

## Pengaruh lingkungan kerja, hubungan kerja dan kompensasi terhadap produktivitas *trainee* di the stones – legian, bali

I Gede Darmajaya Sugisna<sup>1)</sup>, Ni Made Ariani<sup>2)</sup>, Irma Rahyuda<sup>3)</sup>  
Diploma IV Pariwisata, Fakultas Pariwisata, Universitas Udayana<sup>123)</sup>  
Jln. Dr. R. Goris No. 7, Denpasar, 80232  
E-mail : darmajaya.sugisna@gmail.com

### Abstrak

Pariwisata merupakan salah satu bidang yang menggiat di Indonesia, serta di Bali khususnya. Peningkatan kunjungan wisatawan dibarengi dengan peningkatan jumlah akomodasi dimana mengakibatkan meningkatnya kebutuhan tenaga kerja akomodasi. Sinkronisasi yang diperlukan agar calon pekerja akomodasi ini dapat terjun yakni melalui program *on the job training*. *Trainee* dalam kegiatan *on the job training* memerlukan kondisi kerja yang baik sehingga tidak hanya belajar tetapi memberikan produktivitas yang baik, dalam hal ini tercermin melalui *quality of worklife*. Adapun tidak semua bagian *quality of worklife* sesuai dengan *trainee*, penelitian ini hanya mengambil variabel lingkungan kerja, hubungan kerja dan kompensasi. Penelitian ini dilaksanakan di The Stones – Legian, Bali – A Marriott Autograph Collection Hotel, menggunakan 3 variabel bebas: lingkungan kerja ( $X_1$ ), hubungan kerja ( $X_2$ ) dan kompensasi ( $X_3$ ). Data dikumpulkan menggunakan teknik observasi, wawancara, studi kepustakaan, online kuesioner dan dokumentasi. Responden penelitian ini adalah 59 *trainee*. Penelitian ini menggunakan analisis Regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan dan parsial. Hasil pengujian mendapati nilai  $t_{hitung}$  variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) sebesar 0,510, variabel hubungan kerja ( $X_2$ ) sebesar 2,934 dan variabel kompensasi ( $X_3$ ) sebesar 1,422 dengan nilai  $t_{tabel}$  2,004. Sedangkan secara simultan variabel X menghasilkan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 11,211 dengan  $F_{tabel}$  sebesar 2,11, dengan nilai koefisien determinasi 37,9%. Kesimpulan yang didapat yakni bahwa hanya variabel hubungan kerja ( $X_2$ ) memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas *trainee*, sedangkan variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) dan kompensasi ( $X_3$ ) tidak memiliki pengaruh yang signifikan. Adapun terdapat pengaruh simultan antara variabel X terhadap variabel Y.

**Kata Kunci** : Manajemen Sumber daya manusia, *quality of worklife*, *trainee*, produktivitas

### Abstract

*Tourism is one of highest growth sector in Indonesia and Bali especially. The Increased of tourist visited impact the increased of accomodation which also increased the labor needs. The Synchronization needed to prospective workers joining accomodation sector by on the job training programs. Trainee which did on the job training needs well work atmosphere so they could learn and give productivty, which is showed by quality of worklife concept. Therefore, not all part of quality of worklife suits the trainee situation, which in this research only took work environment, work relation and compensation as variabel. This research held in The Stones – Legian, Bali – A Marriott Autograph Collection Hotel, using 3 independent variabel, which is work environment ( $X_1$ ), work relation ( $X_2$ ) and compensation ( $X_3$ ). The datas got by observations, interview, literature studies, online questionnaire and documentations. Respondens are 59 trainees. This Research using multiple linear regression to find impact of independent variabel to dependent by partialy or simultaneously. The test gave results  $t_{count}$  of work environment ( $X_1$ ) 0,510, work relation ( $X_2$ ) 2,934 and compensation ( $X_3$ ) 1,422 with the  $t_{table}$  value is 2,004. Therefore, Simultaneously X's Variabel got 11,211  $F_{count}$  With  $F_{table}$  2,11 and determination coefficcents is 37,9%. Conclusion for the research are only work relation variabel ( $X_2$ ) significantly impacts trainee's productivity, which work environment ( $X_1$ ) and compensation ( $X_3$ ) doesn't give significantly impact. Also there are simultaneously impacts of X's Variabels to the Y's Variabel.*

**Kata Kunci** : Manajemen Sumber daya manusia, *quality of worklife*, *trainee*, produktivitas

## 1. PENDAHULUAN

Pariwisata merupakan salah satu bidang yang menggiat di Indonesia. Kunjungan wisatawan ke Indonesia selalu mengalami peningkatan. Indonesia telah lama terkenal sebagai salah satu destinasi wisata terfavorit di dunia, karena memiliki banyak daya tarik wisata bagi wisatawan. Daya tarik wisata tersebut mulai dari wisata alam dengan hamparan lautan biru yang eksotis, pantai-pantai indah dan hijaunya pegunungan serta cantiknya danau-danau dan sungai-sungai, hingga uniknya budaya yang sangat beragam dengan tradisi yang menarik. Salah satu tujuan destinasi wisata yang utama di Indonesia adalah Bali. “Pulau Surga” atau “Pulau Seribu Pura” merupakan julukan bagi pulau kecil nan indah yang berlokasi di Tengah-tengah Indonesia. Keindahan alam dan keunikan budayatelah menjadi magnet tersendiri bagi wisatawan guna mengunjungi pulau ini (Erawan. 1994 : 5).

Berikut ditampilkan data dan informasi terkait jumlah kunjungan wisatawan mancanegara dan domestik ke Bali pada tahun 2012-2016 :

**Tabel 1. Data Kunjungan Wisatawan Mancanegara dan Domestik ke Bali Tahun 2012-2016**

| Tahun            | Jumlah (Orang)        |                    | Total             | Pertumbuhan (%) |
|------------------|-----------------------|--------------------|-------------------|-----------------|
|                  | Wisatawan Mancanegara | Wisatawan Domestik |                   |                 |
| 2012             | 2.892.019             | 6.063.558          | 8.955.577         | -               |
| 2013             | 3.278.598             | 6.976.536          | 10.255.134        | 14,5            |
| 2014             | 3.766.638             | 6.392.460          | 10.159.098        | -0,93           |
| 2015             | 4.001.835             | 7.147.100          | 11.148.935        | 9,74            |
| 2016             | 4.904.175             | 8.643.680          | 13.547.855        | 21,51           |
| <b>Total</b>     | <b>18.843.265</b>     | <b>35.223.334</b>  | <b>54.066.599</b> | <b>44,82</b>    |
| <b>Rata-rata</b> | <b>3.768.653</b>      | <b>7.044.666</b>   | <b>10.813.319</b> | <b>8,96</b>     |

Sumber :Hasil Modifikasi Statistik Pariwisata Provinsi Bali, 2016 dan Kunjungan Wisatawan ke Bali (2017)

Berdasarkan Tabel 1, Tahun 2016, Bali mencatat jumlah kunjungan wisatawan terbanyak dengan total kunjungan wisatawan berjumlah 54.066.599 orang, dimana kunjungan wisatawan mancanegara mencapai 4.904.175 orang dan wisatawan domestik mencapai 8.643.680 orang dengan pertumbuhan total mencapai 21,51 persen dari tahun sebelumnya.

Jumlah kunjungan wisatawan mancanegara dan wisatawan domestik ke Bali mengalami *trend* positif yang semakin meyakinkan posisi Bali sebagai destinasi wisata favorit di Indonesia, hal ini pun berdampak pada perkembangan industri pariwisata di Bali. Salah satu industri pariwisata yang utama di Bali yakni industri perhotelan dan akomodasi. Industri akomodasi dan perhotelan dianggap sangat penting dan mengalami perkembangan yang cukup signifikan, hal ini dikarenakan wisatawan yang berkunjung ke Bali membutuhkan tempat bernaung dan tinggal sementara selama melaksanakan kegiatan wisata di Bali. Perkembangan akomodasi berbintang di Bali dapat dilihat pada Tabel 2 berikut :

**Tabel 2 Perkembangan Akomodasi Bintang di Provinsi Bali Tahun 2011-2016**

| NO           | Wilayah    | Tahun      |            |            |            |            |            | Rata-rata persentase Fluktuasi (%) |
|--------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------------------------------|
|              |            | 2011       | 2012       | 2013       | 2014       | 2015       | 2016       |                                    |
| 1            | Denpasar   | 23         | 23         | 28         | 26         | 26         | 26         | 2,03                               |
| 2            | Badung     | 100        | 98         | 144        | 154        | 254        | 270        | 16,34                              |
| 3            | Bangli     | -          | -          | -          | -          | -          | -          | 0                                  |
| 4            | Buleleng   | 10         | 9          | 13         | 11         | 11         | 11         | 0,30                               |
| 5            | Gianyar    | 16         | 14         | 21         | 14         | 14         | 16         | -3,69                              |
| 6            | Jembrana   | -          | -          | -          | -          | -          | -          | 0                                  |
| 7            | Klungkung  | 2          | 2          | 2          | 1          | 1          | 1          | -2,00                              |
| 8            | Karangasem | 7          | 7          | 11         | 7          | 7          | 7          | -4,16                              |
| 9            | Tabanan    | 3          | 3          | 4          | 4          | 4          | 4          | 5,00                               |
| <b>TOTAL</b> |            | <b>161</b> | <b>156</b> | <b>223</b> | <b>217</b> | <b>317</b> | <b>335</b> | <b>12,20</b>                       |

Sumber : Statistik Pariwisata Provinsi Bali (2016)

Berdasarkan Tabel 2 dapat dilihat Kabupaten Badung merupakan Kabupaten di Provinsi Bali dengan jumlah akomodasi terbanyak dengan jumlah total 270, hal ini dikarenakan banyaknya daya tarik wisata di Kabupaten Badung serta terletak Bandara Internasional Ngurah Rai di Kabupaten Badung yang menjadi pintu gerbang kedatangan wisatawan ke Bali.

Perkembangan jumlah wisatawan yang mengunjungi Bali baik wisatawan mancanegara maupun wisatawan domestik menjadikan industri perhotelan dan pariwisata lainnya di Bali membutuhkan banyak tenaga kerja dan sumber daya manusia. Kebutuhan tenaga kerja dan sumber daya manusia ini, memunculkan mulai semakin banyaknya sekolah-sekolah dan perguruan tinggi yang memiliki jurusan pariwisata. Perkembangan jumlah kunjungan wisatawan dan perkembangan akomodasi di Bali menjadikan masyarakat dan generasi muda memiliki pengharapan mengenai lapangan pekerjaan dan jaminan masa depan. Ketersediaan sumber daya manusia sebagai calon pekerja industri pariwisata dan perhotelan, tidak langsung menjadikan para generasi muda ini sebagai calon pekerja yang produktif. Calon pekerja industri perhotelan, memerlukan berbagai macam keahlian untuk bisa terjun dalam dunia industri perhotelan, yang utama yakni *skill* dan *grooming*. Calon pekerja perlu memantapkan ilmu yang di dapat di bangku sekolah/kuliah dan mengasah *skill* yang dimiliki. Salah satu cara untuk dapat mempersiapkan generasi muda sebagai calon pekerja industri perhotelan yakni melalui program *on the job training*. *On the job training* merupakan salah satu program kerjasama sekolah/perguruan tinggi/balai latihan dengan pihak manajemen hotel untuk menyediakan tempat latihan secara langsung dalam operasional hotel. *On the job training* bertujuan untuk memberikan gambaran nyata mengenai aktivitas operasional hotel, mempraktekan ilmu di sekolah/kampus dan mengasah *skill* yang dimiliki.

The Stones – Legian, Bali – A Marriott Autograph Collection Hotel juga merupakan salah satu tempat yang menyediakan kesempatan bagi siswa Perguruan Tinggi/Balai Latihan untuk dapat belajar mengenai dunia industri secara nyata. Program yang dimiliki The Stones – Legian, Bali – A Marriott Autograph Collection Hotel yakni kesempatan *Trainee* pada berbagai bidang dan *department* di propertinya dengan jumlah kuota yang cukup banyak di setiap periodenya hingga 65 orang. Kebutuhan *trainee* yang cukup banyak ini menjadikan *trainee* merupakan salah satu bagian yang tak terpisahkan dari kegiatan operasional hotel, serta telah memberikan kontribusi yang besar terhadap keberlangsungan operasional hotel. Kebutuhan *trainee* ini menyebabkan The Stones – Legian, Bali – A Marriott Autograph Collection Hotel, berusaha memberikan pelatihan, pelayanan, fasilitas, kompensasi dan kesempatan yang terbaik kepada seluruh *trainee*. Penggambaran mengenai fasilitas, pelayanan, kompensasi dan kesempatan ini adalah merupakan bagian dari *quality of worklife*, yang merupakan konsep mengenai segala hal yang terkait dalam pekerjaan yang menimbulkan perasaan dan kondisi kerja yang berkualitas.

Kualitas kehidupan kerja terdiri atas berbagai macam aspek. Seperti yang diungkapkan oleh Nanjundeswaraswamy (2013 : 5) dalam jurnalnya yang berjudul “*Quality of Worklife of Employees in Private Technical Institution*” menjelaskan dimensi *quality of worklife* yang harus diterapkan dalam perusahaan yakni : *work environment* (Lingkungan kerja), *organizational culture & climate* (Budaya Organisasi), *relation & co-operation* (Hubungan dan kerjasama), *training & development* (Pelatihan dan Pengembangan), *compensation & reward* (Kompensasi dan Penghargaan), *facilities* (Fasilitas), *job satisfaction & job securities* (Kepuasan kerja dan keamanan kerja), *autonomy of work* (Kemandirian kerja), dan *adequacy of Resources* (tersedianya sumber daya). Dimensi pelaksanaan *quality of worklife* yang diungkapkan oleh Nanjundeswaraswamy (2013 : 5) merupakan hal yang penting. Namun pada pelaksanaannya tidak semuanya relevan dengan kondisi *trainee*. Adapun dalam penelitian ini menjadikan lingkungan kerja, hubungan kerja dan kompensasi sebagai variabel dikarenakan sesuai dengan kondisi dalam pelaksanaan *on the job training* di The Stones – Legian, Bali – A Marriott Autograph Collection Hotel.

Pelaksanaan *quality of worklife* di The Stones – Legian, Bali – A Marriott Autograph Collection Hotel merupakan upaya agar *trainee* dapat belajar dan bekerja dengan baik serta memberikan kontribusi terhadap operasional hotel. Kontribusi *trainee* terhadap hotel dapat dilihat melalui produktivitas. Produktivitas dapat menjadi acuan mengenai hasil kerja dari *trainee* yang sedang melaksanakan kegiatan *on the job training*. Berdasarkan hal tersebutlah, penelitian ini mengambil judul Pengaruh Lingkungan Kerja, Hubungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Produktivitas *Trainee* di The Stones Legian, Bali – A Marriott Autograph Collection Hotel.

## 2. METODE PENELITIAN

Penelitian dilaksanakan di The Stones - Legian, Bali - A Marriott Autograph Collection Hotel. The Stones - Legian, Bali - A Marriott Autograph Collection Hotel terletak di Jalan Pantai Kuta, Kecamatan Legian, Kabupaten Badung, Provinsi Bali. Variabel dalam penelitian ini yakni lingkungan kerja ( $X_1$ ), hubungan kerja ( $X_2$ ) dan kompensasi ( $X_3$ ). Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini yakni jenis data kualitatif yang mengangkut wawancara terkait pelaksanaan on the job training di The Stones - Legian, Bali - A Marriott Autograph Collection Hotel, sedangkan data kuantitatif pada penelitian ini berupa data statistik pendukung dan data olahan kuesioner. Data bersumber dari data primer yang diperoleh langsung dari narasumber serta data sekunder berupa data literatur-literatur pendukung penelitian ini.

Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik observasi dengan cara pengamatan langsung ke lokasi penelitian untuk mendapatkan gambaran yang jelas tentang objek yang diteliti, wawancara mendalam mengenai informasi mengenai kondisi *quality of worklife* (lingkungan kerja, hubungan kerja, dan kompensasi) trainee, Studi Kepustakaan dengan mengkaji buku-buku ataupun literatur yang terkait dengan penelitian ini, kuesioner yang berupa seperangkat pernyataan yang diberikan kepada *trainee* untuk dijawab dengan dikelola dengan bantuan *google docs form* serta dokumentasi yakni bukti-bukti dokumen penelitian baik berupa gambar-gambar dan formulir-formulir pelaksanaan *on the job training*. Teknik penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik Sensus, yakni mengumpulkan data dengan jalan meneliti seluruh anggota yang menjadi objek penelitian (Wirawan. 2012 : 2). Teknik ini menggunakan semua *trainee* yang terdapat di The Stones – Legian, Bali – A Marriott Autograph Collection Hotel yang berjumlah 59 orang.

Penelitian ini menggunakan teknik analisis data Regresi Linear Berganda dimana terlebih dahulu ditentukan 4 kriteria tanggapan menggunakan skala likert yang terbai atas : skor 1 adalah sangat tidak setuju, skor 2 tidak setuju, skor 3 setuju dan skor 4 sangat setuju. Sebelum melakukan uji regresi, terlebih dahulu dilakukan uji instrumen melalui uji validitas dna uji reliabilitas. Uji validitas bermaksud agar skala dalam kuesioner digunakan untuk mengukur apa saja apa yang seharusnya diukur (Utama, 2016 : 77) sedangkan reliabilitas merupakan konsistensi dan stabilitas nilai hasil skala pengukuran tertentu, yang digunakan untuk mengetahui sejauh mana konsistensi alat ukur dalam penggunaannya dalam penelitian, sehingga uji validitas dan uji reliabilitas menjadi syarat awal dalam analisis data yang digunakan untuk menentukan kelayakan instrumen peenguji. Setelah itu dilakukan uji asumsi klasik untuk mengukur distribusi nilai-nilai yang digunakan agar terbebas dari gejala-gejala. Uji asumsi klasi yang digunakan yakni Uji normalitas yang digunakan untuk mengetahui kenormalan persebaran data, uji linearitas digunakan untuk melihat linearitas hubungan antara variabel terikat dengan variabel bebas, uji multikolinearitas untuk mendeteksi gejala korelasi variabel bebas yang satu dengan variabel bebas yang lain, uji autokorelasi digunakan untuk mendeteksi kelayakan instrumen yang terbebas dari autokorelasi yang terjadi dalam serangkaian data runtut waktu, serta uji heteroskedastisitas yakni bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.

Uji regresi berganda dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas ( $X_1$ ,  $X_2$  dan  $X_3$ ) terhadap variabel terikat (Y). uji dilakukan menggunakan bantuan program SPSS for Windows X86 Versi 22.0. Uji juga dilakukan dengan pengujian uji parsial (uji t) yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel X terhadap variabel Y secara sendiri-sendiri/parsial dan uji simultan (uji F) yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel X terhadap variabel Y secara serentak/bersama-sama. Terakhir dilakukan uji koefisien determinasi untuk mengukur besarnya persentase dari pengaruh variabel bebas terhadap variabel variabel terikat.

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Uji Validitas

Hasil Uji validitas dilakukan dengan dengan rumus *Bivariate Pearson (Product Moment Pearson)* yang diolah menggunakan bantuan program SPSS for Windows X86 Versi 22.0 dengan menggunakan tingkat signifikansi sebesar 5% atau 0,05 dengan rumus *degree of freedom (df)  $n-2 = 59 - 2 = 57$* , maka  $r_{tabel}$  yang didapat dengan memperhatikan Tabel  $r$  yakni : 0,2564. Hasil penelitian menunjukkan bahwa  $r_{hitung}$  indikator yang diuji dalam penelitian ini keseluruhan menghasilkan nilai positif dan lebih besar dari nilai  $r_{tabel}$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa item-item pernyataan indikator dalam kuesioner ini dinyatakan valid.

#### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas ini menggunakan rumus *Cronbach Alpha* yang diolah menggunakan bantuan program SPSS for Windows X86 versi 22.0, yang menggunakan penyelsaian perbandingan antara  $r_{alpha}$  dan  $r_{tabel}$ , dengan tingkat signifikansi sebesar 5% atau 0,05 dengan rumus *degree of freedom (df)  $n-2 = 59 - 2 = 57$* , maka  $r_{tabel}$  yang didapat dengan memperhatikan Tabel  $r$  yakni : 0,2564. Berikut merupakan tabel hasil uji reliabilitas :

**Tabel 3. Hasil Uji Realibilitas Variabel Penelitian**

| No. | Variabel Penelitian        | Cronbach's Alpha | $r_{tabel}$ | Keterangan |
|-----|----------------------------|------------------|-------------|------------|
| 1   | Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) | 0,789            | 0,2564      | Reliabel   |
| 2   | Hubungan Kerja ( $X_2$ )   | 0,778            | 0,2564      | Reliabel   |
| 3   | Kompensasi ( $X_3$ )       | 0,675            | 0,2564      | Reliabel   |
| 4   | Produktivitas (Y)          | 0,668            | 0,2564      | Reliabel   |

Sumber : Hasil Penelitian (2017)

Keseluruhan nilai  $r_{alpha}$  / nilai *cronbach's alpha* masing-masing variabel lebih besar dari nilai  $r_{tabel}$  yang bernilai 0,2564 ataupun nilai keofisien minimal yakni 0,60, sehingga berdasarkan pengujian tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa keseluruhan variabel yang digunakan dalam penelitian ini dapat dikatakan reliabel.

#### Uji Asumsi Klasik

##### Uji Normalitas

Pengujian normalitas ini menggunakan metode *one sample Kolmogorov-smirnov Test* menggunakan bantuan progam SPSS for Windows X86 versi 22.0 dengan taraf signifikansi 5% atau 0,05. Hasil uji normalitas dapat dilihat selengkapnya pada Tabel 4 berikut :

Tabel 4. Hasil Uji *Kolmogorov-smirnov* Penelitian

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test |                | Unstandardized Residual |
|------------------------------------|----------------|-------------------------|
| N                                  |                | 59                      |
| Normal Parameters <sup>a,b</sup>   | Mean           | .0000000                |
|                                    | Std. Deviation | 2.47539359              |
| Most Extreme Differences           | Absolute       | .115                    |
|                                    | Positive       | .115                    |
|                                    | Negative       | -.085                   |
| Test Statistic                     |                | .115                    |
| Asymp. Sig. (2-tailed)             |                | .049 <sup>c</sup>       |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Hasil Penelitian (2017)

Uji normalitas dengan metode *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* menunjukkan *Asymp. Sig (2-tailed)* memiliki signifikansi sebesar 0,049 dan nilai *Kolmogorov-Smirnov* sebesar 0,115 yang dalam hal ini lebih besar dari nilai taraf signifikansi 0,05, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa data yang ada telah terdistribusi secara normal.

### Uji Linearitas

Uji linearitas dimaksudkan untuk menguji hubungan linier variabel bebas dengan variabel terikat. Ketentuan yang digunakan dalam pengujian linearitas yakni jika nilai p (signifikansi linearitas) lebih besar dari taraf signifikansi yakni 5% atau 0,05. Berikut Merupakan hasil uji linearitas :

Tabel 5. Hasil Uji Linearitas Variabel Penelitian

| No. | Variabel                           | Signifikansi Linearitas (p) | Signifikansi | Keterangan |
|-----|------------------------------------|-----------------------------|--------------|------------|
| 1   | Lingkungan Kerja (X <sub>1</sub> ) | 0,141                       | 0,05         | Linear     |
| 2   | Hubungan Kerja (X <sub>2</sub> )   | 0,040                       | 0,05         | Linear     |
| 3   | Kompensasi (X <sub>3</sub> )       | 0,070                       | 0,05         | Linear     |

Sumber : Hasil Penelitian (2017)

Berdasarkan Tabel 5, Masing-masing variabel bebas yakni lingkungan kerja (X<sub>1</sub>) dengan nilai signifikansi linear 0,141, hubungan kerja (X<sub>2</sub>) dengan nilai signifikansi linear 0,040, dan kompensasi (X<sub>3</sub>) dengan nilai signifikansi linear 0,070, lebih besar dari taraf signifikansi sebesar 0,05 sehingga ketiga variabel bebas tersebut dapat dikatakan memiliki hubungan linear yang signifikan dengan variabel terikat yakni produktivitas (Y).

### Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dapat dilakukan dengan dua cara yaitu melihat *VIF (Variance Inflation Factors)* dan nilai *tolerance*. Hasil Uji Multikolinearitas dapat dilihat pada Tabel 5 berikut :

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinearitas Variabel Penelitian

| Model | Collinearity Statistic             |       |       |
|-------|------------------------------------|-------|-------|
|       | Tolerance                          | VIF   |       |
| 1     |                                    |       |       |
|       | (Constant)                         |       |       |
|       | Lingkungan kerja (X <sub>1</sub> ) | 0,532 | 1,881 |
|       | Hubungan kerja (X <sub>2</sub> )   | 0,577 | 1,733 |
|       | Kompensasi (X <sub>3</sub> )       | 0,770 | 1,299 |

Sumber : Hasil Penelitian (2017)

### Uji Autokorelasi

Mendeteksi ada tidaknya autokorelasi digunakan uji *Durbin Watson (D-W test)*, yang digunakan untuk menentukan autokorelasi urutan pertama pada *error term* dari sebuah persamaan regresi. Adapun hasil pengujian Durbin-Watson dengan bantuan Program SPSS for Windows X86 Versi 22.0 yakni :

Tabel 7. Hasil Uji *Durbin-Watson* Penelitian

| Model Summary <sup>b</sup> |                    |          |                   |                            |               |
|----------------------------|--------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| Model                      | R                  | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
| 1                          | 0,614 <sup>a</sup> | 0,377    | 0,343             | 2,54201                    | 2,100         |

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Hubungan Kerja, Lingkungan kerja

b. Dependent Variable: Produktivitas Trainee

Sumber : Hasil Penelitian (2017)

Berdasarkan Tabel 7, Nilai *Durbin-Watson* yakni 2,113, bila dibandingkan dengan nilai  $D_u$ , maka akan didapatkan persamaan:

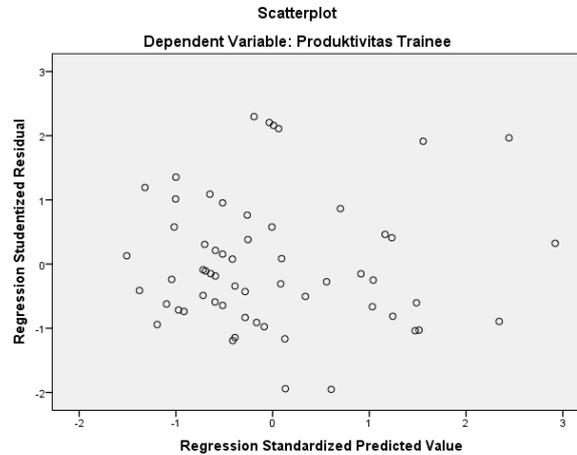
$$D_u < D-W < 4 - D_u$$

$$1,6496 < 2,113 < 2,3504$$

Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa model regresi penelitian ini tidak terjadi gejala autokorelasi.

### Uji Heteroskedastisitas

Mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat diketahui dengan melihat grafik *scatterplot*, yakni apabila titik-titik data menyebar di atas dan di bawah atau disekitar angka nol serta penyebarannya tidak membentuk pola-pola tertentu. Adapun grafik *scatterplot* ditampilkan sebagai berikut :



Gambar 1. Grafik *Scatterplot*

Berdasarkan grafik *scatterplot* dapat dilihat penyebaran titik-titik pada gambar tidak membentuk pola-pola tertentu, sehingga dapat dikatakan bahwa model penelitian ini terbebas dari gejala heteroskedastisitas.

### Uji Regresi Linier Berganda

Hasil uji analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada Tabel 4 berikut :

Tabel 8. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

| Model            | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig.  |
|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------|
|                  | B                           | Std. Error | Beta                      |       |       |
| 1 (Constant)     | 16,191                      | 3,683      |                           | 4,396 | 0,000 |
| Lingkungan kerja | 0,001                       | 0,132      | 0,002                     | 0,010 | 0,992 |
| Hubungan Kerja   | 0,643                       | 0,175      | 0,514                     | 3,667 | 0,001 |
| Kompensasi       | 0,215                       | 0,138      | 0,189                     | 1,559 | 0,125 |

a. Dependent Variable: Produktivitas trainee

Sumber : Hasil Penelitian (2017)

Berdasarkan hasil analisis regresi linier pada Tabel 8 yang dibantu menggunakan program SPSS for Windows X86 Versi 22.0, maka model regresi yang terbentuk yakni :

$$Y = 15,671 + 0,001 X_1 + 0,643 X_2 + 0,215 X_3 + e$$

### Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

hasil Uji t dalam penelitian ini bahwa masing-masing variabel bebas memiliki taraf signifikansi lingkungan kerja ( $X_1$ ) sebesar 0,612, hubungan kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,005 dan kompensasi ( $X_3$ ) sebesar 0,161. Adapun perhitungan untuk mendapatkan  $t_{tabel}$  yakni :

$$t_{tabel} = (\alpha/2 ; n-k-1)$$

Keterangan :

$\alpha$  = signifikansi = 0,05

n = Jumlah responden

K = Jumlah variabel bebas

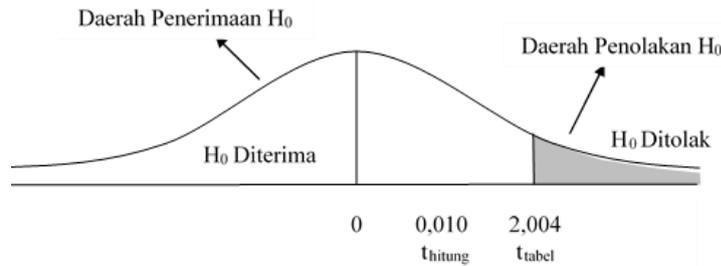
Sehingga mendapatkan hasil :

$$t_{\text{tabel}} = (0,05 / 2 ; 59 - 3 - 1)$$

$$t_{\text{tabel}} = (0,025 ; 55)$$

Berdasarkan tabel bantu  $t_{\text{tabel}}$  didapatkan persamaan  $t_{\text{tabel}}$  dalam penelitian ini yakni 2,004. Berikut merupakan kurva hasil uji t pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat :

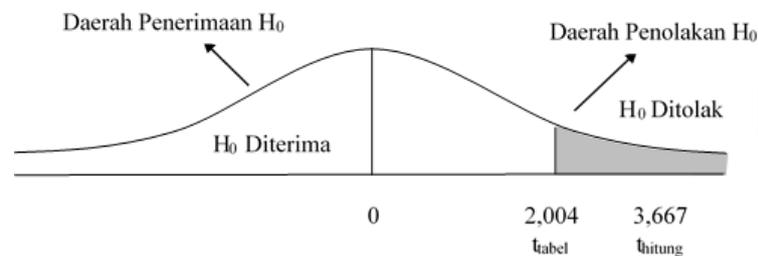
### Pengaruh Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) terhadap Produktivitas *Trainee* (Y)



Gambar 2. Kurva Distribusi Uji t Pengaruh Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) terhadap Produktivitas *Trainee* (Y)

Berdasarkan Gambar 2. diketahui bahwa nilai  $t_{\text{hitung}}$  dengan nilai 0,010 lebih kecil daripada  $t_{\text{tabel}}$  dengan nilai 2,004 serta nilai signifikansi variabel  $X_1$  sebesar 0,992 lebih besar daripada nilai signifikansi  $\alpha$  sebesar 0,05. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis 0 diterima dan berarti variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap produktivitas *trainee* dan tidak cukup layak menjadi variabel penentu produktivitas *trainee*

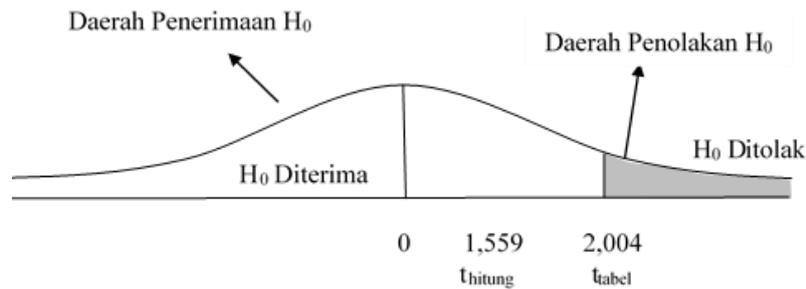
### Pengaruh Hubungan Kerja ( $X_2$ ) terhadap Produktivitas *Trainee* (Y)



Gambar 3. Kurva Distribusi Uji t Pengaruh Hubungan Kerja ( $X_2$ ) terhadap Produktivitas *Trainee* (Y)

Berdasarkan Gambar 3. diketahui hasil Uji t (Parsial) pada variabel hubungan kerja ( $X_2$ ), menunjukkan bahwa nilai  $t_{\text{hitung}}$  dengan nilai 3,667 lebih besar daripada  $t_{\text{tabel}}$  dengan nilai 2,004 serta nilai signifikansi variabel  $X_2$  sebesar 0,001 lebih kecil daripada nilai signifikansi  $\alpha$  sebesar 0,05. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis 0 ditolak dan berarti variabel hubungan kerja ( $X_2$ ) memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap produktivitas *trainee* dan layak menjadi variabel penentu produktivitas *trainee*

### Pengaruh Kompensasi ( $X_3$ ) terhadap Produktivitas *Trainee* (Y)



Gambar 4. Kurva Distribusi Uji t Pengaruh Kompensasi ( $X_3$ ) terhadap Produktivitas *Trainee* (Y)

Berdasarkan Gambar 4. Diketahui nilai  $t_{hitung}$  dengan nilai 1,559 lebih kecil daripada  $t_{tabel}$  dengan nilai 2,004 serta nilai signifikansi variabel  $X_3$  sebesar 0,125 lebih besar daripada nilai signifikansi  $\alpha$  sebesar 0,05. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis 0 diterima dan berarti variabel kompensasi ( $X_3$ ) memiliki pengaruh positif yang tidak signifikan terhadap produktivitas *trainee* dan tidak cukup layak menjadi variabel penentu produktivitas *trainee*

### Uji Signifikansi Simultan (Uji-F)

Uji F menggunakan metode ANOVA dalam program SPSS for Windows X86 Versi 22.0. Hasil uji-F penelitian ini dapat diperhatikan pada Tabel 5. berikut :

Tabel 9. Hasil Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

| ANOVA <sup>a</sup> |                |    |             |        |                    |
|--------------------|----------------|----|-------------|--------|--------------------|
| Model              | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig.               |
| 1 Regression       | 214,635        | 3  | 71,545      | 11,072 | 0,000 <sup>b</sup> |
| Residual           | 355,399        | 55 | 6,462       |        |                    |
| Total              | 570,034        | 58 |             |        |                    |

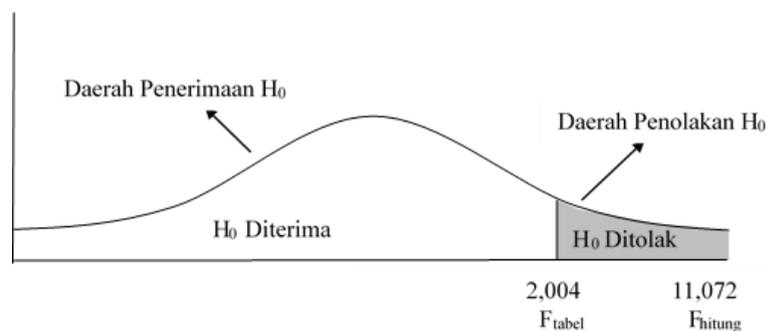
a. *Dependent Variable:* Produktivitas *trainee*

b. *Predictors:* (Constant), Kompensasi, Hubungan Kerja, Lingkungan kerja

Sumber : Hasil Penelitian (2017)

Berdasarkan Tabel 9. diperhatikan bahwa secara bersama-sama (simultan), variabel bebas yakni lingkungan kerja ( $X_1$ ), hubungan kerja ( $X_2$ ) dan kompensasi ( $X_3$ ) menghasilkan  $F_{hitung}$  sebesar 11,072 dengan taraf signifikansi 0,000. Berdasarkan tabel bantu  $F_{tabel}$  diketahui bahwa  $F_{tabel}$  dalam penelitian ini yakni 2,77. Adapun kriteria penerimaan/penolakan hipotesis yang telah dirumuskan terkait pengaruh simultan variabel bebas terhadap variabel terikat yaitu :

- 1) Jika  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$  dan nilai  $sig. > \alpha$  5% (0,05) maka  $H_0$  diterima.
- 2) Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dan nilai  $sig. < \alpha$  5% (0,05) maka  $H_0$  ditolak.



Gambar 5. Kurva Distribusi Uji F Pengaruh Lingkungan Kerja ( $X_1$ ), Hubungan Kerja ( $X_2$ ) dan Kompensasi ( $X_3$ ) terhadap Produktivitas *Trainee* (Y)

Berdasarkan Gambar 9 mengenai kurva distribusi Variabel X terhadap Y serta Tabel 5 mengenai hasil uji signifikansi simultan dapat diketahui bahwa nilai  $F_{hitung}$  sebesar 11,072 memiliki nilai lebih besar dari  $F_{tabel}$  sebesar 2,11 serta nilai signifikansi simultan yakni 0,000 kurang dari nilai signifikansi  $\alpha$  yakni 0,05. Kesimpulan yang dapat ditarik yakni  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima sehingga hasil uji menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja, hubungan kerja dan kompensasi berpengaruh secara simultan/serempak terhadap produktivitas *trainee* secara signifikan dan positif.

### Uji Determinasi

Adapun hasil uji determinasi dapat diperhatikan pada Tabel 6 Berikut :

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi

#### Model Summary<sup>b</sup>

| Model | R                  | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|--------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | 0,614 <sup>a</sup> | 0,377    | 0,343             | 2,54201                    |

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Hubungan Kerja, Lingkungan kerja

b. Dependent Variable: Produktivitas *trainee*

Sumber : Hasil Penelitian (2017)

Diperhatikan pada Tabel 10 maka dapat dilihat nilai koefisien determinasi memiliki *R Square* sebesar 0,377. Berdasarkan rumus koefisien determinasi :

$$D = R^2 \cdot 100\%$$

Keterangan : D = Koefisien penentu

$R^2$  = koefisien determinasi

Sehingga mendapatkan hasil :  $D = 0,377 \cdot 100\% = 37,7\%$

Kesimpulan yang dapat ditarik yakni variabel bebas dalam penelitian ini yakni lingkungan kerja ( $X_1$ ), hubungan kerja ( $X_2$ ), dan kompensasi ( $X_3$ ) berpengaruh sebesar 37,7% terhadap variabel produktivitas *trainee* sebagai variabel terikat. Adapun sisanya ( $100\% - 37,7\% = 62,3\%$ ) produktivitas *trainee* dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijabarkan dalam penelitian ini.

### 3.1. Pembahasan

Berdasarkan hasil berbagai uji yang telah dilakukan sebelumnya, utamanya pada analisis regresi berganda menunjukkan nilai koefisien antar variabel bebas menunjukkan besarnya pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Adapun nilai koefisien pada penelitian ini memiliki nilai positif yang bermakna semakin tinggi nilai pada variabel X, maka akan mengakibatkan semakin tingginya nilai pada variabel Y, begitu pula sebaliknya. Hasil uji determinasi menunjukkan adanya pengaruh dari variabel lingkungan kerja, hubungan kerja dan kompensasi sebesar 37,7% dengan sisa 62,3% dinyatakan dalam variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Adapun sebelumnya telah disebutkan bahwa variabel lingkungan kerja, hubungan kerja, dan kompensasi merupakan bagian dari Kualitas Kehidupan Kerja (*Quality of Worklife*) merupakan konsep mengenai segala hal yang terkait dalam pekerjaan yang menimbulkan perasaan dan kondisi kerja yang berkualitas. Berdasarkan hasil penelitian ini, secara simultan ketiga variabel bebas yakni yakni lingkungan kerja ( $X_1$ ), hubungan kerja ( $X_2$ ), dan kompensasi ( $X_3$ ) hanya berpengaruh sebesar 37,7% dimana sisanya sebesar 62,3% memiliki kemungkinan dipengaruhi oleh variabel *quality of worklife* lainnya seperti : budaya organisasi, pelatihan & pengembangan, fasilitas, kepuasan & keamanan kerja, kemandirian kerja serta ketersediaan sumber daya.

#### Pengaruh variabel Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas *Trainee*

Hasil berbagai uji dalam penelitian ini, menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas *trainee*. Lingkungan kerja mencakup bagaimana situasi dan kondisi lingkungan kerja dimana *trainee* biasa berinteraksi setiap hari kerjanya. Berdasarkan hasil pengujian dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa meskipun perusahaan telah menciptakan lingkungan kerja yang baik, dengan harapan dapat menciptakan suasana kerja yang baik dan membuat *trainee* bekerja dan

belajar dengan baik, hal ini bagi *trainee* yang melaksanakan kegiatan *on the job training* belumlah dapat meningkatkan produktivitas secara signifikan. Namun variabel lingkungan kerja secara bersama-sama dengan variabel lain (hubungan kerja dan kompensasi) telah berpengaruh signifikan terhadap produktivitas *trainee*.

#### **Pengaruh variabel Hubungan Kerja terhadap Produktivitas Trainee**

Hasil berbagai uji dalam penelitian ini, menunjukkan bahwa hubungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas *trainee*. Hubungan kerja dianggap relevan karena *trainee* dalam kegiatan kerjanya selalu mendapat arahan dari *supervisor*, senior maupun pegawai lainnya. Hubungan kerja yang baik akan menciptakan suasana kerja yang nyaman sehingga *trainee* dapat belajar dan bekerja dengan baik. Berdasarkan hasil pengujian dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa hubungan kerja berpengaruh sangat signifikan terhadap produktivitas *trainee*, hal ini bagi *trainee* menjadi krusial dikarenakan *trainee* dalam bekerja dan belajarnya selalu berinteraksi dengan karyawan dan atasan sehingga dengan terciptanya hubungan kerja yang baik maka produktivitas *trainee* pun akan naik. Variabel hubungan kerja pun secara bersama-sama dengan variabel lain (lingkungan kerja dan kompensasi) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas *trainee*.

#### **Pengaruh variabel Kompensasi terhadap Produktivitas Trainee**

Hasil berbagai uji dalam penelitian ini, menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas *trainee*. Kompensasi yang diberikan oleh The Stones – Legian, Bali – A Marriott Autograph Collection Hotel yakni berupa kompensasi langsung finansial yakni Gaji/uang *trainee* dan insentif serta kompensasi langsung non-finansial yakni fasilitas yang juga *benefit* bagi *trainee* yang melaksanakan program *on the job training*. Berdasarkan hasil pengujian dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas *trainee*, hal ini bagi *trainee* dikarenakan tujuan utama dari penyelenggaraan kegiatan *on the job training* yakni belajar dan mengetahui dunia industri perhotelan yang sebenarnya. Meskipun, dalam penelitian ini variabel kompensasi secara bersama-sama dengan variabel lain (lingkungan kerja dan hubungan kerja) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas *trainee*.

#### **4. KESIMPULAN**

Kesimpulan yang didapatkan berdasarkan hasil uji dan pembahasan yakni bahwa Hanya variabel Hubungan kerja ( $X_2$ ) yang menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel produktivitas *trainee* ( $Y$ ), sedangkan dua variabel lainnya yakni variabel Lingkungan kerja ( $X_1$ ) dan variabel Kompensasi ( $X_3$ ) menunjukkan pengaruh yang positif namun tidak signifikan terhadap variabel produktivitas *trainee* ( $Y$ ). Adapun Lingkungan kerja, hubungan kerja dan kompensasi secara serempak (bersama-sama) berpengaruh terhadap produktivitas *trainee*. Lingkungan kerja, hubungan kerja dan kompensasi merupakan bagian dari *quality of worklife*, sehingga dalam hal ini produktivitas *trainee* dapat ditingkatkan dengan cara meningkatkan variabel-variabel yang ada pada *quality of worklife*.

#### **Ucapan Terima Kasih**

Ucapan terima kasih penulis ungkapkan kepada segenap pimpinan Universitas Udayana dan Fakultas Pariwisata khususnya, Dosen Pembimbing Ibu Ni Made Ariani dan Ibu Irma Rahyuda yang telah membimbing penulis dalam menyelesaikan tugas akhir ini, Dosen-dosen Fakultas Pariwisata terutama Program Studi Diploma IV Pariwisata yang telah menuntun dan mengajarkan penulis untuk menyelesaikan studi, Pegawai Tata usaha Universitas Udayana serta Fakultas Pariwisata khususnya, segenap pimpinan dan pegawai serta *trainee* The Stones – Legian, Bali – A Marriott Autograph Collection Hotel yang telah membantu penulis menyelesaikan tugas akhir, rekan-rekan mahasiswa Program Studi Diploma IV Pariwisata angkatan 2013 yang telah sama-sama berjuang dan saling memberikan motivasi, keluarga dan keabat tecinta yang selalu mendukung dan memotivasi serta segenap orang-orang yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

## 5. DAFTAR PUSTAKA

- Bungin, Burhan. 2015. Metodologi Penelitian Sosial dan Ekonomi Format-format Kuantitatif dan Kualitatif Untuk Studi Sosiologi, Kebijakan Publik, Komunikasi, Manajemen dan Pemasaran. Jakarta : KENCANA.
- Dessler, Gary. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kesepuluh Jilid 1. Jakarta : PT. Indeks Permata Puri Media.
- Dinas Pariwisata Provinsi Bali. 2016. Statistik Pariwisata Provinsi Bali. Bali : Dinas Pariwisata Provinsi Bali
- Erawan, I Nyoman. 1994. Pariwisata dan pembangunan Ekonomi (Bali Sebagai Kasus). Denpasar : Upada Sastra Denpasar
- Hasibuan, Malayu S.P. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Marwansyah. 2016. "Manajemen Sumber Daya Manusia : Edisi kedua". Bandung : ALFABETA, CV
- Suyoto, Danang. 2015. "Penelitian Sumber Daya Manusia : Teori, Kuesioner, Alat Statistik dan Contoh Riset". Yogyakarta : CAPS (*Center of Academic Publishing Service*)
- Suwena, I Ketut dan Widyatmaja, I Gst. Ngurah. 2010. Pengetahuan Dasar Ilmu Pariwisata. Denpasar : Udayana University Press.
- Utama, I Gusti Bagus Rai. 2016. Metodologi Penelitian Pariwisata & Hospitality (Dilengkapi Studi Kasus Penelitian). Denpasar : Pustaka Larasan.
- Wirawan, Nata. 2012. Statistika Ekonomi dan Bisnis (Statistik Dekriptif). Denpasar : Keraras Emas Denpasar.
- Antasari, Anna Fitri. 2007. "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Studi Kasus pada Empat Perusahaan Tenun di Gamplong, Moyudan, Sleman". Yogyakarta : Universitas Sanata Dharma. (*Skripsi*)  
Diunduh dari [https://repository.usd.ac.id/7582/2/011334069\\_Full.pdf](https://repository.usd.ac.id/7582/2/011334069_Full.pdf) pada Tanggal 19 September 2017 Pukul 10.10 WITA
- Aryansyah, Imam dan Kusuma Putri E.S. 2013. "Humanitas, Vol. X, No. 1 Januari 2013 : Iklim Organisasi dan Kualitas Kehidupan Kerja". Yogyakarta : Program Studi Psikologi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta. (*Jurnal*)  
Diunduh dari [http://journal.uad.ac.id/index.php/HUMANITAS/article/download/330\\_/220](http://journal.uad.ac.id/index.php/HUMANITAS/article/download/330_/220) pada tanggal 18 Februari 2017 pukul 19.22 WITA
- Arifin, Noor. 2012. "Jurnal Economica, Volume 8, Nomor 1, April 2012 : Analisis Kualitas Kehidupan Kerja, Kinerja, dan Kepuasan kerja pada CV. Duta Senenan Jepara". (*Jurnal*)  
Diunduh dari <http://download.portalgaruda.org/article.php?article=90153&val=4283> pada tanggal 18 Februari 2017 Pukul 19.20 WITA
- Daftar Perguruan Tinggi di Bali, diakses dari <http://forlap.dikti.go.id/> pada tanggal 6 Juni 2017, Pukul 03.32 WITA
- Daftar SMA & SMK di Bali, diakses dari <http://www.umm.ac.id/id/> pada tanggal 5 Juni 2017, Pukul 14.22 WITA
- Data kunjungan wisatawan asing ke Indonesia, Statistik Pariwisata Indonesia diunduh dari <https://www.bps.go.id/index.php/brs> pada tanggal 16 Februari 2017 Pukul 20.23 WITA
- Data kunjungan wisatawan asing ke Bali, Statistik Pariwisata Provinsi Bali diunduh di [www.disparda.baliprov.go.id/statistik3](http://www.disparda.baliprov.go.id/statistik3) diakses pada tanggal 12 Februari 2017 pukul 14.33 WITA
- Ernawati dan Ambarini. 2010. "Pengaruh Hubungan Kerja Dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Pegawai dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Moderating". Surakarta : Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan Vol. 10, No. 2, Oktober 2010. (*Jurnal*)  
Diunduh dari <https://media.neliti.com/media/publications/23407-ID-pengaruh-hubungan-kerja-dan-lingkungan-kerja-terhadap-produktivitas-pegawai-dengan-mot.pdf> pada Tanggal 19 September 2017 Pukul 10.12 WITA
- Ginanjar, Rodi Ahmad. 2013. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Sleman". Yogyakarta : Universitas Negeri Yogyakarta (*Skripsi*)

- Diunduh dari <http://eprints.uny.ac.id/25614/1/Rodi%20Ahmad%20Ginanjar.pdf> pada tanggal 18 Juli 2017, Pukul 10.22 WITA
- Glienmourinsie, Disfiyant. 2016. "Kunjungan Wisman ke RI Tembus Target 10 Juta". Sindonews diakses di <https://ekbis.sindonews.com/read/1081924/34/kunjungan-wisman-ke-ri-tembus-target-10-juta-1454331108> pada tanggal 6 Juli 2017 Pukul 10.11 WITA.
- HR Council for The Voluntary & Non-Profit Sector. 2009. "HR management Standards. Canada : HR Council for The Voluntary & Non-Profit Sector."* (Jurnal)
- Diunduh dari [hrcouncil.ca/resource-centre/hrstandards/documents/HRC-HR\\_Standards\\_Web.pdf](http://hrcouncil.ca/resource-centre/hrstandards/documents/HRC-HR_Standards_Web.pdf) pada tanggal 19 Februari 2017 Pukul 20.41 WITA.
- Irawati, Anugrahini. 2015. "Jurnal Neo-bis : Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Sampang." (Jurnal)
- Diunduh dari [http://download.portalgaruda.org/article.php?article=4335\\_29&val=7695](http://download.portalgaruda.org/article.php?article=4335_29&val=7695) pada tanggal 19 Mei 2017 Pukul 20.55 WITA
- Jannatin, Mayang Kirana dkk. 2012. "Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi Vol. 1 No. 2, Juni 2012 : Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja (*Quality of Worklife*) terhadap Produktivitas Karyawan Produksi. Surabaya : Universitas Airlangga." (Jurnal)
- Diunduh dari [journal.unair.ac.id/filerPDF/110810207\\_13v.pdf](http://journal.unair.ac.id/filerPDF/110810207_13v.pdf) pada tanggal 18 Februari 2017, pukul 19.30 WITA
- Muslimah, Dwi Ariyani. 2014. "Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja pada Karyawan Tetap dan Karyawan Kontrak PT. Dan Liris Indonesia" Yogyakarta : Universitas Negeri Yogyakarta. (Skripsi).
- Diunduh dari <http://eprints.uny.ac.id/17178/1/TUGAS%20AKHIR%20Dwi%20Ariyani%20Muslimah.pdf> pada Tanggal 19 Septemeber 2017 Pukul 10.17 WITA
- Nanjundeswaraswamy. 2013. "Quality of Worklife of Employees in Private Technical Institutions". - : International Journal for Quality Research 7 (3) 3-14. (Jurnal)
- Diunduh dari <http://www.ijqr.net/journal/v7-n3/12.pdf> pada tanggal 19 Mei 2017, Pukul 22.10 WITA
- Prodjo, Wahyu Adityo.2016. "Inilah Target Kementerian Pariwisata Tahun 2016". Kompas. Diakses dari <http://travel.kompas.com/read/2016/01/01/082758727/Inilah.Target.Kementerian.Pariwisata.Tahun.2016> pada Tanggal 6 Juli 2017 Pukul 10.15 WITA
- Diunduh dari <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/361&eipada> tanggal 19 Februari 2017 Pukul 22.28 WITA
- Sugiyono, Prof. Dr. 2016. "Metode Penelitian, Kuantitaif, Kualitatif dan R&D". Bandung : Alfabeta.
- Suneth, Musharfan. 2012. "Pengaruh Quality of Worklife terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank SULSELBAR." Makassar : Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Hasanuddin.(Skripsi)
- Diunduh dari <http://repository.unhas.ac.id/bitstream/handle/123456789/4203/SKRIPSI%20LENGKAP%0MANAJEMEN-FEB-20MUSHARFAN%20SUNETH.pdf> pada tanggal 19 Februari 2017 Pukul 21.16 WITA.
- Tabel Bantu Pengujian–Tabel *Durbin Watson*. Diunduh dari <https://www.statistikian.com/2013/03/durbin-watson-tabel.html> pada Tanggal 30 Agustus 2017 Pukul 16.12 WITA
- Tabel Bantu Pengujian. Diunduh dari <http://www.spssindonesia.com/2014/02/download-distribusi-nilai-tabel.html> pada Tanggal 30 Agustus 2017 Pukul 19.49 WITA
- Tjahyanti, Setia. 2013. "Media Bisnis : pengaruh *Quality of Worklife* Terhadap Produktivitas Karyawan." Jakarta : STIE Trisakti. (Skripsi)
- Diunduh dari <http://www.tsm.ac.id/MB/MB.5.1.Maret.2013/MB.5.1.2.Pengaruh%20Quality%20of%20Work%20Life%20terhadap%20Produktivitas%20Karyawan.pdf> pada tanggal 18 Februari 2017 Pukul 19.22 WITA
- Yulianti, Endah. 2010. "Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja (*Quality of Worklife*) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Kantor Kecamatan Bringin Kabupaten Ngawi." Surakarta : Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, Univeritas Sebelas Maret. (Skripsi)
- Diunduh dari <https://digilib.uns.ac.id/dokumen/download/12987/Mjc1NjM=/> pada tanggal 18 Februari 2017 Pukul 19.33 WITA