



Pengaruh Kompetensi, *Employee Agility*, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan UMKM Mieyabe Noodle & Dimsum

Galih Noer Wahyuni¹, Rini Armin², Kasnowo³

Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Majapahit, Kabupaten Mojokerto, Indonesia^{1,2,3}

*Email Korespondensi: galihmjk289@gmail.com

Diterima: 14-08-2026 | Disetujui: 18-08-2026 | Diterbitkan: 20-08-2026

ABSTRACT

To remain competitive in current market conditions, employee performance in addition to product quality is a key determinant of business sustainability. MSME employees need adequate competencies, agility in responding to changes in market demand, and a conducive work environment. This study analyzes the influence of competencies, employee agility, and the work environment on employee performance. A quantitative approach using an associative method was employed in this research. The saturated sample included all 35 MSME employees. The researcher collected data through a questionnaire using a Likert scale, and multiple regression analysis was used as the analytical technique. The results show that competence has a significant effect on employee performance ($t = 3.861$; $sig. = 0.001$). Employee agility has a significant effect ($t = 4.743$; $sig. = 0.000$). The work environment also has a significant effect ($t = 3.353$; $sig. = 0.000$). Collectively, these three variables had a significant effect on employee performance ($F = 49.716$; $sig. = 0.000$), with a coefficient of determination (R^2) of 0.828; these three variables explain 82.8% of the variation in employee performance.

Keywords: *competencies, employee agility, work environment, employee performance, MSMEs.*

ABSTRAK

Untuk terus bertahan pada kondisi pasar seperti saat ini, selain kualitas produk kinerja karyawan juga merupakan penentu keberlangsungan usaha. Karyawan UMKM perlu kompetensi yang memadai, kelincahan dalam merespons perubahan permintaan pasar, serta kondisi tempat kerja yang kondusif. Dengan menganalisis pengaruh kompetensi, *employee agility*, serta lingkungan kerja pada kinerja karyawan. Pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif digunakan pada penelitian ini. Sampel jenuh mencakup seluruh 35 karyawan UMKM. Peneliti mengumpulkan data melalui angket dengan pengukuran skala likert, teknik analisis yang digunakan analisis regresi berganda. Memperoleh hasil Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ($t = 3,861$; $sig. = 0,001$). *Employee agility* berpengaruh signifikan ($t = 4,743$; $sig. = 0,000$). Lingkungan kerja juga berpengaruh signifikan ($t = 3,353$; $sig. = 0,000$). Secara simultan, ketiga variabel berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ($F = 49,716$; $sig. = 0,000$), dengan koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,828 ketiga variabel ini menjelaskan 82,8% variasi kinerja karyawan.

Katakunci: kompetensi, *employee agility*, lingkungan kerja, kinerja karyawan, UMKM.

Bagaimana Cara Sitasi Artikel ini:

Wahyuni, G. N., Armin, R. ., & Kasnowo, K. (2026). Pengaruh Kompetensi, Employee Agility, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan UMKM Mieyabe Noodle & Dimsum. Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen Indonesia, 2(2), 4552-4562.

PENDAHULUAN

Salah satu faktor penggerak roda ekonomi Indonesia yang mempunyai kedudukan yang cukup strategis adalah UMKM. Di Kabupaten Mojokerto sendiri, tercatat sebanyak 19.258 unit usaha perseorangan pada tahun 2024 (Statistik & Agam, 2025). Pertumbuhan jumlah unit usaha ini menuntut pelaku UMKM untuk terus menyesuaikan diri terhadap dinamika kebutuhan konsumen, tekanan persaingan pasar, serta tuntutan kualitas layanan yang kian meningkat. Dalam konteks tersebut, faktor yang vital sebagai penentu keberlangsungan usaha tidak lain yaitu kualitas pegawai yang dimiliki.

Fenomena serupa tampak pada UMKM Mieyabe Noodle & Dimsum yang berlokasi di Kecamatan Pacet, Kabupaten Mojokerto. Usaha ini telah berkembang cukup pesat, ditandai dengan keberadaan dua cabang dan 35 orang karyawan. Sejak Oktober 2025, pemilik mulai memberlakukan standar kerja dan pedoman pelayanan yang lebih sistematis, disertai penambahan variasi menu. Kendati demikian, data penjualan justru memperlihatkan tren yang tidak stabil: omzet turun dari Rp40.000.000 pada bulan September menjadi Rp28.800.000 pada Oktober, kemudian Rp28.100.000 pada November, sebelum kembali naik menjadi Rp30.300.000 pada Desember. Fluktuasi tersebut, yang berdampingan dengan munculnya keluhan pelanggan terkait pelayanan dan konsistensi produk, mengarah pada dugaan adanya persoalan mendasar pada aspek pengelolaan sumber daya manusia yang perlu ditelusuri lebih lanjut.

Sejumlah kajian terdahulu telah mengonfirmasi bahwa kompetensi, *employee agility* serta lingkungan kerja saling berkontribusi terhadap kinerja karyawan (Amrullah, 2024; Laily et al., 2025; Putra, 2024). Namun, mayoritas kajian tersebut lebih sering menguji pengaruh variabel-variabel itu terpisah. Kajian yang secara simultan menguji ketiga variabel tersebut pada UMKM kuliner dengan tempo pelayanan yang cepat dan intensitas interaksi langsung dengan konsumen masih relatif jarang dilakukan. Berangkat dari kesenjangan tersebut, penelitian ini dimaksudkan untuk mengkaji pengaruh kompetensi, *employee agility*, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada UMKM Mieyabe Noodle & Dimsum.

LANDASAN TEORI

1 UMKM

Dilansir dari Tambunan (2013: 2) dalam Putri, (2026) usaha produktif milik orang perorangan dan/atau badan usaha perorangan yang telah memenuhi kriteria yang berlaku untuk kategori Usaha Mikro . dikutip dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun, (2008) pendefinisian umkm merujuk pada unit usaha produktif yang izinnya pengelolaannya secara mandiri atau badan. Sebagai salah satu pelaku usaha, peran UMKM adalah mendukung upaya Indonesia menekan angka pengangguran dan kemiskinan. Keberadaannya juga berkontribusi dalam peningkatan ekonomil. Secara umum, UMKM terbagi menjadi tiga kategori usaha yang dibedakan berdasarkan skala aset dan omzet tahunan, dengan total kekayaan atau omzet yang tidak melebihi Rp300 juta per tahun.

2 Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan secara luas diakui sebagai faktor penentu utama kesuksesan organisasi, terutama di sektor yang berorientasi pada layanan seperti logistik di mana efisiensi, ketepatan, dan ketepatan waktu

sangat penting (Kasnowo, 2026). Mangkunegara dikutip pada Qomari, (2025) Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, dengan pencapaian tersebut dipengaruhi oleh sejumlah faktor, yaitu keterampilan, tenaga yang dikerahkan, serta kesempatan yang ada di area kerja. Kinerja karyawan yang baik akan berdampak langsung pada efektivitas dan efisiensi operasional usaha, termasuk pada skala UMKM yang sangat bergantung pada kontribusi individu setiap karyawan.

3 Kompetensi

Wibowo (2016) dalam Krisnandi, (2021) Kompetensi dapat dipahami sebagai kesanggupan seseorang dalam menjalankan pekerjaan atau tugas tertentu, yang bersumber dari perpaduan antara skill serta knowledge yang dimiliki, ditunjang oleh attitude sesuai dengan tuntutan profesi. Sebagaimana dikemukakan oleh Spencer dan Spencer dikutip dalam Wati et al., (2021) ada lima dimensi pembentuk kompetensi, yaitu motif (motive), sifat (trait), konsep diri (self-concept), pengetahuan (knowledge), serta keterampilan (skill). Pendapat lain dikemukakan oleh Wibowo (2016) dalam Krisnandi, (2021) bahwa kompetensi merupakan kapasitas seseorang untuk melaksanakan kewajibannya, yang bersumber dari keterampilan dan pengetahuan, serta ditopang oleh sikap kerja yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan itu sendiri. Penelitian empiris menunjukkan bahwa dimensi skill serta knowledge memberikan kontribusi besar terhadap peningkatan kinerja karyawan (Amrullah, 2024).

4 Employee agility

Kapasitas karyawan untuk menyesuaikan diri terhadap perubahan, bersikap fleksibel, dan memberikan respons secara tanggap dalam menghadapi kondisi lingkungan kerja yang dinamis merupakan definisi dari employee agility. Employee Agility, sebagaimana dijelaskan oleh Edison, (2021) merujuk pada kemampuan karyawan dalam memberikan respons yang efektif dan tepat waktu terhadap perubahan yang terus bergerak dinamis, serta memanfaatkan situasi tersebut untuk meraih keuntungan secara optimal.. Studi meta-analisis terhadap sejumlah penelitian turut mengonfirmasi adanya korelasi antara *employee agility* dan kinerja karyawan (Setyaningsih et al., 2026). Pada konteks UMKM, karyawan yang lincah akan lebih mampu menangani lonjakan pesanan, perubahan prosedur kerja, maupun tugas rangkap yang umum terjadi pada usaha berskala kecil.

5. Lingkungan Kerja

Nitisemito (2011) dalam Henny Novriani Gultom, (2021) berpendapat bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan faktor di sekeliling pekerja yang dapat berdampak pada diri mereka saat menjalankan tugas-tugas yang telah ditetapkan. Terdapat dua kategori lingkungan kerja yaitu yang berkaitan dengan aspek sirkulasi udara, kebersihan, tata ruang, dan fasilitas kerja, serta yang berkaitan dengan hubungan antar-karyawan, hubungan antara karyawan dan atasan, serta suasana kerja secara keseluruhan. Studi pada beberapa UMKM menemukan pengaruh langsung pada lingkungan kerja dengan kinerja karyawan (Putra, 2024).

METODE PENELITIAN

Untuk membuktikan dugaan sementara, penulis melakukan pendekatan kuantitatif serta metode asosiatif kausal. 35 orang karyawan dijadikan populasi pada study ini. Teknik sampling jenuh digunakan karena jumlah populasi terbilang kecil, maka keseluruhan karyawan diikutsertakan sebagai sampel penelitian. Lokasi penelitian berada di UMKM MieYabe, Jl. Kades Supoyo, S.H., Kembang Sore, Desa Petak, Kecamatan Pacet, Kabupaten Mojokerto, dengan waktu pelaksanaan pada Maret 2026.

Data pada penelitian ini terdiri dari data primer, yang didapatkan melalui pengumpulan data langsung dari karyawan menggunakan angket, serta data sekunder bersumber berbagai literatur pendukung dan dokumen internal perusahaan yang sejalan dengan topik penelitian. Penyebaran angket secara tertutup dilakukan untuk mengumpulkan data. Selain itu, terjun langsung untuk melihat kondisi real lapangan serta wawancara langsung juga dilakukan guna memperkuat data yang diperoleh.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas

Perbandingan antara nilai r -hitung dan r -tabel pada taraf signifikansi 5% menjadi dasar penentuan validitas dalam penelitian ini. setiap item yang berkaitan dengan variabel Kompetensi, Kelincahan Karyawan, Lingkungan Kerja, dan Kinerja Karyawan menunjukkan nilai r yang dihitung melebihi nilai r tabel yang tercantum dalam tabel sebesar 0,334, dengan tingkat signifikansi kurang dari 0,05. Maka, seluruh item dianggap valid karena secara efektif mengukur variabel-variabel tersebut. Temuan ini dapat disimpulkan bahwa standar validitas yang disyaratkan sudah dipenuhi.

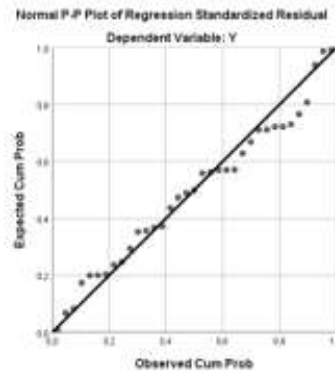
Uji Realibilitas

Suatu variabel dikatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha yang diperolehnya melebihi 0,60. Kondisi ini terpenuhi oleh seluruh variabel dalam penelitian ini, dengan nilai reliabel tertinggi 0.920.

2. Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Pengujian normalitas digunakan agar data yang digunakan lolos uji asumsi klasik dan dapat diteruskan pada tahap berikutnya. Pada pengujian ini digunakan normal probability plot, sebagai alat analisis.



gambar 4.2 normal p-p plot

Sebaran data pada Gambar 4.2 tampak selaras dengan arah garis diagonal, sementara grafik histogram juga menampilkan pola distribusi normal. Kondisi ini menunjukkan bahwa data penelitian ini terbukti normal.

Uji Multikolinieritas

Nilai Variance Inflation Factor (VIF) dipergunakan sebagai indikator pendeteksi gejala multikolinearitas dalam model regresi.

tabel 4. 7

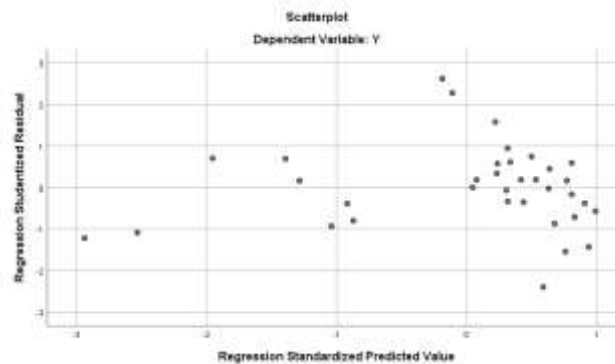
Hasil Pengujian Multikolinieritas

Variabel	<u>Tolerance</u>	VIF	Keterangan
Kompetensi	0,589	1,697	Tidak Terjadi <u>Multikolinieritas</u>
<u>Employee agility</u>	0,566	1,765	Tidak Terjadi <u>Multikolinieritas</u>
Lingkungan Kerja	0,834	1,199	Tidak Terjadi <u>Multikolinieritas</u>

Sumber: Data Primer Diolah (2026)

Dilihat pada Tabel 4.8 memperlihatkan bahwa penelitian ini bebas dari masalah multikolinieritas dengan ketiga variabel independen Kompetensi, Employee Agility, dan Lingkungan Kerja memiliki nilai tolerance di bawah angka 1 serta nilai VIF di bawah angka 10.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 4.3 membuktikan bahwa model ini bebas dari gejala heteroskedastisitas dengan bukti sebaran titik yang tidak membentuk pola tertentu secara teratur, baik berupa gelombang, pelebaran, maupun penyempitan.

3. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Pengaruh Kompetensi (X_1), Employee Agility (X_2), dan Lingkungan Kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) analisis regresi berganda dilakukan untuk menganalisis.

tabel 4. 8

Hasil Analisis Regresi Berganda

Variabel	Koefisien β	Standar Error
Konstanta	-17,900	7,434
Kompetensi	0,790	0,205
Employee agility	0,694	0,146
Lingkungan Kerja	0,614	0,183

Sumber: Data Primer Diolah (2026)

Tabel di atas menghasilkan persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = -17,900 + 0,790X_1 + 0,694X_2 + 0,614X_3 + e$$

Interpretasi hasil:

- Angka konstanta -17,900 mengandung arti bahwa Kinerja Karyawan akan berada pada nilai -17,900 satuan apabila ketiga variabel independen, yaitu Kompetensi (X_1), Employee Agility (X_2), dan Lingkungan Kerja (X_3), sama-sama bernilai nol.
- Pada variabel Kompetensi (X_1), diperoleh koefisien senilai 0,790, yang berarti Kinerja Karyawan naik sebesar 0,790 satuan dibarengi dengan kenaikan satu satuan Kompetensi, selama variabel lainnya tidak mengalami perubahan (konstan).
- Variabel Employee Agility (X_2) mendapat koefisien 0,694, yang mengindikasikan setiap kenaikan satu tingkat pada Employee Agility akan mendorong peningkatan Kinerja Karyawan sebesar 0,694 satuan, dengan tingkat variabel lain tetap.
- Nilai koefisien pada lingkungan kerja (X_3) didapat 0,614 yang mengindikasikan setiap satu tingkat kenaikan lingkungan kerja, akan mendorong peningkatan sebesar 0,614 pada kinerja karyawan dengan tingkat variabel lain tetap.

4. Hasil Uji Hipotesis

Uji t

Pengaruh setiap variabel terikat dapat diketahui dengan uji-t. Ketentuan yang berlaku adalah, jika nilai t-hitung melebihi t-tabel, maka variabel terikat tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel bebas, sehingga H_0 ditolak.

tabel 4. 9

Hasil Uji-t

Variabel	t hitung	sig	Keterangan
Kompetensi	3,861	0,001	Signifikan
Kelincahan Karyawan.	4,743	0,000	Signifikan
Lingkungan Kerja	3,353	0,002	Signifikan

Sumber: Data Primer Diolah (2026)

Hasil uji t pada Tabel 4.11 menunjukkan temuan berikut:

1. Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan Diperoleh besar t-hitung senilai 3,861 yang melebihi t-tabel sebesar 2,040, dengan taraf signifikan 0,001 yang berada di bawah 0,05, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima.
2. Employee Agility terhadap Kinerja Karyawan besar t-hitung senilai 4,743 berada di atas t tabel 2,040, dengan taraf signifikan 0,000 yang lebih rendah dari 0,05, sehingga H_0 ditolak dan H_2 diterima.
3. Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan besar t-hitung senilai 3,353 berada di atas t tabel 2,040, dengan taraf signifikan 0,002 yang lebih rendah dari 0,05, sehingga H_0 ditolak dan H_3 diterima

Uji F

Untuk mengetahui apakah Kompetensi (X_1), Employee Agility (X_2), dan Lingkungan Kerja (X_3) secara serentak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y), digunakan Uji-F.

tabel 4. 10

Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2604,778	3	868,259	49,716	,000 ^b
	Residual	541,394	31	17,464		
	Total	3146,171	34			

Sumber: Data Primer Diolah (2026)

Tabel 4.10 menjadi bukti bahwa H_4 diterima dengan perolehan F-hitung senilai 49,716 dengan nilai signifikan 0,000. Dan nilai signifikansi tersebut kurang dari taraf signifikansi 0,05 ($0,000 < 0,05$).

Koefisien Determinan (R^2)

Penjelasan besaran kapabilitas variabel terikat untuk mendefinisikan variabel bebas dapat dibuktikan dengan koefisien determinasi.

tabel 4. 11

Hasil uji koefisien determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	0,910 ^a	0,828	0,811	4,17903	1,827

Sumber: Data Primer Diolah (2026)

Tabel 4.12 menyajikan hasil analisis regresi dengan besar Adjusted R Square senilai 0,811 (81,1%), hal ini mengartikan bahwa ketiga variabel bebas Kompetensi (X_1), Employee Agility (X_2), dan Lingkungan Kerja (X_3) bersama berkontribusi mengartikan 81,1% indikator Kinerja Karyawan (Y). Adapun 18,9% variasi lainnya dipengaruhi oleh variabel-variabel di luar cakupan

5. Pembahasan

A. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan

Diperoleh nilai t sebesar 3,861, signifikansi 0,001, dan koefisien beta 0,790 pada pengujian parsial variabel Kompetensi, yang menunjukkan arah pengaruh setiap variabel.dapat ditarik kesimpulan, hipotesis pertama (H_1) dinyatakan diterima. Temuan tersebut menjadi bukti karyawan dengan tingkat pemahaman yang tinggi atas proses operasional, terampil dalam menjalankan tugasnya, serta menunjukkan sikap kerja yang positif, cenderung mampu menghasilkan pekerjaan berkualitas. Kondisi tersebut berdampak pada berkurangnya tingkat kesalahan kerja serta meningkatnya efisiensi, baik dalam aspek pelayanan maupun produksi. Hasil ini selaras dengan pandangan Sjahrazad et al. (2009) sebagaimana dikutip oleh Martini et al., (2020) berpendapat bahwa kompetensi merupakan karakteristik individu yang ikut memengaruhi keberhasilan seseorang dalam menuntaskan pekerjaannya. Beberapa penelitian terdahulu, seperti yang dilakukan oleh (Nurwin Kartika Juanita & Frianto Agus, 2021), (Pertiwi, 2023), dan (Amrullah, 2024) turut mengonfirmasi bahwa kompetensi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

B. Pengaruh Employee agility terhadap Kinerja Karyawan

Employee agility terbukti mempengaruhi Kinerja karyawan dengan arah positif dan signifikan, dibuktikan oleh t -hitung senilai 4,743, signifikansi 0,000, dan koefisien beta 0,694, sehingga hipotesis kedua (H_2) dapat diterima. Kondisi yang terjadi di UMKM Mieyabe Noodle & Dimsum turut mendukung dan memperkuat temuan tersebut, di mana aktivitas operasional usaha makanan bersifat dinamis, terutama pada saat jumlah pelanggan meningkat di jam-jam ramai. Karyawan yang mampu bersikap lincah dalam menyesuaikan cara kerjanya ketika volume pesanan melonjak, membantu rekan kerja yang kewalahan, berpindah tugas sesuai kebutuhan operasional saat itu, serta merespons permintaan pelanggan secara cepat meskipun kondisi pekerjaan berubah-ubah setiap harinya, menunjukkan penerapan employee agility yang baik. Hasil penelitian ini turut mendukung teori yang menyebutkan bahwa manfaat dari *employee agility* telah terbukti dalam berbagai penelitian terdahulu, antara lain berupa peningkatan kualitas produk, peningkatan mutu pelayanan, dan proses pembelajaran (Sohrabi et al., 2014) dalam (Lai et al., 2021). Hasil ini juga selaras dengan penelitian (Muflidah, 2024) di mana kinerja karyawan terbukti dipengaruhi oleh employee agility

C. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh lingkungan kerja terbukti signifikan pada kinerja karyawan, diperoleh besar t-hitung 3,353, signifikansi 0,002, serta koefisien 0,614, sehingga hipotesis ketiga (H3) dinyatakan diterima. Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan, konsistensi kualitas hasil kerja, serta pelaksanaan tugas sesuai tanggung jawab dapat terwujud apabila didukung oleh lingkungan kerja yang kondusif. Sesuai pada pandangan yang ditulis oleh Sedarmayanti dalam Hasibuan et al., (2023) berpendapat bahwa lingkungan kerja secara menyeluruh mencakup aspek peralatan, bahan kerja, kondisi sekitar tempat kerja, metode kerja, serta pengaturan kerja yang dapat berpengaruh terhadap pelaksanaan tugas para karyawan. Temuan ini juga memperkuat hasil penelitian (Putra, 2024), (Muhtarom et al., n.d.) yang berkesimpulan bahwa lingkungan kerja memberi pengaruh dengan arah signifikan pada kinerja karyawan.

D. Pengaruh Kompetensi, Employee agility, dan Lingkungan Kerja secara Simultan

Ketika ditinjau secara bersama, variabel kompetensi, employee agility, lingkungan kerja dapat mendefinisikan kinerja karyawan UMKM MieYabe senilai 81,1%, dengan arah pengaruh yang positif dan signifikan, besar F-hitung 49,716 diikuti nilai signifikan 0,000, dapat ditarik kesimpulan hipotesis keempat (H4) diterima. Temuan ini sesuai dengan kondisi operasional di MIEYABE Noodle & Dimsum, di mana setiap bagian pekerjaan memiliki hubungan timbal balik serta saling menopang satu sama lain. Dalam konteks ini, kompetensi merepresentasikan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan, employee agility mencerminkan kesiapan mereka dalam menghadapi berbagai perubahan kondisi kerja, sementara lingkungan kerja berperan sebagai kondisi internal yang memungkinkan karyawan mengoptimalkan kemampuan yang dimilikinya tersebut. Ketiga faktor ini, apabila dikelola secara bersamaan dan seimbang, akan mendorong terciptanya kinerja karyawan yang lebih optimal. Secara teoritis, temuan ini didukung Resource-Based View (RBV) dalam (Rengkung, 2020) pandangan organisasi memiliki ketergantungan terhadap sumber daya yang dimilikinya dalam menghadapi persaingan.

KESIMPULAN

1. Kinerja karyawan UMKM MieYabe secara signifikan dipengaruhi faktor kompetensi.
2. Kinerja karyawan UMKM MieYabe secara signifikan dipengaruhi faktor *employee agility*.
3. Kinerja karyawan UMKM MieYabe secara signifikan dipengaruhi faktor lingkungan kerja.
4. Ketika ditinjau secara bersama-sama, variabel kompetensi, employee agility, lingkungan kerja dapat memberi penjelasan karakteristik kinerja karyawan UMKM MieYabe senilai 81,1%, kinerja secara signifikan dipengaruhi oleh ketiga variabel.

DAFTAR PUSTAKA

- Amrullah, A. A. (2024). Vol. 13. No. 01 ISSN: 2302-7061. *Riset Manajemen*, 13(01), 1324–1333. https://repository.unisma.ac.id/bitstream/handle/123456789/10668/S1_FEB_21901081333_ANGKOSO_AHMAD_AMRULLAH.pdf?sequence=1
- Edison, E. E. (2021). *Peran Employee Agility dalam Menghadapi Tantangan Bisnis dalam Industri Food and Beverage*. 2017–2021.
- Hasibuan, N., Ainun, Sihombing, R., & Tanjung, A. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Tirta Nauli Sibolga. *Jesya*, 6(2), 1372–1381. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i2.1325>
- Henny Novriani Gultom, N. H. A. S. Y. A. Z. (2021). 36-*Lingkungan Kerja-58-1-10-20210411*. 1(2).
- Kasnowo. (2026). The Effect of Workload and Work Stress on Employee Performance in Logistics

- Companies in Mojokerto. *Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)*, 5(2), 328–335. <https://doi.org/10.55927/mudima.v3i2.2535>
- Krisnandi, H. (2021). *Lingkungan Kerja Fisik, Disiplin Kerja, Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai*. 17(1), 13–26.
- Lai, H., Pitafi, A. H., & Hasany, N. (2021). *Enhancing Employee Agility Through Information Technology Competency : An Empirical Study of China*. <https://doi.org/10.1177/21582440211006687>
- Laily, N., Yona, M., Jayanti, R. D., Persada, B. G., & Khumairoh, A. K. (2025). Building Superior Performance through Employee Agility and Engagement: The Mediating Role of Organizational Citizenship Behavior. *Asian Journal of Economics, Business and Accounting*, 25(12), 10–19. <https://doi.org/10.9734/ajeba/2025/v25i122073>
- Martini, I. A. O., Supriyadinata, A. A. N. E., Sutrisni, K. E., & Sarmawa, I. W. G. (2020). The dimensions of competency on worker performance mediated by work commitment. *Cogent Business and Management*, 7(1). <https://doi.org/10.1080/23311975.2020.1794677>
- Muflidah, A. F. (2024). *Pengaruh Teamwork, Employee Agility, Dan Burnout Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pabrik Gula Pagotan*. 1–8.
- Muhtarom, A., Syafik, M., Pratiwi, N., & Badriyah, N. (n.d.). *Kinerja Dimediasi Kepuasan Kerja Karyawan pada UMKM UD . Noer Berkah Abadi (Metode Partial Least Square (PLS) - Struktural Equation Modeling (SEM))*.
- Nurwin Kartika Juanita, & Frianto Agus. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Asuransi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, Vol.9(No.3), 876–885.
- Pertiwi, I. F. (2023). Pengaruh Business Agility, Kompetensi SDM Dan Religiusitas Terhadap Kinerja UMKM Dengan Legalitas Usaha Sebagai VariableModerating (Studi UMKM Di Jawa Tengah) Nur. *QURANOMIC: JURNAL EKONOMI DAN BISNIS ISLAM* <https://Jurnalannur.Ac.Id/Index.Php/Quranomic> E-ISSN (Online): 2985-8763 Pengaruh, 2(2).
- Putra, R. S. (2024). *PENGARUH DISIPLIN KERJA , LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Survei Pada UMKM Bandeng Presto Karang di Kabupaten Karanganyar)*. 2(2), 31–40.
- Putri, A. R. R. A. A. S. D. F. A. (2026). Jurnal Spektrum Ekonomi PERAN STRATEGIS UMKM DALAM MENINGKATKAN. *Spektrum Ekonomi*, 9(1), 105–116.
- Qomari, N. (2025). *Peran Kepuasan Kerja Dalam Memediasi Kompetensi Digital dan Budaya Inovasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada UMKM di Kabupaten Sidoarjo*. 10(1).
- Rengkung, L. R. (2020). Keuntungan Kompetitif Organisasi Dalam Perpektif Resources Based View (Rbv). *Agri-Sosioekonomi*, 11(2A), 1. <https://doi.org/10.35791/agrsosek.11.2a.2015.9447>
- Setyaningsih, D., Rahmawati, N. E., Pangestu, J. S., Mustika, D., & Ahsani, R. F. (2026). *Pengaruh Digital Leadership , Employee Agility , Mediasi Psychological Empowerment Terhadap Kepuasan Karyawan di Era Transformasi Digital Pada UMKM Adhinata Konveksi*. 10, 17721–17733.
- Statistik, B. P., & Agam, K. (2025). *Volume 16, 2025*. 16.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun. (2008). *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2008*. (1).
- Wati, R., Suradinata, E., Maryani, D., Pudjianto, W. S., & Program, P. (2021). *THE IMPORTANCE OF COMPETENCE TOWARDS THE QUALITY OF*. 2(6), 1027–1037.