

PENGARUH KETERAMPILAN, PENGETAHUAN, KEMAMPUAN KERJA, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN UMKM SALON DI KOTA SEMARANG

Eka Kumalasari ¹, Sutrisno ², Ira Setiawati ³

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas PGRI Semarang,
 Jawa Tengah ^{1,2,3}

Corresponding email: ekakumala117@gmail.com

Author email : sutrisno@upgris.ac.id, irasetiawati@upgris.ac.id

ARTICLE INFO	ABSTRACT
<p>Article History</p> <p>Submission : 26/11/2025 Review : 22/01/2026 Revised : 26/01/2026 Accepted : 28/01/2026 Published : 28/01/2026</p>	<p>This study aims to analyze the influence of skills, knowledge, work ability, and compensation on employee performance at salon MSMEs in Semarang City. A quantitative approach with a survey method was applied involving 114 respondents. The research instrument was a Likert-scale questionnaire tested for validity and reliability. Data were analyzed using multiple linear regression to examine the effect of independent variables on the dependent variable. The results show that skills, knowledge, work ability, and compensation have a positive and significant influence on employee performance. This emphasizes that human resource development through skills and knowledge improvement, combined with fair compensation policies, plays a crucial role in enhancing employee performance in the MSME sector. This study is expected to provide practical contributions for business owners in formulating HR management strategies, as well as academic contributions to enrich the literature on employee performance in MSMEs in Indonesia.</p>
<p>Keywords</p> <p>keterampilan, pengetahuan, kemampuan kerja, kompensasi, kinerja karyawan, UMKM salon.</p>	<p>ABSTRAK</p> <p>Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh keterampilan, pengetahuan, kemampuan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan UMKM salon di Kota Semarang. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei terhadap 114 responden. Instrumen penelitian berupa kuesioner dengan skala Likert, diuji validitas dan reliabilitasnya. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linier berganda untuk menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keterampilan, pengetahuan, kemampuan kerja, dan kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menegaskan bahwa pengembangan sumber daya manusia melalui peningkatan</p>

keterampilan dan pengetahuan, serta penerapan sistem kompensasi yang adil, merupakan faktor penting dalam mendukung kinerja karyawan pada sektor UMKM. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi praktis bagi pemilik usaha dalam merumuskan strategi manajemen SDM, serta kontribusi akademis dalam memperkaya literatur tentang kinerja karyawan pada UMKM di Indonesia.

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Pertumbuhan ekonomi nasional ditopang oleh berbagai elemen, di mana Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) memiliki peran vital sebagai penyedia lapangan kerja dan katalisator perekonomian daerah. Keberlanjutan dan daya saing UMKM sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia (SDM) yang mereka miliki. Pengembangan kualitas SDM, termasuk peningkatan keterampilan (skill), pengetahuan (knowledge), dan kemampuan kerja (ability), menjadi investasi krusial yang secara langsung memengaruhi kinerja pegawai dan daya saing usaha (Abdul Laief et al., 2019). Konsep ini merupakan dasar penting dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).

Sektor jasa, khususnya salon kecantikan, mengalami pertumbuhan pesat dan kini dianggap sebagai kebutuhan dasar masyarakat untuk perawatan diri (Geby Denada, 2017). Di Kota Semarang, UMKM salon kecantikan beroperasi sebagai penyedia layanan perawatan holistik (Savitri & Saifudin, 2018). Agar tetap kompetitif dalam persaingan bisnis yang semakin ketat, salon-salon ini wajib memastikan bahwa karyawannya memiliki kompetensi teknis dan non-teknis yang optimal. Dalam konteks ini, Kinerja Karyawan memegang peranan sentral, karena merupakan output akhir dari proses kerja yang memengaruhi pencapaian tujuan perusahaan dan kemampuan karyawan dalam memenuhi persyaratan pekerjaan (Rita & Rizqy, 2022).

Selain faktor internal individu, faktor eksternal seperti Kompensasi (gaji, insentif, dan non-finansial) juga merupakan determinan penting. Kompensasi yang layak akan menarik dan mempertahankan pegawai berkualitas, serta memotivasi mereka untuk bekerja secara maksimal (Priansa, 2016).

Fenomena dan Research Gap

Meskipun faktor-faktor yang disebutkan di atas (Keterampilan, Pengetahuan, Kemampuan Kerja, dan Kompensasi) diyakini berpengaruh positif, terdapat indikasi bahwa kinerja karyawan UMKM salon di Kota Semarang masih belum optimal. Hal ini didukung oleh temuan pra-survei yang dilakukan pada 30 karyawan UMKM salon di Kota Semarang pada Juli 2023. Pra-survei menunjukkan rata-rata jawaban "Ya" terkait kinerja dan faktor pendukung hanya mencapai 47.7%, yang mana lebih sedikit dari jawaban "Tidak" (52.3%). Beberapa indikator yang menonjol menunjukkan potensi masalah,

seperti: (1) hanya 40% karyawan yang dapat menyelesaikan pekerjaan dengan rapi dan teliti, (2) hanya 33.3% karyawan yang mengetahui peraturan kerja, dan (3) hanya 23.3% karyawan yang menilai fasilitas di tempat kerja lengkap dan memadai (Lihat Tabel 1).

Tabel 1. Pra-Survei Hasil Kinerja dan Faktor Pendukung Karyawan UMKM Salon

No	Pertanyaan	Jumlah Karyawan	Ya (%)	Tidak (%)
1.	Apakah anda dapat menyelesaikan pekerjaan dengan rapi dan teliti ?	30	40%	60%
2.	Apakah pekerjaan yang anda kerjakan sesuai dengan request pelanggan ?	30	53.3%	46.7%
3.	Apakah anda mengerjakan pekerjaan dengan tepat waktu ?	30	46.7%	53.3%
4.	Apakah anda memiliki keterampilan yang dapat dipakai dalam pekerjaan ini ?	30	63.3%	36.7%
5.	Apakah anda mengetahui peraturan kerja yang ada di tempat kerja ?	30	33.3%	66.7%
6.	Apakah anda masuk dan pulang kerja sesuai peraturan di tempat kerja ?	30	63.3%	36.7%
7.	Apakah ada insentif diluar gaji yang ditawarkan di tempat kerja ?	30	46.7%	53.3%
8.	Apakah fasilitas di tempat kerja lengkap dan memadai?	30	23.3%	76.7%
9.	Apakah anda sebelumnya pernah bekerja di bidang ini sebelum di tempat kerja ini ?	30	60%	40%
10.	Apakah anda menguasai pekerjaan dan peraturan kerja di tempat kerja ini ?	30	46.7%	53.3%
	RATA-RATA	30	47.7%	52.3%

Selain empirical gap (fenomena di lapangan), research gap (kesenjangan teoretis) juga ditemukan pada penelitian terdahulu, sebagaimana dirangkum dalam Tabel 2.

Tabel 2. Research Gap Variabel Independen terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian Terdahulu	Variabel Independen	Variabel Dependen	Hasil
Suhartini, (2015)	Pengetahuan, Keterampilan, dan Kemampuan	Kinerja Karyawan	Pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Keterampilan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Kemampuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan
Liana, (2022)	Keterampilan	Kinerja Karyawan	Keterampilan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan UMKM
Lengkong et al, (2019)	Keterampilan	Kinerja Karyawan	Keterampilan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan
Fahrudin Nisa, (2016)	Pengetahuan	Kinerja Staff	Melihat dari hasil koefisien Regresi, Pengetahuan memiliki nilai Koefisien terendah. Hasil tersebut menunjukkan bahwa dalam penelitian ini Pengetahuan pegawai perlu ditingkatkan lagi terutama dalam hal pengetahuan tentang pekerjaan
Setyorini et al, (2021)	Pengetahuan	Kinerja Karyawan	Pengetahuan secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan
Pratama & Wardani (2018)	Kemampuan Kerja	Kinerja Karyawan	Kemampuan kerja secara individu tidak memberikan dampak dan tidak signifikan terhadap performa pegawai.
Ermawati & Barlian (2018)	Kompensasi	Kinerja Karyawan	Kompensasi finansial langsung tidak memberikan dampak signifikan terhadap performa pegawai secara individu.

Inkonsistensi hasil ini menunjukkan bahwa hubungan antara Keterampilan, Pengetahuan, Kemampuan Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan perlu diuji

kembali, khususnya dalam konteks UMKM salon di Kota Semarang yang bersifat spesifik di sektor jasa dan memiliki tantangan operasional unik.

Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang, fenomena, dan research gap yang ada, tujuan dari penelitian ini adalah untuk:

1. Menganalisis pengaruh Keterampilan terhadap Kinerja Karyawan UMKM Salon di Kota Semarang.
2. Menganalisis pengaruh Pengetahuan terhadap Kinerja Karyawan UMKM Salon di Kota Semarang.
3. Menganalisis pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan UMKM Salon di Kota Semarang
4. Menganalisis pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan UMKM Salon di Kota Semarang.

Kontribusi Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi praktis kepada pemilik UMKM Salon di Semarang dalam merumuskan strategi peningkatan SDM yang lebih efektif. Secara teoretis, penelitian ini diharapkan memperkaya literatur Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dengan memberikan bukti empiris mengenai faktor-faktor penentu kinerja dalam konteks UMKM sektor jasa, sekaligus menjembatani inkonsistensi hasil penelitian terdahulu (research gap).

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian kausalitas (sebab-akibat). Pendekatan kuantitatif berlandaskan paradigma positivistik, yang mana data yang digunakan bersifat nyata dan dapat diukur secara numerik. Tujuan utama dari desain kausalitas ini adalah untuk menguji dan menganalisis hipotesis mengenai pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Sugiyono, 2018).

Variabel yang diteliti dalam penelitian ini adalah:

- Variabel Independen (X): Keterampilan (X1), Pengetahuan (X2), Kemampuan Kerja (X3), dan Kompensasi (X4).
- Variabel Dependen (Y): Kinerja Karyawan.

Populasi penelitian adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek/subjek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti (Sugiyono, 2017). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pelaku usaha di sektor jasa kecantikan

(salon rambut dan salon kecantikan) yang telah memiliki legalitas usaha di Kota Semarang. Data populasi diperoleh dari Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Semarang berdasarkan pencatatan Izin Usaha Aktif tahun 2025.

Berdasarkan data DPMPTSP, jumlah total populasi adalah 160 unit usaha, yang terbagi ke dalam dua kategori:

- Usaha Salon Rambut: 47 unit
- Usaha Salon Kecantikan: 113 unit

Penentuan ukuran sampel (n) menggunakan Rumus Slovin karena jumlah populasi telah diketahui secara pasti. Tingkat kesalahan (error tolerance, e) ditetapkan sebesar 5% (0,05).

$$n = N / 1 + N (e)^2$$

$$n = 160 / 1 + 160(0,05)^2$$

$$= 160 / 1 + 0,4$$

$$= 160 / 1,4 = 114,29$$

Hasil perhitungan menunjukkan bahwa jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 114 responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah Stratified Random Sampling (Sugiyono, 2017). Teknik ini dipilih karena populasi bersifat heterogen, terbagi ke dalam dua strata (jenis usaha) yang berbeda. Jumlah sampel pada setiap strata ditentukan secara proporsional dengan rumus

$$n_i = N_i / N \times n$$

Salon Rambut

$$n_i = 47 / 160 \times 114 = 33,53 \text{ (34 relspondeln)}$$

Salon Kelcantikan

$$n_i = 113 / 160 \times 114 = 80,46 \text{ (80 relspondeln)}$$

Teknik Pengumpulan Data. Data primer dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner daring (online questionnaire) menggunakan Google Form. Teknik ini dipilih karena dianggap efektif dan efisien untuk menjangkau responden yang tersebar, serta mempercepat proses pengumpulan dan pengolahan data digital (Pramesti dan Hidayat, 2020).

Penelitian ini menggunakan Skala Likert untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi responden terhadap variabel penelitian (Sugiyono, 2019:146). Variabel diukur melalui item

pertanyaan atau pernyataan dengan respons bervariasi dari sangat positif hingga sangat negatif.

Uji Instrumen

Sebelum analisis data, kuesioner akan diuji menggunakan Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) untuk memastikan kualitas data:

- Uji Validitas: Dilakukan dengan mengkorelasikan skor setiap item dengan skor total variabel. Item dinyatakan Valid jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (pada $\alpha = 0,05$).
- Uji Reliabilitas: Dilakukan untuk mengukur konsistensi instrumen. Kuesioner dinyatakan Reliabel jika nilai Cronbach's Alpha $> 0,60$ (Solimun dalam Viandhy & Ratnasari, 2014).

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data meliputi uji asumsi klasik, analisis regresi berganda, dan uji hipotesis.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik diperlukan untuk memastikan model regresi yang digunakan memenuhi persyaratan statistik agar estimasinya tidak bias (BLUE: Best Linear Unbiased Estimator).

1. Uji Normalitas

Bertujuan menguji apakah data variabel penelitian (nilai residual) memiliki distribusi normal. Metode yang digunakan adalah Uji Kolmogorov-Smirnov (Gunawan, 2014).

* Kriteria: Jika nilai signifikansi (probabilitas) $> 0,05$, maka data berdistribusi Normal.

2. Uji Multikolinearitas

Bertujuan menguji apakah terdapat korelasi antarvariabel independen dalam model regresi. Multikolinearitas dapat dideteksi melalui nilai Variance Inflation Factor (VIF) dan Tolerance (Ghozali dalam Setiawati, 2021).

* Kriteria: Jika nilai VIF < 10 dan nilai Tolerance $> 0,10$, maka Tidak Terjadi Multikolinearitas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Bertujuan menguji apakah terjadi ketidaksamaan varians residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain. Pengujian dilakukan dengan Uji Glejser (Ghozali dalam Setiawati, 2021).

*Kriteria: Jika nilai signifikansi $> 0,05$, maka Tidak Terjadi Heteroskedastisitas (varians residual seragam/Homoskedastisitas).

> Catatan: Uji Autokorelasi tidak diterapkan karena data yang digunakan adalah cross-sectional (bukan data rangkaian waktu/time series).

Uji Analisis Regresi Berganda

Analisis Regresi Linier Berganda digunakan untuk menguji kekuatan dan arah hubungan antara empat variabel independen (X_1, X_2, X_3, X_4) secara simultan maupun parsial terhadap variabel dependen (Y) (Setiawati, 2021).

Model persamaan regresi yang digunakan adalah:

$$Y = \alpha + bX_1 + bX_2 + bX_3 + bX_4 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

α = Konstanta

X_1 = Keterampilan

X_2 = Pengetahuan

X_3 = Kemampuan Kerja

X_4 = Kompensasi

b_1, b_2, b_3, b_4 = Koefisien regresi

e = Error (variabel lain yang tidak diteliti)

Uji Hipotesis

1. Uji t (Uji Parsial)

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh masing-masing variabel independen (X) secara individual (parsial) terhadap variabel dependen (Y) (Sanusi dalam Setiawati, 2021). Kriteria: Hipotesis diterima jika $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ dan/atau nilai signifikansi $< 0,05$. (Asumsi menggunakan uji dua arah).

2. Uji F (Uji Simultan)

Uji F digunakan untuk menguji apakah secara keseluruhan (simultan) seluruh variabel independen yang dimasukkan dalam model memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Uji ini dilihat dari tabel ANOVA (Ghozali, 2009). Kriteria: Model dianggap baik (hipotesis diterima secara simultan) jika nilai signifikansi $< 0,05$.

3. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan variabel independen secara bersama-sama dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Nilai yang dilihat adalah Adjusted R Square (Sujarweni, 2013). Nilai yang dihasilkan (dalam persentase) menunjukkan seberapa besar kontribusi variabel independen (X1, X2, X3, X4) terhadap variabel dependen (Y).

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Uji Instrumen

Uji Validitas

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa 66 butir pertanyaan kuesioner pada seluruh variabel (X1, X2, X3, X4, dan Y) dinyatakan Valid. Seluruh item memiliki nilai r hitung > r tabel (dimana nilai r tabel untuk N=114 dan alpha=0,05 adalah 0,183) dan nilai signifikansi setiap item < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen kuesioner layak digunakan sebagai alat ukur data.

Uji Reliabilitas

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	N	Cronbach's Alpha	Taraf	Keterangan
Keterampilan (X1)	15	0,987	0,600	Reliable
Pengetahuan (X2)	14	0,987	0,600	Reliable
Kemampuan Kerja (X3)	10	0,983	0,600	Reliable
Kompensasi (X4)	12	0,990	0,600	Reliable
Kinerja Karyawan (Y)	15	0,991	0,600	Reliable

Sumber : Data Primer yang diolah, (2025)

Berdasarkan Tabel 3, seluruh variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha yang jauh di atas 0,60. Ini membuktikan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini memiliki konsistensi internal yang sangat tinggi dan Reliabel.

Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif memberikan gambaran ringkas mengenai data responden pada masing-masing variabel.

Tabel 4. Hasil Uji Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1_total	114	29	75	53,88	11,087
X2_total	114	22	70	49,62	12,054
X3_total	114	11	50	36,05	8,187
X4_total	114	17	60	42,11	11,376
Y1_total	114	16	75	53,38	12,707
Valid N (listwise)	114				

Sumber : Data Primer yang diolah, (2025)

Tabel menunjukkan nilai rata-rata (Mean) tertinggi terdapat pada variabel Keterampilan (X1) sebesar 53,88, sedangkan nilai rata-rata terendah pada variabel Kemampuan Kerja (X3) sebesar 36,05. Rata-rata Kinerja Karyawan (Y) sebesar 53,38.

2. Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk memastikan model regresi linier berganda memenuhi persyaratan

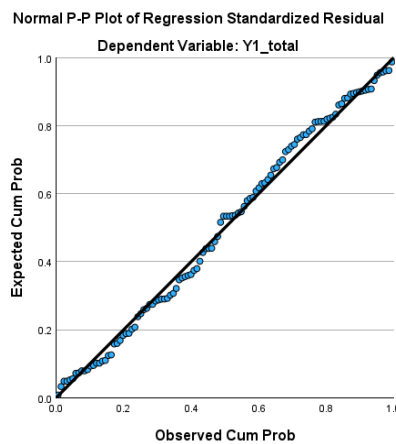
Uji Normalitas

Tabel 5 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		114
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	5,90953733
Most Extreme Differences	Absolute	0,054
	Positive	0,047
	Negative	-0,054

Test Statistic			0,054
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			.200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.		0,585
	99% Confidence Interval	Lower Bound	0,572
		Upper Bound	0,597
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			
c. Lilliefors Significance Correction.			
d. This is a lower bound of the true significance.			
e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 1314643744.			

Sumber : Data Primer yang telah diolah, (2025)



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas dengan Metode P-Plot

Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200. Karena nilai signifikansi $0,200 > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa data residual berdistribusi Normal. Kesimpulan ini didukung oleh analisis grafik P-P Plot, di mana titik-titik residual cenderung menyebar mengikuti garis diagonal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 6 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1,323	2,858		0,463	0,644		
	X1_total	0,231	0,117	0,201	1,966	0,052	0,190	5,277
	X2_total	0,291	0,116	0,276	2,506	0,014	0,163	6,125
	X3_total	0,285	0,113	0,184	2,526	0,013	0,375	2,665
	X4_total	0,354	0,100	0,317	3,548	0,001	0,249	4,020
a. Dependent Variable: Y1_total								

Sumber : Data Primer yang telah diolah, (2025)

Tabel 6 menunjukkan bahwa seluruh variabel independen memiliki nilai Tolerance di atas 0,10 dan nilai VIF di bawah 10. Oleh karena itu, model regresi bebas dari gejala multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

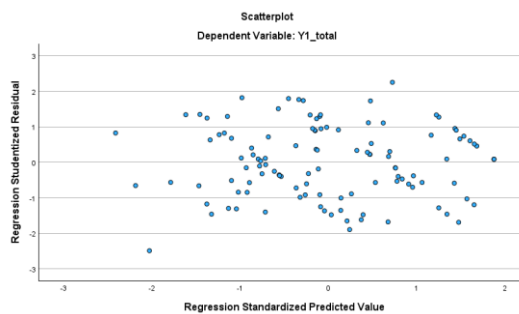
Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk memastikan varians residual konstan (Homoskedastisitas).

Tabel 7 Hasil Uji Heteroskedastisitas metode uji glejser

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,540	1,524		4,292	0,000
	X1_total	0,047	0,063	0,165	0,759	0,450
	X2_total	-0,051	0,062	-0,194	-0,830	0,408
	X3_total	-0,076	0,060	-0,195	-1,263	0,209
	X4_total	0,027	0,053	0,097	0,512	0,610

a. Dependent Variable: abs

Sumber : Data primer yang diolah, (2025)



Gambar 2 Hasil Uji Heterokedastisitas metode Scatterplot

Berdasarkan Uji Glejser (Tabel), seluruh variabel memiliki nilai Sig. di atas 0,05. Hal ini didukung oleh hasil scatterplot di mana titik-titik menyebar secara acak di atas dan di bawah angka nol . Kedua hasil ini menyimpulkan bahwa model regresi bebas dari gejala heteroskedastisitas (Homoskedastisitas terpenuhi).

3. Hasil Analisis Regresi dan Uji Hipotesis

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 8 Hasil Analisis Regresi Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,323	2,858		0,463	0,644
	X1_total	0,231	0,117	0,201	1,966	0,052
	X2_total	0,291	0,116	0,276	2,506	0,014
	X3_total	0,285	0,113	0,184	2,526	0,013
	X4_total	0,354	0,100	0,317	3,548	0,001

a. Dependent Variable: Y1_total

Berdasarkan Tabel 8, persamaan regresi linier berganda yang diperoleh adalah:

$$Y = \alpha + bX_1 + bX_2 + bX_3 + bX_4 + e$$

$$= 1,323 + 0,231 + 0,291 + 0,285 + 0,354 + e$$

Dimana :

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

X1 = Keterampilan

X2 = Pengetahuan

X3 = Kemampuan Kerja

X4 = Kompensasi

B_{1,2,3,4} = Koefisien regresi dalam variabel

e = error

Interpretasi:

- Konstanta (1,323): Jika X₁, X₂, X₃, dan X₄ diasumsikan nol (konstan), maka Kinerja Karyawan (Y) adalah 1,323 satuan.

- Koefisien Positif: Seluruh variabel independen (X1 hingga X4) memiliki koefisien positif, menunjukkan hubungan yang searah (positif) dengan Kinerja Karyawan (Y).
- Koefisien Dominan: Kompensasi (X4) memiliki koefisien regresi tertinggi (0,354), mengindikasikan bahwa Kompensasi memberikan pengaruh paling besar terhadap Kinerja Karyawan.

Uji t

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel secara individual terhadap Kinerja Karyawan (Y). Kriteria hipotesis diterima adalah Sig. < 0,05.

Tabel 9 Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,323	2,858		0,463	0,644
	X1_total	0,231	0,117	0,201	1,966	0,052
	X2_total	0,291	0,116	0,276	2,506	0,014
	X3_total	0,285	0,113	0,184	2,526	0,013
	X4_total	0,354	0,100	0,317	3,548	0,001
a. Dependent Variable: Y1_total						

Sumber: Data Primer yang diolah, (2025)

Hasil pengujian menunjukkan bahwa sebagian besar hipotesis parsial diterima, kecuali untuk variabel Keterampilan.

Variabel yang Berpengaruh Signifikan

Tiga dari empat variabel independen terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, karena nilai signifikansi (Sig.) yang diperoleh lebih kecil dari 0,05 ($\{Sig.\} < 0,05$):

* Pengetahuan (X2): Dengan nilai $\{Sig.\} = 0,014$, variabel Pengetahuan terbukti memiliki pengaruh signifikan. Artinya, peningkatan pengetahuan yang dimiliki karyawan akan meningkatkan kinerja mereka.

* Kemampuan Kerja (X3): Dengan nilai {Sig.} = 0,013, variabel ini juga menunjukkan pengaruh signifikan. Semakin baik kemampuan kerja karyawan, semakin tinggi kinerja yang dihasilkan.

* Kompensasi (X4): Dengan nilai {Sig.} = 0,001 dan nilai thitung tertinggi (3,548), Kompensasi memiliki pengaruh yang paling signifikan dan dominan terhadap Kinerja Karyawan. Kompensasi yang baik berfungsi sebagai pendorong motivasi yang kuat.

Variabel yang Tidak Berpengaruh Signifikan

Variabel Keterampilan (X1) memiliki nilai Sig. = {0,052}.

Secara statistik, karena nilai signifikansi {0,052} lebih besar dari 0,05, maka Keterampilan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hipotesis nol (Ho) diterima.

Implikasi Praktis Keterampilan

Meskipun secara statistik tidak signifikan, nilai signifikansi (0,052) yang sangat mendekati ambang batas 0,05 menunjukkan adanya kecenderungan hubungan positif. Hal ini mengindikasikan bahwa secara praktis, keterampilan tetap memegang peranan, namun pengaruhnya belum cukup kuat untuk dinyatakan signifikan secara mandiri. Ketidaksignifikanan ini bisa disebabkan karena pengaruh Keterampilan:

- Lebih bersifat tidak langsung.
- Pengaruhnya terikat atau harus didukung oleh variabel lain (seperti kompensasi yang memadai) dalam sistem kerja untuk menghasilkan dampak nyata pada kinerja.

Uji F

Tabell 10 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regresssion	14298,523	4	3574,631	98,735	<,001 ^b
	Residual	3946,257	109	36,204		
	Total	18244,781	113			
a. Dependent Variable: Y1_total						
b. Predictors: (Constant), X4_total, X3_total, X1_total, X2_total						

Sumber: Data primer yang diolah, (2025)

Nilai signifikansi Uji F sebesar 0,001. Karena nilai Sig. 0,001 < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa secara simultan (bersama-sama), variabel Keterampilan, Pengetahuan, Kemampuan Kerja, dan Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 11 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.885 ^a	0,784	0,776	6,017
a. Predictors: (Constant), X4_total, X3_total, X1_total, X2_total				
b. Dependent Variable: Y1_total				

Sumber: Data primer yang diolah, (2025)

Nilai Adjusted R Square sebesar 0,776 menunjukkan bahwa 77,6% variasi pada Kinerja Karyawan (Y) dapat dijelaskan oleh variabel Keterampilan (X1), Pengetahuan (X2), Kemampuan Kerja (X3), dan Kompensasi (X4). Sisanya, 22,4%, dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian.

PEMBAHASAN

Pengaruh Keterampilan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil uji t menunjukkan variabel Keterampilan (X1) memiliki nilai signifikansi {0,052}. Nilai ini sedikit lebih besar dari batas kritis 0,05. Secara statistik, Keterampilan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian, Hipotesis 1 (H1) ditolak.

Temuan ini mengindikasikan bahwa meskipun keterampilan adalah faktor penting, pada konteks sampel salon UMKM di Semarang, perbedaan tingkat keterampilan antar responden relatif kecil (homogen) atau pengaruhnya tidak cukup kuat untuk menghasilkan

perbedaan kinerja yang signifikan secara statistik. Hal ini mungkin disebabkan oleh adanya SOP yang ketat atau kompensasi yang lebih dominan memotivasi kinerja.

Pengaruh Pengetahuan (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Variabel Pengetahuan (X2) memiliki nilai signifikansi $\{0,014\}$ ($< 0,05$), sehingga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hipotesis 2 (H2) diterima.

Hasil ini sejalan dengan teori manajemen SDM bahwa pengetahuan yang baik (tentang produk, teknik pelayanan, dan tren kecantikan) memungkinkan karyawan mengambil keputusan yang tepat dan menyelesaikan pekerjaan dengan kualitas tinggi, sehingga secara langsung meningkatkan kinerja mereka.

Pengaruh Kemampuan Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Variabel Kemampuan Kerja (X3) menunjukkan nilai signifikansi $\mathbf{0,013}$ ($< 0,05$), yang berarti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hipotesis 3 (H3) diterima.

Kemampuan kerja, yang mencakup kesanggupan, efisiensi, dan keterampilan interpersonal dalam lingkungan jasa, terbukti menjadi faktor krusial. Karyawan yang memiliki kemampuan kerja tinggi lebih mampu memenuhi ekspektasi pelanggan, mengelola waktu secara efektif, dan menyelesaikan pekerjaan secara teliti.

Pengaruh Kompensasi (X4) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Variabel Kompensasi (X4) memiliki nilai signifikansi paling kecil, yaitu $\mathbf{0,001}$ ($< 0,05$), dan koefisien tertinggi (0,354). Ini membuktikan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan sangat signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hipotesis 4 (H4) diterima.

Kompensasi (gaji, insentif, tunjangan) berperan sebagai reward ekstrinsik yang sangat kuat. Kompensasi yang adil dan memadai meningkatkan motivasi, komitmen, dan loyalitas karyawan, mendorong mereka untuk memberikan performa terbaik dan mempertahankan kualitas kerja di salon.

KESIMPULAN

Pengaruh Parsial Variabel:

1. Keterampilan (X1) memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Sig.=0,052 $> 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan keterampilan saja belum cukup kuat memberikan dampak signifikan pada kinerja, meskipun terdapat kecenderungan hubungan positif.
2. Pengetahuan (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Sig.=0,014 $< 0,05$). Semakin luas pengetahuan karyawan terkait pekerjaan, semakin baik kinerja yang dihasilkan.

3. Kemampuan Kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Sig.=0,013 < 0,05). Kemampuan kerja yang baik menjadi kunci efektivitas, efisiensi, dan kualitas penyelesaian tugas.
4. Kompensasi (X4) berpengaruh positif dan sangat signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Sig.=0,001 < 0,05). Kompensasi yang adil dan layak adalah faktor pendorong motivasi dan komitmen tertinggi.

Pengaruh Simultan:

Secara simultan, variabel Keterampilan, Pengetahuan, Kemampuan Kerja, dan Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dibuktikan dengan nilai Fhitung = 98,735 dan Sig. < 0,001.

Koefisien Determinasi:

Nilai Koefisien Determinasi (R^2) sebesar 0,784 menunjukkan bahwa 78,4% variasi Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh model penelitian, sementara sisanya sebesar 21,6% dipengaruhi oleh variabel di luar model yang diteliti.

DAFTAR PUSTAKA

- Ghozali, I. (2009). Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Priansa, D. J. (2016). Perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia. Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). Metode penelitian kuantitatif. Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Alfabeta.
- Suhartini, Y. (2015). Pengaruh pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan karyawan terhadap kinerja karyawan. Akmenika: Jurnal Akuntansi dan Manajemen, 12(2).
- Setyorini, W., Khotimah, S., & Rafi'i, M. (2021). Pengaruh Pengetahuan Terhadap Kinerja Karyawan CV. Master Cetak Pangkalan Bun. Magenta, 9(2), 45–52.