

PENGARUH KOMPETENSI, KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA MUA DI KOTA SEMARANG

Leni Nur Kusumawati¹, Ika Listiyawati²

^{1,2}Universitas Aki, Semarang, Indonesia

Email: publishskripsileni@gmail.com

Article History

Received: 02-08-2025

Revision: 19-08-2025

Accepted: 20-08-2025

Published: 31-08-2025

Abstract. *This study aims to analyze “The Influence of Competence, Compensation, and Work Motivation on the Performance of Make-Up Artists (MUA) in Semarang City.” Data collection was conducted using questionnaires. The sampling technique employed was purposive sampling, with a total sample of 120 respondents consisting of active Make-Up Artists (MUAs) residing in Semarang City. This research uses a quantitative method. Data were collected through questionnaires measured on a Likert scale from 1 to 5, where 1 represents the lowest score and 5 the highest. The analytical tools used include validity test, reliability test, classical assumption test, multiple linear regression, t-test (one-tailed), F-test (simultaneous), and coefficient of determination test. The data were processed using SPSS version 26. The results show that the competence variable has a positive and significant effect on MUA performance, thus H1 is accepted. The compensation variable also has a positive and significant effect on MUA performance, confirming H2. Furthermore, work motivation has a positive and significant effect on MUA performance, proving H3. Simultaneously, the variables competence, compensation, and work motivation collectively have a significant influence on the performance of Make-Up Artists (MUA) in Semarang City.*

Keywords: *Competence, Compensation, Work Motivation, Employee Performance.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis “Pengaruh Kompetensi, Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja MUA Di Kota Semarang”. Metode pengumpulan data menggunakan kusioner. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode *purposive sampling*. Sampel sebanyak 120 responden merupakan seluruh Make-Up Artist (MUA) yang aktif berpraktik dan berdomisili di Kota Semarang. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Cara pengumpulan data ini menggunakan pembagian kuesioner dengan pengukuran skala likert 1-5, dengan skor terendah yaitu 1 dan tertinggi yaitu 5. Alat analisis yang digunakan adalah Uji validitas, Uji reabilitas, Uji asumsi klasik, Regresi linear berganda, Uji t (satu sisi), uji f (simultan), dan Uji determinasi. Data yang diperoleh dalam penelitian ini diolah menggunakan SPSS versi 26. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja MUA, H1 terbukti. Variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja MUA, H2 terbukti. Variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja MUA, H3 terbukti. Serta variabel kompetensi, kompensasi, dan motivasi kerja memiliki pengaruh secara Bersama-sama/simultan terhadap kinerja Make-Up Artist (MUA) di Kota Semarang.

Keywords: Kompetensi, Kompensasi, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

How to Cite: Kusumawati, L.N. & Listiyawati, I. (2025). *Pengaruh Kompetensi, Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja MUA di Kota Semarang. Indo-Fintech Intellectuals: Journal of Economics and Business*, 5 (3), 6601-6615. [10.54373/ifijeb.v5i3.3980](https://doi.org/10.54373/ifijeb.v5i3.3980)

PENDAHULUAN

Industri kecantikan di Indonesia terus mengalami perkembangan yang pesat, seiring dengan meningkatnya kesadaran masyarakat terhadap pentingnya penampilan dan gaya hidup. Kota Semarang, sebagai salah satu kota besar di Pulau Jawa, turut mencerminkan tren tersebut melalui pertumbuhan signifikan permintaan akan jasa kecantikan, termasuk layanan rias wajah profesional atau *Make Up Artist* (MUA) (Kementerian Perindustrian, 2023). Peran MUA tidak

hanya terbatas pada kegiatan estetika semata, namun juga mendukung beragam acara seperti pernikahan, pemotretan, peragaan busana, hingga promosi produk (Sari & Fitriani, 2022). Dalam konteks ini, kinerja MUA menjadi aspek penting yang menentukan kualitas pelayanan dan kepuasan pelanggan.

Kinerja seorang MUA sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor internal dan eksternal, di antaranya adalah kompetensi, kompensasi, dan motivasi kerja. Kompetensi mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dibutuhkan untuk menjalankan tugas secara profesional, seperti teknik merias, pemahaman terhadap karakteristik kulit, serta kemampuan komunikasi interpersonal (Spencer & Spencer, 2008). Kinerja yang tinggi tidak dapat dicapai tanpa kompetensi yang memadai, terutama dalam profesi yang mengandalkan sentuhan artistik dan kepercayaan klien.

Di samping itu, kompensasi berperan sebagai bentuk penghargaan atas kontribusi yang diberikan tenaga kerja. Kompensasi yang layak, baik bersifat finansial maupun non-finansial, dapat meningkatkan kepuasan kerja dan loyalitas, yang pada akhirnya berdampak pada kinerja individu (Mondy & Martocchio, 2019). Dalam industri berbasis jasa seperti MUA, di mana sistem kerja cenderung bersifat fleksibel dan berbasis proyek, pengelolaan kompensasi menjadi semakin penting. Sementara itu, motivasi kerja menjadi faktor pendorong yang mendorong individu untuk tetap produktif dan berkomitmen terhadap pekerjaan. Robbins dan Judge (2020) menyatakan bahwa motivasi merupakan proses internal yang mengarahkan individu untuk mencapai tujuan tertentu, termasuk dalam memberikan layanan yang prima kepada klien.

Meskipun berbagai penelitian sebelumnya telah mengungkapkan bahwa kompetensi, kompensasi, dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja tenaga kerja di berbagai sektor, temuan tersebut belum banyak dijelaskan secara spesifik dalam konteks profesi MUA, khususnya di Kota Semarang. Padahal, profesi ini menuntut keahlian teknis yang tinggi, fleksibilitas kerja, kreativitas, serta motivasi intrinsik untuk menjaga kualitas layanan. Kesenjangan tersebut menunjukkan perlunya kajian yang lebih mendalam dalam konteks profesi MUA, agar diperoleh pemahaman yang lebih kontekstual dan aplikatif dalam pengembangan sumber daya manusia di industri kecantikan.

Penelitian sebelumnya menunjukkan hasil yang beragam terkait pengaruh masing-masing variabel terhadap kinerja. Misalnya, Wibowo dan Rini (2022) menemukan bahwa kompetensi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja di sektor industri kreatif. Namun, Rahmat Hidayat (2021) menemukan hasil berbeda, di mana kompetensi tidak berpengaruh signifikan karena dominannya pengaruh motivasi terhadap kinerja. Perbedaan hasil ini juga ditemukan dalam studi mengenai kompensasi dan motivasi. Beberapa studi menunjukkan

hubungan positif yang kuat terhadap kinerja, sementara studi lain menunjukkan hasil sebaliknya karena variabel mediasi seperti kepuasan kerja atau sistem penilaian yang tidak adil (Silalahi & Wibowo, 2021; Hidayat, 2021; Nur Hidayah & Hikmah, 2023).

Berdasarkan paparan tersebut, penelitian ini dilakukan untuk mengisi *research gap* dengan menganalisis pengaruh kompetensi kerja, kompensasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja Make Up Artist (MUA) di Kota Semarang. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi empiris bagi pengembangan strategi manajemen sumber daya manusia di industri jasa kecantikan, terutama dalam meningkatkan kinerja MUA melalui pendekatan yang berbasis pada penguatan kompetensi, pemberian kompensasi yang layak, serta peningkatan motivasi kerja. Dengan demikian, pelaku usaha di bidang kecantikan dapat meningkatkan kualitas layanan, kepuasan klien, serta daya saing dalam menghadapi dinamika industri yang semakin kompetitif.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei untuk mengkaji pengaruh kompetensi, kompensasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja Make-Up Artist (MUA) di Kota Semarang. Strategi pengumpulan data dilakukan melalui dua teknik utama, yaitu penyebaran kuesioner sebagai sumber data primer dan kajian literatur sebagai pelengkap data sekunder. Kuesioner disusun dalam bentuk pertanyaan tertutup menggunakan skala Likert lima poin, dengan rentang penilaian dari “sangat tidak setuju” (1) hingga “sangat setuju” (5). Instrumen ini dirancang untuk mengukur persepsi responden terhadap variabel kompetensi, kompensasi, motivasi kerja, dan kinerja mereka sebagai MUA. Penggunaan skala Likert dipilih karena kemampuannya dalam mengukur intensitas sikap atau tanggapan individu terhadap pernyataan yang diberikan secara kuantitatif.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Make-Up Artist yang aktif berpraktik di Kota Semarang, baik yang bekerja secara mandiri (freelancer), bergabung dalam studio/salon, maupun yang memiliki tempat usaha sendiri. Karakteristik populasi ditentukan berdasarkan kriteria tertentu, seperti pengalaman kerja minimal satu tahun, telah melayani setidaknya lima klien per bulan dalam tiga bulan terakhir, serta kesediaan mengisi kuesioner secara lengkap. Karena tidak tersedia daftar populasi yang lengkap dan terorganisir secara formal, teknik purposive sampling digunakan untuk pemilihan sampel. Penentuan jumlah sampel mengacu pada pedoman Hair et al. (2010), yang menyarankan ukuran sampel minimal 5–10 kali jumlah indikator dalam konstruk. Dengan empat variabel utama yang masing-masing diasumsikan memiliki lima indikator, maka jumlah indikator keseluruhan adalah 20. Berdasarkan

perhitungan ini, jumlah minimum sampel adalah 100 responden. Namun, untuk meningkatkan validitas statistik dan mengantisipasi data yang tidak lengkap, target responden ditingkatkan menjadi 120 MUA.

Data yang telah terkumpul dianalisis menggunakan pendekatan statistik deskriptif dan inferensial. Statistik deskriptif digunakan untuk menyajikan gambaran umum karakteristik responden dan nilai rata-rata masing-masing variabel. Sementara itu, analisis inferensial dilakukan untuk menguji pengaruh variabel independen (kompetensi, kompensasi, dan motivasi kerja) terhadap variabel dependen (kinerja MUA) dengan menggunakan regresi linear berganda. Sebelum melakukan analisis regresi, dilakukan serangkaian uji asumsi klasik untuk memastikan validitas model. Uji normalitas digunakan untuk menguji distribusi residual, uji multikolinearitas untuk mendeteksi adanya korelasi antar variabel independen, uji heteroskedastisitas untuk menguji kesamaan varians residual, dan uji autokorelasi untuk melihat adanya hubungan antara residual yang berdekatan. Pengujian dilakukan menggunakan software statistik dengan interpretasi berdasarkan nilai signifikansi dan kriteria statistik yang telah ditetapkan (Ghozali, 2021).

Uji validitas dilakukan dengan analisis korelasi Pearson antara skor item dan skor total konstruk, dan dinyatakan valid jika nilai signifikansi $< 0,05$ serta $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$. Uji reliabilitas dilakukan dengan Cronbach's Alpha, di mana nilai $\alpha > 0,70$ menunjukkan instrumen yang andal. Model regresi linear berganda dirumuskan sebagai:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e,$$

dengan Y sebagai kinerja MUA, X_1 sebagai kompetensi, X_2 sebagai kompensasi, X_3 sebagai motivasi kerja, α sebagai konstanta, β sebagai koefisien regresi, dan e sebagai error term.

Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t untuk mengetahui pengaruh parsial masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, serta uji F untuk mengetahui pengaruh simultan seluruh variabel independen terhadap kinerja. Hipotesis diterima jika nilai signifikansi $< 0,05$. Selain itu, analisis koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa besar proporsi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen. Nilai R^2 yang tinggi menunjukkan bahwa model memiliki kemampuan prediktif yang kuat terhadap kinerja MUA, yang dalam penelitian ini dijelaskan oleh kombinasi faktor kompetensi, kompensasi, dan motivasi kerja.

Melalui pendekatan metodologis yang sistematis dan terukur ini, diharapkan hasil penelitian mampu memberikan kontribusi empiris yang valid terhadap pengembangan sumber daya manusia dalam industri kecantikan, khususnya profesi Make-Up Artist di Kota Semarang.

HASIL DAN DISKUSI

Hasil Deskriptif Variabel Penelitian

Berdasarkan hasil pengolahan kuesioner yang dikumpulkan dari 120 Make-Up Artist (MUA) di Kota Semarang, diperoleh nilai indeks rata-rata untuk empat variabel utama penelitian—kompetensi, kompensasi, motivasi kerja, dan kinerja—berada dalam rentang 85–86%, yang termasuk dalam kategori sangat tinggi. Variabel kompetensi memperoleh indeks sebesar 86%, mencerminkan bahwa para MUA memiliki pengetahuan teknis, keterampilan merias, dan sikap profesional yang sangat baik. Mereka mampu menyesuaikan gaya rias sesuai kebutuhan klien dengan tingkat kepercayaan diri dan kreativitas yang tinggi.

Selanjutnya, variabel kompensasi juga mencatatkan nilai indeks sebesar 86%, menunjukkan bahwa para responden merasa mendapatkan imbalan yang layak atas kinerja mereka, baik dalam bentuk finansial maupun non-finansial seperti pelatihan, bonus, dan pengakuan. Motivasi kerja memperoleh indeks yang sama, yaitu 86%, yang menggambarkan adanya dorongan intrinsik yang kuat dari para-MUA untuk bekerja secara optimal, menunjukkan dedikasi tinggi, serta merasakan kepuasan dan keterikatan terhadap profesinya. Sementara itu, variabel kinerja menunjukkan nilai indeks sebesar 85%, yang mengindikasikan bahwa para-MUA telah menunjukkan performa kerja yang sangat baik, baik dari aspek ketepatan waktu, kualitas hasil riasan, maupun kemampuan beradaptasi terhadap tren dan permintaan klien.

Secara keseluruhan, temuan ini mengindikasikan bahwa kompetensi, kompensasi, dan motivasi kerja yang tinggi saling mendukung dalam membentuk kinerja profesional yang unggul di kalangan MUA di Kota Semarang. Hasil ini memberikan landasan yang kuat bagi perumusan strategi pengembangan sumber daya manusia dalam industri tata rias, terutama dalam meningkatkan kualitas dan daya saing para tenaga kerja di sektor ini

Uji Validitas

Tabel 1. Pengujian Variabel Penelitian Hasil Dari Uji Validitas

No	Indikator	r-hitung	r-tabel	keterangan
Kompetensi				
1.	X _{1.1}	0,729	0,1793	Valid
2.	X _{1.2}	0,599	0,1793	Valid
3.	X _{1.3}	0,812	0,1793	Valid
4.	X _{1.4}	0,666	0,1793	Valid
5.	X _{1.5}	0,505	0,1793	Valid
Kompensasi				

1.	X _{2.1}	0,348	0,1793	Valid
2.	X _{2.2}	0,727	0,1793	Valid
3.	X _{2.3}	0,805	0,1793	Valid
4.	X _{2.4}	0,791	0,1793	Valid
5.	X _{2.5}	0,779	0,1793	Valid
Motivasi Kerja				
1.	X _{3.1}	0,842	0,1793	Valid
2.	X _{3.2}	0,716	0,1793	Valid
3.	X _{3.3}	0,874	0,1793	Valid
4.	X _{3.4}	0,764	0,1793	Valid
5.	X _{3.5}	0,774	0,1793	Valid
Kinerja Karyawan				
1.	Y _{1.1}	0,833	0,1793	Valid
2.	Y _{1.2}	0,878	0,1793	Valid
3.	Y _{1.3}	0,807	0,1793	Valid
4.	Y _{1.4}	0,886	0,1793	Valid
5.	Y _{1.5}	0,747	0,1793	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2025

Tabel 1 menunjukkan bahwa dari setiap indikator terhadap total skor setiap variabel memiliki hasil yang valid yakni nilai r-hitung > r-tabel. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa semua indikator pernyataan kuesioner dinyatakan valid, maka dapat dilanjutkan pengujian selanjutnya.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Pengujian Variabel Penelitian Hasil dari Uji Reliabilitas

No	Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Nilai Standarisasi	Keterangan
1.	Kompetensi	0,765	0,7	Reliabel
2.	Kompensasi	0,744	0,7	Reliabel
3.	Motivasi Kerja	0,852	0,7	Reliabel
4.	Kinerja Karyawan	0.885	0,7	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah, 2025

Berdasarkan tabel 2 dapat diketahui bahwa semua variabel penelitian memiliki Cronbach Alpha > 0,70, maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini memenuhi kriteria reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan dalam model regresi untuk menguji apakah variabel residual berdistribusi normal. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan one-sample Kolmogrov-Smirnov Test. Adapun penilaian kriterianya yaitu jika nilai Asymp Sig kurang dari

atau sama dengan 0.05 maka data berdistribusi tidak normal. Berikut adalah hasil pengolahan uji normalitas dengan SPSS 26.

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		120
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.38133325
Most Extreme Differences	Absolute	.076
	Positive	.057
	Negative	-.076
Test Statistic		.076
Asymp. Sig. (2-tailed)		.087 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Data yang diolah 2025.

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* pada uji kolmogorov smirnov tersebut memiliki nilai signifikansi $0.087 > 0.05$, maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinieritas

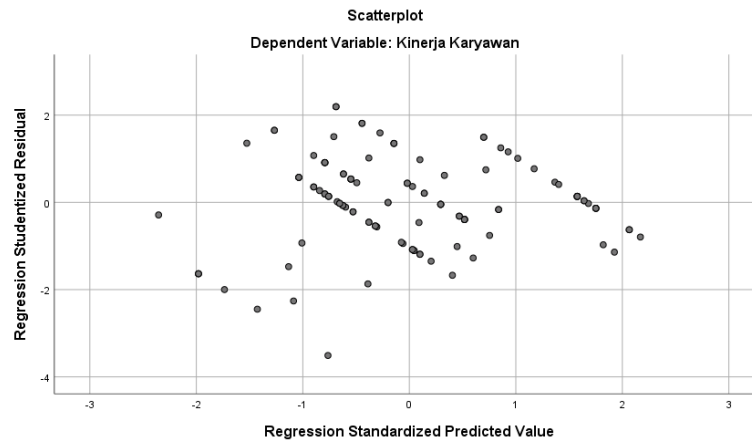
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Jalur 1	Kompetensi (X1)	0,711
	Kompensasi (X2)	0,904
	Motivasi Kerja (X3)	0,759

Sumber: Data primer yang diolah, 2025

Hasil uji multikolinieritas pada tabel 4 menunjukkan *Collinearity Statistics* mempunyai nilai *VIF* < 10 dan nilai *Tolerance* $> 0,1$, hal ini berarti bahwa diantara variabel independen didalam penelitian ini tidak terjadi hubungan atau tidak memiliki hubungan satu sama lain sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terdapat Multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas menggunakan grafik plot dan scatter. Berikut gambar hasil uji heteroskedastisitas yang disusun berdasarkan output pada gambar berikut:



Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Data primer yang diolah, 2025

Gambar di atas terlihat bahwa tidak ada pola tertentu karena titik menyebar tidak beraturan di atas dan di bawah sumbu 0 pada sumbu Y. maka dapat disimpulkan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Uji Autokorelasi

Penelitian ini menggunakan uji Durbin-Watson yang dilihat dalam tabel berikut ini yang disajikan pada tabel 5, berdasarkan Tabel Berikut

Tabel 5. Hasil Uji Autokorelasi

Model	Nilai Durbin-Watson
Jalur I	1,679

Sumber: Data primer yang diolah, 2025

Berdasarkan uji yang telah dilakukan maka didapat nilai uji Durbin-Watson sebesar 1,679. Nilai $dl = 1,651$ dan nilai $du = 1,753$ ($K=3$ dan $n=120$) Nilai Durbin-Watson Jalur I berada diantara du dan $4-du$, yakni $1,651 < 1,679 < 1,753$, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi autokorelasi pada model regresi.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisi regresi pengaruh fleksibilitas kerja, motivasi kerja, insentif, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dapat dijelaskan berdasarkan tabel. Berdasarkan tabel 6 sebagai berikut:

Tabel 6. Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a		Unstandardized	Standardize	t	Sig.
Model		Coefficients	d		
		B	Coefficients		
		Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-6.787	1.747	-3.885	.000

Kompetensi	.524	.079	.397	6.661	.000
Kompensasi	.224	.058	.204	3.853	.000
Motivasi Kerja	.567	.068	.483	8.358	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer yang diolah, 2025

Hasil pengolahan SPSS tersebut dapat diketahui bahwa koefisien regresi (beta) atau $\beta_1 = 0,397$, $\beta_2 = 0,204$, dan $\beta_3 = 0,483$, sehingga dapat disusun persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y_1 = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3$$

Sehingga:

$$Y_1 = 0,397 X_1 + 0,204 X_2 + 0,483 X_3$$

Dengan demikian dapat diketahui besarnya masing-masing pengaruh:

a. $X_1 \rightarrow Y_1$ atau $\beta_1 = 0,397$ (Positif)

Sehingga kompetensi (X_1) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y_1). Hal ini dapat dikatakan bahwa semakin baik kompetensi dalam bekerja maka semakin tinggi kinerja karyawan.

b. $X_2 \rightarrow Y_1$ atau $\beta_2 = 0,204$ (Positif)

Sehingga kompensasi (X_2) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y_1). Hal ini dapat dikatakan bahwa semakin tinggi kompensasi maka semakin tinggi kinerja karyawan

c. $X_3 \rightarrow Y_1$ atau $\beta_3 = 0,483$ (Positif)

Sehingga motivasi kerja kerja (X_3) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y_1). Hal ini dapat dikatakan bahwa semakin tinggi dorongan motivasi kerja maka semakin tinggi kinerja karyawan.

Uji Hipotesis

Uji T

Adapun uji hipotesis yang digunakan yaitu uji signifikansi individual (t test) yaitu untuk menguji signifikansi variabel bebas yang terdapat dalam persamaan regresi secara individu berpengaruh terhadap nilai variabel terikat. Kriteria yang digunakan adalah sebagai berikut :

- Jika $t_{hitung} > t_{table}$ H_0 ditolak dan jika $t_{hitung} < t_{table}$ maka H_0 diterima
- Jika angka signifikansi $< \alpha = 0,05$ maka H_0 ditolak H_a diterima dan angka signifikan $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Hasil uji hipotesis dapat dilihat dari table sebagai berikut:

Tabel 7. Uji Hipotesis (Uji t)

Model	Coefficients ^a					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	-6.787	1.747		-3.885	.000
	Kompetensi	.524	.079	.397	6.661	.000
	Kompensasi	.224	.058	.204	3.853	.000
	Motivasi Kerja	.567	.068	.483	8.358	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer diolah 2025

Dari Tabel 7, dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Uji Hipotesis 1 (H1), Dari hasil uji t-test, dapat dilihat bahwa nilai t untuk variabel Kompetensi sebesar 6,661 dengan nilai signifikansi 0,000, yang lebih kecil dari alpha (α) = 0,05. Berdasarkan hal tersebut, disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kompetensi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y).
2. Uji Hipotesis 2 (H2), Dari hasil uji t-test, dapat dilihat bahwa nilai t untuk variabel Kompensasi sebesar 3,853 dengan nilai signifikansi 0,000, yang lebih kecil dari alpha (α) = 0,05. Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_2 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa Kompensasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).
3. Uji Hipotesis 3 (H3), Dari hasil uji t-test, nilai t untuk variabel Motivasi Kerja adalah 8,358 dengan signifikansi 0,000, yang lebih kecil dari alpha (α) = 0,05. Oleh karena itu, H_0 ditolak dan H_3 diterima, yang berarti Motivasi Kerja (X3) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Uji F

Uji F digunakan untuk melihat ada atau tidaknya pengaruh signifikan secara simultan antara semua variabel bebas dengan variabel terikat. Jika tingkat signifikan berada pada angka $<0,050$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dan sebaliknya jika tingkat signifikan berada pada angka $> 0,050$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hasil uji regresi secara simultan adalah sebagai berikut:

Tabel 8. Hasil Uji F

Model		ANOVA ^a				
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	546.405	3	182.135	93.048	.000 ^b

Residual	227.062	116	1.957
Total	773.467	119	

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kompensasi, Kompetensi

Sumber: Data Primer diolah 2025

Berdasarkan tabel diatas, diketahui nilai signifikansi adalah 0,000. Karena nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji F dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, dengan demikian variabel kompetensi, kompensasi, dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap variabel kinerja karyawan.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependent. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 sampai 1 ($0 < R^2 < 1$). Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel independent dalam menjelaskan variasi variabel dependent sangat terbatas. Berikut ini pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent dapat dilihat pada table sebagai berikut:

Tabel 9. Hasil Uji Determinasi

Model	Model Summary			
	R	R Squar e	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.840 ^a	.706	.699	1.399

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kompensasi, Kompetensi

Sumber: Data Primer diolah 2025

Tabel 9 diatas menunjukkan nilai Adjust R Square adalah sebesar 0,699. Maka variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel kompetensi, kompensasi, dan motivasi kerja sebesar 69,9%, sedangkan 31,6% lainnya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja MUA

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Make-Up Artist (MUA) di Kota Semarang, dengan nilai t sebesar 6,661 dan signifikansi 0,000 ($< 0,05$). Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat kompetensi yang dimiliki, semakin baik pula kinerja yang ditunjukkan. Temuan ini didukung oleh Yuliamir et al. (2022) yang menegaskan bahwa kompetensi berkontribusi langsung terhadap peningkatan kinerja melalui kepuasan kerja. Sucipto et al. (2024) juga menambahkan bahwa kompetensi

dapat memengaruhi kinerja secara langsung maupun tidak langsung melalui motivasi. Dukungan serupa diperoleh dari Rauf et al. (2024) yang menemukan bahwa kompetensi, bersama kompensasi, menjadi faktor kunci dalam membentuk kinerja optimal.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja MUA

Variabel kompensasi juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, dengan nilai t sebesar 3,853 dan signifikansi 0,000 ($< 0,05$). Kompensasi yang layak—baik finansial maupun non-finansial—mampu meningkatkan semangat kerja, loyalitas, dan kualitas pelayanan MUA. Penelitian ini selaras dengan hasil studi Rauf et al. (2024) yang menunjukkan bahwa kompensasi berperan penting dalam mendorong produktivitas dan kinerja karyawan. Kompensasi yang adil dan transparan juga memperkuat ikatan profesional terhadap pekerjaan maupun brand yang mereka bawa.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja MUA

Motivasi kerja memiliki pengaruh paling kuat terhadap kinerja MUA, dengan nilai t sebesar 8,358 dan signifikansi 0,000. Baik motivasi intrinsik (kebanggaan dan kepuasan diri) maupun ekstrinsik (penghargaan dan insentif) terbukti mampu mendorong performa kerja yang lebih optimal. Hasil ini didukung oleh Yuliamir et al. (2022) dan Rauf et al. (2024) yang menekankan bahwa motivasi merupakan faktor utama dalam meningkatkan kinerja melalui peningkatan kepuasan kerja dan keterikatan terhadap profesi. Dalam profesi berbasis layanan seperti MUA, motivasi menjadi pemicu penting dalam mempertahankan kualitas dan konsistensi pelayanan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan sebelumnya, penelitian ini menyimpulkan bahwa kompetensi, kompensasi, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Make-Up Artist (MUA) di Kota Semarang. Pertama, kompetensi terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja, dengan koefisien regresi sebesar 0,397 dan tingkat signifikansi 0,000. Artinya, semakin tinggi kemampuan teknis, pengetahuan, serta sikap profesional yang dimiliki MUA, maka semakin baik pula kinerja yang mereka tunjukkan. Kedua, kompensasi juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja, dengan koefisien regresi sebesar 0,204 dan signifikansi 0,000. Ini menunjukkan bahwa pemberian imbalan yang layak dan sesuai, baik dalam bentuk finansial maupun non-finansial, dapat meningkatkan performa kerja secara nyata. Ketiga, motivasi kerja memberikan kontribusi paling dominan terhadap peningkatan kinerja, dengan koefisien regresi sebesar 0,483 dan signifikansi 0,000. Temuan ini menegaskan bahwa dorongan psikologis internal, kepuasan terhadap profesi, serta

komitmen terhadap pekerjaan sangat berperan dalam meningkatkan kualitas layanan dan profesionalisme MUA.

Berdasarkan hasil penelitian, direkomendasikan beberapa langkah strategis untuk meningkatkan kinerja MUA di Kota Semarang. Pertama, penting bagi para pelaku usaha dan MUA untuk secara aktif mengikuti pelatihan, workshop, atau sertifikasi yang dapat memperbarui kompetensi teknis dan wawasan profesional mereka. Pengembangan kompetensi yang berkelanjutan akan membantu dalam menghasilkan karya riasan yang lebih inovatif dan sesuai dengan kebutuhan klien, sekaligus meningkatkan daya saing di industri kecantikan. Kedua, sistem kompensasi yang diterapkan hendaknya disusun secara adil dan transparan, mencakup aspek finansial seperti honor, bonus, dan komisi, serta kompensasi non-finansial seperti fasilitas kerja, pelatihan, dan bentuk apresiasi lainnya. Kompensasi yang memadai tidak hanya meningkatkan kepuasan kerja, tetapi juga memperkuat loyalitas terhadap profesi. Ketiga, pemilik usaha atau manajemen jasa rias disarankan untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung motivasi, dengan cara memberikan penghargaan atas pencapaian, menciptakan suasana kerja yang positif, dan memberi ruang untuk pengembangan diri. Dengan motivasi kerja yang tinggi, MUA akan terdorong untuk bekerja secara maksimal, lebih kreatif, dan memberikan pelayanan yang berkualitas, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan reputasi dan kepuasan klien.

REFERENSI

- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator*. Zanafa Publishing.
- Agustriani, R., Ratnasari, S. L., & Zamora, R. (2022). Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di Hotel XYZ. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 33–44.
- Angin, W. I. P. P., & Rismawati, R. (2021). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. *Jurnal Sumber Daya Manusia*, 8(2), 87–96.
- Astuti, R., & Supriyadi, A. (2020). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 14(2), 101–110.
- Boyatzis, R. E. (1982). *The Competent Manager: A Model for Effective Performance*. John Wiley & Sons.
- Dessler, G. (2015). *Human Resource Management* (12th ed.). Pearson Education Limited.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. H. (2016). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate Data Analysis* (7th ed.). Pearson Prentice Hall.

- Hidayah, N., & Hikmah, R. (2023). Analisis motivasi kerja terhadap produktivitas dan kepuasan karyawan. *Jurnal Psikologi dan Kinerja*, 7(2), 70–81.
- Hidayat, R. (2021). Analisis pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja pegawai di instansi pemerintah. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 8(1), 24–32.
- Hidayat, R. (2021). Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada instansi pemerintah. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 9(1), 21–30.
- Hidayat, R. (2021). Pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja pegawai pemerintah. *Jurnal Administrasi Publik*, 8(1), 12–20.
- Kementerian Perindustrian. (2023). *Data Industri Kecantikan Nasional*. Diakses dari www.kemenperin.go.id
- Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach* (12th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Masruroh, R., Komarudin, M. N., & Fatimah, E. (2023). Pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai melalui motivasi sebagai variabel mediasi. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen dan Akuntansi (JEBMA)*, 3(1), 100–109. <https://doi.org/10.47709/jebma.v3i1.2814>
- Mondy, R. W., & Martocchio, J. J. (2019). *Human Resource Management* (15th ed.). Pearson.
- Rauf, R., Fauzy, M., Fauzan, M., & Yunus, M. (2024). Analisis pengaruh kompensasi dan kompetensi terhadap kinerja pegawai. *BJRM*, 7(2), 132–140. <https://doi.org/10.37888/bjrm.v7i2.648>
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior* (17th ed.). Pearson Education Limited.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2020). *Perilaku Organisasi* (18th ed.). Jakarta: Salemba Empat.
- Sari, D. A., & Fitriani, T. (2022). Peran MUA dalam industri kecantikan dan event kreatif. *Jurnal Kreativa*, 8(1), 55–63.
- Sari, R. N., & Fitriani, A. (2022). Peran Make Up Artist dalam industri kecantikan. *Jurnal Industri Kreatif*, 10(2), 122–130.
- Silalahi, F. A., & Wibowo, E. A. (2021). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan jasa. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 11(1), 55–65.
- Simanjuntak, E., & Lubis, A. (2021). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui motivasi. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 9(2), 70–80.
- Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (1993). *Competence at Work: Models for Superior Performance*. New York: John Wiley & Sons.
- Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (2008). *Competence at Work: Models for Superior Performance*. Wiley.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sucipto, N., Rauf, R., Masmарulan, R., & Yunus, M. (2024). Pengaruh kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja pegawai dengan variabel antara motivasi kerja. *Jurnal Mirai Management*, 8(2), 415–422. <https://ojs.stiem-bongaya.ac.id/BJRM/article/view/648>
- Susanto, A., & Marlina, R. (2021). Kompetensi kerja dan pengaruhnya terhadap kinerja tenaga kerja sektor jasa. *Jurnal Sumber Daya Manusia*, 15(2), 78–89.
- Wibowo, A., & Rini, D. P. (2022). Pengaruh kompetensi terhadap kinerja di sektor industri kreatif. *Jurnal Sains dan Manajemen*, 5(2), 92–100.
- Wibowo, A., & Rini, D. P. (2022). Pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di industri kreatif. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 10(1), 45–56.
- Yuliamir, H., Palupiningtyas, D., & Rahayu, E. (2022). Pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kepuasan kerja serta berdampak pada kinerja karyawan di Hotel Muria

Semarang. *Jurnal Ilmu Manajemen, Ekonomi dan Kewirausahaan*, 2(3), 363–369.
<https://doi.org/10.55606/jimek.v2i3.856>