

**PENGARUH MOTIVASI, KETERAMPILAN, DAN KOMPENSASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(STUDI KASUS PADA UMKM KAIN TENUN IKAT HOUSE OF HOEDA'S
DESA TROSO KABUPATEN JEPARA)**

**Titi Ananingrum¹, Ari Pradhanawati²
Titianan97@gmail.com**

Abstract

This research is motivated by the achievement of employee performance targets that have not been determined by the UMKM Cloth Weaving House of Hoeda's Troso Village, Jepara Regency. The purpose of this study was to determine the effect of the variables Motivation, Skills and Compensation as variables x on Employee Performance as Y variables. The type of this study was explanatory research. With sampling technique saturated sampling to 34 people who are UMKM employees of Woven Fabric Ikat House of Hoeda's Troso Village Jepara Regency using the Saturated sampling method. This study uses simple regression analysis and multiple regression methods, using the t test as a hypothesis testing tool and the sobel test as a mediation test tool. This study uses SPSS version 20.0. The results showed that the Motivation variable had a positive influence on Employee Performance of 0.852. Skills have a positive influence on Employee Performance of 0.853. Compensation has a positive effect on Employee Performance of 0.615.

Keywords: *House of Hoeda's Ikat Ikat Fabric, motivation, skills, employee performance*

Abstrak

Penelitian ini dilatar belakangi oleh belum tercapainya target kinerja karyawan yang telah ditentukan oleh UMKM Kain Tenun Ikat House Of Hoeda's Desa Troso Kabupaten Jepara. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh antara variabel Motivasi, Keterampilan dan Kompensasi sebagai variabel x terhadap Kinerja Karyawan sebagai variabel Y. Tipe penelitian ini adalah *eksplanatory research*. Dengan teknik pengambilan sampel sampling jenuh kepada 34 orang sampel yang merupakan karyawan UMKM Kain Tenun Ikat House Of Hoeda's Desa Troso Kabupaten Jepara dengan menggunakan metode sampling Jenuh. Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi sederhana dan regresi berganda, dengan menggunakan uji t sebagai alat penguji hipotesis dan uji sobel sebagai alat uji mediasi. Penelitian ini menggunakan alat ukur SPSS Versi 20.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Motivasi mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,852. Keterampilan mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,853. Kompensasi mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,615.

Kata kunci : *UMKM Kain Tenun Ikat House Of Hoeda's, Motivasi, Keterampilan, Kineja Karyawan*

¹Titi Ananingrum, Departemen Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro, titianan97@gmail.com

²Ari Pradhanawati, Departemen Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

PENDAHULUAN

UMKM adalah sebuah usaha yang berdiri sendiri dan bukan merupakan anak perusahaan atau bukan cabang perusahaan yang dimiliki, dikuasai, atau menjadi bagian baik langsung maupun tidak langsung dari usaha menengah atau usaha besar. Tenaga yang diserap oleh Industri UMKM saat ini mencapai 97,2%, dengan total unit UMKM yang mencapai 56,2% juta unit, dalam skala mikro ekonomi jumlah tenaga kerja yang diserap dapat meningkat yaitu mencapai 95% tenaga kerja.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2013:67) pengertian kinerja pegawai (prestasi kerja) adalah “hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Kinerja karyawan adalah sebuah komponen penting yang mendukung kualitas perusahaan. Kinerja karyawan yang baik akan menjadi nilai yang baik pula dalam perusahaan hal ini terjadi karena produk maupun jasa yang akan diberikan bergantung penuh pada kinerja karyawan itu sendiri. Hal ini berdasarkan penelitian terdahulu yang telah dilakukan Didik Subiyantoro (Universitas Bakrie) “Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Industri Batik (Studi Kasus Kampung Batik Kauman, Solo)”, dimana terdapat pengaruh positif antara variabel motivasi terhadap Kinerja Karyawan.

UMKM House Of Hoeda’s merupakan salah satu industri di Desa Troso Pecangaan Kabupaten Jepara yang beralamatkan di Jl. Bugel Km. 1.5 Troso Rt. 03 Rw. 03 Pecangaan Jepara. Hasil UMKM House of Hoeda’s berupa kain tenun ikat tradisional atau yang dikenal dengan Tenun Ikat Troso. Tenun ikat Troso atau kain tenun Troso adalah kriya tenun Jepara tepatnya di Desa Troso. Tenun ikat Troso berupa kain yang ditunen dari helaian benang pakan atau benang lungsin yang sebelumnya diikat dan dicelupkan ke dalam zat pewarna alami. Kain tenun Troso umumnya dijadikan pakaian dan perlengkapan busana, kain pelapis mebel, dan penghias rumah. Untuk membuat kain tenun troso pemilik UMKM House of Hoeda’s menggunakan alat tenun tradisional. Sehingga dalam usaha kain tenun troso bergantung pada tenaga kerjanya sehingga bagi pemilik House Of Hoeda’s faktor penting dalam UMKM adalah kinerja karyawan sebab apabila kinerja karyawan baik maka hasil kerja yang dihasilkan juga baik, pemilik UMKM memiliki standar penilaian kinerja bagi karyawannya. Dari beberapa standar kinerja telah terpenuhi seperti kualitas pekerjaan yang baik, tetapi kuantitas hasil kerja belum mencapai target yang ditentukan oleh pemilik UMKM yang disebabkan oleh beberapa faktor. Berdasarkan data yang diperoleh tahun 2018 nilai rata-rata Kinerja Karyawan sebesar 79% yang diperoleh dari rata-rata kehadiran sebesar 96%, target kerja sebesar 71%, kedisiplinan sebesar 77%, dan responsibility sebesar 71%. Melalui penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan baik bagi karyawan maupun pelaku usaha dalam meningkatkan Kinerja Karyawan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh motivasi, keterampilan, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan usaha kecil mikro menengah (UMKM) industri Tenun Ikat House of Hoeda’s Desa Troso Kabupaten Jepara yaitu untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan Usaha Kecil Mikro Menengah (UMKM) industri Tenun Ikat House of Hoeda’s Desa Troso Kabupaten Jepara, Untuk mengetahui pengaruh keterampilan terhadap kinerja karyawan Usaha Kecil Mikro Menengah (UMKM) industri Tenun Ikat House of Hoeda’s Desa Troso Kabupaten Jepara., untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan Usaha Kecil Mikro Menengah (UMKM) industri Tenun Ikat House of Hoeda’s Desa Troso Kabupaten Jepara, untuk mengetahui pengaruh Motivasi, Keterampilan, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Usaha Kecil Mikro Menengah (UMKM) industri Tenun Ikat House of Hoeda’s Desa Troso Kabupaten Jepara.

KERANGKA TEORI

Motivasi adalah kondisi yang mampu menggerakkan pegawai untuk memberikan dorongan dalam diri karyawan agar mampu menyesuaikan diri terhadap lingkungan kerja dan menggerakkan karyawan untuk membangun tanggung jawab terhadap kinerjanya. Menurut Abraham Maslow Motivasi dapat diartikan sebagai kekuatan (energi) seseorang yang dapat menimbulkan tingkat persistensi dan entusiasmenya dalam melaksanakan suatu kegiatan, baik yang bersumber dari dalam diri individu itu sendiri (motivasi intrinsik) maupun dari luar individu (motivasi ekstrinsik).

Keterampilan merupakan kemampuan yang dimiliki setiap individu. Menurut Hasibuan (2000: 54) dalam penelitian Rino Yanuardi (2013: 4), merupakan kemampuan seseorang dalam menyelesaikan tugas yang ditugaskan kepadanya. Keterampilan disini mencakup technical skill, human skill, conceptual skill, seperti kecakapan untuk memanfaatkan kesempatan, kecermatan, mengunakan peralatan yang dimiliki perusahaan dalam mencapai tujuan.

Kompensasi sering disebut sebagai penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atau kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi (Siamora, 1997: 541)

Kinerja karyawan adalah sebuah komponen penting yang mendukung kualitas perusahaan. Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2006: 94) menjelaskan bahwa “Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu”.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian *explanatory*, yaitu penelitian yang dilakukan untuk mengetahui hubungan antara variabel penelitian dan menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya (Singarimbun dan Effendi, 1989:132).

Sampel yang diambil dari populasi dapat benar – benar *representative* (mewakili). Banyaknya populasi yang akan diteliti berjumlah 34 orang, maka sampel yang akan diambil adalah sama dengan jumlah populasi agar mewakili dari keseluruhan populasi (sensus).

Teknik sampling jenuh menurut Sugiyono (2012:126) menyatakan bahwa: “Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relative kecil, kurang dari 30 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel”.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hipotesis pertama yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan telah terbukti. Hal ini dibuktikan melalui t hitung 6,322 yang lebih besar dari t tabel 1,694 yang menunjukkan bahwa Motivasi memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Ada pengaruh antara Motivasi dan Kinerja Karyawan, dengan persamaan regresi $Y = 0,52 + 0,852 X_1$ yang berarti jika Motivasi naik kearah positif maka Kinerja Karyawan juga akan meningkat kearah positif.

Hasil uji tersebut diperkuat dengan hasil perhitungan koefisien determinasi yaitu sebesar angka 0,555 atau 55,5% artinya adalah variabel Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh Motivasi sebesar 55,5% sedangkan sisanya ($100\% - 55,5\% = 44,5\%$) dijelaskan oleh faktor lain, di luar faktor Motivasi, sehingga hipotesis 1 yang berbunyi “terdapat pengaruh positif Motivasi terhadap Kinerja Karyawan diterima.

Berdasarkan hipotesis pertama dapat diketahui bahwa kuatnya Kinerja Karyawan UMKM Kain Tenun Ikat Desa Troso Kabupaten Jepara salah satunya disebabkan oleh pengaruh dari tingkat Motivasi yang diberikan oleh pemilik UMKM kepada karyawan. Motivasi yang dimunculkan berupa sarana dan prasarana yang mendukung aktivitas pekerjaan, tempat beribadah yang memadai, makanan dan minuman yang layak disediakan oleh pemilik UMKM, jam istirahat yang cukup diterima karyawan, waktu beribadah yang sesuai dengan kebutuhan karyawan, rasa aman saat melakukan pekerjaan, peralatan dan perlengkapan pekerjaan yang aman, keselamatan kerja yang diperhatikan oleh pemilik UMKM, P3K yang disediakan pemilik UMKM, Sanksi tepat yang diberikan apabila terjadi kesalahan, tidak pernah meberikan teguran dengan kata-kata kasar, memiliki rekan kerja dalam UMKM, mampu bersosialisasi antar rekan kerja, memperoleh penghargaan diri yang dari rekan kerja, mampu menyelesaikan tanggung jawab kerja, saling membantu apabila terjadi masalah, memiliki hubungan yang baik dengan pemilik UMKM, mendapat penghargaan atas hasil kerja dari pemilik UMKM, memiliki hak dalam mengemukakan pendapat dalam lingkungan kerja, pendapat yang diberikan selalu dihargai, pelatihan yang diberikan pemilik UMKM meningkatkan kemampuan dalam bekerja, bekerja pada UMKM dapat mengembangkan kemampuan serta keterampilan karyawan, saran dan kritik yang diterima membuat karyawan belajar, motivasi yang diberikan karyawan meningkatkan kedisiplinan

karyawan, dan motivasi yang diberikan menjadikan karyawan lebih giat dalam bekerja. Persepsi responden menunjukkan bahwa responden menilai Motivasi yang diberikan oleh pemilik UMKM Kain Tenun Ikat Desa Troso Kabupaten Jepara telah sesuai dengan kemauan, keterampilan, dan kemampuan karyawan.

Hipotesis kedua yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh Keterampilan terhadap Kinerja Karyawan telah terbukti. Hal ini dibuktikan melalui t hitung 6,249 yang lebih besar dari t tabel 1,694 yang menunjukkan bahwa Keterampilan memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Ada pengaruh antara Keterampilan dan Kinerja Karyawan, dengan persamaan regresi $Y = 0,52 + 0,852 X_2$ yang berarti jika Motivasi naik kearah positif maka Kinerja Karyawan juga akan meningkat kearah positif.

Hasil uji tersebut diperkuat dengan hasil perhitungan koefisien determinasi yaitu sebesar angka 0,550 atau 55% artinya adalah variabel Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh Keterampilan sebesar 55% sedangkan sisanya ($100\% - 55\% = 45\%$) dijelaskan oleh faktor lain, di luar faktor Keterampilan, sehingga hipotesis dua yang berbunyi “terdapat pengaruh positif Keterampilan terhadap Kinerja Karyawan diterima.

Berdasarkan hipotesis kedua dapat diketahui bahwa kuatnya Kinerja Karyawan UMKM Kain Tenun Ikat Desa Troso Kabupaten Jepara salah satunya disebabkan oleh pengaruh dari tingkat Keterampilan yang diberikan oleh pemilik UMKM kepada karyawan. Keterampilan yang dimunculkan berupa kemampuan menjalin komunikasi sesama karyawan, mampu membangun kerja sama yang baik antar karyawan, mampu mengoperasikan peralatan yang ada dalam lingkungan kerja, mampu menyelesaikan masalah yang timbul dari pekerjaan, memiliki keterampilan secara konseptual yang diaplikasikan dalam pekerjaan. Mayoritas responden mengkategorisasikan keterampilan yang dimiliki oleh karyawan dan pelatihan yang diberikan oleh pemilik UMKM dengan kategorisasi tinggi. Hal ini disebabkan karena responden berasumsi bahwa keterampilan karyawan maupun pelatihan yang diberikan oleh pemilik UMKM diterima oleh kedua belah pihak.

Hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan telah terbukti. Hal ini dibuktikan melalui t hitung 8,772 yang lebih besar dari t tabel 1,694 yang menunjukkan bahwa Kompensasi memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Ada pengaruh antara Kompensasi dan Kinerja Karyawan, dengan persamaan regresi $Y = 1,272 + 0,615 X_3$ yang berarti jika Kompensasi naik kearah positif maka Kinerja Karyawan juga akan meningkat kearah positif.

Hasil uji tersebut diperkuat dengan hasil perhitungan koefisien determinasi yaitu sebesar angka 0,706 atau 70,6% artinya adalah variabel Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh Keterampilan sebesar 70,6% sedangkan sisanya ($100\% - 29,4\% = 70,6\%$) dijelaskan oleh faktor lain, di luar faktor Kompensasi, sehingga hipotesis tiga yang berbunyi “terdapat pengaruh positif Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan” diterima.

Berdasarkan hipotesis ketiga dapat diketahui bahwa kuatnya Kinerja Karyawan UMKM Kain Tenun Ikat Desa Troso Kabupaten Jepara salah satunya disebabkan oleh pengaruh dari tingkat Kompensasi yang diberikan oleh pemilik UMKM kepada karyawan. Kompensasi yang dimunculkan berupa gaji yang adil dan sesuai dengan hasil kerja karyawan, upah lembuh yang adil sesuai dengan hasil kerja karyawan, insentif yang sesuai dengan pekerjaan karyawan, tunjangan yang diterima sesuai dengan harapan karyawan, fasilitas yang memadai dalam UMKM.

Selanjutnya hasil analisis regresi berganda menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi dari variabel Motivasi terhadap variabel Kinerja Karyawan bernilai positif yaitu 0,191. Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi berhubungan positif dengan variabel Kinerja Karyawan, atau dapat dikatakan bahwa semakin besar Motivasi yang diterima, maka akan meningkatkan Kinerja karyawan UMKM Kain Tenun Ikat House Of Hoeda's. Selanjutnya nilai koefisien regresi variabel Keterampilan juga bernilai positif yaitu 0,15. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Keterampilan berhubungan positif dengan variabel Kinerja Karyawan, atau dapat dikatakan bahwa semakin besar Keterampilan yang dimiliki karyawan, maka akan meningkatkan Kinerja karyawan UMKM Kain Tenun Ikat House Of Hoeda's dan nilai koefisien regresi Kompensasi bernilai positif yaitu 0,297. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Kompensasi berhubungan positif dengan variabel Kinerja Karyawan, atau dapat dikatakan bahwa semakin besar Kompensasi yang diterima, maka akan meningkatkan Kinerja karyawan UMKM Kain Tenun Ikat House Of Hoeda's.

Dari beberapa penjelasan diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa ketiga variabel independen yaitu Motivasi (X1), Keterampilan (X2), dan Kompensasi (X3) tersebut memiliki pengaruh terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y) yang telah dibuktikan melalui analisis program komputer IBM SPSS *Statistic 20.0*.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian terhadap 34 karyawan yang telah dilakukan mengenai pengaruh Motivasi, Keterampilan, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan (studi pada karyawan UMKM Kain Tenun Ikat House Of Hoeda's Desa Troso Kabupaten Jepara) dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Penilaian sebagian besar responden terhadap variabel Motivasi terdapat pada kategorisasi tinggi sebesar 73,53%, berdasarkan data penelitian lapangan variabel Motivasi telah disesuaikan dengan kemampuan karyawan dan dapat diterima oleh karyawan. Variabel Motivasi berpengaruh positif terhadap variabel Kinerja Karyawan sebesar 0,852 dimana t hitung (6,322) > t tabel (1,694).
2. Penilaian sebagian besar responden terhadap variabel Keterampilan terdapat pada kategorisasi tinggi sebesar 76,47%, berdasarkan data penelitian lapangan variabel keterampilan yang dimiliki oleh karyawan telah sesuai dengan harapan pemilik UMKM. Variabel Keterampilan berpengaruh positif terhadap variabel Kinerja Karyawan sebesar 0,853 dimana t hitung (6,249) > t tabel (1,694).
3. Penilaian sebagian besar responden terhadap variabel Kompensasi terdapat pada kategorisasi tinggi sebesar 58,82%, berdasarkan data penelitian lapangan variabel Kompensasi yang diterima telah sesuai harapan para karyawan. Variabel Kompensasi berpengaruh positif terhadap variabel Kinerja Karyawan sebesar 0,615 dimana t hitung (8,772) > t tabel (1,694).
4. Berdasarkan hasil analisis regresi berganda menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi dari variabel Motivasi terhadap variabel Kinerja Karyawan bernilai positif, maka semakin besar Motivasi yang diterima, maka akan meningkatkan Kinerja karyawan UMKM Kain Tenun Ikat House Of Hoeda's. Selanjutnya nilai koefisien regresi variabel Keterampilan juga bernilai positif, semakin banyak Keterampilan yang dimiliki karyawan, maka akan meningkatkan Kinerja karyawan UMKM Kain Tenun Ikat House Of Hoeda's dan nilai koefisien regresi Kompensasi bernilai positif yaitu semakin besar Kompensasi yang diterima, maka akan meningkatkan Kinerja karyawan UMKM Kain Tenun Ikat House Of Hoeda's. Beberapa penjelasan diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa ketiga variabel independen yaitu Motivasi (X1), Keterampilan (X2), dan Kompensasi (X3) tersebut memiliki pengaruh terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y).

1. Pemilik UMKM Kain Tenun Ikat House Of Hoeda's disarankan untuk tetap memberikan reward kepada karyawan untuk meningkatkan motivasi kerja sehingga karyawan dapat meningkatkan kinerjanya, dengan ditingkatkannya motivasi pada karyawan akan memunculkan pemahaman yang lebih kuat terhadap tanggung jawab kerja yang diterima oleh karyawan. Fasilitas, sarana dan prasarana perlu diperhatikan sehingga keselamatan dan keamanan kerja akan terus terjamin.
2. Pemilik UMKM Kain Tenun Ikat House Of Hoeda's disarankan semakin giat memberikan pelatihan serta mempertahankan keterampilan yang dimiliki oleh karyawan, sehingga karyawan mampu bekerja mengembangkan pola tenun maupun mengembangkan pemasaran agar hasil karya Tenun Ikat House Of Hoeda's tetap bertahan di era globalisasi dan mampu mengikuti tren pada jamannya.
3. Pemilik UMKM Kain Tenun Ikat House Of Hoeda's disarankan mempertahankan dan meningkatkan kompensasi yang diharapkan karyawan berupa upah, bonus, gaji dan tunjangan lain-lain, dengan ditingkatkannya kompensasi diharapkan loyalitas karyawan kepada UMKM tetap terjaga. Karyawan memilih untuk tetap tinggal pada UMKM dan terus menghasilkan kinerja yang baik di dalam UMKM.
4. Pemilik UMKM Kain Tenun Ikat House Of Hoeda's disarankan perlu memperhatikan kemampuan karyawan dalam memberikan tanggung jawab kerja, hal ini untuk menghindari adanya kelesuan kerja. Karena bekerja.
5. pada UMKM butuh tanggung jawab dan ketelitian yang besar agar kain yang dihasilkan sesuai dengan harapan. Sebab beberapa karyawan menolak untuk diberikan tanggung jawab yang lebih diluar jam kerja dengan berbagai alasan. Pemilik UMKM perlu meningkatkan pemberian upah lembur yang sepadan bagi karyawan yang mau menambah jam kerja.

DAFTAR REFERENSI

Buku

- Hasibuan, Malayu S. P. 2000. *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2003. *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara
- Mangkunegara, Anwar Prabu Dr. A. A. Drs., M.Si. Psi. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Siamora, Henry .2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN
- Siamora, Henry.2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN
- Sugiyono. 2004. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta

JURNAL :

- Indarti Kurnia Retno, 2012. Pengaruh Kompensasi dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan PT Motor Company Semarang. Skripsi. Undip.
- Istikomah Asih Nur, 2014. Pengaruh Keterampilan Kerja, Kompensasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Perawat (Studi Kasus pada Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang Bagian Rawat Inap Unit Umum). Skripsi. Universitas Diponegoro.
- Setiawan Okky, 2012. Pengaruh Pelatihan, Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan Bagian Industri Pemasaran di Perum Perhutani Unit I Jawa Tengah. Skripsi. UniversitasDiponegoro.
- Jurnal Bisnis Indonesia Vol. 6 No. 2 Oktober 2015 VARIABEL-VARIABEL YANG MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN PADA PT. PLN (PERSERO) AREA PELAYANAN DAN JARINGAN SIDOARJO Oleh: Ayunistia Zahra Afada dan Suparwati Prodi Ilmu Administrasi Bisnis FISIP-UPNV Jawa Timur
- KERAJINAN TENUN IKAT TRADISIONAL HOME INDUSTRY DEWI SHINTA DI DESA TROSO PECANGAAN KABUPATEN JEPARA (KAJIAN MOTIF, WARNA, DAN MAKNA SIMBOLIK) (UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA Dewi Iffani Falashifa 2016)

WEB :

- https://id.wikipedia.org/wiki/Tenun_ikat_troso
- <https://www.coursehero.com/file/p5r13tv/Menurut-Gibson-1987-ada-3-faktor-yang-berpengaruh-terhadap-kinerja-1-Faktor/>
- http://eprints.ums.ac.id/26983/9/NASKAH_PUBLIKASI.pdf
- <https://anekatenunjepara.wordpress.com/sejarah-tenun-jepara/>
- <https://media.neliti.com/media/publications/17247-ID-pemberdayaan-usaha-mikro-kecil-dan-menengah-umkm-sebagai-salah-satu-upaya-penang.pdf>
- <http://e-journal.uajy.ac.id/427/3/2MM01495.pdf>
- <https://repository.widyatama.ac.id/xmlui/bitstream/handle/123456789/.../Bab%202.pdf>
- <https://media.neliti.com/.../115677-ID-analisis-faktor-faktor-yang-mempengaruhi.pdf>
- etheses.uin-malang.ac.id/1743/5/09410075_Bab_2.pdf
- <digilib.uinsby.ac.id/352/8/Bab%202.pdf>
- <http://eprints.stainkudus.ac.id/523/7/7.%20BAB%20IV.pdf>
- https://id.wikipedia.org/wiki/Tenun_ikat
- <http://eprints.stainkudus.ac.id/646/7/7.%20BAB-IV.pdf>
- <https://lefrandi.wordpress.com/2012/10/12/membedakan-antara-skill-dan-knowledge/>