
PENGARUH KOMPENSASI KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA SALON EVE BEAUTY HOUSE

Keukeu Anggraeni¹,
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi GICI, Depok
Kekeanggraeni99@gmail.com

ABSTRAK

Industri kecantikan yang berkembang pesat menuntut salon kecantikan untuk memastikan kinerja karyawan yang optimal agar dapat memberikan pelayanan terbaik kepada pelanggan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada salon EVE Beauty House. Penelitian dilakukan dengan pendekatan kuantitatif menggunakan metode survei. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh populasi sebanyak 60 responden, dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Analisis data menggunakan regresi linier berganda untuk menguji pengaruh parsial dan simultan variabel independen terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, hanya variabel lingkungan kerja yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara itu, kompensasi dan kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Namun, secara simultan, kompensasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Temuan ini memberikan implikasi bahwa manajemen salon EVE Beauty House perlu memprioritaskan perbaikan pada aspek lingkungan kerja sekaligus memperbaiki sistem kompensasi dan gaya kepemimpinan agar kinerja karyawan dapat meningkat secara optimal.

Kata kunci: Kompensasi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan.

ABSTRACK

The fast-growing beauty industry demands beauty salons to ensure optimal employee performance in order to provide the best service to customers. This study aims to analyze the influence of compensation, leadership, and work environment on employee performance at EVE Beauty House's salon. This research was conducted with a quantitative approach using a survey method. Data was collected through the distribution of questionnaires to the entire population of 60 respondents, using saturated sampling techniques. Data analysis uses multiple linear regression to test the partial and simultaneous influence of independent variables on employee performance. The results of the study show that partially, only work environment variables have a significant effect on employee performance. Meanwhile, compensation and leadership have no significant partial effect on employee performance. However, simultaneously, compensation, leadership, and work environment have a significant effect on employee performance.

This finding implies that EVE Beauty House's salon management needs to prioritize improvements in aspects of the work environment while improving the compensation system and leadership style so that employee performance can improve.

Keywords: Compensation, Leadership, Work Environment, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Pertumbuhan industri kecantikan di Indonesia semakin pesat, khususnya pada segmen salon spesialis seperti nail art dan eyelash extension. Layanan ini memerlukan keterampilan tinggi dan pelayanan yang konsisten, sehingga kinerja karyawan menjadi faktor kunci keberhasilan. Pada konteks Salon EVE Beauty House, permasalahan yang teridentifikasi mencakup kompensasi yang dirasakan kurang sesuai, gaya kepemimpinan yang belum optimal, serta lingkungan kerja yang perlu perbaikan.

Kompensasi yang adil dan kompetitif dapat meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan. Kepemimpinan yang efektif mampu menciptakan suasana kerja positif dan mendukung produktivitas. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan kondusif akan meningkatkan motivasi dan efisiensi kerja. Namun, belum banyak penelitian yang secara spesifik menganalisis pengaruh ketiga faktor tersebut pada salon kecantikan. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk menguji pengaruh kompensasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Salon EVE Beauty House.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dengan pendekatan survei cross-sectional. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan Salon EVE Beauty House sebanyak 60 orang, dan seluruhnya dijadikan sampel dengan teknik sampling jenuh.

Instrumen pengumpulan data berupa kuesioner tertutup dengan skala Likert 1–5. Variabel independen terdiri dari kompensasi (X_1), kepemimpinan (X_2), dan lingkungan kerja (X_3), sedangkan variabel dependen adalah kinerja karyawan (Y).

Analisis data dilakukan dengan regresi linier berganda menggunakan uji t untuk pengaruh parsial, uji F untuk pengaruh simultan, serta uji asumsi klasik (normalitas, heteroskedastisitas, multikolinearitas) untuk memastikan kelayakan model.

HASIL PENELITIAN

Uji Kualitas Data

Langkah selanjutnya yang dilakukan setelah mengetahui berbagai tanggapan atas responden adalah melakukan uji kualitas data. Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah berbagai item pernyataan atau indikator yang digunakan tersebut valid atau tidak serta reliabel atau tidak. Hal ini penting karena salah satu syarat bahwa sebuah data dapat dilakukan uji hipotesis adalah harus valid dan reliabel. Dibawah ini disajikan hasil uji kualitas data berupa uji validitas dan uji reliabilitas.

1. Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan

No.	Pernyataan	r-Hitung	r-Tabel	Keterangan
1	Gaji yang saya terima sesuai dengan beban kerja	0,617	0,2542	Valid
2	Gaji yang dibayarkan tepat waktu setiap bulannya	0,751	0,2542	Valid
3	Gaji yang diberikan membuat saya termotivasi untuk bekerja lebih baik	0,798	0,2542	Valid
4	Gaji yang diberikan mencerminkan tanggung jawab pekerjaan saya	0,695	0,2542	Valid
5	Saya menerima tunjangan atau bonus tambahan dari	0,770	0,2542	Valid

No.	Pernyataan	r-Hitung	r-Tabel	Keterangan
	perusahaan			
6	Perusahaan memberikan fasilitas kerja yang cukup	0,615	0,2542	Valid
7	Tunjangan yang saya terima mendukung kebutuhan saya selama bekerja	0,752	0,2542	Valid
8	Fasilitas kerja meningkatkan kenyamanan dan produktivitas saya	0,763	0,2542	Valid
9	Saya mendapat penghargaan atas hasil kerja saya	0,727	0,2542	Valid
10	Atasan memberikan pujian atas pekerjaan yang baik	0,748	0,2542	Valid

Sumber : Output SPSS 25 (Data diolah, 2025)

Seluruh item dalam variabel kompensasi memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel, sehingga semua item pernyataan dinyatakan valid dan layak digunakan dalam analisis lebih lanjut.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan

No.	Pernyataan	r-Hitung	r-Tabel	Keterangan
1	Atasan menjelaskan tugas kerja dengan jelas	0,747	0,2542	Valid
2	Arahan yang diberikan membantu saya menyelesaikan pekerjaan	0,747	0,2542	Valid
3	Pimpinan memiliki kemampuan komunikasi yang baik dalam memberi arahan	0,883	0,2542	Valid
4	Saya tidak bingung dalam melaksanakan tugas karena petunjuk yang diberikan jelas	0,825	0,2542	Valid
5	Pimpinan selalu memberi semangat bekerja	0,849	0,2542	Valid
6	Saya merasa lebih semangat bekerja karena dorongan dari pimpinan	0,823	0,2542	Valid
7	Pimpinan sering memberikan motivasi di saat saya menghadapi kesulitan	0,878	0,2542	Valid
8	Saya merasa termotivasi untuk mencapai target karena dukungan	0,804	0,2542	Valid
9	Pimpinan mengambil keputusan dengan bijak dan tepat waktu	0,866	0,2542	Valid
10	Keputusan yang diambil	0,825	0,2542	Valid

No.	Pernyataan	r-Hitung	r-Tabel	Keterangan
	bersifat adil dan logis			

Sumber : Output SPSS 25 (Data diolah, 2025)

Seluruh item dalam variabel kepemimpinan memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel, yang berarti bahwa seluruh item dinyatakan valid dan mampu mengukur variabel secara tepat.

Tabel 3. Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja

No.	Pernyataan	r-Hitung	r-Tabel	Keterangan
1	Lingkungan kerja saya bersih dan tertata rapi	0,694	0,2542	Valid
2	Peralatan kerja tersedia dalam kondisi baik	0,840	0,2542	Valid
3	Ventilasi dan pencahayaan ruang kerja cukup nyaman	0,881	0,2542	Valid
4	Penataan ruang mendukung kelancaran pekerjaan	0,841	0,2542	Valid
5	Hubungan saya dengan rekan kerja terjalin dengan baik	0,721	0,2542	Valid
6	Saya merasa nyaman bekerja dalam tim	0,790	0,2542	Valid
7	Komunikasi antar pegawai berjalan dengan lancar	0,802	0,2542	Valid
8	Lingkungan kerja mendukung suasana yang harmonis	0,785	0,2542	Valid
9	Beban kerja sesuai dengan kemampuan saya	0,757	0,2542	Valid
10	Jadwal kerja sudah diatur dengan adil	0,785	0,2542	Valid

Sumber : Output SPSS 25 (Data diolah 2025)

Nilai r hitung seluruh item dalam variabel lingkungan kerja lebih tinggi dari r tabel, sehingga setiap pernyataan dalam variabel ini dinyatakan valid.

Tabel 4. Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

No.	Pernyataan	r-Hitung	r-Tabel	Keterangan
1	Saya dapat menyesuaikan pekerjaan sesuai dengan target yang diberikan	0,693	0,2542	Valid
2	Saya jarang meninggalkan pekerjaan yang belum selesai	0,832	0,2542	Valid
3	Saya mampu menyelesaikan banyak tugas dalam waktu yang ditentukan	0,836	0,2542	Valid
4	Hasil kerja saya rapi dan sesuai dengan standar	0,804	0,2542	Valid
5	Saya selalu mengecek kembali hasil kerja saya	0,779	0,2542	Valid
6	Saya menjaga kualitas pelayanan kepada pelanggan	0,859	0,2542	Valid
7	Saya mengerjakan pekerjaan dengan hati-hati	0,843	0,2542	Valid

No.	Pernyataan	r-Hitung	r-Tabel	Keterangan
8	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	0,821	0,2542	Valid
9	Saya jarang terlambat datang ke tempat kerja	0,688	0,2542	Valid
10	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan tenggat waktu	0,877	0,2542	Valid

Sumber : Output SPSS 25 (Data diolah, 2025)

Seluruh item pada variabel kinerja karyawan memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel. Dengan demikian, seluruh pernyataan dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

2. Uji Reliabilitas

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Cronbach's	Simpulan
1	Kompensasi	.912	Sangat Reliabel
2	Kepemimpinan	.912	Sangat Reliabel
3	Lingkungan Kerja	.938	Sangat Reliabel
4	Kinerja Karyawan	.961	Sangat Reliabel

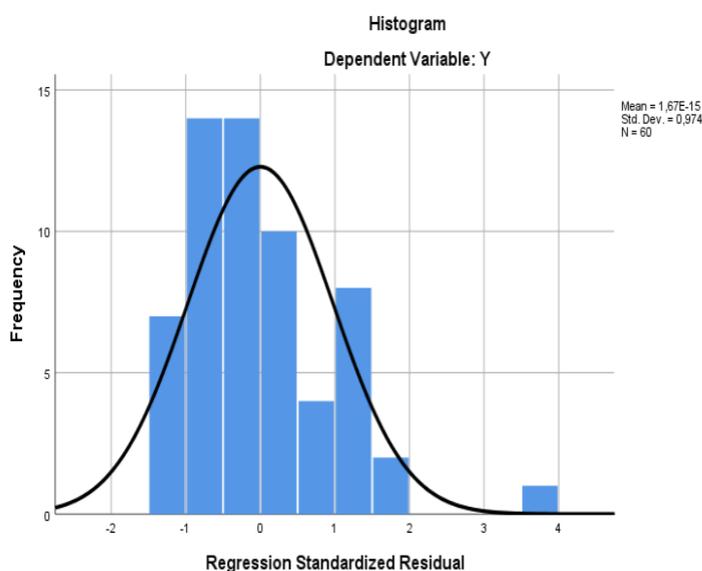
Sumber : Output SPSS 25 (Data diolah,2025)

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS, seluruh variabel dalam penelitian memiliki nilai *cronbach's Alpha* >0,90, yang menunjukkan bahwa semua instrumen tergolong sangat reliabel.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Setelah melakukan uji kualitas data dan semua data yang dihasilkan layak untuk digunakan dalam uji selanjutnya maka yang perlu dilakukan adalah uji asumsi klasik. Uji ini wajib dilakukan sebelum seseorang melakukan analisis regresi linier berganda. Adapun uji klasik yang dilakukan dalam penelitian ini meliputi: (1) uji normalitas, (2) uji multikolinieritas dan (3) uji heteroskedastisitas.

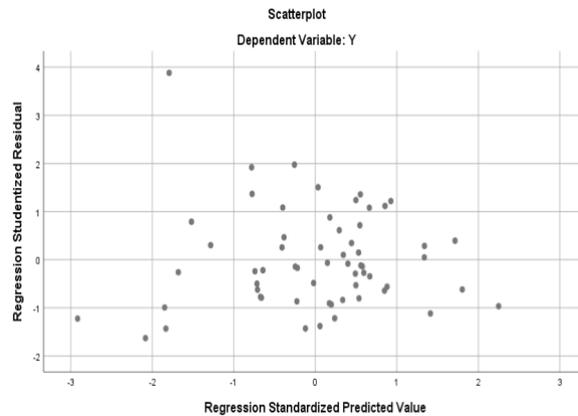
1. Hasil Uji Normalitas



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan histogram yang dihasilkan, terlihat bahwa bentuk distribusi residual menyerupai kurva normal (*bell-shaped*). Yang mengindikasikan secara visual, data residual dalam model regresi cenderung berdistribusi normal.

2. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 4.2 Scatterplot Residual terhadap Nilai Prediksi

Sumber : Output SPSS 25 (Data diolah, 2025)

Scatterplot menunjukkan sebaran titik residual yang acak dan tidak membentuk pola tertentu. Hal ini menandakan bahwa varians residual relatif stabil dan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Hasil Uji Hipotesis

Setelah semua data dinyatakan layak untuk dilakukan uji selanjutnya, maka langkah terakhir yang dilakukan adalah melakukan uji hipotesis. Uji ini bertujuan untuk menjawab rumusan masalah sekaligus dugaan sementara atas jawaban rumusan masalah tersebut yang tertuang dalam hipotesis. Beberapa hal yang termasuk ke dalam uji hipotesis ini antara lain persamaan regresi, koefisien determinasi (R^2) dan uji t (uji parsial).

1. Persamaan Regresi Linier Berganda

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	B (Unstandardized)	Std. Error	t hitung	Sig.
(Konstanta)	22,211	5,699	3,897	0,000
Kompensasi (X1)	-0,054	0,261	-0,206	0,838
Kepemimpinan (X2)	-0,304	0,201	-1,514	0,136
Lingkungan Kerja (X3)	1,174	0,192	6,129	0,000

Sumber : Outpot SPSS 25 (Data diolah, 2025)

Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda pada tabel 4.14 diperoleh persamaan :

$$Y = 22,211 - 0,054 X_1 - 0,304 X_2 + 1,174 X_3$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan (variabel dependen)

X₁ = Kompensasi

X₂ = Kepemimpinan

X₃ = Lingkungan Kerja

1. Konstanta sebesar 22,211 menunjukkan bahwa jika kompensasi (X₁), kepemimpinan (X₂), dan lingkungan kerja (X₃) nilainya 0, maka kinerja karyawan diperkirakan sebesar 22,211.
2. Koefisien X₁ sebesar -0,054 menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu satuan kompensasi akan menurunkan kinerja karyawan sebesar 0,054 satuan, dengan asumsi variabel lainnya konstan. Namun, berdasarkan nilai signifikan (Sig. = 0,838 > 0,05), pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan tidak signifikan.
3. Koefisien X₂ sebesar -0,304 menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu satuan kepemimpinan akan menurunkan kinerja karyawan sebesar 0,304 satuan, dengan asumsi variabel lainnya konstan. Berdasarkan nilai signifikan (Sig. = 0,304 > 0,05), pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan juga tidak signifikan.
4. Koefisien X₃ sebesar 1,174 menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu satuan lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 1,174 satuan, dengan asumsi variabel lainnya konstan. Berdasarkan nilai signifikan (Sig. = 0,000 < 0,05), pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan signifikan.

2. Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
0,709	0,502	0,476	8,630

Sumber : Output SPSS 25 (Data diolah, 2025)

Nilai R Square sebesar 0,502 menunjukkan bahwa 50,2% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kompensasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja. Sisanya 49,8% dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian ini.

3. Hasil Uji t (Uji Parsial)

Langkah terakhir yang harus dilakukan adalah melakukan Uji t atau yang lebih dikenal dengan nama Uji Parsial. Jika Uji F bertujuan untuk melihat pengaruh secara bersama-sama, maka Uji t ini bertujuan untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependennya secara parsial atau sendiri-sendiri.

Tabel 8. Hasil Uji t (Uji Parsial)

Variabel	t hitung	Sig.	Keterangan
Kompensasi (X ₁)	-0,206	0,838	Tidak berpengaruh signifikan
Kepemimpinan (X ₂)	-1,514	0,136	Tidak berpengaruh signifikan
Lingkungan Kerja (X ₃)	6,129	0,000	Berpengaruh signifikan

Sumber : Output SPSS 25 (Data diolah, 2025)

Berdasarkan tabel di atas hanya lingkungan kerja yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sementara itu, kompensasi, dan kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Kondisi kerja yang nyaman, hubungan kerja yang harmonis, serta fasilitas memadai mendorong karyawan bekerja lebih optimal.

Sementara itu, kompensasi dan kepemimpinan tidak menunjukkan pengaruh signifikan secara parsial. Hal ini kemungkinan disebabkan persepsi karyawan bahwa kompensasi yang diberikan belum menjadi faktor utama pendorong kinerja, serta gaya kepemimpinan yang cenderung belum sepenuhnya memotivasi.

Secara simultan, ketiga variabel berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, menunjukkan bahwa kombinasi faktor kompensasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja tetap penting untuk diperhatikan secara bersamaan.

KESIMPULAN

1. Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Secara simultan, kompensasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

SARAN

Manajemen perlu memprioritaskan perbaikan lingkungan kerja, seperti meningkatkan kenyamanan fisik, membangun hubungan kerja harmonis, serta menyediakan fasilitas yang memadai. Selain itu, sistem kompensasi dan gaya kepemimpinan perlu disesuaikan agar mampu mendorong motivasi dan produktivitas secara lebih optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep, dan Indikator*. Riau: Zanafa Publishing.
- Barthos, B. (1990). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (2000). *Multifactor Leadership Questionnaire Manual*. Redwood City, CA: Mind Garden.
- Bedu, A., & Djafri, A. (2017). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Deepublish.
- Baskoro, Y. D. T., Suddin, A., & Sutarno. (2019). *Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Ponorogo*.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Dessler, G. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi ke-12). Jakarta: Salemba Empat.

- _____. (2020). *Human Resource Management* (15th ed.). Pearson Education.
- Dharmawan, Y. (2011). *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Non-Fisik terhadap Disiplin dan Kinerja Karyawan Hotel Nikki Denpasar*.
- Effendy, O. U. (1993). *Ilmu, Teori dan Filsafat Komunikasi*. Bandung: Citra Aditya Bakti.
- Fahmi, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., Donnelly, J. H., & Konopaske, R. (2012). *Organizations: Behavior, Structure, Processes* (14th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Gomes, F. C. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Handoko, T. H. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- _____. (2018). *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. S. P. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- _____. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- _____. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- _____. (2021). *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Irawati, L. (2019). *Analisis Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Medika BSD*.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- _____. (2017). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- _____. (2021). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- _____. (2022). *Manajemen Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Marsella, M., & Suryoko, S. (2016). *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Patra Jasa Jakarta*.
- Mondy, R. W., & Noe, R. M. (2017). *Human Resource Management* (13th ed.). Boston: Pearson Education.
- Mujiati, N. W. (2016). *Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Griya Santrian*.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior* (17th ed.). Boston: Pearson Education.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Refika Aditama.
- _____. (2019). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Refika Aditama.
- Siagian, S. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sofyandi, H. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Terang, I. W. (2014). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Tunggal, A. W. (1993). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Harvarindo.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. PER-/MEN/1999 tentang Kompensasi.