

<http://ejurnal.fe.ugk.ac.id>

**EXCESS**  
Jurnal Ekonomi Manajemen dan Akuntansi

Fakultas  
Ekonomi  
Universitas Gunung  
Kidul

**ANALISIS KINERJA KARYAWAN KLUB GOLF BOGOR RAYA  
MENGUNAKAN PLS-SEM**  
*EMPLOYEE PERFORMANCE ANALYSIS OF BOGOR RAYA GOLF CLUB USING PLS-SEM*

Judianto Nugroho<sup>1</sup>  
<sup>1</sup>STIE GICI

\* Coressponding Author. E-mail: [judianto.tn@gmail.com](mailto:judianto.tn@gmail.com)

*Received (artikel dikirim): 2024-11-30 / Revised (artikel revisi): 2025-03-03 /  
Accepted (artikel diterima): 2025-03-05*

**Abstrak** : Penelitian ini bertujuan mengetahui variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan Klub Bogor Raya dengan PLS-SEM sebagai teknik analisis. Sumber data yang digunakan adalah data primer, variabel yang digunakan adalah Kinerja Karyawan sebagai variabel terikat, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja sebagai variabel bebas dan Motivasi sebagai variabel intervening. Adapun waktu pengambilan data dilakukan pada April – Mei 2024. Hasil penelitian menunjukkan hanya variabel Disiplin Kerja yang mempengaruhi Kinerja Karyawan, berdasarkan analisis pengaruh tidak langsung Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi sebagai variabel intervening.

**Kata Kunci**: Perilaku Organisasi, Golf, PLS-SEM, STATCAL

**Abstract** : This study aims to find out the variables that affect the performance of Bogor Raya Club employees with PLS-SEM as an analysis technique. The data source used is primary data, the variables used are Employee Performance as a bound variable, Work Environment and Work Discipline as an independent variable and Motivation as an intervening variable. The data collection time will be carried out in April – May 2024. The results of the study showed that only the Work Discipline variable affected Employee Performance, based on the analysis of the indirect influence of the Work Environment and Work Discipline did not have a significant effect on Employee Performance through Motivation as an intervening variable.

**Keywords**: Organizational Behaviour, Golf, PLS-SEM, STATCAL

## LATAR BELAKANG

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor kunci dalam mencapai tujuan organisasi. Menurut Kim dan Zitek (2024), ulasan kinerja yang berbasis naratif dapat memberikan analisis yang lebih personal dan membantu karyawan untuk menemukan jalan untuk perbaikan, sementara ulasan berbasis angka

memberikan batas-batas yang jelas untuk karyawan untuk mengejar target tertentu. Dalam konteks industri golf, kinerja pramugolf tidak hanya menentukan kualitas layanan yang diberikan kepada pemain golf, tetapi juga berpengaruh pada kepuasan dan loyalitas pelanggan (Lockwood, 2024). Pramugolf, atau caddy dalam bahasa Inggris, adalah orang yang

bekerja membawakan tas berisi peralatan pemain golf, sekaligus memberi saran tentang permainan serta dukungan moral untuk pemain yang dilayaninya (KBBI, 2020).

Menurut Imelda (2024), pramugolf memiliki peran penting dalam membangun hubungan yang baik dengan pelanggan melalui pelayanan yang prima, yang pada akhirnya meningkatkan tingkat kepuasan dan loyalitas pelanggan. Salviana (2024) menambahkan bahwa strategi komunikasi interpersonal yang efektif oleh pramugolf sangat penting dalam membangun hubungan baik dengan pelanggan dan memastikan kepuasan mereka.

Di Klub Golf Bogor Raya, data internal menunjukkan bahwa rata-rata golfer per bulan pada periode Januari hingga Juli 2023 adalah 3845 dengan rata-rata jumlah pramugolf 268. Dengan pertumbuhan yang signifikan ini, penting untuk memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pramugolf. Keadaan ideal perbandingan antara golfer dan pramugolf sangat penting untuk memastikan layanan yang optimal di lapangan golf. Menurut Lockwood (2024), idealnya setiap pramugolf hanya menampung satu golfer pada satu waktu untuk memastikan perhatian penuh dan layanan yang berkualitas. Namun, dalam situasi praktis, perbandingan yang sering ditemukan adalah satu pramugolf untuk setiap dua hingga tiga golfer, tergantung pada kepadatan lapangan dan kebutuhan golfer.

Industri golf di Indonesia mengalami perkembangan yang pesat dalam beberapa tahun terakhir, dengan pembangunan lapangan golf baru dan meningkatnya minat masyarakat terhadap olahraga ini (Birdie Indonesia, 2024). Olahraga golf bukan hanya digemari oleh Generasi X dan

Milenial, tetapi juga mulai digemari oleh generasi Z (detikSport, 2022). Jasa Klub Golf Bogor Raya merasa lebih *private* dan lapangan golf yang luas dengan 18 hole serta fasilitas pendukung yang lengkap merepresentasikan citra premium Klub Golf Bogor Raya (UPI Repository, 2020).

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Robbins dan Judge (2023) menyatakan bahwa lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan. Di sisi lain, disiplin kerja juga memainkan peran penting dalam mencapai kinerja yang optimal. Menurut Siagian (2022), disiplin kerja yang baik akan menciptakan kepatuhan terhadap aturan dan prosedur perusahaan, sehingga meningkatkan produktivitas kerja.

Motivasi karyawan sebagai variabel *intervening* juga memiliki peran yang krusial. Menurut Faturrahman dan Yuniawan (2023), motivasi kerja dapat berupa motivasi intrinsik, seperti penghargaan dan pengakuan, atau motivasi ekstrinsik, seperti bonus dan promosi. Motivasi ini berfungsi sebagai variabel *intervening* yang menghubungkan antara lingkungan kerja dan disiplin kerja dengan kinerja pramugolf. Herzberg (2020) juga mengemukakan bahwa motivasi intrinsik dapat meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan: "Motivation is essential in linking the work environment and employee discipline to overall job performance" (Herzberg, 2020).

Penelitian ini menggunakan metode PLS-SEM (Partial Least Squares - Structural Equation Modeling) untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pramugolf dengan motivasi sebagai variabel *intervening*. Metode ini dipilih

karena kemampuannya dalam menangani model yang kompleks dengan jumlah sampel yang relatif kecil. Ringle et al. (2020) menyatakan bahwa PLS-SEM sangat cocok untuk analisis model yang kompleks dengan sampel kecil karena kemampuannya dalam menghasilkan estimasi yang akurat meskipun dengan jumlah sampel yang relatif kecil: "PLS-SEM is particularly attractive in terms of its simplicity of application and its ability to handle complex models with relatively small sample sizes" (Ringle et al., 2020).

Dengan adanya kondisi yang tidak ideal perbandingan pramugolf dengan golf maka perlu dilakukan penelitian dengan judul "Analisis Kinerja Karyawan Klub Golf Bogor Raya Menggunakan PLS-SEM". Dengan adanya penelitian ini, diharapkan dapat memberikan wawasan bagi pengelolaan sumber daya manusia di Klub Golf Bogor Raya serta membantu meningkatkan kinerja pramugolf melalui penerapan strategi lingkungan kerja yang kondusif dan disiplin kerja yang baik.

## **KAJIAN TEORITIS**

### **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi, dan penggunaan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa SDM tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi dan masyarakat Schuler et al dalam Khaeruman (2021:5).

### **Motivasi Kerja**

Istilah motivasi (motivation) berasal dari bahasa latin, yakni *move*, yang berarti "menggerakkan" (to move).

Motivasi adalah proses yang menentukan seberapa banyak usaha yang akan dicurahkan untuk melaksanakan pekerjaan. Motivasi merupakan permasalahan yang sangat kompleks. Perilaku seseorang didorong oleh lebih dari satu motif sekaligus. Motivasi dapat diartikan sebagai faktor pendorong yang berasal dalam diri manusia, yang akan mempengaruhi cara bertindak seseorang dalam Qomariah (2020:93).

Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif, sehingga dapat mencapai dan mewujudkan tujuan instansi/perusahaan yang telah ditentukan. Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja secara giat, sehingga mencapai hasil yang optimal. Suatu organisasi dapat berkembang dengan baik dan mampu mencapai tujuannya karena didasari oleh motivasi yang umumnya adalah memperoleh pendapatan semaksimal mungkin dan menjadi perusahaan besar di mata pelanggan dalam Khaeruman (2021:27).

Daft menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan kekuatan yang muncul dari dalam ataupun dari luar diri seseorang dan membangkitkan semangat serta ketekunan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan dalam Khaeruman (2021:28). Menurut Azwar dalam Qomariah (2021:90), motivasi merupakan sebuah rangsangan atau dorongan yang dimiliki oleh seseorang atau sekelompok masyarakat yang ingin bekerjasama secara maksimal dalam melakukan sesuatu yang sudah direncanakan untuk mencapai sebuah tujuan yang sudah ditetapkan.

### **Lingkungan Kerja**

Menurut Sedarmayati dalam Khaeruman (2021:55) definisi lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya dalam Khaeruman (2021:55). Menurut Simanjuntak lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok dalam Khaeruman (2021:55).

Sihombing dalam Khaeruman (2021:55) mengatakan “lingkungan kerja adalah faktor-faktor di luar manusia baik fisik maupun non fisik dalam suatu organisasi. Faktor fisik mencakup peralatan kerja, suhu di tempat kerja, kesesakan dan kepadatan, kebisingan, luas ruang kerja sedangkan non fisik mencakup hubungan kerja yang terbentuk di perusahaan antara atasan dan bawahan serta antara sesama karyawan”.

Menurut Enny (2019:57) Manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktifitas dan prestasi kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang termotivasi adalah pekerja dapat diselesaikan dengan tepat.

Sulistyaningsih dalam Khaeruman (2021:56) yang mengatakan bahwa Lingkungan Kerja adalah sesuatu yang berada di sekitar pekerja dan dapat

mmpengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang di bebankan.

### **Disiplin Kerja**

Singodimedjo dalam Qomariah (2020:65) mengatakan, disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati peraturan serta norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja adalah istilah yang populer di dalam manajemen, yang mana istilah kinerja didefinisikan dengan istilah hasil kerja, prestasi kerja dan performa Rahadi dan Dedi dalam Khaeruman (2021:7). Kinerja merupakan aspek penting dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan atau instansi. Dengan kinerja pegawai/karyawan yang baik pada suatu perusahaan atau instansi, maka perusahaan atau instansi tersebut akan dapat mencapai tujuan yang diinginkannya.

Secara konseptual, kinerja pada dasarnya dapat dilihat dari dua segi, yaitu kinerja karyawan secara individu dan kinerja organisasi. Kinerja karyawan adalah hasil kerja perorangan dalam organisasi, sedangkan kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang dicapai oleh suatu organisasi. Kinerja karyawan dan organisasi mempunyai keterkaitan erat. Tercapainya tujuan organisasi tidak dapat dilepaskan dari sumber daya yang dimiliki oleh organisasi yang dipergunakan atau dijalankan oleh karyawan yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan organisasi tersebut.

**PENELITIAN TERDAHULU****Angelina Harahap (2022)**

Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Wohlrab Indonesia : motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara simultan.

**Sonia (2022)**

Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai : Disiplin Kerja, Motivasi, Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan

**Riana Agustin (2023)**

Lingkungan Kerja, Motivasi kerja, Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan

**METODE**

Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah:

## 1. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode PLS-SEM (*Partial Least Squares – Structural Equation Modelling*)

## 2. Populasi dan Sampel

Populasi yang menjadi obyek penelitian adalah seluruh pramugolf yang bekerja di Klub Golf Bogor Raya. Adapun sampel penelitian ini adalah 73 pramugolf yang dihitung menggunakan rumus slovin. Sampel didapat dengan teknik *non probability sampling* dengan kategori *accidental sampling*.

## 3. Jenis dan Sumber Data

Data yang digunakan adalah data primer dan sekunder. Data primer dikumpulkan langsung dari responden melalui kuesioner. Data sekunder diperoleh dari data perusahaan, literatur ilmiah dan sumber lainnya.

## 4. Instrumen Penelitian

Instrumen utama penelitian ini adalah kuesioner tertutup dengan skala Likert 1-5, dimana responden menilai pernyataan terkait lingkungan kerja, disiplin kerja, motivasi, dan kinerja mereka.

## 5. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian adalah analisis deskriptif untuk mendapatkan gambaran umum responden. Berikutnya adalah melakukan uji validitas dan reliabilitas data untuk memastikan data yang dihasilkan adalah akurat dan konsisten. Terakhir menggunakan PLS-SEM untuk menguji model struktural dan hubungan baik langsung maupun tidak langsung antara variabel lingkungan kerja, disiplin kerja, motivasi, dan kinerja pramugolf.

## 6. Model Penelitian

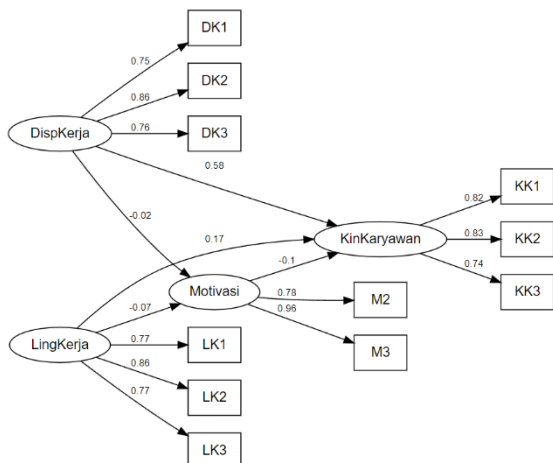
Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah Kinerja Karyawan, dan sebagai variabel bebas adalah Lingkungan dan Disiplin Kerja, sedangkan Motivasi sebagai variabel *intervening*. Model penelitian ini diuji menggunakan perangkat lunak *open source* STATCAL update 7 Maret 2024

**HASIL DAN ANALISIS**

Jumlah responden dalam penelitian ini adalah 73 orang, seluruhnya wanita, dengan tingkat pendidikan 2 orang sarjana, 1 orang tamatan D3 sisanya sebanyak 70 orang tamatan SLTA

Berikut adalah hasil penggambaran dari pemodelan persamaan :

**Gambar 1:** Model Persamaan



Sumber: Olahan data STATCAL 2024

Berdasarkan gambar diatas, terlihat bahwa model yang dipilih adalah variabel motivasi sebagai variabel intervening, variabel Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja sebagai variabel bebas sedangkan variabel Kinerja Karyawan adalah sebagai variabel terikat.

Hasil perhitungan *loading factor* adalah sebagai berikut:

**Tabel 1:** Loading Factor

Jalur	Estimasi
DispKerja -> DK1	0,749
DispKerja -> DK2	0,855
DispKerja -> DK3	0,761
LingKerja -> LK1	0,766
LingKerja -> LK2	0,864
LingKerja -> LK3	0,774
Motivasi -> M2	0,78
Motivasi -> M3	0,963
KinKaryawan -> KK1	0,818
KinKaryawan -> KK2	0,828
KinKaryawan -> KK3	0,744

Sumber: Olahan data STATCAL 2024

Nilai *Loading factor* adalah hubungan antara variabel laten dengan indikatornya, nilai yang disarankan adalah lebih besar dari 0,7. Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa seluruh nilai *loading factor* berada diatas 0,7

Hasil perhitungan nilai *communality* adalah sebagai berikut:

**Tabel 2:** Communality

Variabel	Communality
DispKerja	0,623
LingKerja	0,644
Motivasi	0,768
KinKaryawan	0,636

Sumber: Olahan data STATCAL 2024

Nilai *communality* yang disarankan adalah diatas 0,5. Berdasarkan tabel diatas maka nilai *communality* sudah memenuhi nilai yang disarankan.

Hasil perhitungan nilai *Dillon-Goldstein's rho* adalah sebagai berikut:

**Tabel 3:** Dillon-Goldstein's rho

Variabel	Dillon-Goldstein's rho
DispKerja	0,832
LingKerja	0,844
Motivasi	0,868
KinKaryawan	0,84

Sumber: Olahan data STATCAL 2024

Nilai yang disarankan adalah ebih besar dari 0,7. Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa seluruh nilai *Dillon-Goldstein's rho* lebih bsar dari 0,7.

Hasil perhitungan uji signifikansi dengan metode *bootstrapping* adalah sebagai berikut:

**Tabel 4:** Uji Signifikansi dengan metode *bootstrapping*

	Lower	Upper
LingKerja -> DispKerja	0,176	0,627
LingKerja -> Motivasi	-0,328	0,37
DispKerja -> Motivasi	-0,273	0,393
LingKerja -> KinKaryawan	-0,026	0,326
DispKerja -> KinKaryawan	0,4	0,719
Motivasi -> KinKaryawan	-0,298	0,187

Sumber: Olahan data STATCAL 2024

Sebuah variabel dinilai signifikan berpengaruh terhadap variabel apabila antara nilai *Lower* dengan *Upper* tidak melewati angka nol. Berdasarkan tabel

diatas dapat dilihat bahwa variabel Lingkungan Kerja signifikan mempengaruhi variabel Disiplin Kerja dan variabel Disiplin Kerja signifikan mempengaruhi variabel Kinerja karyawan.

Hasil uji pengaruh tidak langsung adalah sebagai berikut:

Tabel 5: Uji Pengaruh Tidak Langsung

lhs	op	Rhs	<i>pvalue</i>
Motivasi	~	LingKerja	0,266
Motivasi	~	DispKerja	0,563
KinKaryawan	~	LingKerja	0,006
KinKaryawan	~	DispKerja	0
KinKaryawan	~	Motivasi	0,16
a1m	:=	a1*m	0,386
a2m	:=	a2*m	0,592

Sumber: Olahan data STATCAL 2024

Dalam uji pengaruh tidak langsung, sebuah variabel mempengaruhi variabel lain apabila nilai *pvalue* lebih kecil dari signifikansi 0,05.

Berdasarkan tabel diatas, pada baris a1m yang menunjukkan pengaruh tidak langsung Lingkungan terhadap Kinerja karyawan melalui Motivasi adalah -0,017. Diketahui nilai *pvalue* adalah 0,386 lebih besar dari 0,05, maka Lingkungan Kerja secara tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja melalui Motivasi.

Berdasarkan tabel diatas, pada baris a2m yang menunjukkan pengaruh tidak langsung Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan melalui Motivasi adalah 0,09. Diketahui nilai *pvalue* adalah 0,592 lebih besar dari 0,05, maka Disiplin Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja melalui Motivasi.

## DISKUSI

Diskusi dalam penelitian ini bertujuan mengetahui faktor yang berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa

Lingkungan Kerja secara langsung dan signifikan mempengaruhi Disiplin Kerja. Demikian pula bahwa Disiplin Kerja secara langsung dan signifikan mempengaruhi Kinerja Karyawan.

Adapun berdasarkan analisis pengaruh tidak langsung menunjukkan bahwa tidak ada satupun variabel yang signifikan mempengaruhi Kinerja Karyawan melalui Motivasi.

Khusus variabel Motivasi walaupun tidak secara signifikan mempengaruhi Kinerja Karyawan akan tetapi justru berbanding terbalik yang artinya Motivasi justru menurunkan Kinerja Karyawan.

## SIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, semua variabel dapat digunakan dalam penelitian ini. Analisis pengaruh tidak langsung menunjukkan variabel Lingkungan Kerja mempengaruhi Disiplin Kerja, dan hanya Disiplin Kerja mempengaruhi Kinerja Karyawan. Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja melalui Motivasi tidak cukup mempengaruhi Kinerja Karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Birdie Indonesia. (2024). Industri golf di Indonesia mengalami perkembangan yang pesat dalam beberapa tahun terakhir, dengan pembangunan lapangan golf baru dan meningkatnya minat masyarakat terhadap olahraga ini.
- detikSport. (2022). Olahraga golf bukan hanya Generasi X dan Milenial saja yang gemar dalam berolahraga golf, generasi Z (gen Z) kini juga mulai menggemari.

- Faturrahman, S., & Yuniawan, A. (2023). The Influence of Organizational Culture, and Work Motivation on Employee Performance with Job Satisfaction as an Intervening Variable. \*JURNAL BISNIS STRATEGI, 32\*(2), 31-44.
- Harahap, A. (2022). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Kinerja Karyawan PT Wohlrab Indonesia. Universitas Putera Batam: Angelina Harahap
- Herzberg, F. (2020). \*Work and the Nature of Man\*. Cleveland: World Publishing Company.
- Imelda. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Serta Kontribusinya Terhadap Kinerja Pramugolf Di Gading Raya Golf Club. \*Jurnal Ilmiah Muqoddimah: Jurnal Ilmu Sosial, Politik, dan Humaniora, 8\*(4), 1-15.
- Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI). (2020).Pramugolf. <https://kbbi.web.id/pramugolf>
- Khaeruman, S. M. (2021). Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia. Serang - Banten: CV. AA. RIZKY
- Kim, J., & Zitek, E. (2024). Research: Performance Reviews That Actually Motivate Employees. Harvard Business Review.
- Lockwood, N. R. (2024). Leveraging Employee Engagement for Competitive Advantage. \*SHRM Research Quarterly, 1\*(1), 1-12.
- Qomariah, N. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jember: Pustaka Abadi.
- R.Agustin, M. W.\ (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kementerian Perdagangan republik Indonesia. E-ISSN: 2654-5497, P-ISSN: 2655-1365, Volume 05, No. 04.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2023). \*Organizational Behavior\*. Pearson Education.
- Salviana, N. (2024). Strategi Komunikasi Interpersonal Pramugolf Dalam Membangun Customer Relations Pada PT. Damai Indah Golf-PIK Jakarta. \*Repository Universitas BSI\*.
- Siagian, S. P. (2022). \*Manajemen Sumber Daya Manusia\*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sonia. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Kinerja Terhadap Pegawai. Jakarta: Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah.
- UPI Repository. (2020). Jasa Klub Golf Bogor Raya merasa lebih private dan lapangan golf yang luas dengan 18 hole serta fasilitas pendukung yang lengkap merepresentasikan citra premium Klub Golf Bogor Raya.
- Wikipedia (2024). Pramugolf. <https://id.wikipedia.org/wiki/Pramugolf>