

**PENGARUH UPAH MINIMUM REGIONAL DAN LINGKUNGAN KERJA**

**TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI**

**VARIABEL INTERVENING DI KABUPATEN TUBAN STUDI PADA DESA**

**MINOHOREJO**

**SKRIPSI**



Oleh :

**IKE SULISTIYANINGRUM**

**22042010036**

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN TINGGI, SAINS, DAN TEKNOLOGI**

**UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL "VETERAN" JAWA TIMUR**

**FAKULTAS ILMU SOSIAL, BUDAYA DAN POLITIK**

**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI BISNIS**

**SURABAYA**

**2026**

**LEMBAR PERSETUJUAN**

**Pengaruh Upah Minimum Regional Dan Lingkungan Kerja Terhadap  
Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di  
Kabupaten Tuban Studi Pada Desa Minohorejo**

**Disusun Oleh :**

**IKE SULISTIYANINGRUM**

**NPM. 22042010036**

**Telah Disetujui Untuk Mengikuti Ujian Skripsi**

**Menyetujui,  
Pembimbing Utama**

**R. Yuniardi Rusdianto, S.Sos., M.Si**

**NIP. 197206132021211003**

**Mengetahui,**

**DEKAN FAKULTAS ILMU SOSIAL, BUDAYA, DAN POLITIK**

**Prof. Dr. Catur Suratnoaji, S.Sos., M.Si**

**NIP. 196804182021211006**

**LEMBAR PENGESAHAN**

**Pengaruh Upah Minimum Regional Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Kabupaten Tuban Studi Pada Desa Minohorejo**

Disusun Oleh :  
**IKE SULISTIYANINGRUM**  
NPM. 22042010036

Telah dipertahankan dihadapan dan diterima oleh Tim Penguji Skripsi Jurusan Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial, Budaya, dan Ilmu Politik Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jawa Timur.

Pada tanggal 6 Mei 2026

Menyetujui,


**PEMBIMBING UTAMA**

ah.  
  
**R. Yuniardi Rusdianto, S.Sos., M.Si**  
NIP. 197206132021211003

**TIM PENGUJI**

1. Ketua  
  
**Acep Samsudin, S.Sos., MM., MA**  
NIPPPK. 197712042025211022

2. Sekretaris  
  
**Indah Respati Kusumasari, S.Sos., M.Si**  
NIP. 198604172020122007

3. Anggota  
  
**Budi Prabowo, S.Sos., MM**  
NIP. 196210161988031001

Mengetahui,

**DEKAN FAKULTAS ILMU SOSIAL, BUDAYA, DAN POLITIK**

  
**Prof. Dr. Catur Suratnoaji, S.Sos., M.Si**

NIP. 196804182021211006

## SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Ike Sulistiyaningrum  
NPM : 22042010036  
Program : Sarjana (S1)  
Program Studi : Administrasi Bisnis  
Fakultas : Fakultas Ilmu Sosial, Budaya Dan Politik

Menyatakan bahwa dalam dokumen ilmiah ~~Tugas Akhir/Skripsi Tesis/Disertasi\*~~ ini tidak terdapat bagian dari karya ilmiah lain yang telah diajukan untuk memperoleh gelar akademik di suatu lembaga Pendidikan Tinggi, dan juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang/lembaga lain, kecuali yang secara tertulis disitasi dalam dokumen ini dan disebutkan secara lengkap dalam daftar pustaka.

Dan saya menyatakan bahwa dokumen ilmiah ini bebas dari unsur-unsur plagiasi. Apabila dikemudian hari ditemulan indikasi plagiat pada Skripsi/Tesis/Desertasi ini, saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya tanpa ada paksaan dari siapapun juga dan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya

Surabaya, 06 Mei 2026  
Yang Membuat Pernyataan



**Ike Sulistiyaningrum**  
**NPM. 22042010036**

## **KATA PENGANTAR**

Puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat serta karunia Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul "Pengaruh Upah Minimum Regional Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Kabupaten Tuban Studi Pada Desa Minohorejo". Penelitian ini dilakukan guna memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana pada Program Studi Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial, Budaya dan Politik, Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jawa Timur.

Ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya saya sampaikan kepada Bapak R. Yuniardi Rusdianto, S.Sos., M.Si selaku dosen pembimbing yang telah memberikan arahan, bimbingan, serta dukungan yang luar biasa selama proses penulisan skripsi ini. Terima kasih atas kesabaran, waktu, serta ilmu yang Bapak berikan, yang sangat membantu saya dalam menyelesaikan penelitian ini. Nasihat dan masukan dari Bapak tidak hanya memperkaya pemahaman saya dalam bidang yang saya teliti, tetapi juga memberikan inspirasi untuk terus belajar dan berkembang.

Penulisan skripsi ini tidak terlepas dari dukungan, bantuan, dan doa dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis ingin menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Catur Suratnoaji, S.Sos., M.Si selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jawa Timur.

2. Bapak dan Ibu dosen Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial, Budaya dan Ilmu Politik Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jawa Timur yang telah memberikan ilmu pengetahuan dan dukungan kepada penulis.
3. Kedua orang tua, adik dan keluarga penulis yang selalu memberikan doa, semangat dan dukungan terbaik.
4. Teman-teman dan seluruh pihak yang terlibat yang selalu membantu penulis selama masa perkuliahan hingga penulisan skripsi ini.

Dalam penyusunan penelitian skripsi ini, penulis menyadari masih banyak kekurangan baik dari segi teknis maupun segi penyusunannya. Untuk itu kritik dan saran yang membangun dari semua pihak sangat diharapkan demi kesempurnaan penyusunan penelitian ini. Besar harapan penulis agar penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi semua pihak. Akhir kata, penulis mengucapkan terimakasih dan semoga Tuhan Yang Maha Esa senantiasa memberikan petunjuk bagi kita semua. Amin.

Surabaya, 06 Mei 2026

Penulis

## DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN.....	i
LEMBAR PENGESAHAN .....	ii
SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI .....	iii
KATA PENGANTAR .....	iv
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR .....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
ABSTRAK .....	xv
ABSTRACT .....	xvi
BAB I.....	1
PENDAHULUAN .....	1
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	10
1.3 Tujuan Penelitian .....	11
1.4 Manfaat Penelitian .....	11
BAB II.....	13
KAJIAN PUSTAKA.....	13
2.1 Penelitian Terdahulu .....	13
2.2 Landasan Teori.....	16
2.2.1 Sumber Daya Manusia.....	16
2.2.1.1 Pengertian Sumber Daya Manusia .....	16
2.2.1.2 Fungsi Sumber Daya Manusia .....	17
2.2.1.3 Tujuan Sumber Daya Manusia.....	20
2.2.2 Upah.....	22
2.2.2.1 Pengertian Upah .....	22
2.2.2.2 Kebijakan dan Aturan Pengupahan.....	23
2.2.2.3 Faktor Yang Mempengaruhi Upah.....	24
2.2.2.4 Indikator Upah Minimum Regional .....	26
2.2.2.5 Sintesis Indikator Penelitian.....	27
2.2.3 Lingkungan Kerja .....	27
2.2.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja .....	27
2.2.3.2 Jenis Lingkungan Kerja .....	28
2.2.3.3 Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja .....	29
2.2.3.4 Indikator Lingkungan Kerja .....	31
2.2.3.5 Sintesis Indikator Penelitian.....	32
2.2.4 Kepuasan Kerja.....	33
2.2.4.1 Pengertian Kepuasan Kerja .....	33
2.2.4.2 Teori Kepuasan Kerja .....	35
2.2.4.3 Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	36
2.2.4.4 Indikator Kepuasan Kerja .....	41
2.2.4.5 Sintesis Indikator Penelitian.....	42
2.2.5 Kinerja Karyawan.....	43
2.2.5.1 Pengertian Kinerja Karyawan .....	43

2.2.5.2 Karakteristik Kinerja Karyawan .....	44
2.2.5.3 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	45
2.2.5.4 Indikator Kinerja Karyawan.....	46
2.2.5.5 Sintesis Indikator Penelitian.....	48
2.2.6 Hubungan Antar Variabel.....	49
2.2.6.1 Pengaruh UMR Terhadap Kinerja Karyawan .....	49
2.2.6.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan ....	51
2.2.6.3 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....	52
2.3 Kerangka Berpikir.....	54
2.4 Hipotesis.....	56
BAB III .....	57
METODE PENELITIAN.....	57
3.1 Jenis Penelitian.....	57
3.2 Definisi Operasional Dan Pengukuran Variabel.....	57
3.2.1 Definisi Operasional .....	57
3.2.1.1 Variabel Independen (X) .....	59
3.2.1.2 Variabel Intervening (Z) .....	61
3.2.1.3 Variabel Dependen (Y).....	63
3.2.2 Pengukuran Variabel .....	67
3.3 Populasi, Sampel, dan Teknik Penarikan Sampel.....	68
3.3.1 Populasi .....	68
3.3.2 Sampel .....	68
3.3.3 Teknik Penarikan Sampel.....	70
3.4 Teknik Pengumpulan Data.....	71
3.4.1 Sumber Data .....	71
3.4.2 Teknik Pengumpulan Data .....	72
3.5 Teknik Analisis Data.....	72
3.5.1 Analisis Deskriptif.....	73
3.5.2 Analisis Kuantitatif.....	74
3.5.3 Uji Validitas.....	74
3.5.4 Uji Reliabilitas .....	75
3.5.5 Analisa Partial Least Square (PLS) .....	75
3.5.6 Analisis Model Pengukuran ( <i>Outer Model</i> ) .....	77
3.5.6.1 Convergent Validity.....	77
3.5.6.2 Discriminant Validity .....	77
3.5.6.3 Average Variance Extracted (AVE) .....	78
3.5.6.4 Composite Reliability .....	78
3.5.6.5 Cronbach's Alpha .....	79
3.5.6.6 Rho A.....	79
3.5.7 Analisis Model Struktural ( <i>Inner Model</i> ) .....	80
3.5.7.1 Koefisien Determinasi (R-Square) .....	80
3.5.7.2 Effect Size (F-Square) .....	80
3.5.8 Uji Hipotesis .....	81
BAB IV .....	82
HASIL DAN PEMBAHASAN.....	82
4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian .....	82

4.1.1 Sejarah Singkat Desa Minohorejo .....	82
4.1.2 Visi & Misi Desa Minohorejo .....	83
4.1.3 Struktur Desa Minohorejo .....	84
4.1.4 Profil Responden .....	85
4.2 Analisis Deskriptif .....	88
4.2.1 Upah Minimum Regional .....	88
4.2.2 Lingkungan Kerja Karyawan.....	94
4.2.3 Kepuasan Kerja Karyawan .....	99
4.2.4 Kinerja Karyawan.....	105
4.3 Analisis SEM .....	110
4.3.1 Uji Validitas.....	110
4.3.2 Uji Reliabilitas.....	111
4.3.3 Uji Instrumen Data .....	112
4.3.3.1 Uji Model Pengukuran (Outer Model).....	112
4.3.3.1.1 Uji Convergen Validity .....	112
4.3.3.1.2 Uji Discriminant Validity .....	114
4.3.3.1.3 Average Variance Extracted (AVE) .....	115
4.3.3.1.4 Composite Reliability .....	116
4.3.3.1.5 Cronbach's Alpha .....	117
4.3.3.1.6 Rho A.....	118
4.3.3.2 Uji Model Struktural (Inner Model).....	119
4.3.3.2.1 Uji R-Square ( <i>Koefisien Determinasi</i> ) .....	119
4.3.3.2.2 Uji F-Square ( <i>Effect Size</i> ) .....	120
4.3.4 Uji Hipotesis .....	121
4.4 Pembahasan dan Interpretasi Hasil .....	124
4.4.1 Pengaruh UMR terhadap kinerja karyawan.....	125
4.4.2 Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.....	126
4.4.3 Pengaruh UMR terhadap kepuasan kerja. ....	127
4.4.4 Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. ....	127
4.4.5 Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.....	128
4.4.6 Pengaruh UMR terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja	129
4.4.7 Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja .....	130
4.5 Matrik Penelitian Terdaluhu .....	131
BAB V.....	133
KESIMPULAN.....	133
5.1 Kesimpulan .....	133
5.2 Saran.....	134
DAFTAR PUSTAKA .....	136
LAMPIRAN.....	140

## DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1	UMR Kabupaten Tuban 5 Tahun Terakhir .....	5
Tabel 1. 2	Perbandingan KHL dan Ketetapan Upah Kab. Tuban .....	7
Tabel 3. 1	Ringkasan Definisi Operasionalisasi Variabel .....	65
Tabel 3. 2	Skala Likert .....	68
Tabel 4. 1	Jawaban Besaran Upah Yang Diterima Sesuai Dengan Ketentuan UMR Yang Berlaku .....	89
Tabel 4. 2	Jawaban Upah yang diterima mampu memenuhi kebutuhan hidup layak .....	89
Tabel 4. 3	Jawaban Upah yang diberikan mencerminkan rasa keadilan ...	90
Tabel 4. 4	Jawaban Perusahaan selalu konsisten membayarkan upah secara tepat waktu setiap bulannya.....	90
Tabel 4. 5	Jawaban Upah yang diterima sebanding dengan beban kerja ..	91
Tabel 4. 6	Rekapitulasi dan Rata-Rata Tanggapan Responden Variabel Upah Minimum Regional (UMR) .....	92
Tabel 4. 7	Hasil Analisis Deskriptif Variabel Upah Minimum Regional .	93
Tabel 4. 8	Jawaban hubungan antar rekan kerja terjalin secara harmonis dan saling mendukung.....	94
Tabel 4. 9	Jawaban Pencahayaan di tempat kerja memadai.....	95
Tabel 4. 10	Jawaban Sirkulasi dan suhu udara di tempat kerja berada pada kondisi yang nyaman.....	95
Tabel 4. 11	Jawaban Tingkat lingkungan kebisingan kerja di tidak mengganggu konsentrasi dan kenyamanan .....	96
Tabel 4. 12	Jawaban Kondisi udara di lingkungan kerja yang bersih dan bebas dari paparan debu sisa produksi .....	96
Tabel 4. 13	Rekapitulasi dan Rata-Rata Tanggapan Responden Variabel Lingkungan Kerja .....	97
Tabel 4. 14	Hasil Analisis Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja .....	99
Tabel 4. 15	Jawaban perasaan senang muncul karena tingkat kesesuaian upah atau gaji yang diterima dengan beban dan tanggung jawab.....	100
Tabel 4. 16	Jawaban kualitas arahan, bimbingan, dan pengawasan yang diberikan atasan memberikan kepuasan dalam bekerja.....	100
Tabel 4. 17	Jawaban pemberian penghargaan atau pengakuan atas hasil kerja yang telah dicapai. ....	101
Tabel 4. 18	Jawaban kualitas interaksi sosial dengan rekan kerja memberikan rasa nyaman dalam lingkungan kerja. ....	101
Tabel 4. 19	Jawaban tingkat karakter, kesesuaian minat, antara dan kemampuan individu dengan pekerjaan .....	102
Tabel 4. 20	Rekapitulasi dan Rata-Rata Tanggapan Responden Variabel Kepuasan Kerja .....	103
Tabel 4. 21	Hasil Analisis Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja.....	104

Tabel 4. 22	Jawaban hasil pekerjaan yang dihasilkan selalu rapi dan sesuai dengan standar mutu perusahaan.....	105
Tabel 4. 23	Jawaban jumlah volume pekerjaan yang diselesaikan mampu mencapai atau melebihi target. ....	106
Tabel 4. 24	Jawaban seluruh tugas yang diberikan dapat diselesaikan dengan (SOP).....	106
Tabel 4. 25	Jawaban komitmen penuh diberikan dalam menuntaskan setiap tugas. ....	107
Tabel 4. 26	Jawaban penyelesaian pekerjaan selalu dilakukan tepat waktu sesuai dengan jadwal. ....	107
Tabel 4. 27	Rekapitulasi dan Rata-Rata Tanggapan Responden Variabel Kinerja Karyawan.....	108
Tabel 4. 28	Hasil Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan .....	109
Tabel 4. 29	Hasil Outer Loadings & Averege Variance Extracted (AVE) .	110
Tabel 4. 30	Hasil Analisis Outer Loading .....	113
Tabel 4. 31	Hasil Analisis Cross Loading .....	114
Tabel 4. 32	Hasil Average Variance Estracted (AVE).....	116
Tabel 4. 33	Hasil Composite Reliability .....	117
Tabel 4. 34	Hasil Cronbach's Alpha .....	117
Tabel 4. 35	Hasil Rho a .....	118
Tabel 4. 36	Hasil Uji R-Square .....	119
Tabel 4. 37	Hasil Uji F-Square.....	120
Tabel 4. 38	Hasil Pengujian Hipotesis.....	121
Tabel 4. 39	Hasil Specific Indirect Effects.....	123
Tabel 4. 40	MatrikPenelitian Terdahulu.....	131

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1	Kerangka Berpikir.....	55
Gambar 3. 1	Garis Kontinum.....	73
Gambar 3. 1	Garis Kontinum.....	73
Gambar 4. 1	Struktur Desa Minohorejo.....	84
Gambar 4. 2	Berdasarkan Jenis Kelamin.....	86
Gambar 4. 3	Berdasarkan Usia.....	86
Gambar 4. 4	Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	87
Gambar 4. 5	Berdasarkan Lama Bekerja.....	88
Gambar 4. 6	Garis Kontinum Variabel UMR.....	92
Gambar 4. 7	Garis Kontinum Variabel Lingkungan Kerja.....	98
Gambar 4. 8	Garis Kontinum Variabel Kepuasan Kerja.....	103
Gambar 4. 9	Garis Kontinum Variabel Kinerja Karyawan.....	109
Gambar 4. 10	Hasil Uji Reliabilitas.....	112
Gambar 4. 11	Outer Model.....	113
Gambar 4. 12	Inner Model.....	119

## **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran 1	Kuesioner Penelitian .....	140
Lampiran 2	Hasil Tanggapan Responden .....	145
Lampiran 3	Karakteristik Responden.....	157
Lampiran 4	Analisis Deskriptif .....	158
Lampiran 5	Hasil Olah Data SEM PLS.....	168

## ABSTRAK

### **IKE SULISTIYANINGRUM, PENGARUH UPAH MINIMUM REGIONAL DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING DI KABUPATEN TUBAN STUDI PADA DESA MINOHOREJO**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Upah Minimum Regional (UMR) dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening di Desa Minohorejo, Kabupaten Tuban. Sampel penelitian terdiri dari 200 responden yang diperoleh melalui teknik purposive sampling dan dianalisis menggunakan metode Structural Equation Modeling (SEM) berbasis SmartPLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa UMR memiliki koefisien positif 0,155, dengan t-statistik  $2,261 > 1,96$ , sehingga berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja memiliki koefisien positif sebesar 0,197, dengan t-statistik  $2,707 > 1,96$ , sehingga berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. UMR terhadap kepuasan kerja juga memiliki koefisien positif sebesar 0,377, dengan t-statistik  $5,085 > 1,96$ , sehingga berpengaruh positif dan signifikan. Lingkungan kerja terhadap kepuasan juga memiliki nilai koefisien positif sebesar 0,408, dengan t-statistik  $5,347 > 1,96$ , sehingga berpengaruh positif dan signifikan. Kepuasan kerja memiliki koefisien positif sebesar 0,527, dengan t-statistik  $6,207 > 1,96$ , sehingga berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. UMR terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja memiliki koefisien sebesar 0,189, dengan hasil t-statistik  $4,196 > 1,96$ , sehingga kepuasan kerja terbukti memediasi secara signifikan pengaruh UMR terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja memiliki koefisien positif sebesar 0,215, dengan hasil t-statistik  $3,806 > 1,96$ , sehingga kepuasan kerja terbukti memediasi secara signifikan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja karyawan dapat dicapai melalui penerapan sistem pengupahan yang sesuai dengan standar UMR dan penciptaan lingkungan kerja yang kondusif dengan kepuasan kerja sebagai faktor perantara yang memperkuat hubungan tersebut.

**Kata kunci : UMR, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan**

## ABSTRACT

### **IKE SULISTIYANINGRUM, THE EFFECT OF REGIONAL MINIMUM WAGE AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE THROUGH JOB SATISFACTION AS AN INTERVENING VARIABLE IN TUBAN REGENCY: A STUDY IN MINOHOREJO VILLAGE**

This study aims to analyze the effect of the Regional Minimum Wage (UMR) and the work environment on employee performance through job satisfaction as an intervening variable in Minohorejo Village, Tuban Regency. The study sample consisted of 200 respondents obtained through purposive sampling and analyzed using the SmartPLS-based Structural Equation Modeling (SEM) method. The results showed that the UMR had a positive coefficient of 0.155, with a t-statistic of  $2.261 > 1.96$ , thus having a significant positive effect on employee performance. The work environment has a positive coefficient of 0.197, with a t-statistic of  $2.707 > 1.96$ , thus having a significant positive effect on employee performance. The minimum wage on job satisfaction also has a positive coefficient of 0.377, with a t-statistic of  $5.085 > 1.96$ , thus having a positive and significant effect. The work environment on satisfaction also has a positive coefficient of 0.408, with a t-statistic of  $5.347 > 1.96$ , thus having a positive and significant effect. Job satisfaction has a positive coefficient of 0.527, with a t-statistic of  $6.207 > 1.96$ , thus having a significant positive effect on employee performance. The minimum wage on employee performance through job satisfaction has a coefficient of 0.189, with a t-statistic of  $4.196 > 1.96$ , thus job satisfaction is proven to significantly mediate the effect of the minimum wage on employee performance. The work environment's effect on performance through job satisfaction has a positive coefficient of 0.215, with a t-statistic of  $3.806 > 1.96$ , thus job satisfaction is proven to significantly mediate the influence of the work environment on employee performance. This finding suggests that improved employee performance can be achieved through the implementation of a wage system in accordance with the minimum wage (UMR) standard and the creation of a conducive work environment, with job satisfaction as a mediating factor that strengthens the relationship.

**Keywords: UMR, Work Environment, Job Satisfaction, Employee Performance**