebih rendah dari 0,05. Dengan demikian, dimensi disiplin kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja kerja pramugolf di Gading Raya Golf Club.

Tabel 7 Hasil Uji F

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	283.468	2	141.734	22.085	.000 <sup>b</sup>
	Residual	654.590	102	6.418		
	Total	938.057	104			

a. Dependent Variable: Kinerja Kerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja

Sumber : Data Primer Yang Dianalisis Menggunakan SPSS 24, Tahun 2024

Dari hasil perhitungan f tabel dengan menggunakan rumus yang disebutkan, diperoleh nilai f tabel sebesar 2,68 dengan tingkat signifikansi 5%. Analisis menunjukkan bahwa *Output* Pengujian f dalam penelitian ini menunjukkan nilai Signifikansi (Sig) sebesar 0,000, yang lebih kecil dari tingkat signifikansi yang ditetapkan, yaitu 0,05. Selain itu, nilai f hitung sebesar 22,085 juga lebih besar dari nilai f tabel, yang sebesar 2,68, sehingga hal ini menjelaskan bahwa dimensi disiplin kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja pramugolf di Gading Raya Golf Club.

Tabel 8 Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Sumber : Data Primer Yang Dianalisis Menggunakan SPSS 24, Tahun 2024

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.550 <sup>a</sup>	.302	.289	2.533

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Kerja

Temuan pengujian data menunjukkan bahwa dimensi disiplin kerja variabel bebas berkontribusi sebesar 30,2% terhadap dimensi terikat, sebagaimana tercermin dari taraf R Square sebesar 0,302. Namun, mayoritas variasi dalam variabel dependen, sebesar 69,8%, dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diselidiki dalam penelitian ini. Oleh karena itu, meskipun disiplin kerja dan lingkungan kerja memegang peranan penting dalam menjelaskan variasi dalam variabel dependen, masih ada faktor lain yang memiliki kontribusi signifikan terhadap fenomena yang diamati.

## Pembahasan

### Pengaruh Disiplin Kerja Serta Kontribusi Terhadap Kinerja Pramugolf Di Gading Raya Golf Club

Temuan uji t diperoleh bahwa terdapat pengaruh disiplin kerja (X1) terhadap kinerja kerja pramugolf di Gading Raya Golf Club. Sehingga hal ini membuktikan bahwa disiplin kerja (X1) dapat memberi pengaruh yang signifikan terhadap kinerja kerja pramugolf yang berkerja di Gading Raya Golf Club dan disiplin kerja (X1) menjadi faktor penting dalam peningkatan kinerja kerja pramugolf yang berkerja di Gading Raya Golf Club. Serta hasil wawancara ini menegaskan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pramugolf di Gading Raya Golf Club. Pramugolf yang menerapkan disiplin kerja tinggi cenderung menunjukkan



performa yang lebih baik dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Disiplin dalam hal ketepatan waktu, kepatuhan terhadap aturan, dan konsistensi dalam bekerja membantu meningkatkan efisiensi operasional dan kualitas layanan yang diberikan kepada anggota klub. Selain itu, kontribusi disiplin kerja terhadap kinerja pramugolf juga mencakup kemampuan untuk beradaptasi dengan berbagai situasi dan menjaga profesionalisme dalam setiap interaksi dengan anggota dan tamu. Manajemen Gading Raya Golf Club menyadari pentingnya disiplin kerja ini dan terus berupaya untuk memperkuatnya melalui pelatihan rutin, evaluasi kinerja, dan pemberian insentif bagi pramugolf yang menunjukkan disiplin kerja yang baik. Dengan demikian, kombinasi antara disiplin kerja yang kuat dan dukungan manajemen yang berkelanjutan diharapkan dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, yang pada akhirnya berkontribusi positif terhadap kinerja keseluruhan pramugolf di Gading Raya Golf Club.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Serta Kontribusi Terhadap Kinerja Pramugolf Di Gading Raya Golf Club**

Hasil uji t diperoleh terdapat pengaruh lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja kerja pramugolf di Gading Raya Golf Club. Sehingga hal ini membuktikan bahwa lingkungan kerja (X2) dapat memberi pengaruh yang signifikan terhadap kinerja kerja pramugolf yang berkerja di Gading Raya Golf Club. Adapun hasil wawancara ini menjelaskan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pramugolf di Gading Raya Golf Club. Lingkungan kerja yang kondusif, termasuk fasilitas yang memadai, suasana yang nyaman, dan hubungan kerja yang harmonis, dapat meningkatkan motivasi dan semangat kerja pramugolf. Ketika pramugolf merasa nyaman dan didukung oleh lingkungan kerjanya, mereka cenderung menunjukkan kinerja yang lebih optimal, baik dalam hal pelayanan kepada anggota klub maupun dalam menjaga kualitas lapangan golf. Selain itu, lingkungan kerja yang positif juga berkontribusi pada pengurangan stres dan peningkatan kesejahteraan mental pramugolf, yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja mereka. Manajemen Gading Raya Golf Club berperan penting dalam menciptakan dan memelihara lingkungan kerja yang baik melalui program-program kesejahteraan, pelatihan berkala, dan komunikasi yang efektif antara staf dan manajemen. Dengan demikian, lingkungan kerja yang baik tidak hanya mendukung kinerja pramugolf, tetapi juga memperkuat citra positif klub dan meningkatkan kepuasan anggota.

### **Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Serta Kontribusi Terhadap Kinerja Pramugolf Di Gading Raya Golf Club**

Perhitungan uji t menunjukkan bahwa terdapat pengaruh disiplin kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja kerja pramugolf di Gading Raya Golf Club. Sehingga hal ini membuktikan bahwa disiplin kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) secara bersama-sama dapat memberi pengaruh yang signifikan terhadap kinerja kerja pramugolf yang berkerja di Gading Raya Golf Club. Hasil wawancara ini membuktikan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pramugolf di Gading Raya Golf Club. Disiplin kerja mencakup kepatuhan terhadap aturan, ketepatan waktu, dan konsistensi dalam melaksanakan tugas. Pramugolf dengan disiplin kerja yang tinggi cenderung lebih produktif dan efisien, sehingga dapat memberikan pelayanan yang lebih baik kepada anggota klub. Di sisi lain, lingkungan kerja yang kondusif, termasuk fasilitas yang memadai, atmosfer kerja yang positif, dan dukungan dari manajemen, turut berperan dalam meningkatkan semangat dan motivasi kerja pramugolf. Kombinasi antara disiplin kerja yang baik dan lingkungan kerja yang mendukung menciptakan kondisi optimal untuk kinerja pramugolf. Hasilnya, pramugolf dapat bekerja lebih efektif dan harmonis, yang berdampak pada peningkatan kualitas layanan dan kepuasan anggota klub. Manajemen Gading Raya Golf Club dapat memanfaatkan temuan ini dengan memperkuat aspek disiplin kerja melalui pelatihan dan pengawasan, serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih nyaman dan mendukung. Dengan demikian, peningkatan disiplin kerja dan perbaikan lingkungan kerja tidak hanya berkontribusi pada kinerja individu pramugolf tetapi juga pada keseluruhan operasional klub, meningkatkan citra dan reputasi Gading Raya Golf Club.



## SIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pramugolf di Gading Raya Golf Club. Pramugolf dengan disiplin kerja yang tinggi cenderung menunjukkan performa yang lebih baik, meningkatkan efisiensi operasional, dan kualitas layanan. Lingkungan kerja yang kondusif juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja pramugolf, dengan fasilitas yang memadai dan atmosfer kerja yang positif meningkatkan motivasi dan produktivitas. Secara bersama-sama, disiplin kerja dan lingkungan kerja membentuk kondisi optimal untuk kinerja pramugolf, yang berdampak pada peningkatan kualitas layanan dan kepuasan anggota klub.

Manajemen Gading Raya Golf Club sebaiknya terus memperkuat aspek disiplin kerja melalui pelatihan rutin dan evaluasi kinerja. Pemberian insentif bagi pramugolf yang menunjukkan disiplin tinggi dapat menjadi motivasi tambahan. Selain itu, manajemen harus memastikan bahwa lingkungan kerja selalu mendukung dan nyaman bagi pramugolf dengan penyediaan fasilitas yang memadai dan suasana kerja yang positif. Menggunakan pendekatan kombinasi antara peningkatan disiplin kerja dan perbaikan lingkungan kerja untuk mencapai kinerja optimal pramugolf akan berkontribusi pada citra positif klub dan meningkatkan kepuasan anggota. Dengan memperhatikan saran-saran ini, diharapkan kinerja pramugolf di Gading Raya Golf Club dapat terus meningkat, memberikan layanan terbaik kepada anggota, dan memperkuat reputasi klub.

## DAFTAR PUSTAKA

- Andre, V., Haryati, R., & Yulianty, S. (2022). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN ANTARAN PADA PT.POS INDONESIA (PERSERO) DI KOTA PADANG.
- Astuti, A. A., Rihayana, I., & Putra, B. (2023). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA YAYASAN JEMBATAN BUDAYA.
- Ferawati, A. (2017). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA . *Agora Vol. 5, No 1*.
- Hovifa, I. N., Rani, & Purwatiningsih . (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pupuk Indonesia Logistik Jakarta.
- Kholilah, Gergita, A., Puspasari, M., & Kohar, Z. (2021). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. ANUGRAH ARGON MEDICA PALEMBANG. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Volume 6 Nomor 1*.
- Laosoh, L., Moonti, U., Sudirman, Mahmud, M., Popoi, I., & Ardiansyah. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Una-Una Kabupaten Tojo Una-Una Provinsi Sulawesi Tengah.
- Maghfiroh, S., Yuliasri, R. M., & Resmawa, I. N. (2023). Kinerja Karyawan Generasi Milenial PT. Dandelion Cantik Indonesia berdasarkan Disiplin Kerja, Teamwork dan Kompensasi.
- Pratama, A., & Syamsuddin, A. R. (2021). PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KECAMATAN SETU TAHUN 2021.
- Rosminah. (2021). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR KECAMATAN BAJENG KABUPATEN GOWA.
- Sari, I. G., Mendra, I. W., & Harwathy, T. I. (2022). PENGARUH DISIPLIN KERJADAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA CV. PUSAKA BALI PERSADA.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta, CV.
- Syamsibar. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Usia Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Perdagangan Provinsi Sulawesi Selatan. *YUME : Journal of Management Volume 5 Issue 1 , 18-26*.