

DETERMINAN KINERJA CADDY PADA INDAHPURI GOLF COURSE BATAM

Anita Lasmi Aritonang¹, Rudi Yanto Batara Silalahi²

anitalasmariitonang@gmail.com¹, rudisilalahi16@gmail.com²

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Galileo

ABSTRAK

Penelitian ini mempunyai tujuan guna mengetahui pengaruh dari kompensasi, pelatihan dan disiplin kepada kinerja caddy di indahpuri Golf Course Batam. Jenis penelitian yang diterapkan yaitu kuantitatif, melalui data yang didapatkan dengan kuesioner dan dianalisis mempergunakan program SPSS. Objek yang menjadi variable bebas yaitu Kompensasi (X1), pelatihan (X2), disiplin (X3). Sedangkan Kinerja (Y) menjadi variable terikat. Populasi penelitian ini mencakup seluruh caddy yang bekerja di indahpuri Golf Course Batam. Metode pengambilan sampel melalui sampel Slovin dengan tingkat kesalahan 10%, Temuan ini memperlihatkan pengaruh signifikan kompensasi, pelatihan dan disiplin terhadap kinerja caddy indahpuri Golf Course Batam, berdasarkan F hitung pada pengujian hipotesis secara simultan sebesar 16.040, maka disimpulkan bahwa skor F hitung $> F$ tabel atau ($16,040 > 2,11$) dan hal tersebut diperkuat dengan skor signifikan Sig.0.000. sedangkan R Square 0,481 atau 48,1%. Dari hasil olah data Aplikasi SPSS didapatkan simpulan bahwasanya variabel Kompensasi (X1), Pelatihan (X2) dan Disiplin (X3) secara simultan berpengaruh terhadap variabel Kinerja (Y) sementara itu, sebesar 51,9% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian.

Kata Kunci: Kompensasi, Pelatihan, Disiplin, Kinerja.

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of compensation, training, and discipline on caddy performance at Indahpuri Golf Course Batam. The type of research applied is quantitative, through data obtained by questionnaire and analyzed using the SPSS program. The objects that become independent variables are Compensation (X1), training (X2), discipline (X3). While Performance (Y) is the dependent variable. This study population includes all caddy working at Indahpuri Golf Course Batam. The sampling method used is the Slovin sample with an error rate of 10%. The results showed a significant effect of compensation, training and discipline on caddy performance at Indahpuri Golf Course Batam, based on the F count on simultaneous hypothesis testing of 16,040, it was concluded that the F count score $> F$ table or ($16,040 > 2,11$) and this was reinforced by a significant score of Sig.0.000. while R Square 0.481 or 48.1%. From the results of the SPSS Application data processing, it can be concluded that the Compensation (X1), Training (X2) and Discipline (X3) variables simultaneously influence the Performance (Y) variable, while 51.9% is influenced by other variables not examined in this study.

Keywords: Compensation, Training, Discipline, Performance.

PENDAHULUAN

Saat ini olahraga merupakan hal yang sangat diminati, sebagai upaya menjaga serta

memelihara kebugaran dan kesehatan tubuhnya. Di kehidupan modern, kegiatan olahraga tidak dapat dipisahkan dari manusia, baik sebagai profesi, hiburan, rekreasi, sumber penghasilan, budaya, maupun sarana kesehatan. Sebab olahraga dapat berfungsi menjadi sarana kompetisi dalam meraih prestasi, baik secara personal maupun tim. Golf menjadi salah satu cabang olahraga yang kini digemari masyarakat.

Mathis dan Jackson (2020) mengungkapkan bahwasanya kinerja adalah tindakan atau tidak tindakan karyawan guna menaikkan tingkat kinerja organisasi atau perusahaan

Beberapa definisi dari kinerja, di antaranya:

1. Hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang berhasil diwujudkan pegawai
2. Hasil capaian individu yang berkaitan pada tanggungjawab atau amanah yang diterimanya
3. Proses pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan kapasitas yang dimiliki guna mencapai keberhasilan yang ditargetkan.

Beberapa hal yang bisa dinilai dari kinerja karyawan, antara lain: Kedisiplinan yang dimiliki karyawan. Penilaian kinerja merupakan sistem formal sebagai penilaian serta evaluasi kinerja tugas individu atau tim. Penilaian kinerja menjadi faktor terpenting guna kesuksesan manajemen kinerja. Oleh karena itu untuk meninjau ketidaknyamanan buat karyawan Caddy, pengaruh Kinerja, bila ditmpat kerja yang kondusif maka karyawan akan lebih nyaman bekerja sehingga karyawan tersebut tumbuh dan disiplin terhadap perusahaan. Berlandaskan pemaparan tersebut, untuk melihat bagaimana kondisi sebenarnya mengenai Kinerja pada Caddy Indahpuri Golf Course Batam .

Menurut Sutrisno (2021) mengungkapkan bahwasanya kinerja adalah sikap mental. Sikap mental yang terus berupaya melakukan perbaikan atas sesuatu yang telah terbentuk. Suatu keyakinan bahwasanya seseorang mampu melaksanakan pekerjaan lebih baik hari ini dibandingkan dengan hari kemarin dan hari esok lebih baik hari ini.

Penelitian Ekhsan, M. (2019) tentang pengaruh kompensasi, pelatihan Terhadap kinerja frontliner pada PT Bank Rakyat Indonesia (persero), Tbk cabang Bekasi. Yang mana hasilnya bahwasanya pelatihan, kompensasi, pengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja. Dalam penelitian ini akan dikaji lagi secara mendalam mengenai kompensasi, pelatihan yang telah dilakukan oleh manajemen Indahpuri Golf Course Batam, didalam penelitian ini peneliti juga menambah Variabel disiplin yang diterapkan terhadap Caddy apakah berdampak terhadap kinerja Caddy di Indahpuri Golf Course Batam. Menurut data yang diperoleh kinerja Caddy mengalami kenaikan dan penurunan persentase hal ini diperlihatkan tabel berikut :

Tabel.1 Indikator Kinerja 124 Caddy di Indahpuri Golf Course Batam

No	Indikator Kinerja	Target Ideal (%)	Rata-Rata Kinerja (%)	Caddy Bermasalah (%)	Catatan Masalah
1	Kebersihan peralatan	100%	95%	12%	Peralatan tidak dibersihkan selama permainan dan membuat hasil pukulan tidak maksimal

2	Ketepatan waktu	100%	85%	15%	Beberapa caddy sering terlambat dan membuat tamu menunggu
3	Membaca break / kontur pada green	90%	70%	15%	Masalah umum pada green dengan tingkat kemiringan rendah dan tinggi
4	Pengetahuan dalam berbahasa asing	90%	80%	20%	Beberapa caddy tidak bisa melakukan percakapan berbahasa asing / inggris
5	Pemahaman kondisi lapangan	90%	70%	22%	Tidak memahami area beresiko dan menyebabkan penalti pukulan pada tamu
6	Ketepatan mengukur jarak	85%	75%	15%	Kesalahan umum dilapangan terutama pada par panjang atau par 4 dan 5
7	Pengurangan kesalahan pemain	85%	90%	18%	Kesalahan tetap tinggi karna kurangnya masukan strategis
8	Ketepatan pemilihan stik golf	100%	90%	12%	Caddy masih salah dalam memberi masukan penggunaan stik/ golf club pada tamu

Sumber : Data Indahpuri Golf Course Batam 2024

Tabel 1.1 menunjukkan bahwa Kinerja Caddy dalam mendampingi tamu dan kedisiplinnya Caddy serta pengaruh pelatihan yang telah diterapkan oleh manajemen Indahpuri Golf Course Batam, Dengan naik turunnya jumlah pesertase kinerja Canndy di Indahpuri Golf Course Batam. sejak bulan Juni 2024 sampai November 2024. Contoh di Ketepatan Waktu beberapa Caddy sering terlambat sehingga membuat tamu sampai menunggu. Dari target Indahpuri Golf Course Batam 100% Ketepatan Waktu hanya Rata-Rata Hanya 80% yang tercapai dan yang bermasalah 15% 15 Canddy yang bermasalah di ketepatan Waktu. Begitu juga di Indikator kinerja yang lainnya..

METODE PENELITIAN

Pemilihan metode kuantitatif ini dimaksudkan agar melaksanakan penelitian berlandaskan data yang ada berupa kuesioner atau sumber data lainnya. Penelitian kuantitatif ini sebagai jenis penelitian yang dtanya diperoleh melalui penyebaran kuesioner dan selanjutnya diolah melalui penggunaan SPSS (Sugiyono, 2019). Pelaksanaan penelitian ini melalui metode survey dimana melaksanakan pengumpulan sampel dan populasi Caddy Indahpuri Golf Course Batam menggunakan teknik kuesioner.

Lokasi Penelitian Indahpuri Golf Course Batam adalah sebuah bisnis usaha yang beroperasi di bidang Pelayanan serta Jasa di Batam. Sebuah Indahpuri Golf Course Batam yang terletak dekat dengan kota. Indahpuri Golf Course Batam ini memiliki ruangan indoor yang full AC dengan jendela kaca transparan dan outdoor dengan view pantai. Buka dari Senin sampai Minggu pada pukul 06.00 hingga 17.00. Kami hadir sebagai

jawaban ditengah-tengah masyarakat Kota Batam khususnya yang Hoby main Golf yang ingin mencari tempat yang nyaman untuk bermain, membahas bisnis, dan lain sebagainya. Adapun alamat perusahaan ini di Patam leatari, Sekupang Kota Batam..

Pengumpulan data pada penelitian ini dilaksanakan mempergunakan instrumen berupa kuesioner. Pada penelitian ini, digunakan 2 jenis data, yakni data Sekunder serta Primer. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini yaitu Studi Pustaka dan Kuesioner. Teknik analisis data yang dilakukan pada penelitian terdiri dari beberapa pengujian seperti Uji Validitas, Reliabilitas, Normalitas, Statistik Deskriptif, Heteroskedastisitas, Multikolinieritas, Analisis Regresi Berganda, Uji Parsial (Uji t), Uji Simultan (Uji F) serta Koefesien Determinasi (R^2)..

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Data

Tabel.2 Pengisian Kuesioner

<u>Keterangan</u>	<u>Jumlah</u>
Karyawan yang Mengisi Kuesioner	56
Kuesioner yang diolah	56

Sumber: Data Primer, Diolah SPSS, v26

Tabel.3 Berdasarkan Jenis Kelamin

<u>Jenis Kelamin</u>	<u>Jumlah</u>	<u>Percentase (%)</u>
Laki-Laki	9	16,1%
Perempuan	47	83,9%
Total	56	100%

Sumber: Data Primer, Diolah SPSS, v26

Tabel.4 Berdasarkan Usia

<u>Usia</u>	<u>Jumlah</u>	<u>Percentase (%)</u>
17-21 tahun	11	19,6%
22-26 tahun	24	42,9%
27-31 tahun	12	21,4%
32-36 tahun	5	8,9%
37-41 tahun	2	3,6%
>41 tahun	2	3,6%
Total	56	100%

Sumber: Data Primer, Diolah SPSS, v26

Tabel.5 Berdasarkan Penghasilan

<u>Penghasilan</u>	<u>Jumlah</u>	<u>Percentase (%)</u>
< Rp. 5.000.000	30	53,6%
Rp.6.000.000–Rp. 9.000.000	17	30,3%
> Rp. 9.000.000	9	16,1%
Total	56	100%

Sumber: Data Primer, Diolah SPSS, v26

Tabel.6 Berdasarkan Lama Bekerja

Lama bekerja	Jumlah	Persentase (%)
< 2 tahun	23	41,1%
2-5 tahun	11	19,6%
> 5 tahun	22	39,3%
Total	56	100%

Sumber: Data Primer, Diolah SPSS, v26

Analisis Deskriptif

Analisis deskripsif variabel ini dilaksanakan guna melihat data secara umumnya yakni nilai Maximal (tertinggi), nilai Minimum (terendah), nilai Mean (rata-rata), serta nilai standar deviasi antara variabel kcompensasi (X1), pelatihan (X2), disiplin (X3), serta kinerja (Y). berikut hasil dari pengujian analisis deskriptif bisa kita lihat di tabel 4.6.

Tabel.7 Hasil Uji Analisis Deskriptif

Descriptive Statistics

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kinerja (Y)	56	13	40	30,52	5,874
Kompensasi (X1)	56	12	40	28,95	6,694
Pelatihan (X2)	56	20	60	45,84	10,429
Disiplin (X3)	56	18	80	61,80	12,720
Valid N (listwise)	56				

Sumber: Data Primer, Diolah SPSS, v26

Berlandaskan hasil uji analisis deskriptif pada table diatas, dapat disimpulkan data yang didapatkan peneliti sebagai berikut:

Variabel Kinerja (Y), dari data tersebut dapat di deskripsikan bahwasanya nilai maksimal mencapai 40, sedangkan nilai minimum 13, nilai mean 30,52 serta standar deviasi variabel kualitas Kompensasi (Y) adalah 5,874.

Pengujian Instrumen

1. Uji Validitas

Tabel.8 Hasil Uji Validitas Kinerja

Item Pertanyaan	Nilai Korelasi	R tabel	Keterangan
Y.1	0,787	0,2632	Valid
Y.2	0,816		Valid
Y.3	0,817		Valid
Y.4	0,804		Valid
Y.5	0,622		Valid
Y.6	0,724		Valid
Y.7	0,766		Valid
Y.8	0,715		Valid

Sumber: Data Primer, Diolah SPSS, v26

Tabel.9 Hasil Uji Validitas Item Kompensasi

Item Pertanyaan	Nilai Korelasi	R tabel	Keterangan
X1.1	0,802	0,2632	Valid
X1.2	0,748		Valid
X1.3	0,700		Valid
X1.4	0,653		Valid
X1.5	0,858		Valid
X1.6	0,866		Valid
X1.7	0,772		Valid
X1.8	0,654		Valid

Sumber: Data Primer, Diolah SPSS, v26

Tabel.10 Hasil Uji Validitas Item Pelatihan

Item Pertanyaan	Nilai Korelasi	R tabel	Keterangan
X2.1	0,770	0,2632	Valid
X2.2	0,818		Valid
X2.3	0,841		Valid
X2.4	0,831		Valid
X2.5	0,854		Valid
X2.6	0,863		Valid
X2.7	0,847		Valid
X2.8	0,775		Valid
X2.9	0,888		Valid
X2.10	0,870		Valid
X2.11	0,905		Valid
X2.12	0,891		Valid

Sumber: Data Primer, Diolah SPSS, v26

Tabel.11 Hasil Uji Validitas Item disiplin

Item Pertanyaan	Nilai Korelasi	R tabel	Keterangan
X3.1	0,815	0,2632	Valid
X3.2	0,835		Valid
X3.3	0,760		Valid
X3.4	0,831		Valid
X3.5	0,823		Valid
X3.6	0,795		Valid
X3.7	0,785		Valid
X3.8	0,756		Valid
X3.9	0,813		Valid
X3.10	0,806		Valid
X3.11	0,675		Valid
X3.12	0,799		Valid
X3.13	0,780		Valid
X3.14	0,841		Valid
X3.15	0,706		Valid
X3.16	0,847		Valid

Sumber: Data Primer, Diolah SPSS, v26

Pada tabel tersebut, didapatkan nilai korelasi seluruh item pernyataan dari variabel kinerja, kompensasi, pelatihan, disiplin melebihi nilai Rtabel 0.2632, didapati simpulan bahwasanya secara menyeluruh “valid”, bisa dipahami seluruh pernyataan sudah selaras dengan seluruh variabel.

2. Reliabilitas

Tabel 12. Hasil Uji Releabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standard	Keterangan
Kinerja Y	0.890	0,6	Reliabel
Kompensasi X1	0.894		Reliabel
Pelatihan X2	0.964		Reliabel
Disiplin X3	0.960		Reliabel

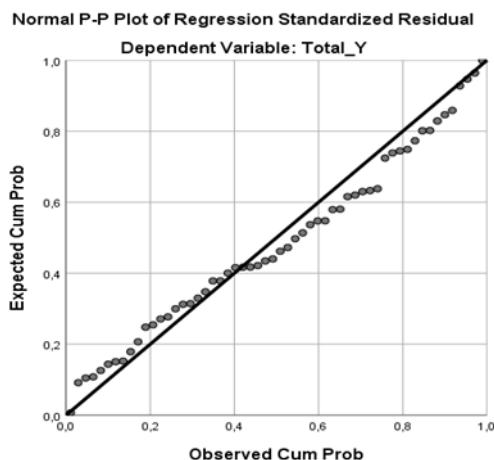
Sumber: Data Primer, Diolah SPSS,v26

Berlandaskan table12. Tersebut memperlihatkan nilai Cronbach's Alpha dari setiap variabel Kinerja, Pelatihan, Kompensasi, serta Disiplin dalam penelitian ini lebih besar dari Cronbach's Alpha 0,6 hal ini berarti bahwasanya item dari setiap variabel adalah “reliabel”. Dengan demikian, kuesioner dapat digunakan secara konsisten dalam mengukur masing-masing variabel penelitian sehingga hasil penelitian dapat dihandalkan.

Hasil Pengujian Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas Data

Gambar 2. Uji PP-Plot



Sumber: Data Primer, Diolah SPSS, v26

Berlandaskan dari diagram tersebut, keberadaan titik-titik ada disekitaran garis. Hal ini memperlihatkan bahwasanya model mempunyai distribusi normal.

2. Uji Multikolininearitas

Tabel 14. Uji Multikolinearitas

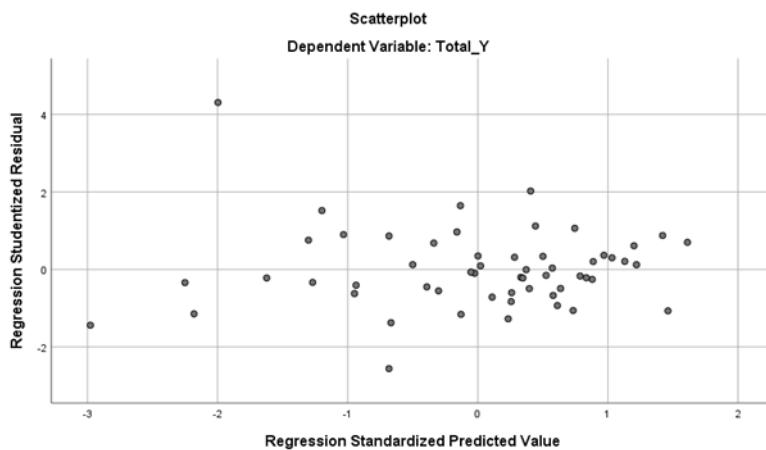
Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Kompensasi	0.526	1.902	Tidak Terjadi Multikolininearitas
Pelatihan	0.227	4.402	Tidak Terjadi Multikolininearitas
Disiplin	0.228	4.387	Tidak Terjadi Multikolininearitas

Sumber: Data Primer, Diolah SPSS, v26

Berlandaskan hasil uji diatas diketahui bahwasanya nilai VIF variabel bebas tersebut memiliki nilai dibawah nilai 10 atau nilai tolerancenya diatas 0,10. Maka didapati simpulan bahwasanya hasil dari pengolahan memperlihatkan tidak adanya permasalahan multikolinearitas antar variabel pada model regresi.

3. Uji Heteroskedastisitas

Gambar 3. Uji Scatterplot



Sumber: Data Primer, Diolah SPSS, v20

Pola titik pada gambar 3 tampak menyebar tidak beraturan dan tidak menunjukkan pola secara jelas, sehingga didapati simpulan bahwasanya seluruh independent variable dari uji asumsi klasik terdapat permasalahan heteroskedastisitas.

Regresi Berganda

Tabel 15. Uji Regresi Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
	B	Std. Error		
1	Konstanta	10,531	3,035	0,001
	Kompensasi	0,368	0,121	0,004
	Pelatihan	0,109	0,118	0,360
	Disiplin	0,070	0,097	0,470

Sumber: Data Primer, Diolah SPSS, v26

Sebagaimana tabel tersebut bisa dirumuskan persamaan regresi;

$$Y = 10.531 + 0.368X_1 + 0.109X_2 + 0.070X_3 + e$$

Persamaan di atas didapati simpulan sebagai berikut:

- 1 Konstanta ($B=10.531$). Nilai Konstanta sebesar 10.531 menunjukkan bahwasanya jika variabel Kompensasi, Pelatihan dan Disiplin di anggap konstan (atau bernilai nol). Maka total kinerja bernilai sebesar 10.531.
- 2 Pengaruh Kompensasi (X_1). Nilai koefisien regesi untuk kompensasi sebesar 0,368 dengan nilai signifikansi 0,004 (<0.005). ini memperlihatkan bahwasanya Kompensasi berdampak positif serta signifikan kepada kinerja. Bisa dipahami tiap kenaikan satu-satuan pada kompensasi bisa menaikkan tingkat Kinerja mencapai 0,368 satuan melalui asumsi variabel lainnya tetap.
- 3 Pengaruh Pelatihan (X_2) yaitu 0,109 melalui nilai signifikansi 0,360 (>0.005). ini memperlihatkan bahwasanya Pelatihan tidak berdampak positif serta signifikan

kepada kinerja. Artinya tiap kenaikan satu-satuan pada pelatihan nantinya bisa menaikkan tingkat kinerja mencapai 0,109 satuan melalui asumsi variabel lainnya tetap.

- Pengaruh Disiplin (X3) sebesar 0,070 melalui nilai signifikansi 0,470 (>0.005). ini memperlihatkan bahwasannya disiplin tidak berdampak positif serta signifikan kepada kinerja. Bisa dipahami tiap kenaikan satu-satuan pada pelatihan nantinya bisa menaikkan tingkat kinerja mencapai 0,070 satuan melalui asumsi variabel lainnya tetap.

1. Uji Parsial (Uji t)

Tabel 4.18 Uji t

Variabel	t	Sig	Keterangan
Kompensasi	3.040	0.004	Berpengaruh Secara Parsial
Pelatihan	0.923	0.360	Tidak Berpengaruh Secara Parsial
Disiplin	0.727	0.470	Tidak Berpengaruh Secara Parsial

Sumber: Data Primer, Diolah SPSS, v26

Berlandaskan Tabel 4.13 didapatkan simpulan sebagai berikut :

- Variabel kompensasi thitung (3.040) $>$ ttabel (1.672), sehingga bisa dijelaskan bahwasanya ada pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja. Dilain sisi, nilai probilitas 0.004 dibawah 0.05 maka didapatkan simpulan bahwasanya variabel X1 berdampak signifikan kepada Y (hipotesis diterima).
- Variabel pelatihan thitung (0.923) $<$ ttabel (1.672), sehingga bisa dijelaskan bahwasanya tidak ada pengaruh dari pelatihan kepada kinerja. Nilai probilitas 0.360 melebihi 0.05 jadi didapatkan simpulan bahwasanya variabel X2 tidak berdampak signifikan kepada Y (hipotesis ditolak).
- Variabel disiplin t-hitung (0,727) $<$ t-tabel (1.672), maka dapat dijelaskan bahwasanya tidak terdapat pengaruh antara disiplin terhadap kinerja. Disamping itu nilai probilitas 0.000 lebih kecil dari 0.05 jadi didapatkan simpulan bahwasanya variabel X3 berpengaruh secara signifikan terhadap Y (hipotesis ditolak).

2. Uji Simultan (Uji F)

Tabel 4.19 Uji F

Variabel	F	Sig	Keterangan
Kompensasi			
Pelatihan	16,040	0.000 ^b	
Disiplin			Berpengaruh Secara Simultan

Sumber: Data Primer, Diolah SPSS, v26

Berlandaskan dari tabel tersebut, bisa dipahami bahwasanya Fhitung = 16.040 $>$ Ftabel = 2.110, jikalau berlandaskan dari nilai signifikansi, bahwasanya P Sig $<$ 0.000^b dibawah 0,05 sehingga didapatkan simpulan bahwasanya variable Kompensasi (X1), Pelatihan (X2), serta Disiplin (X3) dengan bersamaan memengaruhi secara signifikan kepada Kinerja (Y). Dengan kata lain model regresi yang di bentuk oleh ketiga variabel indenpendent tersebut secara keseluruhan layak di gunakan untuk mempredikasi Kinerja karena nilai signifikan (p-value) di bawah 5% (0,05).

3. Uji Koefisien Determinasi (R2)

Tabel 4.20 Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.693 ^a	.481	.451	4,354	1,925
a. Predictors: (Constant), Total_X3, Total_X1, Total_X2					
b. Dependent Variable: Total_Y					

Sumber: Data Primer, Diolah SPSS, v26

Berlandaskan nilai ouput tersebut, didapati simpulan bahwasanya nilai $R^2 = 0.774$, nilai R Square bersumber dari pengkuadratan dari nilai R, yakni $0.693 \times 0.693 = 0.481$. berlandaskan perolehan tersebut didapati simpulan bahwasanya variabel Kompensasi (X1), Pelatihan (X2), serta Disiplin (X3) dengan bersamaan mempengaruhi variabel Kinerja (Y) mencapai 48,1% dan lainnya 51,9% disebabkan oleh variabel lain diluar persamaan regresi ini atau variabel yang tidak diteliti oleh penulis.

Pembahasan

1 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja

Variabel kompensasi t hitung (3,040) > t tabel (1,672), sehingga didapati simpulan bahwasanya terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap Kinerja. Melalui nilai probilitas $0,004 < 0,05$ di bawah 0,05 maka didapati simpulan bahwasanya Variabel kompensasi berdampak signifikan kepada kinerja serta hipotesis tidak ditolak. Hal tersebut membuktikan terdapat adanya pengaruh yang signifikan antara kompensasi kepada kinerja. Temuan ini juga didukung dari studi yang dihasilkan oleh Soepudin, S., Fauzi, A., & Pujiwati, A. (2023). Yang berjudul “Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai: SLR”. Menemukan bahwasanya Kompensasi berdampak positif serta signifikan kepada kinerja pegawai.

2 Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja

Variabel pelatihan thitung (0,923) < ttabel (1,672), sehingga didapati simpulan bahwasanya tidak terdapat pengaruh antara pelatihan kepada Kinerja melalui nilai probilitas $0,360 > 0,05$ melebihi 0,05 jadi didapati simpulan bahwasanya Variabel pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja dan hipotesis ditolak., artinya secara parsial tidak pengaruh antara pelatihan dan variabel kinerja. Hasil ini juga sejalan pada temuan dari Soepudin, S., Fauzi, A., & Pujiwati, A. (2023). Yang berjudul “Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai: SLR”. Menemukan bahwasanya Kompensasi berdampak positif serta signifikan keapda kinerja pegawai.

3 Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja

Variabel disiplin thitung (0,727) < ttabel (1,672), sehingga didapati simpulan bahwasanya tidak ada pengaruh dari disiplin kepada Kinerja ,elalui nilai probilitas $0,470 > 0,05$ melampaui 0,05 sehingga didapati simpulan bahwasanya Variabel disiplin tidak mempengaruhi kinerja dan hipotesis ditolak. Artinya secara parsial tidak pengaruh antara disiplin dan variabel kinerja, yang berarti secara parsial tidak pengaruh antara disiplin dan variabel kinerja. Temuan ini diperkuat dari studi yang dilaksanakan Iswoyo, A., & Astutik, W. W. (2023). yang berjudul “Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Caddy (Studi Kasus di PT. Taman Dayu Golf And Resort Pandaan - Pasuruan)”.

4 Pengaruh Kompensasi, Pelatihan, dan Disiplin Terhadap Kinerja

Hasil pengujian dari penelitian ini memperliatkan bahwasanya kompensasi (X1), pelatihan (X2), disiplin (X3) mempengaruhi secara signifikan terhadap kinerja caddy di Indahpuri Golf Course Batam. Hal ini ditunjukkan dengan persamaan regresi $Y = 10.531 + 0.368X_1 + 0.109X_2 + 0.070X_3$, dengan diperoleh skor koefisien korelasi sebesar 0,693 dimana skor tersebut memiliki arti bahwa variabel kompensasi (X1), pelatihan (X2), disiplin (X3) memiliki tingkatan hubungan yang kuat. Diperoleh juga skor koefisien determinasi secara simultan yaitu 0,481 atau 48,1%, sebaliknya terdapat sisanya sebanyak $(100-48,1) = 51,9\%$ didominasi aspek lain yang tidak dilakukannya penelitian. Dan selanjutnya, diperoleh skor Fhitung pada pengujian hipotesis secara simultan sebesar 16.040, maka disimpulkan bahwa skor Fhitung > Ftabel atau $(16,040 > 2,11)$ dan hal tersebut diperkuat juga dengan skor signifikansi ($Sig.0.000$). Temuan ini juga diperkuat dengan penelitian oleh Sriwulandari, T., Subhi, F. A., & Yoana. (2024). Yang berjudul “Pengaruh Kinerja Caddie terhadap Kepuasan Golfer dalam Pengalaman Bermain di Rainbow Hills Golf Club Bogor”.

..
.

KESIMPULAN

Berlandaskan perolehan penelitian maka didapat simpulan sebagai berikut :

1. Secara bersamaan Variabel Kompensasi (X1), Pelatihan (X2) dan Disiplin (X3) mempunyai nilai fhitung 16.040 serta ftabel 2,110 dan tingkat sig 0,000 dibawah 0,05 sehingga didapat simpulan secara bersamaan (simultan) variable Pelatihan, Kompensasi, serta Disiplin berdampak signifikan kepada Kinerja (Y) Indahpuri Golf Course Batam, hal ini menyatakan hipotesis diterima.
2. Hasil uji t hitung dari Variabel kompensasi thitung $(3.040) > ttabel (1.672)$, sehingga bisa dijelaskan bahwasanya ada pengaruh dari kompensasi kepada kinerja. Disisi lain, nilai probilitas 0.004 dibawah 0.05 jadi didapat simpulan bahwasanya variabel X1 berdampak signifikan kepada variable Y (hipotesis tidak ditolak).
3. Hasil uji thitung dari Variabel Pelatihan thitung $(0.923) < ttabel (1.672)$, sehingga bisa dipahami bahwasanya tidak ada pengaruh dari pelatihan kepada kinerja. Disisi lain, nilai probilitas 0.360 melebihi 0.05 jadi didapat simpulan bahwasanya secara signifikan variabel X2 tidak mempengaruhi variable Y (hipotesis tidak diterima).
4. Hasil uji t hitung dari Variabel disiplin t-hitung $(0,727) < t-tabel (1.672)$, maka dapat dijelaskan bahwasanya tidak terdapat pengaruh antara disiplin terhadap kinerja. Disisi lain, nilai probilitas 0.000 lebih kecil dari 0.05 jadi didapat simpulan bahwasanya variabel X3 berpengaruh secara signifikan terhadap Y atau hipotesis ditolak.

DAFTAR PUSTAKA

- Ekhsan, M. (2019). Pengaruh Kompensasi, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Frontliner pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Bekasi.
- Fahrozi, R. et al. (2022) ‘Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Sarana Media Transindo Di Jakarta
- Ghozali, Imam. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25. Semarang:

Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Hartomo, N. dan B. Luturlean. (2020). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (persero) Bandung. Jurnal ilmiah MEA (Manajemen, ekonomi, & akuntansi)
- Hasibuan, M. S. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hendra, H. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 3(1), 1-12.
- Isnowati, S. (2022). Universitas Stikubank Semarang. Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan (studi pada PT. Lkm Demak Sejahtera).
- Iswoyo, A., & Astutik, W. W. (2023). Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja : Pengaruhnya Terhadap Kinerja Caddie (Studi Kasus di PT. Taman Dayu Golf And Resort Pandaan – Pasuruan).
- Kasmir. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Depok: Rajawali Pers
- Mangkunegara, Anwar Prabu (2012), Evaluasi Kinerja Sumber daya Manusia, PT.Refika Aditama, Bandung.
- Mangkuprawira, Sjafri. (2018). Manajemen dan Sumber Daya Manusia. Bogor: PT. Gramedia.
- Mathis, R. L., and Jackson, J. H. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat.
- Maulida, A. (2024). Dampak Kepemimpinan Dan Ketaatan Dalam Pekerjaan Terhadap Kinerja Para Caddie.
- Noor, Juliansyah, (2021) "Metodologi Penelitian" / Noor, Juliansyah, 2011
- Ratri Widya Wulandari (2020) Pengaruh Kedisiplinan Kerja, Lingkungan Non –Fisik, dan Stress Kerja terhadap Produktivitas Kerja Guru Smk Bakti Ponorogo " UNMUH Ponorogo"
- Rivai, Veithzal. & Sagala, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Sinambela, Lijan Poltak dan Sarton Sinambela. (2019). Manajemen Kinerja: Pengelolaan, Pengukuran Dan Implikasi Kinerja. Depok: Rajawali Pers.
- Soelton, M., & Widayati, C. (2015). Pengaruh Penempatan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Caddy Pt Gading Raya Golf, Serpong -Tangerang.
- Soepudin, S., Fauzi, A., & Pujiwati, A. (2023). Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai: SLR.
- Sriwulandari, T., Subhi, F. A., & Yoana. (2024). Pengaruh Kinerja Caddie terhadap Kepuasan Golfer dalam Pengalaman Bermain di Rainbow Hills Golf Club Bogor.
- Sugiyono (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alphabet.
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatig, dan R&D, penerbit Alfabeta,Bandung