

**ANALISIS PENGARUH CAREER DEVELOPMENT DAN EMPLOYEE
EMPOWERMENT SERTA JOB SATISFACTION TERHADAP
EMPLOYEE PERFORMANCE PADA UMKM TENUN TROSO DI
KABUPATEN JEPARA**

Dahana Mega Nanda

Abdul Hakim

Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi

Universitas Islam Sultan Agung Semarang

(dahanamega@std.unissula.ac.id ; abdulhakim@unissula.ac.id)

ABSTRAK - Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh variabel *Career Development*, *Employee Empowerment* dan *Job Satisfaction* terhadap *Employee Performance*. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer berupa penyebaran kuesioner sebanyak 100 responden karyawan UMKM Tenun Troso di Kabupaten Jepara. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *purposive sampling*. Pengujian penelitian ini menggunakan *path analisis* dan untuk menguji pengaruh variabel intervening digunakan uji *sobel test*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) *career development* berpengaruh positif terhadap *employee performance*. (2) *career development* berpengaruh positif terhadap *job satisfaction*. (3) *job satisfaction* berpengaruh negatif terhadap *employee performance*. (4) *employee empowerment* berpengaruh positif terhadap *employee performance*. (5) *employee empowerment* berpengaruh positif terhadap *employee performance*. Dalam penelitian ini dari 4 variabel yang memiliki pengaruh paling besar dalam keterkaitannya antara satu dan yang lain. Yaitu dari nilai koefisien beta tertinggi pada penelitian ini ada pada variabel *Career Development* sebesar 0,386 hal ini menandakan dari keempat variabel yang ada variabel *career development* memiliki pengaruh yang paling besar sehingga harus berfokus pada pengembangan karir individu karyawannya untuk meningkatkan kinerjanya.

Kata kunci : *Career Development, Employee Empowerment, Job Satisfaction dan Employee Performance*

ABSTRACT- *The purpose of this study is to know the influence of variabel career development, Employee Empowerment and job integration on inequality performance. The data used in this study is the primary data of the distribution of a questionnaire as much as 100 individual employees UMKM of troso in jepara district. The sample retrieval technique used in this research is an impressive sampling. The examination of this study uses the path of analysis and to test the intervention of the varibell effect used the sobel test. Research indicates that (1) career development affects affirmative impact on mileage. (2) career development affects job development positively. (3) job satisfaction exerts a negative influence on mileage. (4) employee empowerment affects the spectacle positively. (5) employee empowerment affect the positive effect on the spectacle. In this study of*

the four variables that have the most impact on one another's dependence. Namely, of the highest beta coefficient value in the research, the career development variable 0.386 suggests that the variable carer development variable has the most significant impact on the development of the individual employees to increase their performance.

Keyword: Career Development, Employee Empowerment, Job Satisfaction, Employee Performance

1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Indonesia ialah salah satu negara yang termasuk didalam kategori negara berkembang. Seiring dengan berkembangnya perekonomian di Indonesia, salah satu sektor yang mendapati pertumbuhan cukup baik yaitu sektor industri. Karena pada sektor industri berdampak positif dengan meningkatnya kesejahteraan masyarakat yang artinya taraf hidup masyarakat akan lebih baik.

Pada tahun 1997 hingga 1998, dunia mengalami krisis finansial dimana krisis tersebut menyebabkan tingginya *exchange rate* rupiah pada dolar Amerika Serikat dan krisis finansial tersebut memperburuk kondisi perekonomian di Indonesia. Namun hanya bidang UMKM (Usaha Mikro Kecil dan Menengah) yang mampu bertahan. Keadaan tersebut mengindikasikan bahwasannya UMKM adalah usaha yang paling menguntungkan untuk dikembangkan sehingga membantu perkembangan perekonomian baik makro maupun mikro di Indonesia serta dapat mempengaruhi bidang dan

sektor lainnya yang dapat tumbuh (Suci, 2017).

UMKM (Usaha Mikro Kecil Menengah) adalah sektor perekonomian yang amat penting sekaligus menumpu pada kepentingan khalayak umum sehingga UMKM menjadi tumpuan pada perekonomian Nasional. UMKM termasuk dalam kategori praktisi ekonomi terbesar dalam perekonomian Indonesia dan menjadi instrumen pengamanan perekonomian nasional di saat krisis ekonomi sekaligus menjadi roda pertumbuhan ekonomi pascakrisis. (Patiware, 2019)

Kementerian Koperasi dan UKM menyatakan bahwasannya di Indonesia secara total unit, UMKM pada tahun 2017 sebanyak 99,99% atau kurang lebih 62.9 juta unit dari total keseluruhan pelaksana usaha di Indonesia. Sedangkan pada usaha besar saja sebesar 0,01 atau kurang lebih 5400 unit. Usaha mikro menyerap tenaga kerja sebesar 89,2% atau sekitar 107,2 juta, usaha kecil sebanyak 4,74% atau sekitar 5,7 juta tenaga kerja, dan usaha menengah sebanyak 3,11% atau sekitar 3,73 juta tenaga kerja,

sedangkan pada usaha besar menyerap tenaga kerja sebanyak 3,58 juta. Artinya jika digabungkan UMKM mampu menyerap tenaga kerja nasional sekitar 97%, sementara usaha besar hanya dapat menyerap tenaga kerja nasional sekitar 3%. Sehingga kondisi tersebut dapat dilihat bahwa UMKM memberikan kontribusi yang sangat besar untuk perekonomian di Indonesia.

Kabupaten Jepara adalah salah satu kawasa di Jawa Tengah yang terdapat banyak UMKM dibandingkan dengan daerah-daerah disekitarnya. Mengacu pada Peraturan Daerah No. 19 Tahun 2012 Kabupaten Jepara tentang UMKM (Usaha Mikro Kecil dan Menengah) menyatakan bahwa dalam menopang perekonomian daerah diperlukan pemberdayaan secara menyeluruh dan berkesinambungan melalui pengembangan usaha serta pengembangan iklim usaha sehingga UMKM dapat meningkatkan kedudukan, peran dan potensinya dalam merealisasikan peningkatan pendapatan masyarakat sekaligus pertumbuhan ekonomi berdasarkan demokrasi ekonomi yang berkeadilan.

Untuk meningkatkan performa dan meningkatkan pendapatan, suatu usaha harus memiliki performa atau kinerja pegawai/karyawan yang bagus. Salah satu indikator yang diperlukan perusahaan guna meningkatkan keberhasilan perusahaan yaitu performa

pegawai. Indikator tersebut tidak hanya berasal dari satu atau dua orang pegawai saja tetapi juga dari keseluruhan usaha anggota perusahaan.

Perusahaan menghasilkan kinerja yang maksimal merupakan hasil performa yang dicapai oleh semua anggota perusahaan. Oleh karena itu perusahaan perlu untuk mampu mengatur setiap anggotanya dalam mencapai performa yang maksimal (Fendy Levy Kambey, 2013). Pengembangan UMKM di Kabupaten Jepara sangat perlu dilakukan dan menjadi perhatian pemerintah, karena UMKM merupakan sektor industri yang menjadi pendongkrak perekonomian, sehingga taraf hidup masyarakat Jepara akan lebih baik. Semakin tinggi usaha masyarakat dalam meningkatkan kinerja maka masyarakat juga akan bersaing untuk meningkatkan inovasi-inovasi baru produk dan jasa yang dimilikinya (Butarbutar, 2017). Salah satunya yaitu UMKM pada tenun ikat troso khas Jepara. Di seluruh wilayah Indonesia kerajinan tenun telah tersebar hampir merata, khususnya di Provinsi Jawa Tengah. Di Jawa Tengah kabupaten yang terkenal dengan kerajinan tenunnya yang beragam dan sangat unik adalah Kabupaten Jepara, lebih tepatnya terletak di Kecamatan Pecangaan, Desa Troso (Cnnindonesia.com, 2017). Menurut (Devi Ratna Ningsih, 2019) Tenun ikat pinggang terbuat dari untaian benang

pakan atau benang lungsin yang sebelumnya diikat dan dicelupkan kedalam pewarna alami. Di Kabupaten Jepara, perkembangan tenun troso memiliki potensi yang kuat, terlihat dan dibuktikan dengan pencapaian nilai produksi

terbesar kedua setelah furniture kayu. Perkembangan industri tenun troso di Kabupaten Jepara terus mengalami perubahan dari tahun ke tahun, baik dari segi jumlah unit usaha, jumlah tenaga kerja, volume produksi, dan nilai produksi.

Tabel Perkembangan Industri Tenun Troso di Kabupaten Jepara Tahun 2013–2017

Tahun	Unit Usaha	Tenaga Kerja	Volume Produksi (Meter)	Nilai Produksi (Rp. 000)
2013	517	7.918	26.076.855	481.793.728
2014	698	10.689	35.203.754	650.428.277
2017	724	11.0	36.51	570.932.805

Sumber : (Disperindag Kabupaten Jepara)

Dilihat dari data perkembangan industri tenun troso tersebut dapat disimpulkan bahwa pada nilai produksi mengalami pertumbuhan yang cukup lambat bahkan terjadi penurunan pada tahun 2017, hal tersebut menunjukkan bahwa perusahaan tidak stabil. Pertumbuhan yang lambat pada nilai produksi tenun troso memungkinkan adanya permasalahan pada kinerja bisnis industri tenun troso yang dihasilkan. Permasalahan tersebut dapat diakibatkan oleh sejumlah faktor salah satunya dapat diakibatkan karena faktor-faktor performa pegawainya. Untuk meningkatkan performa dan meningkatkan pendapatan, suatu usaha harus memiliki performa atau kinerja pegawai/karyawan yang bagus.

Salah satunya dengan cara melakukan pengembangan karir

pada karyawannya, pengembangan karir merupakan aktivitas pengembangan diri yang dicapai oleh seseorang untuk mendapatkan hasil kinerja yang lebih baik sehingga dapat mewujudkan rencana karirnya, jika karyawan dapat melakukan pengembangan karir maka kinerja yang dihasilkan akan semakin baik. Dan selain itu untuk meningkatkan performa karyawan tidak hanya melakukan pengembangan karir saja tetapi perlu juga adanya pemberdayaan karyawan karena jika karyawan merasa diberdayakan oleh perusahaan maka kinerja yang dihasilkan juga akan semakin baik dan maksimal. Terdapat juga faktor lain yang dapat meningkatkan performa karyawan yaitu kepuasan kerja jika karyawan merasa puas terhadap kinerjanya maka kinerja

yang dihasilkan juga akan semakin baik.

1. 2 KAJIAN PUSTAKA

Career Development* terhadap *Job Satisfaction

Menurut (Gea, 2019) *career development* ialah suatu proses peningkatan kompetensi kerja seorang karyawan yang dapat memacu peningkatan prestasi kerja guna memperoleh karir yang diharapkan.

Career development memberikan pengaruh yang signifikan terhadap *job satisfaction* sesuai dengan pendapat (Rahayu et al., 2019)

Jadi dapat disimpulkan bahwa *career development* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *job satisfaction*. Maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H1 : Bila *career development* tinggi, maka semakin tinggi *job satisfaction*

Employee Empowerment* terhadap *Job Satisfaction

Menurut (Surya Gunawan & Ketut Surya, 2015) *employee empowerment* merupakan strategi yang amat fundamental di lingkungan kerja berupa pemberian tanggung jawab terhadap karyawannya dalam pengambilan keputusan terkait pengembangan produk dengan demikian dapat memberikan keunggulan kompetitif bagi perusahaan secara berkelanjutan. Menurut (Ugboro & Obeng, 2000) menjelaskan bahwasannya pegawai yang diberdayakan akan mempunyai tingkat kepuasan yang lebih tinggi terhadap kinerjanya karena mereka merasa terlibat dalam penetapan tujuan dan pengambilan keputusan yang memengaruhi pekerjaan mereka.

Employee empowerment memberikan pengaruh yang signifikan terhadap *job satisfaction* sesuai dengan pendapat (Dr. Aman Khera, 2015)

Jadi dapat disimpulkan bahwa *employee empowerment* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *job satisfaction*. Maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H2 : Bila *employee empowerment* tinggi, maka semakin tinggi *job satisfaction*

Career Development* terhadap *Employee Performance

Menurut (Marwansyah, 2012) terdapat sarana dalam *career development* terdiri dari pendidikan, keterampilan, serta pengalaman sekaligus teknik - teknik perbaikan perilaku, yang memberikan nilai tambah dengan demikian memungkinkan individu untuk bekerja lebih baik.

Career development memberikan pengaruh yang signifikan terhadap *employee performance* sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh (Manggis et al., 2018)

Jadi dapat disimpulkan bahwa *career development* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *employee performance*. Maka hipotesis dalam penelitian ini adalah H3 : Bila *career development* tinggi, maka semakin tinggi *employee performance*.

Job Satisfaction* terhadap *Employee Performance

Menurut (Rozanna et al., 2019) *job satisfaction* ialah sesuatu aktivitas yang dilihat dari sudut emosional antara perasaan bahagia ataupun tidak bahagia bagi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Job satisfaction memberikan pengaruh yang signifikan terhadap *employee performance* sesuai dengan pendapat (Sofyan et al., 2016)

Jadi dapat disimpulkan bahwa *job satisfaction* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *employee performance*. Maka hipotesis dalam penelitian ini adalah

:
 H4 : Bila *job satisfaction* tinggi, maka semakin tinggi *employee performance*

Employee Empowerment terhadap Employee Performance

Menurut (Irfan Shidqul Aziz, Fatmasari Dewi, 2017) *employee empowerment* termasuk salah satu metode yang dilaksanakan perusahaan supaya karyawan bisa meningkatkan semangatnya sehingga sanggup menggapai efisiensi, efektifitas, serta produktivitas yang

besar dalam melakukan pekerjaan. Pemberdayaan bertujuan menghapus hambatan sebanyak mungkin untuk membebaskan perusahaan serta karyawan yang bekerja di dalamnya dari halangan-halangan yang hanya memperlamban respon serta menghalangi aksi mereka sehingga dapat meningkatkan hasil kinerjanya.

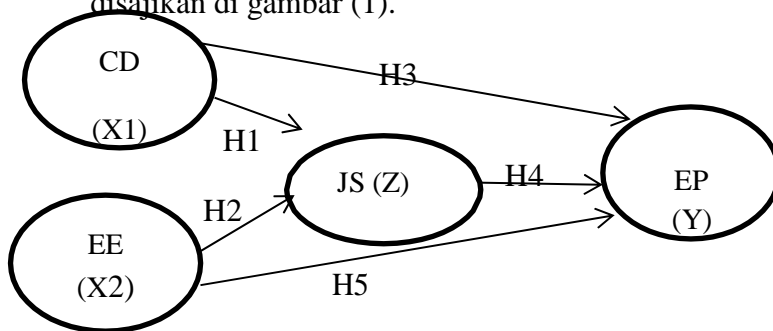
Employee empowerment memberikan pengaruh yang signifikan terhadap *employee performance* sesuai dengan pendapat (Iis & Yunus, 2016)

Jadi dapat disimpulkan bahwa *employee empowerment* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *employee performance*. Maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H5 : Bila *employee empowerment* tinggi, maka semakin tinggi *employee performance*

Model Empirik

Berdasarkan kajian pustaka yang komperhensif dan mendalam dapat disimpulkan bahwa meningkatnya *career development* dan *employee empowerment* serta *job satisfaction* akan meningkatkan *employee performance*. Oleh karena itu model empiric dalam penelitian ini dapat disajikan di gambar (1).



Gambar Model Empirik

Pada penelitian analisis pengaruh *career development* dan *employee empowerment* serta *job satisfaction* terhadap *employee performance* menggunakan populasi seluruh UMKM Tenun Troso yang berada di Kabupaten Jepara. Sampel pada penelitian ini adalah sebanyak 100 responden.

Penelitian ini dalam menentukan jumlah sampel menggunakan rumus Slovin. Pada penelitian ini obyek yang akan di teliti yaitu UMKM Tenun Troso di Kabupaten Jepara.

2. METODE

**TEKNIK ANALISIS
DATA**

Dalam penelitian ini menggunakan alat bantu program SPSS. Karena dalam SPSS terdapat fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik Cronbach Alpha (α).

**3. HASIL DA
PEMBAHASAN**

Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh melalui kuesioner yang dibagikan kepada 100

UMKM Tenun Troso di Kabupaten Jepara. Seluruh kuesioner telah dibagikan UMKM Tenun Troso tersebut. Kemudian, kuesioner diambil kembali sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Dari 100 kuesioner yang dibagikan, tidak terdapat kuesioner yang rusak/cacat sehingga, kuesioner yang digunakan untuk melakukan analisis data sebanyak 100 kuesioner.

**STATISTIK DESKRIPTIF
 DESKRIPTIF CAREER
 DEVELOPMENT**

Indikator	Indeks										Rata-rata
	SS		S		R		TS		STS		
	F	FS	F	FS	F	FS	F	FS	F	FS	
Perencanaan Karir	48	24	50	20	28	8	0	0	0	0	4,48
Pengembangan karir individu	38	19	58	32	41	2	0	0	0	0	4,64
Pengembangan karir yang didukung	32	16	60	40	82	4	0	0	0	0	4,24
Peran umpan balik kinerja	24	12	78	8	61	0	0	0	0	0	4,18
Prestasi kerja	18	9	73	6	61	0	0	0	0	0	4,12
Nilai rata-rata										4,33	

Sumber : data primer yang diolah, 2020

Dari tabel tersebut dapat diketahui bahwa rata-rata skor adalah 4,33 artinya secara

Sumber : data primer yang diolah, 2020

Berdasar tabel tersebut didapati bahwasannya rata - rata jawaban responden sebesar 4,16 yang berarti respon responden tergolong tinggi, atau dapat ditarik kesimpulan bahwa *Employee Empowerment* yang baik sangat diperlukan bagi Karyawan UMKM Tenun Troso Jepara.

keseluruhan responden menilai bahwa career development yang dimiliki oleh UMKM tinggi, atau dapat ditarik kesimpulan bahwa Career Development yang baik sangat diperlukan bagi karyawan UMKM Tenun Troso Jepara

**DESKRIPTIF VARIABEL
 EMPLOYEE EMPOWERMENT**

Indikator	Indeks										Rata-rata
	SS		S		R		TS		STS		
	F	FS	F	FS	F	FS	F	FS	F	FS	
Kebermaknaan	32	160	60	240	8	24	0	0	0	0	4,24
Kesanggupan	32	160	66	264	2	6	0	0	0	0	4,30
Menentukan nasib sendiri	32	160	68	272	0	0	0	0	0	0	4,32
Dampak pekerjaan terhadap karyawan	24	96	70	280	6	18	0	0	0	0	3,94
Keinginan individu	24	120	70	280	6	18	0	0	0	0	4,01
Kepercayaan diri	32	160	60	240	8	24	0	0	0	0	4,24
Komunikasi	28	140	60	240	10	30	2	4	0	0	4,10
Nilai rata-rata										4,16	

**DESKRIPTIF VARIABEL JOB
 SATISFACTION**

Indikator	Indeks										Rata-rata
	SS		S		R		TS		STS		
	F	FS	F	FS	F	FS	F	FS	F	FS	
Pekerjaan itu sendiri	19	96	70	280	6	18	0	0	0	0	3,94
Sistem pembayaran	24	120	70	280	6	18	0	0	0	0	4,18
Promosi jabatan	48	240	50	200	2	8	0	0	0	0	4,48
Sikap supervisor	18	90	76	304	6	18	0	0	0	0	4,12
Sikap rekan kerja	32	160	60	240	8	24	0	0	0	0	4,24
Menyenangi pekerjaannya	32	160	68	272	0	0	0	0	0	0	4,32
Kedisiplinan	28	140	60	240	10	30	2	4	0	0	4,10
Nilai rata-rata										4,19	

Sumber : data primer yang diolah, 2020

Berdasar pada Tabel tersebut didapati rata - rata jawaban responden sejumlah 4,19 dengan maksud respon responden tergolong tinggi, atau dapat ditarik

kesimpulan bahwa *Job Satisfaction* yang baik sangat diperlukan bagi Karyawan UMKM Tenun Troso Jepara.

**DESKRIPTIF VARIABEL
 EMPLOYEE PERFORMANCE**

Indikator	Indeks										Rata-rata
	SS		S		R		TS		STS		
	F	FS	F	FS	F	FS	F	FS	F	FS	
Ketepatan waktu	18	90	76	304	6	18	0	0	0	0	4,12
Tingkat inisiatif karyawan	24	120	70	280	6	18	0	0	0	0	4,18
Kemampuan karyawan bekerja sama	32	160	68	272	0	0	0	0	0	0	4,32
Hasil kerja	32	160	60	240	8	24	0	0	0	0	4,24
Pengetahuan pekerjaan	32	160	66	264	2	6	0	0	0	0	4,30
Sikap dalam pekerjaan	24	120	70	280	6	18	0	0	0	0	4,01
Disiplin waktu dan absensi	28	140	60	240	10	30	2	4	0	0	4,10
Nilai rata-rata											4,18

Sumber : data primer yang diolah, 2020

Berdasar pada Tabel tersebut diketahui rata - rata jawaban responden sejumlah 4,18 yang berarti respon responden tergolong sangat tinggi, atau dapat ditarik kesimpulan bahwa Kinerja Karyawan baik sangat diperlukan bagi karyawan UMKM Tenun Troso Jepara.

HASIL UJI HIPOTESIS

1. Pengujian Hipotesis 1 : Career Development berpengaruh positif dan signifikan terhadap Job Satisfaction pada UMKM Tenun

Troso di Kabupaten Jepara. Hasil

pengujian hipotesis memperoleh t hitung sejumlah 1,613 dan signifikansi sejumlah 0,010. Nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Hal ini memperlihatkan bahwasannya hipotesis 1 dalam penelitian ini diterima.

2. Pengujian Hipotesis 2 : Employee Empowerment berpengaruh positif dan signifikan terhadap Job Satisfaction pada UMKM Tenun Troso di Kabupaten Jepara. Hasil pengujian hipotesis memperoleh t hitung sejumlah 1,971 dan signifikansi sebesar 0,034. Nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Hal tersebut memperlihatkan bahwa hipotesis 2 dalam penelitian ini diterima.
3. Pengujian Hipotesis 3 : Career Development berpengaruh positif dan signifikan terhadap Employee Performance pada UMKM Tenun Troso di Kabupaten Jepara. Hasil pengujian hipotesis mendapati t hitung sejumlah 3,972 dan signifikansi sebesar 0,009. Nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Hal tersebut memperlihatkan bahwa hipotesis 3 dalam penelitian ini diterima.
4. Pengujian Hipotesis 4 : Job Satisfaction mempunyai pengaruh yang tidak signifikan pada taraf alfa 5% sedangkan pada alfa 10% diterima dan signifikan. Hal tersebut memperlihatkan bahwa hipotesis 4 dalam penelitian ini ditolak. Dengan maksud lain Job Satisfaction mempunyai pengaruh tidak signifikan pada taraf alfa 5% sedangkan pada alfa

10% diterima serta signifikan pada *Employee Performance*.

5. Pengujian Hipotesis 5 : Employee Empowerment berpengaruh positif dan signifikan terhadap Employee Performance pada UMKM Tenun Troso di Kabupaten Jepara. Hasil pengujian hipotesis mendapati t hitung sejumlah 3,207 dan signifikansi sebesar 0,002. Nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Hal tersebut memperlihatkan bahwasannya hipotesis 5 dalam penelitian ini diterima

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

- 1) Pengaruh *Career Development* terhadap *Job Satisfaction* Hasil pengujian hipotesis 1 dalam penelitian ini bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara *career development* dan *job satisfaction*. Artinya apabila *career development* di UMKM Tenun Troso tinggi, maka *job satisfaction* akan tinggi. Dapat diketahui indikator “perencanaan karir” pada variable *career developmen* mempengaruhi indikator “pekerjaan itu sendiri” pada variabel *job satisfaction*. Hal ini dapat dilihat dari individu yang bekerja di UMKM Tenun Troso yang dapat merencanakan karirnya untuk pekerjaannya dia sendiri seperti dia mendapatkan kesempatan untuk belajar menerima tanggung jawab sesuai dengan pekerjaannya dia sendiri. Individu akan lebih terlibat ke dalam pekerjaannya itu sehingga dapat mengembangkan karirnya.

2) Pengaruh *Employee Empowerment* terhadap *Job Satisfaction*

Hasil pengujian hipotesis 2 dalam penelitian ini bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara *employee empowerment* dan *job satisfaction*. Artinya apabila *employee empowerment* di UMKM Tenun Troso tinggi, maka *job satisfaction* akan tinggi. Dapat diketahui indikator “kebermaknaan” pada variabel *employee empowerment* mempengaruhi indikator “pekerjaan itu sendiri” pada variabel *job satisfaction*. Hal ini dapat dilihat dari individu yang bekerja di UMKM Tenun Troso mereka memiliki persepsi tentang pekerjaannya sebagai sesuatu yang penting dan berarti hal tersebut menunjukkan bahwa mereka memaknai pekerjaannya dengan baik sehingga mereka menerima kesempatan untuk belajar dan menerima tanggung jawab sesuai dengan pekerjaannya. Hal tersebut menjadikan karyawan merasa diberdayakan terhadap perusahaan sehingga mereka merasa puas kemudian menjadikan kinerja di perusahaan meningkatkan.

3) Pengaruh *Career Development* terhadap *Employee Performance*

Hasil pengujian hipotesis 3 dalam penelitian ini bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara *career development* dan *employee performance*. Artinya apabila *career development* di UMKM Tenun Troso tinggi, maka *employee*

performance akan tinggi. Dapat diketahui indikator “perencanaan karir” pada variabel *career development* mempengaruhi indikator “ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan” pada variabel *employee performance*. Hal tersebut bisa dilihat dari individu yang bekerja di UMKM Tenun Troso yang dapat merencanakan karirnya dengan baik serta dapat menuntaskan pekerjaannya dengan tepat waktu. Hal tersebut membuat peningkatan kinerja pada perusahaan.

4) Pengaruh *Job Satisfaction* terhadap *Employee Performance*

Hasil pengujian hipotesis 4 dalam penelitian ini tidak adanya pengaruh positif serta signifikan antara *job satisfaction* dan *employee performance*. Artinya apabila *job satisfaction* di UMKM Tenun Troso tinggi, maka *employee performance* akan semakin rendah dikarenakan pegawai yang merasa sudah puas pada kinerjanya akan cenderung menyepelekan pekerjaannya sehingga hasil kinerja yang dihasilkan kurang bagus atau tidak maksimal. Dapat diketahui dari indikator “pekerjaan itu sendiri” pada variabel *job satisfaction* mempengaruhi indikator “kemampuan karyawan dalam bekerja sama” pada variabel *employee performance*. Hal ini dapat dilihat dari individu yang bekerja di UMKM Tenun Troso mereka yang bekerja sudah lama

cenderung melimpahkan pekerjaannya kepada pekerja yang junior hal ini merupakan kerja sama tetapi tidak saling menguntungkan karena yang merasa puas hanyalah pekerja senior sedangkan pekerja junior merasakan ketidakadilan sehingga mereka tidak merasa puas terhadap kinerjanya. Hal tersebut membuat kinerja di dalam perusahaan tidak bagus dan kurang maksimal.

- 5) Hasil pengujian pada hipotesis 5 pada penelitian ini bahwasannya ada pengaruh positif serta signifikan antara *employee empowerment* dan *employee performance*. Artinya apabila *employee empowerment* tdi UMKM Tenun Troso tinggi, maka *employee performance* akan semakin tinggi. Dapat diketahui indikator “kebermaknaan” pada variable *employee empowerment* mempengaruhi indikator “ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan” pada variabel *employee performance*. Hal ini merupakan individu yang memiliki persepsi tentang pekerjaan sebagai sesuatu yang penting dan berarti akan dapat menyelesaikan kinerjanya dengan tepat waktu hal tersebut menjadikan kinerja di perusahaan akan meningkat dan juga meningkatkan produktifitas karena karyawan memaknai pekerjaannya dengan sesuatu hal yang penting dan diselesaikan dengan tepat waktu.

4. KESIMPULAN

Berdasar pada analisa data yang telah dipaparkan dibab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan pada penelitian ini sebagai berikut :

1. *Career Development* memiliki pengaruh yang signifikan pada *Job Satisfaction* Karyawan UMKM Tenun Troso Jepara. Hal tersebut berarti bahwasannya tingkat *Career Development* yang tinggi mempunyai pengaruh yang semakin tinggi terhadap *Job Satisfaction* pada karyawan UMKM Tenun Troso Jepara. Dilihat dari pengaruh perencanaan karir serta pengembangan karir yang dilakukan oleh karyawan dapat meningkatkan kepuasan kerjanya untuk masa yang akan datang seperti memperbaiki kinerjanya supaya dapat naik ke jenjang yang lebih baik, Karyawan di sini juga memiliki tanggung jawab atas pengembangan karir yang dialaminya seperti teliti dalam segala macam proses kerjanya dan juga taat dalam melakukan tugasnya. Sehingga karyawan merasa puas setelah dapat mengembangkan karirnya.
2. *Employee Empowerment* berpengaruh secara signifikan pada *Job Satisfaction* Karyawan UMKM Tenun Troso

Jepara. Hal tersebut menunjukkan bahwasannya tingkat *Employee Empowerment* yang tinggi mempunyai pengaruh yang semakin besar terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan UMKM Tenun Troso Jepara. Dilihat dari pengaruh kebermaknaan yang dimiliki karyawan yaitu persepsi tentang pekerjaannya sebagai sesuatu yang penting dan berarti hal tersebut menunjukkan bahwa mereka memaknai pekerjaannya dengan baik sehingga mereka menerima kesempatan untuk belajar dan menerima tanggung jawab sesuai dengan pekerjaannya. Hal tersebut menjadikan karyawan merasa diberdayakan terhadap perusahaan sehingga mereka merasa puas kemudian menjadikan kinerja di perusahaan meningkatkan.

3. *Career Development* berpengaruh signifikan pada Performa Karyawan UMKM Tenun Troso Jepara. Hal tersebut menunjukkan bahwasannya tingkat *Career Development* yang tinggi memiliki pengaruh yang semakin besar pada Kinerja pada karyawan UMKM Tenun Troso Jepara. Dilihat dari perencanaan karir dan pengembangan karirnya hal ini dapat dilihat dari individu yang bekerja di

UMKM Tenun Troso yang dapat merencanakan karirnya dengan baik serta dapat menuntaskan pekerjaannya dengan tepat waktu. Hal tersebut membuat peningkatan kinerja pada perusahaan. Sehingga karyawan dapat memperoleh kinerja yang lebih baik setelah dapat mengembangkan karirnya.

4. *Job Satisfaction* berpengaruh tidak signifikan pada taraf alfa 5% sedangkan pada alfa 10% diterima dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan UMKM Tenun Troso Jepara. Hal tersebut menunjukkan bahwasannya tingkat *Job Satisfaction* yang tinggi tidak berpengaruh semakin besar pada Performa pada karyawan UMKM Tenun Troso Jepara. Hal tersebut menunjukkan peningkatan Performa Karyawan tidak bisa dibangun oleh indikator – indikator *Job Satisfaction* sehingga *Job Satisfaction* tidak mampu meningkatkan Kinerja karyawan. Karena di dalam UMKM Tenun Troso ini jika karyawan sudah puas maka performa yang dihasilkan akan lebih cenderung menyepelekan dan merasa sudah baik sehingga kinerja yang dihasilkan kurang maksimal.
5. *Employee Empowerment* berpengaruh signifikan

pada Performa Karyawan UMKM Tenun Troso Jepara. Artinya bahwa tingkat *Employee Empowerment* yang tinggi mempunyai pengaruh yang semakin besar pada Performa pada karyawan UMKM Tenun Troso Jepara. Dilihat dari pengaruh kebermaknaan individu yang memiliki persepsi tentang pekerjaan sebagai sesuatu yang penting dan berarti akan dapat menyelesaikan kinerjanya dengan tepat waktu hal tersebut menjadikan karyawan merasa diberdayakan dan akan meningkatkan kinerjanya.

Saran

Untuk mengatasi permasalahan yang timbul dan berdasarkan hasil penelitian ini, beberapa saran diberikan yaitu:

1. Dilihat dari nilai koefisien beta terendah pada penelitian ini ada pada variabel *Career Development* terhadap *Job Satisfaction* sebesar 0,286 hal ini menandakan dari keempat variable yang

ada variabel *career development* terhadap *job satisfaction* memiliki pengaruh yang paling kecil sehingga saran untuk penelitian ini adalah supaya perusahaan dapat meningkatkan pengembangan karir pada karyawan supaya mendapatkan kepuasan kerja yang dapat dirasakan oleh karyawan pada UMKM Tenun Troso Jepara, harus lebih fokus lagi dan dapat menerapkan lebih baik lagi pengembangan karir kepada karyawan supaya kepuasan kerjanya lebih maksimal lagi.

UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan Terimakasih kepada semua pihak yang telah mendukung terhadap penelitian ini, terutama untuk kedua orangtua penulis, dosen pembimbing, dan juga pemilik UMKM Tenun Troso di Kabupaten Jepara, serta teman-teman yang sudah membantu.

DAFTAR PUSTAKA

Butarbutar, G. R. (2017). Analisis Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Pendapatan

Usaha Industri Makanan Khas Di Kota Tebing Tinggi. *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Riau*,

- 4(1), 619–633.
- cnnindonesia.com*. (2017).
- Devi Ratna Ningsih, – Amin Pujiati. (2019). *Economic Education Analysis Journal*. 2(1), 18–23.
- Disperindag Kabupaten Jepara. (n.d.).
- Dr. Aman Khera. (2015). Impact Of Employee Empowerment On Job Satisfaction: An Empirical Analysis Of Banks In Chandigarh, (India). *International Research Journal of Human Resources and Social Sciences*, 2(7).
- Fendy Levy Kambey, S. (2013). *Pengaruh Pembinaan, Pelatihan Dan Pengembangan, Pemberdayaan Dan Partisipasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT . Njonja Meneer Semarang)*. 10(2).
- Gea, J. B. I. J. (2019). *Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Pengembangan Karir Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Wilayah Kabupaten Nias*. April, 91–96.
- Iis, E. Y., & Yunus, M. (2016). Job Satisfaction as an Intervening Variable of Self-Efficacy and Employee Performance. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 6(7). <https://doi.org/10.6007/ijarbss/v6-i7/2249>
- Irfan Shidqul Aziz, Fatmasari Dewi, W. (2017). Pengaruh Pemberdayaan Karyawan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Di Pt. Galih Estetika Indonesia. *Ekp*, 13(3), 1576–1580.
- Manggis, I. W., Yuesti, A., & Sapta, I. K. S. (2018). The Effect of Career Development and Organizational Culture to Employee Performance with Motivation of Work as Intervening Variable in Cooperation in Denpasar Village. *International Journal of Contemporary Research and Review*, 9(07), 20901–20916. <https://doi.org/10.15520/ijcr/2018/9/07/553>
- Marwansyah. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia (ke-2)*. Bandung: Alfabeta.
- Patiware, A. (2019). Pengaruh Modal Kerja , Pinjaman Dan Simpanan Sentral Sungguminasa. *Tangible Journal*, 4(1), 1–17.
- Peraturan Daerah No. 19 Tahun 2012 Kabupaten Jepara tentang UMKM*. (n.d.).
- Rahayu, M., Rasid, F., & Tannady, H. (2019). The Effect of Career Training and Development on Job Satisfaction and its Implications for the Organizational Commitment of Regional Secretariat (SETDA)

- Employees of Jambi Provincial Government. *International Review of Management and Marketing*, 9(1), 79–89.
- Rozanna, N., Adam, M., & Majid, M. S. A. (2019). *Does Job Satisfaction Mediate the Effect of Organizational Change and Organizational Culture on Employee Performance of the Public Works and Spatial Planning Agency?* 21(1), 45–51. <https://doi.org/10.9790/487X-2101044551>
- Sofyan, M., M. A.R., Bima, M. J., & Nujum, S. (2016). The Effect Of Career Development And Working Discipline Towards Working Satisfaction And Employee Performance In The Regional Office Of Ministry Of Religious Affairs In South Sulawesi. *The Effect Of Career Development And Working Discipline Towards Working Satisfaction And Employee Performance In The Regional Office Of Ministry Of Religious Affairs In South Sulawesi*, 5(3), 51–57.
- Suci, Y. R. (2017). Development of MSME (Micro, Small and Medium Enterprises) in Indonesia. *Jurnal Ilmiah Cano Ekonomos*, 6(1), 51–58.
- Surya Gunawan, W., & Ketut Surya, I. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Pemberdayaan Karyawan Dan Inovasi Organisasi Pada Mozzarella Restaurant. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 4(6), 254342.
- Ugboro, I. O., & Obeng, K. (2000). Top management leadership, employee empowerment, job satisfaction, and customer satisfaction in TQM organizations: an empirical study. *Journal of Quality Management*, 5(2), 247–272. [https://doi.org/10.1016/s1084-8568\(01\)00023-2](https://doi.org/10.1016/s1084-8568(01)00023-2)