



Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Kerja Karyawan UMKM Bilis Cripsy Patimban Subang

Yayat Sudrajat

STIE Miftahul Huda Subang

Email : yayat16sudrajat@gmail.com

Article Info

Article history:

Received July 17, 2025

Revised September 19, 2025

Accepted September 22, 2025

Keywords:

Work Environment, Job Satisfaction, Employee Performance, Msmes

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of work environment and job satisfaction on employee performance at Bilis Cripsy Patimban Subang SME. The research method used is quantitative with data collection techniques through questionnaires to 30 respondents. Data analysis was conducted using validity tests, reliability tests, classical assumptions, multiple linear regression, t-tests, F-tests, and determination coefficients with the assistance of SPSS 25.0 software. The results of the study indicate that, partially, the work environment significantly influences employee performance (t -value = 6.881; Sig = 0.000) and job satisfaction also significantly influences employee performance (t -value = 4.835; Sig = 0.007). Simultaneously, the work environment and job satisfaction significantly influence employee performance ($F_{\text{calc}} = 52.546$; Sig = 0.000) with a contribution of 91.9%, while 8.1% is influenced by factors outside the scope of this study. These findings confirm that improving the quality of the work environment and job satisfaction can enhance employee performance at Bilis Cripsy Patimban Subang SMEs.

This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.



Article Info

Article history:

Received July 17, 2025

Revised September 19, 2025

Accepted September 22, 2025

Kata Kunci :

Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan, UMKM

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada UMKM Bilis Cripsy Patimban Subang. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner kepada 30 responden. Analisis data dilakukan menggunakan uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, regresi linier berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi dengan bantuan software SPSS 25.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ($t_{\text{hitung}} = 6,881$; Sig = 0,000) dan kepuasan kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ($t_{\text{hitung}} = 4,835$; Sig = 0,007). Secara simultan, lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ($F_{\text{hitung}} = 52,546$; Sig = 0,000) dengan kontribusi sebesar 91,9%, sedangkan 8,1% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Temuan ini menegaskan bahwa peningkatan kualitas lingkungan kerja dan kepuasan kerja dapat mendorong kinerja karyawan pada UMKM Bilis Cripsy Patimban Subang.

This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.



Corresponding Author:

Yayat Sudrajat

STIE Miftahul Huda Subang

E-mail: yayat16sudrajat@gmail.com



PENDAHULUAN

Latar Belakang

Lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap jalannya operasi perusahaan. Lingkungan kerja akan mempengaruhi karyawan perusahaan, baik langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja yang baik dan memuaskan para karyawan tentu akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak baik akan menurunkan produktivitas perusahaan. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah ditempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja karyawan juga tinggi. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja. Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari, Mardiana (2015:15).

Perusahaan juga harus dapat menciptakan kepuasan kerja karyawan. Dengan terciptanya kepuasan kerja diharapkan pencapaian tujuan organisasi akan lebih baik. Kepuasan kerja yang rendah menimbulkan ketidakpuasan kerja. Dampak buruk dari ketidakpuasan kerja akan sangat merugikan perusahaan. Karyawan akan melakukan hal-hal yang tidak sepatutnya dilakukan seperti: mogok kerja, ketidakhadiran karyawan, turunnya kinerja karyawan dan lain-lain. Selain itu ketidakpuasan kerja berdampak pada loyalitas karyawan, turn over karyawan akan tinggi. Hal ini tentu akan berdampak buruk kepada citra perusahaan. Apabila seseorang bergabung dalam suatu organisasi sebagai seorang karyawan, ia membawa serta seperangkat keinginan, kebutuhan, hasrat dan pengalaman masa lalu yang menyatu membentuk harapan kerja. Kepuasan kerja menunjukkan kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul dan imbalan yang disediakan pekerjaan. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dari sembilan aspek dengan nama Job Satisfaction Survey (JSS). Aspek-aspek dari JSS yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu: (1) gaji/upah, (2) promosi, (3) supervisi, (4) tunjangan-tunjangan, (5) penghargaan, (6) peraturan/prosedur, (7) rekan kerja, (8) pekerjaan itu sendiri, dan (9) komunikasi. Kepuasan kerja adalah keadaan yang menyenangkan bagi seseorang sebagai akibat telah sesuainya nilai-nilai diri dengan pekerjaan bahkan telah diaplikasikan dengan baik, Yuwono (2014).

Kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas. Dapat disimpulkan bahwa kinerja seseorang ditentukan oleh kemampuan dan kepuasannya untuk melaksanakan pekerjaan. Kinerja juga dapat diartikan sebagai kualitas, kuantitas, dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas. Kuantitas adalah hasil yang dapat dihitung sejauh mana seseorang dapat berhasil mencapai tujuan yang telah ditetapkan, sedangkan kualitas adalah bagaimana seseorang menjalankan tugasnya. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, Mangkunegara (2017:67).

Kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi



dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas. Dapat disimpulkan bahwa kinerja seseorang ditentukan oleh kemampuan dan kepuasannya untuk melaksanakan pekerjaan. Kinerja juga dapat diartikan sebagai kualitas, kuantitas, dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas. Kuantitas adalah hasil yang dapat dihitung sejauh mana seseorang dapat berhasil mencapai tujuan yang telah ditetapkan, sedangkan kualitas adalah bagaimana seseorang menjalankan tugasnya. kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, Mangkunegara (2017:67).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan UMKM Bilis Cripsy Patimban Subang yang berjumlah 30 orang, sekaligus menjadi sampel penelitian (sampel jenuh). Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Instrumen penelitian terdiri dari tiga variabel, yaitu lingkungan kerja (X1), kepuasan kerja (X2), dan kinerja karyawan (Y), masing-masing diukur menggunakan skala Likert.

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai Corrected Item-Total Correlation dengan batas minimal 0,30, sedangkan reliabilitas diuji menggunakan nilai Cronbach's Alpha dengan batas minimal 0,60. Analisis data dilakukan melalui uji asumsi klasik (uji normalitas, multikolinieritas, dan heteroskedastisitas) untuk memastikan kelayakan model. Selanjutnya, digunakan analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Uji parsial (t-test) digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara terpisah, sedangkan uji simultan (F-test) digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur besarnya kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen. Seluruh analisis dilakukan dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 25.0.

Lokasi Penelitian

Penelitian ini mengambil objek di UMKM Ikan Bilis Patimban Subang dengan karyawan berjumlah 30 orang.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, maka masalah yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah –

1. Bagaimana lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di UMKM Ikan Bilis Patimban Subang ?
2. Bagaimana kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di UMKM Ikan Bilis Patimban Subang ?
3. Bagaimana lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di UMKM Ikan Bilis Patimban Subang ?

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Deskripsi Variabel Penelitian

Tabel 1
Deskriptif Variabel
Descriptive Statistics



	N	Minimu m	Maximu m	Mean	Std. Deviation
Lingkungan Kerja	30	8	25	19,80	4,802
Kepuasan Kerja	30	7	25	20,10	4,852
Kinerja	30	7	25	19,50	5,171
Valid N (listwise)	30				

Sumber: Data diolah SPSS 25.0

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Rata-rata (mean) nilai **Lingkungan Kerja** dengan jumlah data 30 adalah 19,80. Nilai rata-rata minimum adalah 8 dan nilai maksimum adalah 25 dengan dengan standart deviasi 4,802.
2. Rata-rata **Kepuasan Kerja** dengan jumlah data 30 adalah 20,10. Nilai rata-rata minimum adalah 7 dan nilai maksimum adalah 25, dengan standart deviasi 4,852.
3. Rata-rata **Kinerja Karyawan** dengan jumlah subyek 30 adalah 19,50. Nilai rata-rata minimum adalah 7 dan nilai maksimum sebesar 25 dengan standart deviasi 5,171.

2. Validitas dan Reliabilitas

Hasil perhitungan (*Corrected Item-Total Correlation*) kemudian dikonsultasikan dengan r tabel dengan taraf signifikan 5%. Apabila dalam perhitungan di dapat jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka instrumen tersebut valid dimana r_{tabel} ditentukan dari jumlah sampel (N) dan jumlah variabel (k) sehingga diperoleh *df* (*degree of freedom*) dengan rumus $df = N - k$. Untuk melihat valid tidaknya suatu alat ukur digunakan pendekatan secara statistika, yaitu melalui nilai koefisien korelasi skor butir pernyataan dengan skor total butir pernyataan, apabila koefisien korelasinya lebih besar atau sama dengan 0.30 maka pernyataan tersebut dinyatakan valid (Sugiyono 2016:267). Syarat minimum untuk dianggap suatu butir instrument valid adalah nilai indeks valid adalah nilai indeks validitasnya $\geq 0,3$ (Sugiyono, 53 2016 : 179). Oleh karena itu, semua pernyataan yang memiliki tingkat korelasi dibawah 0,3 harus diperbaiki karena dianggap tidak valid.

Tabel 2
Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	35,47	75,913	,715	,757
X1.2	35,77	73,082	,757	,744
X1.3	35,77	73,082	,757	,744
X1.4	35,47	75,913	,715	,757



X1.5	35,73	79,306	,459	,785
Lingkungan Kerja	19,80	23,062	1,000	,800

Sumber: Data diolah SPSS 25.0

Dari tabel 2 diatas butir pertanyaan X1.1, X1.2, X1.3, X1.4 dan X1.5 dinyatakan valid karena koefisien korelasinya lebih besar dari 0.30.

Tabel 3
Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,792	5

Sumber : Di olah SPSS 25.0

Dari tabel 3 di atas dapat diketahui bahwa data dari variabel **Lingkungan Kerja** (X1) dinyatakan *Reliabel* karena *Cronbach's Alpha* berada diatas 0,60 yakni sebesar 0,792 > 0,60 dengan jumlah item (N) yaitu 5 pertanyaan.

Tabel 4.
Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	36,07	74,409	,888	,745
X2.2	36,07	74,409	,888	,745
X2.3	36,37	79,895	,520	,786
X2.4	36,33	81,471	,443	,795
X2.5	36,07	74,409	,888	,745
Ling. Ker	20,10	23,541	1,000	,829

Sumber: Data diolah SPSS 25.0

Dari tabel 4 diatas butir pertanyaan X2.1, X2.2, X2.3, X2.4 dan X2.5 dinyatakan valid karena koefisien korelasinya lebih besar dari 0.30.

Tabel 5
Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,799	5

Sumber : Diolah SPSS 25.0

Dari tabel 5 di atas dapat diketahui bahwa data dari variabel **Kepuasan Kerja** (X2) dinyatakan *Reliabel* karena *Cronbach's Alpha* berada diatas 0,60 yakni sebesar 0,799 > 0,60 dengan jumlah item (N) yaitu 5 Pertanyaan.



Tabel 6
Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	35,63	71,620	,714	,740
Y2	35,40	74,317	,602	,758
Y3	35,63	71,620	,714	,740
Y4	35,33	76,989	,535	,770
Y5	35,60	72,593	,657	,748
Kinerja	19,73	22,409	1,000	,771

Sumber: Data diolah SPSS 25.0

Dari tabel 6 diatas Item-Total Statistics Y.1, Y.2, Y.3, Y.4, dan Y.5 dinyatakan valid karena koefisien korelasinya lebih besar dari 0.30.

Tabel 7
Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,785	5

Sumber : Diolah SPSS 25.0

Dari tabel 7 di atas dapat diketahui bahwa data dari variabel **Kinerja Karyawan (Y)** dinyatakan *Reliabel* karena *Cronbach's Alpha* berada diatas 0,60 yakni sebesar $0,785 > 0,60$ dengan jumlah item (N) yaitu 5 pertanyaan.

Analisis Data dan Pengujian Hipotesis

Uji Normalitas Bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Uji normalitas data dalam penelitian ini menggunakan grafik "Normal P-P Plot". Pada Normal P-P Plot prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya.

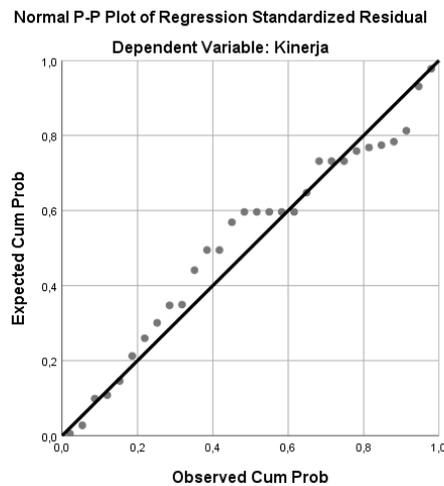
Dasar pengambilan keputusan menurut (Ghozali 2007:110-112) adalah:

1. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
2. Jika data menyebar jauh garis diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Hasil uji normalitas dapat dilihat pada gambar 1 dibawah ini:



Gambar 1
Uji Normalitas



Sumber: Data SPSS 25.0

Berdasarkan gambar 1 pada grafik Histogram, diketahui bahwa sebaran data yang menyebar ke semua daerah kurva normal. Dapat disimpulkan bahwa data mempunyai distribusi normal. Demikian juga dengan Normal P-Plot. Data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal yang menandakan normalitas data.

Uji Multikolinieritas

Tujuan dari uji multikolinieritas untuk mengetahui apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik tidak terjadi korelasi antar variabel bebas. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel ini tidak ortogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasi antar sesama variabel bebas sama dengan nol.

Tabel 8
Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error				Beta	Tolerance
1	(Constant)	1,458	1,116		1,307	,202		
	Lingkungan Kerja	1,261	,183	1,279	6,881	,000	,187	1,475
	Kepuasan Kerja	,333	,181	1,141	4,835	,007	,187	1,475

a. Dependent Variable: Kinerja

Hasil output SPSS 25,0 pada tabel 8 nilai *VIF* (*variance index factor*) menunjukkan tidak adanya multikolinieritas (VIF kurang dari 10), sementara tolerance juga lebih dari 0.10. Deteksi multikolinieritas melalui dua uji menunjukkan tidak adanya multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

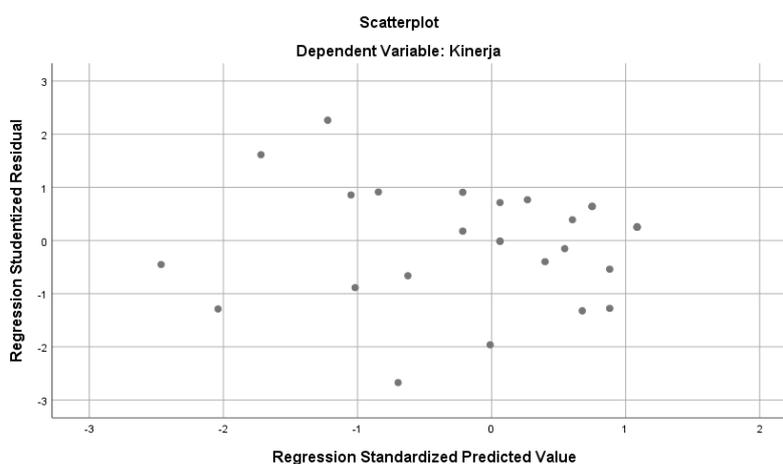
Untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas yaitu dengan melihat grafik Plot antara nilai prediksi variabel terikat (dependen) yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID.



Deteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual (Y prediksi – Y sesungguhnya) yang telah di-studentized. Dasar analisisnya adalah sebagai berikut:

1. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Gambar 2
Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data SPSS 25.0

Hasil output SPSS pada gambar grafik 2, Grafik Scatterplot terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak di atas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini mengindikasikan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas, atau model dinyatakan terbebas dari masalah heterokedastisitas.

Uji Determinasi

Seberapa besar hubungan dari beberapa variabel dalam pengertian yang lebih jelas. Koefisien determinasi akan menjelaskan seberapa besar perubahan atau variasi suatu variabel bisa dijelaskan oleh perubahan atau variasi pada variabel yang lain (Santosa&Ashari, 2005:125).

Tabel 9
Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,958 ^a	,919	,913	1,399

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah SPSS 25.0

Dari hasil analisis output SPSS pada tabel 9 di atas diperoleh R² sebesar 0,958 yakni presentase yang menyumbangkan Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap



Kinerja Karyawan UMKM Bilis Cripsy Patimban Subang. R square sebesar 0,919 menunjukkan bahwa 91,9% Kinerja Karyawan UMKM Bilis Cripsy Patimban Subang dipengaruhi oleh variabel Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja sedangkan sisanya 8,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji Simultan (F-test)

Uji simultan atau disebut juga uji F dalam analisis regresi linear berganda bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas (X) secara bersama-sama atau secara serempak (simultan) berpengaruh terhadap variabel terikat (Y).

Dasar pengambilan keputusan untuk uji F (simultan) dalam Analisis Regresi berdasarkan nilai F_{hitung} dan F_{tabel} :

1. Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka variabel bebas (X) berpengaruh terhadap variabel terikat (Y).
2. Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka variabel bebas (X) tidak berpengaruh terhadap variabel terikat (Y).

Berdasarkan nilai signifikansi hasil output SPSS 25,0 :

1. Jika nilai Sig. $< 0,05$ maka variabel bebas (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y).
2. Jika nilai Sig. $> 0,05$ maka variabel bebas (X) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y).

Tabel 10
F test
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	597,031	2	298,515	52,546	,000 ^b
	Residual	52,836	27	1,957		
	Total	649,867	29			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja

Berdasarkan hasil output SPSS 25,0 pada tabel 10 di atas dapat dilihat dimana nilai F_{hitung} $52,546 > F_{tabel}$ 3.354 dan nilai Sig 0.000 lebih kecil dari 0,05. Variabel Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) jika diuji secara bersama-sama atau serempak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) di UMKM Bilis Cripsy Patimban Subang.

Uji parsial (T-test)

Uji t parsial dalam regresi linier berganda bertujuan untuk mengetahui apakah variable independen (X) secara parsial (sendiri) berpengaruh terhadap variable dependen (Y). Uji t dikenal dengan uji parsial, yaitu untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya.

Dasar pengambilan keputusan untuk uji F (simultan) dalam Analisis Regresi berdasarkan nilai T_{hitung} dan T_{tabel} :

1. Jika nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$ maka variabel bebas (X) berpengaruh terhadap variabel terikat (Y).
2. Jika nilai $T_{hitung} < T_{tabel}$ maka variabel bebas (X) tidak berpengaruh terhadap variabel terikat (Y).

Dasar pengambilan keputusan untuk uji parsial adalah:



1. Jika nilai Sig < 0.05 maka variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variable terikat.
2. Jika nilai Sig > 0.05 maka variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variable terikat Uji t dikenal dengan uji parsial, yaitu untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya. Uji ini dapat dilakukan dengan membandingkan T_{hitung} dengan T_{tabel} atau dengan melihat kolom signifikansi pada masing-masing T_{hitung} , proses uji T identik dengan Uji

Tabel 11

T Tes

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,458	1,116		1,307	,202
	Lingkungan Kerja	1,261	,183	1,279	6,881	,000
	Kepuasan Kerja	,333	,181	1,141	4,835	,007

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah SPSS 25.0

Berdasarkan hasil output tabel 4.16 diatas nilai t_{hitung} 6,881 > t_{tabel} 1,703 dan nilai Sig 0.000 lebih besar dari 0.05, artinya secara parsial **Lingkungan Kerja** berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan UMKM Bilis Cripsy Patimban Subang

Uji parsial untuk variabel **Kepuasan Kerja** nilai t_{hitung} 4,835 > t_{tabel} 1.703 dan nilai Sig 0,007 lebih kecil dari 0,05, artinya secara parsial **Kepuasan Kerja** berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan UMKM Bilis Cripsy Patimban Subang

Persamaan Regresi

Model regresi linear berganda yang digunakan adalah Kinerja Karyawan sebagai variabel dependen dan Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja sebagai variable independent. Dimana analisis berganda berguna untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel dependen terhadap variabel independen. Sebelum dilakukan uji regresin linear berganda maka dilakukan uji asumsi klasik untuk mengidentifikasi apakah model regresi merupakan model yang baik atau tidak.

Tabel 12

Persamaan Regresi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,458	1,116		1,307	,202
	Lingkungan Kerja	1,261	,183	1,279	6,881	,000
	Kepuasan Kerja	,333	,181	1,141	4,835	,007

a. Dependent Variable: Kinerja



Sumber: Data diolah SPSS 25.0

Berdasarkan tabel 12 diatas, maka didapatkan model persamaan regresi linier sebagai berikut :

$$Y = 1,458 + 1,261X_1 + 0,333X_2$$

1. Konstanta (a) memiliki nilai sebesar **1,458**. Menyatakan bahwa jika **Lingkungan Kerja (X1)** dan **Kepuasan Kerja (X2)** sama dengan nol, maka nilai variabel dependen Kinerja Karyawan UMKM Bilis Cripsy Patimban Subang, adalah **1,458**.
2. Koefisien regresi variable **Lingkungan Kerja (X1)** memiliki nilai sebesar **1,261** bernilai positif artinya ada hubungan searah antara variable Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan. Artinya jika variabel Lingkungan Kerja naik maka, variabel Kinerja Karyawan akan semakin meningkat.
3. Koefisien regresi variabel **Kepuasan Kerja (X2)** sebesar **0,333** artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan **Kepuasan Kerja** mengalami naik 1%, maka Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami meningkat sebesar **0,333**. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara Kepuasan Kerja dengan Kinerja Karyawan, semakin naik Kepuasan Kerja maka semakin meningkat Kinerja Karyawan UMKM Bilis Cripsy Patimban Subang.

A. PEMBAHASAN

1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil output spss 25,0 nilai t_{hitung} 6,881 > t_{tabel} 1,703 dan nilai Sig 0.000 lebih kecil dari 0.05, artinya secara parsial **Lingkungan Kerja** berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan UMKM Bilis Cripsy Patimban Subang.

2. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Uji parsial untuk variabel **Kepuasan Kerja** nilai t_{hitung} 4,835 > t_{tabel} 1.703 dan nilai Sig 0,007 lebih kecil dari 0,05, artinya secara parsial **Kepuasan Kerja** berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan UMKM Bilis Cripsy Patimban Subang.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil output SPSS 25,0 nilai F_{hitung} 52,546 > F_{tabel} 3.340 dan nilai Sig 0.000 lebih kecil dari 0,05. Variabel Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) jika diuji secara bersama-sama atau serempak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) di UMKM Bilis Cripsy Patimban Subang. Kondisi tersebut menggambarkan semakin tinggi Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja yang dimiliki oleh UMKM Bilis Cripsy Patimban Subang, maka semakin tinggi pula Kinerja Karyawan pada UMKM Bilis Cripsy Patimban Subang.

Dari hasil analisis output SPSS 25,0 diperoleh R^2 sebesar 0,958 yakni presentase yang menyumbangkan Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan UMKM Bilis Cripsy Patimban Subang. R square sebesar 0,919 menunjukkan bahwa 91,9% Kinerja Karyawan UMKM Bilis Cripsy Patimban Subang dipengaruhi oleh variabel Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja sedangkan sisanya 8,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan melalui beberapa tahap yaitu pengumpulan data, pengolahan data, analisis data interprestasi hasil analisis hubungan antar variabel, maka kesimpulan hasil penelitian adalah sebagai berikut:



1. Uji Parsial untuk variabel Lingkungan Kerja dengan nilai $T_{hitung} 6,881 > T_{tabel} 1,703$ dan nilai Sig 0,000 lebih kecil dari 0,05, artinya secara parsial Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan UMKM Bilis Cripsy Patimban Subang.
2. Uji parsial untuk variabel Kepuasan Kerja dengan nilai $T_{hitung} 4,835 > T_{tabel} 1,703$ dan nilai Sig 0,007 lebih kecil dari 0,05, artinya secara parsial Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan UMKM Bilis Cripsy Patimban Subang.
3. Uji Simultan untuk variable Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) dan Kepuasan Kerja (X2), yang dimana $F_{hitung} 52,546 > F_{tabel} 3,340$ dan nilai Sig 0,000 lebih kecil dari 0,05 jika di uji secara Bersama-sama atau serempak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) di UMKM Bilis Cripsy Patimban Subang.

DAFTAR RUJUKAN

- Rahmadani, F., & Sampeliling, A. (2024). Pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan (dengan mediasi kepuasan kerja) di PT Pos Indonesia Cabang Kota Samarinda. *Kinerja: Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 20(1). Mulawarman Journal of Economics
- Putri, N. A., & Warganegara, T. L. P. (2024). Pengaruh lingkungan kerja, penghargaan, dan bonus terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT Bank Lampung KCP Teuku Umar. *Innovative: Journal of Social Science Research*, 4(5). J-Innovative
- Gugun Sodik. (2022). Pengaruh lingkungan kerja dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Media Informasi Penelitian Kabupaten Semarang*, 4(2). Sinov Semarang
- Nasrul, J., Veri, J., & Pratiwi, N. (2024). Pengaruh lingkungan kerja dan kompetensi terhadap kepuasan kerja dengan pengalaman kerja sebagai variabel intervening pada Puskesmas Lubuk Kilangan. *Jurnal Nuansa: Publikasi Ilmu Manajemen dan Ekonomi Syariah*, 2(1). Arimbi Journal
- Afnina, A., Junaida, E., Linda, H., Sari, E., & Nasution, H. (2024). Pengaruh lingkungan kerja, gaya kepemimpinan dan stres kerja terhadap kinerja karyawan di RSUD Sultan Abdul Azis Syah Peureulak. *EKOMA: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, 3(5). Ulil Albab Institute
- Siti Nur Halizah, & Taat Kuspriyono. (2024). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT HAHA Spektrum Indonesia. *Lokawati: Jurnal Penelitian Manajemen dan Inovasi Riset*, 2(4). Arimbi Journal
- Verina Dhiva Azzahra. (2023). Pengaruh kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja sebagai kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Lokawati*, 2(1). Arimbi Journal
- Sutiara, S., Firman, A., & Razak, M. (2023). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai negeri sipil melalui work-life balance. *Jurnal Aplikasi Manajemen & Kewirausahaan MASSARO*, 5(2). e-Jurnal Nobel
- Mukrodi, Mukrodi, Azizah, T., Yulianti, R. R. M., Sunarsi, D., & Effendy, A. A. (202?). Pengaruh lingkungan kerja dan promosi jabatan terhadap kepuasan kerja karyawan di KJPP Sukardi, Israr & Rekan, Jakarta Selatan. *Jurnal Ilmiah PERKUSI*.
- Darul Wiyono, Deshinta A. D., Ambiapuri, E., Parwitasari, N. A., & Hambali, D. S. (2025). Strategic ESG-Driven Human Resource Practices: Transforming Employee Management for Sustainable Organizational Growth—dampaknya terhadap kinerja dan



- kesejahteraan karyawan di institusi pendidikan tinggi swasta di Bandung. ArXiv (preprint).
- Darul Wiyono, Rinaldi Tanjung, Hedi Setiadi, Sri Marini, & Yayan Sugiarto. (2024). Organizational transformation: The impact of servant leadership on work ethic culture with burnout as a mediating factor in the hospitality industry.
- Atrian, A., & Ghobbeh, S. (2023). Technostress and Job Performance: Understanding the Negative Impacts and Strategic Responses in the Workplace.
- Burrows, D. N. (2022). Beyond choosing to leave: The interactive effects of on- and off-the-job embeddedness on involuntary turnover. *Journal of Applied Psychology*.