

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA
SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA KARYAWAN NORIC RACING CONCEPT (NRC) MUFFLER
PURBALINGGA**

Hana Devi Oktafia¹⁾ Dyah Supriatin²⁾
Universitas Perwira Purbalingga^{1,2}

Email : hanadevi03@gmail.com

ABSTRACT

The observation results found employee performance problems with fluctuations in achieving the targets given by the company, this was seen through the production results of NRC Muffler employees. The failure to achieve the target was due to employees arriving late and employees being absent without explanation or alpha. This study aims to determine the effect of compensation on employee performance with job satisfaction as a mediating variable on Noric Racing Concept (NRC) Muffler employees in Purbalingga. The type of research used is quantitative with a descriptive approach. The study population was 51 Noric Racing Concept (NRC) Muffler employees in Purbalingga. The data collection technique used was a questionnaire using path analysis with SmartPLS 4. The sampling technique used saturated sampling. The results of this study indicate that job satisfaction has a positive and significant effect on employee performance. Compensation has a positive and significant effect on job satisfaction. Job satisfaction has a positive and significant effect on performance. Job satisfaction can mediate compensation on performance. The R-Square value of the performance variable is 0.509, which means that 50.9% of the variation in employee performance can be explained by compensation and job satisfaction, while the remainder is explained by other variables outside the research model. The conclusion of this study is that compensation has a positive and significant effect on the performance and job satisfaction of Noric Racing Concept (NRC) Muffler employees. Job satisfaction also has a positive effect on performance and mediates the relationship between compensation and performance. Therefore, adequate compensation can increase job satisfaction and encourage optimal employee performance.

Keywords: *Compensation, Performance, and Job Satisfaction*

Article History

Received: Agustus 2026
Reviewed: Agustus 2026
Published: Agustus 2026

Plagirism checker no 80
Copyright : author
Publish by : musytari



This work is licensed under
a [creative commons
attribution-noncommercial
4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

PENDAHULUAN

Dunia otomotif merupakan salah satu sektor industri yang mengalami perkembangan pesat sejak awal abad ke-20 (Pirtchard, 2000). Penemuan mobil pertama oleh Benz (1886), industri otomotif telah menjadi tulang punggung transportasi global. Dalam perkembangannya, kendaraan bermotor tidak hanya menjadi alat transportasi, tetapi juga simbol kemajuan teknologi, gaya hidup, dan bahkan status sosial. Industri otomotif di Indonesia mulai berkembang pada era 1970-an, seiring meningkatnya kebutuhan mobilitas masyarakat dan pertumbuhan ekonomi nasional. Pemerintah pun memberikan perhatian besar dengan mengembangkan kebijakan industri otomotif nasional, termasuk pengembangan kendaraan lokal seperti Timor dan program *Low Cost Green Car* (LCGC) (Meydian & Machmud, 2021). Di Indonesia, modifikasi knalpot juga menjadi bagian dari budaya otomotif, terutama pada kalangan penggemar motor dan mobil. Modifikasi ini seringkali bertujuan untuk meningkatkan

suara dan performa kendaraan, meskipun tidak jarang menimbulkan kontroversi karena kebisingan yang melebihi ambang batas yang ditetapkan oleh peraturan pemerintah (Kompas, 2021).

Dibalik perkembangan industri otomotif, keberhasilan perusahaan dalam mempertahankan daya saing tidak hanya ditentukan oleh teknologi tetapi juga oleh kualitas sumber daya manusianya. Sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen organisasi yang sangat penting. SDM merupakan pilar utama sekaligus penggerak roda organisasi dalam upaya mewujudkan visi dan misinya. Sumber daya manusia harus dipastikan dikelola dengan sebaik mungkin agar mampu memberikan kontribusi secara optimal. (Nawawi, 2016) mendefinisikan sumber daya manusia sebagai potensi yang merupakan *asset* dan berfungsi sebagai modal (non material/non finansial) di dalam organisasi bisnis, yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata (*real*) secara fisik dan non-fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi. Organisasi dituntut untuk mampu meningkatkan kualitas sumber daya manusia tersebut sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut (Nuray dan Moazzam, 2016), karyawan merupakan sumber daya manusia perusahaan yang menjadi organ penting perusahaan. Hal ini berkaitan dengan pentingnya seorang karyawan menjadi salah satu unsur strategi peningkatan kinerja perusahaan. Peningkatan akan terjadi dengan pengelolaan karyawan yang maksimal dan pengembangan kemampuan karyawan yang mumpuni sehingga perusahaan mampu mencapai tujuannya. Oleh sebab itu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya manusia harus menjadi perhatian.

Perusahaan atau organisasi yang terus berkembang menuju entitas ekonomi yang lebih baik serta mampu meningkatkan keuntungan yang diperolehnya adalah tujuan umum berbagai perusahaan atau organisasi, untuk mewujudkan tujuan tersebut perusahaan berusaha meningkatkan dan mengembangkan kinerja perusahaan melalui pengembangan sumber daya manusia (Saparuddin dan Sri, 2018). Industri otomotif di Indonesia mengalami perkembangan yang cukup pesat, tidak hanya pada sektor produksi kendaraan, tetapi juga pada sektor industri pendukungnya, salah satunya adalah industri knalpot. Hal ini mendorong tumbuhnya berbagai usaha kecil hingga menengah yang bergerak di bidang produksi knalpot. Salah satu produsen yang berkembang adalah Noric Racing Concept (NRC) Muffler yang berfokus pada pembuatan knalpot dengan desain inovatif dan kualitas kompetitif. Keberadaan Noric Racing Concept (NRC) Muffler menjadi bagian dari pertumbuhan industri otomotif nasional, sekaligus memberikan kontribusi dalam penyediaan produk *after market* yang mampu bersaing dengan produk impor.

Noric Racing Concept (NRC) Muffler dituntut untuk mampu bersaing dalam menghasilkan produk yang berkualitas dan inovatif. Untuk mencapai tujuan tersebut, perusahaan membutuhkan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas, yaitu tenaga kerja yang memiliki keterampilan teknis, kedisiplinan, kreativitas, serta tanggung jawab dalam melaksanakan tugas. SDM yang berkualitas akan mendukung kelancaran proses produksi, menjaga mutu produk, dan memberikan pelayanan yang baik kepada konsumen. Oleh karena itu, pengelolaan SDM menjadi faktor penting bagi NRC Muffler dalam meningkatkan daya saing, memperluas pasar, dan mempertahankan eksistensinya di tengah perkembangan industri otomotif yang semakin kompetitif.

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika (Rachmawati, 2019). Hasil kerja perusahaan akan sangat bergantung pada hasil kinerja karyawannya. Perusahaan akan berupaya meningkatkan kinerja karyawannya dengan mendorong karyawannya bekerja secara maksimal dengan salah satu caranya yaitu pemberian kompensasi. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh (Handoko, 2015) bahwa kepuasan atas kompensasi dapat mempengaruhi perilaku karyawan

untuk bekerja lebih bersemangat dan memacu tingginya kinerja. Dalam kinerja faktor faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah kompensasi dan kepuasan kerja (Suryani & Hastono, 2020).

Menurut (Jane dan Silas, 2013), kompensasi adalah kebutuhan yang menghubungkan kebutuhan-kebutuhan selanjutnya supaya terpenuhi yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan atau organisasi. Setiap karyawan memiliki keinginan untuk mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan harapan. Apabila harapan tersebut mampu dipenuhi perusahaan maka karyawan akan senantiasa merasa dihargai keberadaannya dan bersemangat dalam bekerja sehingga terjadi peningkatan kinerja (Widodo & Yandi, 2022). Menurut (Aulia dan Syahrizal, 2018), Apabila kompensasi yang diberikan sesuai maka karyawan akan lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai sasaran organisasi. Apabila karyawan memandang kompensasi tidak memadai maka prestasi kerja, motivasi, dan kepuasan kerja akan turun. Berdasarkan fungsi kompensasi sebagai salah satu cara memotivasi karyawan maka perusahaan atau organisasi sebagai pihak yang memberikan kompensasi sudah seharusnya memperhatikan persoalan ini.

Penelitian (Magfiroh, 2025) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian (Priatmoko & Ahsani, 2024) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu pada penelitian (Salim *et al*, 2022) juga menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kepuasan kerja karyawan diperlukan untuk menjaga rasa percaya diri dan komitmennya pada perusahaan. Kepuasan kerja adalah hal yang individual karena setiap individu mempunyai perbedaan tingkat kepuasan sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam dirinya. Semakin banyak aspek pekerjaan yang sesuai keinginan individu maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan yang dirasakan (Rulianti & Nurpribadi, 2023). Hal ini sesuai dengan pernyataan (Robbins, 2008) bahwa kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.

Penelitian (Emita *et al*, 2022) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian (Ritonga & Sipahutar, 2023) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu pada penelitian (Suwandi & Mandahuri, 2021) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kabupaten Purbalingga yang berlokasi di wilayah Jawa Tengah kerap dijuluki sebagai Kota Knalpot. Hal ini terlihat dari sebuah patung yang berdiri kokoh di persimpangan antara Jalan D.I Panjaitan, Jalan Padamara, dan Jalan A.W Sumarmo. Dibangunnya patung knalpot di jalan A.W Sumarno orang yang sedang membuat knalpot berukuran besar itu bukan tanpa alasan, sebab banyak warga Purbalingga yang menggantungkan hidup sebagai pembuat knalpot yang dijuluki Knalpot Braling (Purbalinggakab.go.id, 2020). Hal inilah yang dimanfaatkan oleh warga Purbalingga yang berada di sentra industri knalpot, salah satu sentra knalpot yang ada dipurbalingga adalah Noric Racing Concept (NRC) Muffler atau yang sering disebut NRC Muffler adalah sebuah perusahaan kecil menengah yang memproduksi komponen otomotif kendaraan bermotor, dan mengkhususkan diri pada bagian knalpot.

Noric Racing Concept (NRC) Muffler merupakan sentra industri yang menghasilkan knalpot untuk berbagai jenis kendaraan seperti mobil dan motor. Berdasarkan wawancara yang dilakukan penulis dengan owner Noric Racing Concept (NRC) Muffler, terdapat beberapa masalah yang dialami diantaranya adalah banyaknya karyawan yang tidak masuk bekerja tanpa keterangan, banyaknya karyawan yang datang terlambat pada waktu kerja, dan terdapat

karyawan yang tidak serius pada saat bekerja sehingga mengganggu kinerja karyawan dan tidak memenuhi target yang telah ditentukan, jika dibandingkan dengan Andi knalpot Purbalingga yang berhasil memenuhi seluruh target operasionalnya, sedangkan NRC Muffler baru mencapai 80% - 90% dari target yang telah ditetapkan (Owner NRC Muffler). Berikut ini merupakan data hasil produksi pada Andi knalpot Purbalingga bulan Juni 2024 - Juni 2025 :

Tabel 1. Hasil Produksi bulan Juni 2024 - Juni 2025 Andi Knalpot Purbalingga

Bulan	Target	Hasil Produksi	Persentase (%)
Juni	4.060 Pcs	4.098 Pcs	100
Juli	4.100 Pcs	4.134 Pcs	100
Agustus	4.200 Pcs	4.252 Pcs	100
September	4.250 Pcs	4.289 Pcs	100
Oktober	4.000 Pcs	4.256 Pcs	100
November	4.200 Pcs	4.301 Pcs	100
Desember	4.260 Pcs	4.390Pcs	100
Januari	4.300 Pcs	4.408 Pcs	100
Februari	4.370 Pcs	4.425 Pcs	100
Maret	4.440 Pcs	4.589 Pcs	100
April	4.500 Pcs	4.678 Pcs	100
Mei	4.600 Pcs	4.760 Pcs	100
Juni	4.950 Pcs	5.009 Pcs	100

Sumber : Andi knalpot, 2025

Berikut ini merupakan data hasil produksi pada NRC Muffler bulan Juni 2024 - Juni 2025

:

Tabel 2. Hasil Produksi Noric Racing Concept (NRC) Muffler Purbalingga Tahun 2025

Bulan	Target	Hasil Produksi	Persentase (%)
Juni	3.300 Pcs	2.987 Pcs	90,51
Juli	3.200 Pcs	2.776 Pcs	86.,75
Agustus	3.300 Pcs	2.742 Pcs	83,09
September	3.250 Pcs	2.698 Pcs	83,01
Oktober	3.250 Pcs	2.598 Pcs	79,93
November	3.200 Pcs	2.690 Pcs	84,06
Desember	3.250 Pcs	2.760Pcs	84,92
Januari	3.200 Pcs	2.598 Pcs	81,18
Februari	3.300 Pcs	2.802 Pcs	84,90
Maret	3.290 Pcs	2.754 Pcs	83,70
April	3.250 Pcs	2.802 Pcs	86,21
Mei	3.100 Pcs	2.495 Pcs	80,32
Juni	3.250 Pcs	2.760 Pcs	84,92

Sumber : Noric Racing Concept di Purbalingga, 2025

Berdasarkan tabel 2 dapat diketahui bahwa adanya permasalahan kinerja karyawan dengan terjadinya fluktuatif pada pencapaian target yang diberikan perusahaan pada bulan Juni 2024 - Juni 2025, fluktuasi capaian produksi yang cenderung berada di bawah 90% menunjukkan adanya masalah konsistensi kinerja, yang berpotensi berkaitan dengan faktor motivasional dan kesejahteraan karyawan. Tidak tercapainya target disebabkan karena terdapat karyawan yang datang terlambat dan adanya karyawan yang tidak hadir tanpa keterangan atau alpa, berikut ini adalah data absensi karyawan NRC Muffler pada bulan Juni 2024 - Juni 2025 :

Tabel 3. Data absensi karyawan bulan Juni 2024 - Juni 2025 Noric Racing Concept (NRC) Muffler Purbalingga

Bulan	Jumlah Karyawan	Keterlambatan	Alpa
Juni	51 orang	14	3
Juli	51 orang	10	2
Agustus	51 orang	11	1
September	51 orang	15	3
Oktober	51 orang	12	3
November	51 orang	13	2
Desember	51 orang	9	4
Januari	51 orang	8	1
Februari	51 orang	12	1
Maret	51 orang	10	1
April	51 orang	13	3
Mei	51 orang	15	2
Juni	51 orang	14	5

Sumber : Noric Racing Concept di Purbalingga, 2025

Berdasarkan fenomena tersebut maka penulis tertarik menulis penelitian ini dengan judul Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Noric Racing Concept (NRC) Muffler Purbalingga.

Noric Racing Concept (NRC) Muffler Purbalingga dinilai tepat sebagai objek penelitian mengenai pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Penelitian ini merupakan pengembangan dari studi (Pramudya *et al*, (2024) yang membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, namun belum menggunakan variabel mediasi. Keterbatasan tersebut mendorong peneliti untuk menambahkan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi dan mengkaji hubungan tersebut secara lebih komprehensif. Penelitian ini dilakukan di NRC Muffler Purbalingga sebagai upaya untuk membantu menyelesaikan permasalahan kinerja karyawan yang ada.

KAJIAN LITERATUR

Theory Atribusi

Teori atribusi dikembangkan oleh Fritz Heider (1958) dan dikembangkan lebih lanjut oleh Harold Kelley dan Bernard Weiner. Inti dari teori ini adalah bahwa orang cenderung mencari penyebab di balik perilaku atau hasil apakah itu karena faktor internal (diri individu) atau eksternal (lingkungan/situasi). Teori atribusi dalam konteks sumber daya manusia (SDM) mengacu pada bagaimana individu (manajer, karyawan, atau pihak HR) menjelaskan penyebab perilaku atau kinerja orang lain di tempat kerja. Teori ini sangat penting karena atribusi yang dibuat akan memengaruhi pengambilan keputusan dalam hal penilaian kinerja, pemberian penghargaan, pelatihan, promosi, hingga pemecatan.

Dalam konteks penelitian ini, teori atribusi menjelaskan bagaimana manajer menilai penyebab dari kinerja karyawan apakah disebabkan oleh faktor internal (dalam diri karyawan) atau eksternal (lingkungan kerja atau organisasi). Atribusi yang tepat mendorong keadilan, motivasi, dan produktivitas, sementara atribusi yang bias bisa menyebabkan ketidakpuasan dan ketidakadilan dalam organisasi.

Teori atribusi menjelaskan bagaimana individu menafsirkan penyebab dari suatu perilaku atau peristiwa, baik yang berasal dari faktor internal (diri sendiri) maupun eksternal (lingkungan). Dalam konteks penelitian ini, teori atribusi dapat digunakan untuk memahami bagaimana karyawan menilai kompensasi yang mereka terima dan bagaimana penilaian tersebut

memengaruhi kepuasan kerja serta kinerja mereka. Apabila karyawan menilai bahwa kompensasi yang diberikan perusahaan adil dan sesuai dengan kontribusi mereka, maka hal tersebut akan menimbulkan atribusi positif. Atribusi positif ini mendorong munculnya kepuasan kerja, yang pada akhirnya meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan. Sebaliknya, apabila karyawan merasa kompensasi yang diterima tidak sepadan dengan usaha yang dikeluarkan, maka atribusi negatif akan muncul, yang dapat menurunkan kepuasan kerja dan berdampak pada menurunnya kinerja.

Menurut (Robbins & Judge, 2015), teori atribusi menjelaskan bagaimana individu menafsirkan sebab-musabab perilaku, baik perilaku mereka sendiri maupun orang lain. Dalam dunia kerja, ini dapat mempengaruhi penilaian terhadap kinerja, baik oleh atasan maupun oleh individu itu sendiri. Sedangkan menurut (Luthans, 2011), teori atribusi sangat penting dalam evaluasi kinerja, karena penilaian terhadap penyebab perilaku karyawan bisa memengaruhi pengambilan keputusan manajerial, seperti promosi, pelatihan, atau bahkan pemecatan. Jika seseorang merasa bahwa atasannya menilai kinerjanya secara adil (atribusi yang tepat), maka akan tumbuh kepuasan kerja dan komitmen, yang selanjutnya meningkatkan kinerja.

Penelitian ini, teori atribusi juga sangat relevan dalam memahami kepuasan kerja. Teori atribusi menjelaskan bagaimana karyawan menilai penyebab pengalaman kerja mereka, dan bagaimana penilaian tersebut memengaruhi tingkat kepuasan atau ketidakpuasan kerja. Teori atribusi membantu menjelaskan mengapa karyawan merasa puas atau tidak puas dengan pekerjaan mereka. Cara mereka menafsirkan penyebab dari pengalaman kerja apakah karena diri sendiri, atasan, atau lingkungan akan sangat memengaruhi sikap mereka terhadap organisasi. Oleh karena itu, pemahaman atribusi sangat penting untuk membangun budaya kerja yang sehat, suportif, dan memotivasi.

Teori atribusi digunakan untuk menjelaskan hubungan antara kompensasi dengan kinerja melalui kepuasan kerja. Hubungan antara teori atribusi dengan kompensasi berkaitan dengan bagaimana manajer atau organisasi menilai penyebab kinerja karyawan, yang kemudian akan memengaruhi pemberian imbalan atau kompensasi. (Robbins dan Judge, 2015) menyatakan bahwa manajer sering membuat atribusi ketika menilai karyawan, apakah kinerja buruk disebabkan oleh faktor internal atau eksternal. Kompensasi berbasis kinerja sangat dipengaruhi oleh penilaian subjektif manajer melalui atribusi. Jika manajer tidak adil dalam menilai (misattribution), maka pemberian kompensasi juga bisa tidak adil, memicu konflik dan menurunkan kepuasan kerja.

Kinerja Karyawan

(Sedarmayanti, 2017) memberikan definisi kinerja sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Safitri & Kasmari, 2022). Menurut (Mahsum, 2016) menjelaskan bahwa kinerja (*performance*) adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam *strategic planning* suatu organisasi. (Mangkunegara, 2016) mengatakan, bahwa kinerja adalah unjuk kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Rivai, 2014) mengatakan bahwa kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam organisasi.

Kompensasi

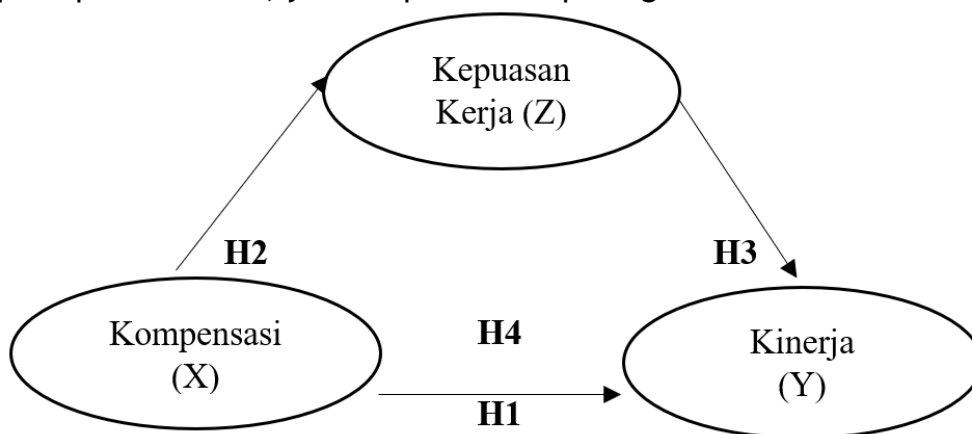
Menurut (Wonda *et al*, 2022), Kompensasi merupakan suatu bentuk penghargaan yang diberikan kepada pekerja sebagai upah atas jasanya. Menurut (Simamora, 2015), kompensasi adalah imbalan finansial dan jasa nirwujud serta tunjangan yang diterima oleh para karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian. (Handoko, 2014) menyatakan bahwa kompensasi penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran karya mereka diantara para karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai balas jasa atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2016). Kompensasi adalah sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa dari kontribusinya dalam organisasi, yang dapat berupa finansial maupun non-finansial (Sendarmayanti, 2021).

Kepuasan Kerja

Menurut (Mangkunegara, 2017) kepuasan kerja adalah perasaan yang mendukung atau tidak mendukung seorang karyawan terkait dengan pekerjaannya atau kondisinya. Kepuasan kerja merupakan suatu efektivitas atau respons emosional terhadap berbagai faktor pekerjaan, dan perasaan karyawan tentang menyenangkan atau tidaknya suatu pekerjaan. (Santoso & Yuliantika, 2022). (Hasibuan, 2018) mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan bentuk perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, situasi kerja dan hubungan dengan rekan kerja (Azhari dan Supriyatin, 2020). (Mangkunegara, 2015) mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri karyawan yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun kondisi dirinya. (Wijono, 2015) mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu hasil perkiraan individu terhadap pekerjaan atau pengalaman positif dan menyenangkan dirinya. Sedangkan (Sutrisno, 2016) mendefinisikan kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.

Kerangka Pemikiran

Penelitian ini terdiri dari variabel X kompensasi yang bersifat linier terhadap Y kinerja yaitu jika kompensasi yang diberikan perusahaan besar maka kinerja karyawan akan tinggi, begitu juga dengan variabel Z kepuasan kerja yang bersifat linier terhadap variabel Y kinerja yaitu jika kepuasan kerja karyawan tinggi maka kinerja karyawan akan tinggi. Adapun kerangka konseptual pada penelitian ini, yaitu dapat dilihat pada gambar berikut ini :



Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian deskriptif kuantitatif adalah penelitian yang bertujuan menggambarkan dan mengukur fenomena tertentu pada saat penelitian dilakukan. Data dikumpulkan secara objektif melalui instrumen seperti survei atau kuesioner, lalu dianalisis secara statistik. (Sugiyono, 2019).

Lokasi penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Noric Racing Concept Muffler di Purbalingga. Jalan. Ketuhu, Wirasana, Kecamatan. Purbalingga, Kabupaten Purbalingga, Jawa Tengah 53318.

Populasi

Populasi adalah generalisasi yang terdiri dari objek dan subyek yang memiliki kualitas atau karakteristik yang telah ditetapkan oleh peneliti, untuk dipelajari kemudian diambil kesimpulan (Sugiyono, 2016). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Noric Racing Concept (NRC) Muffler yang berjumlah Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Noric Racing Concept (NRC) Muffler yang berjumlah 51 orang.

Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang dijadikan subyek penelitian sebagai wakil dari anggota populasi. Menurut (Sugiyono, 2016), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Sampel penelitian ini sebanyak 51 responden. Peneliti menggunakan sampel jenuh, sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Menurut (Sugiyono, 2016), sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sampel jenuh digunakan dalam penelitian ini karena jumlah populasi relatif kecil atau kurang dari 100 orang, sehingga seluruh anggota populasi layak untuk diteliti. Teknik ini juga dikenal dengan istilah sensus, karena seluruh populasi dijadikan responden penelitian.

Sumber data

a. Data primer

Data primer adalah data asli yang dikumpulkan langsung oleh peneliti dari sumber pertama untuk menjawab pertanyaan penelitian yang telah dirumuskan. Data primer diperoleh secara langsung dari responden melalui kuesioner yang berisi tentang pertanyaan-pertanyaan terkait variabel kompensasi, kepuasan kerja dan kinerja, serta wawancara dengan owner

b. Data sekunder

Data sekunder adalah data yang sudah dikumpulkan, diolah, dan dipublikasikan oleh pihak lain, lalu digunakan kembali oleh peneliti untuk keperluan analisis atau pembandingan. Data sekunder diperoleh dari jurnal, buku, dan penelitian sebelumnya. Pada penelitian ini data yang diambil berkaitan dengan objek penelitian.

Metode pengumpulan data

Kuesioner

Observasi

Wawancara

METODE ANALISIS**1. Uji PLS**

Uji PLS atau *Partial Least Squares* adalah jenis statistik multivariat yang kegunaannya untuk melakukan perbandingan antara variabel dependen berganda dan variabel independen berganda. PLS dapat digunakan untuk analisis *Structural Equation Modeling* (SEM) berbasis varian yang secara simultan dapat melakukan pengujian model pengukuran sekaligus pengujian model struktural. PLS merupakan *software* yang digunakan untuk analisis pengukuran skala tertentu, dengan jumlah sampel minimal 30 responden. Alasan menggunakan PLS dalam suatu penelitian seperti, metode analisis data yang didasarkan asumsi sampel tidak banyak dan bisa digunakan menganalisis teori yang masih dikatakan lemah, karena PLS dapat digunakan sebagai prediksi (Febryaningrum et al., 2024).

2. Model Pengukuran atau Outer Model

Outer Model ini untuk menyatakan indikator mampu menunjukkan variabel laten untuk diukur. Model Pengukuran atau *outer model* digunakan untuk melihat dan menilai validitas dan reliabilitas model. Validitas konstruk dievaluasi menggunakan *convergent validity* dan *discriminant validity* dari indikator-indikator pembentuk konstruk laten, sedangkan reliabilitas konstruk dievaluasi menggunakan *composite reliability* (Ghozali & Latan, 2015).

a. **Convergent Validity**

b. **Discriminant Validity**

c. **Cronbach's Alpha dan Composite Reliability**

3. Hasil PLS-SEM Model Struktural

Untuk menunjukkan hubungan variabel laten atau konstruk berdasarkan pada *substantive theory*.

a. **F-Square**

Uji *F-Square* dilakukan untuk mengetahui kebaikan model. *F-Square* digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh indepen atau predictor terhadap variable dependen. Nilai *F-Square* sebesar $<0,02$ pengaruh variabel independent atau prediktor dianggap kecil, jika $>0,15$ menunjukkan efek sedang dan $>0,35$ pengaruh variabel independen atau prediktor dianggap kuat atau signifikan. Jadi, untuk mengukur seberapa baik model beban kerja dan kompensasi dalam menjelaskan kinerja guru (Ghozali & Latan, 2015).

b. **R-Square**

Dalam menilai struktural dengan PLS, dapat melihat nilai *R-Square* untuk setiap variable laten endogen atau kinerja guru sebagai kekuatan prediksi dari model struktural. Perubahan nilai *R-Square* dapat digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel laten eksogen atau beban kerja terhadap variabel laten endogen atau kinerja guru apakah memiliki pengaruh yang *substantive*. Nilai *R-Square* 0,75, 0,50 dan 0,25 dapat disimpulkan bahwa model kuat, sedang dan lemah. Hasil dari PLS *R-Square* merepresentasi jumlah variance dari konstruk yang dijelaskan oleh model (Ghozali & Latan, 2015).

c. **Estimate For Path Coefficients**

Estimate For Path Coefficients untuk melihat signifikansi pengaruh antar variabel dengan melihat koefisien parameter dan nilai signifikan t-statistik yang melalui metode *bootstapping* (Ghozali & Latan, 2015).

4. Rancangan Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan pada inner model dengan melihat nilai *path coefisien* dan nilai *t-statistic* yang diperoleh. Pada riset ini, tingkat signifikan statistik yang dipakai untuk menerima atau menolak suatu hipotesis adalah 5%. Tingkat kepercayaan yang diperlukan untuk menolak hipotesis adalah 0,05 (Ghozali & Latan, 2015).

HASIL PENELITIAN

Model Pengukuran Atau Outer Model

a. *Convergen validity*

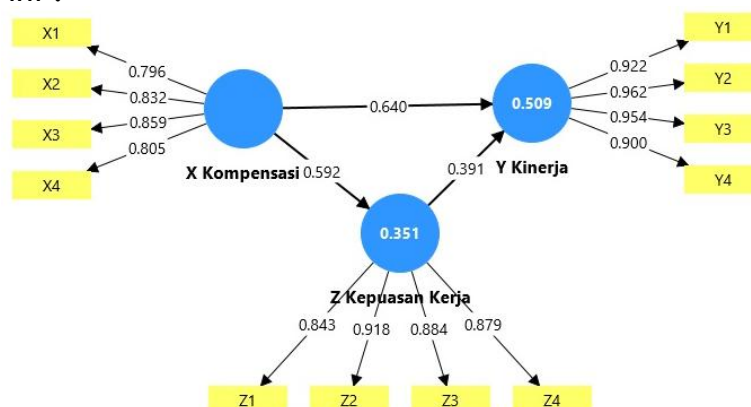
Indikator Uji Validitas convergent merupakan nilai *loading factor* masing-masing indikator. Nilai faktor loading yaitu $>0,7$ tetapi jika nilai *loading factor* 0,5-0,6 dianggap sudah cukup, selain itu suatu indikator dianggap valid ketika indikator tersebut memiliki nilai AVE (*average variance extracted*) diatas 0,5. Nilai AVE adalah rata-rata persentase skor varian yang diekstraksi dari seperangkat variabel laten yang diestimasi melalui *loading standarized* sedangkan indikator nilai AVE dapat dilihat dalam PLS *Argorim report* (Ghozali & Latan, 2015). Berikut ini adalah hasil dari nilai *outer loading* :

Tabel 4. Nlai *Outer Loading*

Variabel	Indikator	<i>Loading Factor</i>	<i>Rule of Thumb</i>	Kesimpulan
Kinerja (Y)	Y.1	0,796	0,700	Valid
	Y.2	0,832	0,700	Valid
	Y.3	0,859	0,700	Valid
	Y.4	0,805	0,700	Valid
Kompensasi (X)	X.1	0,922	0,700	Valid
	X.2	0,962	0,700	Valid
	X.3	0,954	0,700	Valid
	X.4	0,900	0,700	Valid
Kepuasan Kerja (Z)	Z.1	0,844	0,700	Valid
	Z.2	0,919	0,700	Valid
	Z.3	0,883	0,700	Valid
	Z.4	0,879	0,700	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2025

Berdasarkan tabel 4 hasil *outer loading* diatas diketahui bahwa keseluruhan item pernyataan yang berjumlah 12 butir dalam kuisioner variabel kinerja, kompensasi, dan kepuasan kerja dinyatakan valid, karena telah memenuhi syarat nilai *loading factor* yaitu $> 0,7$. Nilai loading faktor seluruh indikator berada di atas 0,7, yang menunjukkan bahwa setiap indikator mampu merepresentasikan konstruk laten secara kuat dan valid. Berikut merupakan gambar model pengukuran (*outer model*) yang digunakan untuk mengukur nilai *loading factor* program PLS pada penelitian ini :



Gambar 2. Model Struktural Pengujian Hipotesis
(Sumber : SmartPLS 3.0)

b. Discriminant validity

Penilaian *discriminant validity* menjadi persyaratan diterima secara umum untuk menganalisis hubungan antar variabel laten. Validitas diskriminan berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur-pengukur konstruk yang berbeda sebaiknya tidak memiliki korelasi yang tinggi. Indikator uji validitas deskriminan adalah nilai *cross loading*. Nilai *cross loading* harus menunjukkan angka $>0,70$ untuk setiap variabel. *Discriminant Validity* dikatakan baik apabila akar kuadrat AVE untuk setiap konstruk lebih besar dari korelasi antar konstruk dalam model (Ghozali & Latan, 2015). *Discriminant Validity* dapat dilihat pada nilai AVE (*Average Extracted*) yakni nilai AVE yang menunjukkan ukuran validitas yang baik sebesar $>0,5$ sedangkan jika $<0,5$ maka dikatakan tidak valid (Ghozali & Latan, 2015). Berikut ini adalah tabel hasil *fornell-larcker discriminant validity* :

Tabel 5. Fornell-Larcker Discriminant Validity

	Kompensasi (X)	Kinerja (Y)	Kepuasan Kerja (Z)
Kompensasi (X)	0,823		
Kinerja (Y)	0,640	0,935	
Kepuasan Kerja (Z)	0,591	0,633	0,882

Sumber : Data primer yang diolah, 2025

Berdasarkan tabel 5 di atas, dapat dilihat bahwa seluruh variabel memiliki nilai yang lebih tinggi dari variabel lainnya pada kolom yang sama. Tabel diatas menunjukkan bahwa, kompensasi memiliki nilai 0,823 lebih tinggi dibandingkan variabel kinerja dan kepuasan kerja yang berada pada kolom yang sama, variabel kinerja memiliki nilai 0,935 lebih tinggi dibandingkan kepuasan kerja yang terdapat pada kolom yang sama dan variabel kepuasan kerja pada kolom yang berbeda memiliki nilai 0,882. Dapat disimpulkan berdasarkan tabel diatas bahwa, model data yang diuji di dalam penelitian ini telah memenuhi syarat dan kriteria yang menunjukkan bahwa konstruk pada model tersebut mempunyai *discriminant validity*.

c. Cronbach's alpha dan composite reliability

Cronbach's Alpha dan *Composite Reliability* adalah kriteria penilaian tingkat reliabilitas suatu konstruk. Uji reliabilitas digunakan untuk membuktikan akurasi, konsistensi dan ketepatan instrumen dalam mengukur suatu konstruk. Nilai *cronbach's alpha* digunakan untuk mengukur batas bawah nilai reliabilitas suatu konstruk, sedangkan *composite reliability* untuk mengukur nilai sesungguhnya pada reliabilitas suatu konstruk. Meskipun demikian, *composite reliability* dinilai lebih baik dalam mengestimasi konsistensi internal suatu konstruk. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* $>0,70$ dan *Composite Reliability* $>0,7$ dan nilai $>0,6$ masih bisa diterima (Ghozali & Latan, 2015).

Tabel 6. Cronbach's Alpha dan Composite Reliability

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Rata-rata Varians Diekstrak (AVE)
Kompensasi (X)	0,844	0,854	0,894	0,678
Kinerja (Y)	0,952	0,956	0,965	0,874

Kepuasan Kerja (Z)	0,905	0,913	0,933	0,777
--------------------	-------	-------	-------	-------

Sumber : Data primer yang diolah, 2025

Berdasarkan tabel 6 nilai *cronbach's alpha* dan *composite reliability*, jika dilihat dari nilai *composite reliability* masing-masing variabel memiliki nilai lebih dari 0,70 yaitu kompensasi sebesar 0,894, kinerja sebesar 0,965 dan kepuasan kerja sebesar 0,933. Hasil ini diperkuat dengan *cronbach's alpha* yang memiliki nilai lebih dari 0,70 yaitu kompensasi sebesar 0,844, kinerja sebesar 0,952 dan kepuasan kerja sebesar 0,905. Dapat disimpulkan berdasarkan tabel diatas bahwa, *cronbach's alpha* dan *composite reliability* dapat dikatakan baik dan reliabe

Analisis Hasil PLS-SEM Model Struktural

a. *F-Square*

Uji *F-Square* dilakukan untuk mengetahui kebaikan model. *F-Square* digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh indepen atau *predictor* terhadap variable dependen. Nilai *F-Square* sebesar $<0,02$ pengaruh variabel independen atau prediktor dianggap kecil, jika $>0,15$ menunjukkan efek sedang dan $>0,35$ pengaruh variabel independen atau prediktor dianggap kuat atau signifikan. Jadi, untuk mengukur seberapa baik model kompensasi dan kepuasan kerja dalam menjelaskan kinerja (Ghozali & Latan, 2015).

Tabel 7. Hasil Uji *F-Square*

Variabel	Efek Size (<i>F-Square</i>)
Kompensasi (X) → Kinerja (Y)	0,220
Kompensasi (X) → Kepuasan Kerja (Z)	0,540
Kepuasan Kerja (Z) → Kinerja (Y)	0,202

Sumber : Data primer yang diolah, 2025

Berdasarkan tabel 7 di atas dapat dijelaskan bahwa :

- 1) Nilai *F-Square* hubungan antara kompensasi terhadap Kinerja 0,220 yang artinya tergolong efek sedang. Hal ini mengindikasikan bahwa kompensasi memberikan pengaruh yang sedang terhadap kinerja.
- 2) Nilai *F-Square* hubungan antara kompensasi terhadap kepuasan kerja sebesar 0,540 yang artinya tergolong efek yang kuat. Hal ini mengindikasikan bahwa kompensasi memberikan pengaruh yang kuat terhadap kepuasan kerja karyawan.
- 3) Nilai *F-Square* hubungan antara kepuasan kerja terhadap Kinerja sebesar 0,202 yang artinya tergolong sedang. Hal ini mengindikasikan bahwa kepuasan kerja memberikan pengaruh yang sedang terhadap kinerja.

b. *R-Square*

Dalam menilai struktural dengan PLS, dapat melihat nilai *R-Square* untuk setiap variabel laten endogen atau kinerja sebagai kekuatan prediksi dari model struktural. Perubahan nilai *R-Square* dapat digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel laten eksogen atau kompensasi terhadap variabel laten endogen atau kinerja gapakah memiliki pengaruh yang substantive. Nilai *R-Square* 0,75, 0,50 dan 0,25 dapat disimpulkan bahwa model kuat, sedang dan lemah. Hasil dari PLS *R-Square* merepresentasi jumlah *variance* dari konstruk yang dijelaskan oleh model (Ghozali & Latan, 2015).

Tabel 8. Hasil *R-Square*

Variabel	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>
Kinerja (Y)	0,509	0,488
Kepuasan Kerja (Z)	0,351	0,337

Sumber : Data primer yang diolah, 2025

- 1) Nilai *R-Square* variabel kinerja sebesar 0,509. Nilai *R-Square* sebesar 0,509 menunjukkan bahwa 50,9% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kompensasi dan kepuasan kerja, sedangkan 49,1% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian.
- 2) Nilai *R-Square* variabel kepuasan kerja sebesar 35,1% sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain di luar yang diteliti. Dapat disimpulkan bahwa pengaruhnya sedang.

c. Estimate for path coefficients

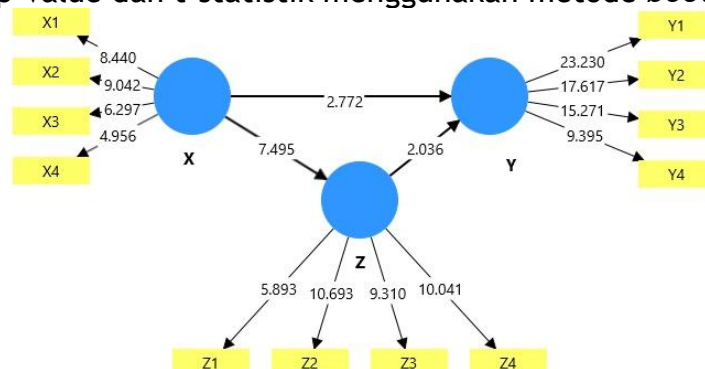
Estimate for path coefficients untuk melihat signifikansi pengaruh antar variabel dengan melihat koefisien parameter dan nilai signifikan t - statistik yang melalui metode *bootstrapping* (Ghozali & Latan, 2015) :

Tabel 9. Estimate For Path Coefficients

	Sampel Asli (O)	Rata - Rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T- Statistik	P- Values
Kompensasi (X) → Kinerja (Y)	0,462	0,457	0,167	2,772	0,003
Kompensasi (X) → Kepuasan Kerja (Z)	0,670	0,681	0,089	7,495	0,000
Kepuasan Kerja (Z) → Kinerja (Y)	0,367	0,371	0,180	2,036	0,021
Kompensasi (X) → Kepuasan Kerja (Z) → Kinerja (Y)	0,231	0,241	0,096	2,420	0,016

Sumber : Data primer yang diolah, 2025

Berdasarkan tabel 9, untuk mengetahui hubungan structural antar variabel laten, harus dilakukan pengujian hipotesis terhadap koefisien jalur antar variabel dengan membandingkan angka p-value dengan $\alpha < 0,05$ atau t-statistik sebesar $> 1,96$ untuk mengidentifikasi bahwa suatu hubungan antar variabel adalah signifikan. Besarnya p-value dan t-statistik diperoleh dari output pada SmartPLS dengan menggunakan metode *bootstrapping*. Berikut ini adalah gambar hasil proses besarnya p-value dan t-statistik menggunakan metode *bootstrapping* :



Gambar 3. Hasil Proses *Bootstrapping*.

Uji hipotesis

- a. Nilai pengaruh variabel kompensasi terhadap kinerja adalah sebesar 0,462 dengan *p-value* sebesar 0,003 ($<0,05$) dan *t-statistik* 2,772 ($>1,96$). Dengan demikian H1 diterima, yaitu kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
- b. Nilai pengaruh variabel kompensasi terhadap kepuasan adalah sebesar 0,670 dengan *p-value* sebesar 0,000 ($<0,05$) dan *t-statistik* 7,495 ($>1,96$). Dengan demikian H2 diterima, yaitu kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
- c. Nilai pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap kinerja adalah sebesar 0,367 dengan *p-value* sebesar 0,021 ($<0,05$) dan *t-statistik* 2,036 ($>1,96$). Dengan demikian H3 diterima, yaitu kepuasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
- d. Nilai pengaruh variabel kompensasi memediasi kepuasan kerja terhadap kinerja adalah sebesar 0,231 dengan *p-value* sebesar 0,016 ($<0,05$) dan *t-statistik* 0,096 ($>1,96$). Dengan demikian H4 diterima, yaitu kompensasi memediasi kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Secara parsial kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Nilai *t-statistik* 2,772 dan *P-Value* 0,003. Artinya semakin tinggi kompensasi yang diberikan maka akan semakin tinggi kinerja karyawan Noric Racing Concept (NRC) Muffler. Kompensasi dalam Noric Racing Concept (NRC) Muffler dapat dilihat dari gaji yang diterima sudah mencakupi kebutuhan karyawan, Pemberian insentif yang adil untuk seluruh karyawan, serta tunjangan yang diberikan mendukung kebutuhan dasar karyawan. selain itu, fasilitas kerja yang menunjang kelancaran pekerjaan juga sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Semakin baik kompensasi yang diberikan maka akan semakin tinggi kinerja karyawan.
2. Secara parsial kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Nilai *t-statistik* 7,495 dan *P-Value* 0,000. Artinya semakin tinggi kompensasi yang diberikan maka akan semakin tinggi kepuasan kerja karyawan Noric Racing Concept (NRC) Muffler. Kompensasi dalam Noric Racing Concept (NRC) Muffler dapat dilihat dari gaji yang diterima sudah mencakupi kebutuhan karyawan, Pemberian insentif yang adil untuk seluruh karyawan, serta tunjangan yang diberikan mendukung kebutuhan dasar karyawan. selain itu, fasilitas kerja yang menunjang kelancaran pekerjaan juga sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Semakin baik kompensasi yang diberikan maka akan semakin tinggi kepuasan kerja karyawan.
3. Secara parsial kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Nilai *t-statistik* 2,036 dan *P-Value* 0,021. Artinya semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan karyawan Noric Racing Concept (NRC) Muffler maka akan semakin tinggi kinerja karyawan Noric Racing Concept (NRC) Muffler. Kepuasan kerja dalam Noric Racing Concept (NRC) Muffler dapat dilihat dari karyawan yang tidak merasa terbebani dalam menjalankan tugas yang diberikan, karyawan yang merasa puas akan menghasilkan pekerjaan yang sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan. Kriteria pemberian insentif yang adil dan tunjangan yang sesuai juga dapat memicu meningkatkan kinerja karyawan. fasilitas kerja yang tersedia dengan lengkap akan menunjang kelancaran pekerjaan, sehingga karyawan dapat bekerja secara efisien. Adanya komunikasi yang baik dan terbuka dengan atasan akan meningkatkan kinerja karyawan yang tinggi, sehingga karyawan yang memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi dan mempermudah pekerjaan. Selain atasan, rekan kerja yang dapat diandalkan akan membantu mempermudah menyelesaikan pekerjaan. Dengan hal tersebut dapat disimpulkan semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan maka akan semakin

tinggi kinerja karyawan, namun karyawan yang tidak memiliki rasa kepuasan kerja akan menurunkan kinerjanya.

4. Secara parsial kepuasan kerja memediasi hubungan kompensasi terhadap kinerja. Nilai t -statistik 2,420 dan P -Value 0,016. Artinya kompensasi yang diterima karyawan akan mempengaruhi kepuasan yang dirasakan karyawan Noric Racing Concept (NRC) Muffler yang akan berdampak pada kinerja karyawan Noric Racing Concept (NRC) Muffler. Noric Racing Concept (NRC) Muffler mampu memberikan kompensasi yang layak, baik berupa gaji, insentif, tunjangan, maupun fasilitas kerja yang mendukung, maka karyawan yang telah memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi akan semakin meningkatkan kinerja yang lebih baik. Dengan kata lain, kepuasan kerja yang tinggi akan menghasilkan kinerja optimal apabila didukung oleh kompensasi yang memadai. Fenomena ini di mana karyawan Noric Racing Concept (NRC) Muffler merasa puas terhadap kompensasi, tetapi menurunnya kinerja juga dapat muncul akibat ketidakpuasan terhadap kompensasi yang diterima.

SARAN

1. Data yang dihasilkan pada penelitian ini hanya dari instrument kuesioner yang didasarkan pada persepsi jawaban responden, sehingga kesimpulan yang diambil hanya berdasarkan data yang dikumpulkan melalui penggunaan instrumen kuesioner secara tertulis.
2. Kompensasi yang diberikan hendaknya tidak hanya berfokus pada gaji pokok, tetapi juga mencakup insentif, tunjangan, serta fasilitas kerja yang mendukung kenyamanan dan produktivitas karyawan.
3. Kepuasan kerja karyawan dapat ditingkatkan melalui perbaikan pada aspek lingkungan kerja, hubungan antar karyawan, dan komunikasi dengan atasan. Kepuasan kerja yang baik akan membuat karyawan merasa nyaman, termotivasi, dan memiliki komitmen yang tinggi terhadap pekerjaannya.
4. Kinerja karyawan dapat ditingkatkan melalui pimpinan perlu menetapkan standar kerja yang jelas dan terukur bagi setiap posisi. Dengan adanya standar tersebut, karyawan dapat memahami target yang harus dicapai serta tanggung jawab yang harus dilaksanakan secara konsisten.
5. Penelitian di masa mendatang diharapkan dapat dilakukan pada objek dan lokasi yang lebih beragam sehingga hasil penelitian dapat digeneralisasikan secara lebih luas.
6. Penelitian selanjutnya disarankan untuk menggunakan pendekatan dan metode penelitian yang berbeda, baik kualitatif, maupun metode campuran, guna memperkaya sudut pandang dan kedalaman analisis.
7. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat dilakukan dalam jangka waktu yang lebih panjang agar mampu menangkap perubahan dan dinamika objek penelitian secara lebih mendalam.

DAFTAR PUSTAKA

- Alwan, H. I., & Djastuti, I. (2018). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening (Studi pada CV. Manfaat di Ambarawa). *Diponegoro Journal of Management*, 7(4), 320-333.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Azhari, R., & Supriyatin, S. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Pos Indonesia Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 9(6).
- Benz, K. (1886). *Patent-Motorwagen Number 1*. Mannheim, Germany
- Cahyaningrum, I. N., & Budiatmo, A. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi

- Pada Karyawan Pt. Sampurna Kuningan Juwana, Di Kabupaten Pati). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 8(3), 97-105.
- Dessler, Gary. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 9*. Indeks. Jakarta
- Dio, A. A. T., Dewi, R., Labbase, I., Gani, A., & Gani, M. A. A. (2025). Pengaruh Kompensasi dan Kerjasama Tim Terhadap Kepuasan dan Kinerja Karyawan: Studi Pada PT. Maugi Transport. *Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 8(2), 1231-1241.
- Fadila, R., & Rezeki, F. (2023). Pengaruh Fleksibilitas Kerja, Kompensasi Dan Iklim Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Driver Grabbike Cikarang Utara Kabupaten Bekasi. *Jurnal Administrasi dan Manajemen*, 13(2), 118-124.
- Febryaningrum, V., Buana, A. V., Rohman, A. F., Rochmah, A. N., Soraya, A., & Suparta, M. I. (2024). Penggunaan Analisis Structural Equation Modelling (SEM) Dengan PLS Untuk Menguji Pengaruh Variabel Intervening Terhadap Hubungan Variabel Independen Dan Variabel Dependen. *Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*, 1(6).
- Ghozali, I. (2017). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Partial Least Squares Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. H. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Handoko, T., H. (2015). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Penerbit BPFE.
- Hardoyo, M. L. H., Lataruva, E., & Adielyani, D. (2024). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Tunas Farm Kopeng Kabupaten Semarang). *Diponegoro Journal of Management*, 13(5).
- Hasanah, H., & Harisantoso, J. (2020). Pengaruh Kinerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru Di Mts Negeri 1 Situbondo. *Jurnal Pendidikan Dan Kewirausahaan*, 7(2), 55-65.
- Hasibuan. (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Hidayat, A. (2021). Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIMMU)*, 6(2), 165-177.
- Kertiriasih, N. N. R., Vipraprastha, T., & Sariyani, N. L. P. (2024). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *JURNAL ILMIAH EDUNOMIKA*, 8(1).
- Komara, E., & Rhamadhan, T. (2023). Pengaruh Motivasi, Pengembangan Karir, dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Perbankan (Journal of Economics, Management and Banking)*, 9(2), 175-192.
- Kompas.com. (2021, 18 April). Modifikasi knalpot. <https://otomotif.kompas.com/read/2021/04/18/070200015/>
- Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior* (12th ed.). McGraw-Hill.
- Magfiroh, A. (2025). Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Journal of Management and Innovation Entrepreneurship (JMIE)*, 2(4), 2437-2445.
- Mahsum, Mohamad, (2016), *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*, BPFE, Yogyakarta.
- Mathis R Robert dan John H Jackson, (2012), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Salemba Empat, Jakarta.
- Nadapdap, N. N., Lindawati, T., & Yuniarto, A. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi Pada Karyawan Pabrik Sepatu Di Surabaya. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen*, 11(1), 41-51.
- Pramudya, A. L., Zuhaena, F., & Harstuti, H. (2024, July). pengaruh kepuasan kerja, disiplin kerja, etos kerja, dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan nrc knalpot di purbalingga. in *prosiding seminar nasional unars* (Vol. 3, No. 1, pp. 1-9).

- Priatmoko, B. W., & Ahsani, R. F. (2024). Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Survei pada Karyawan PT. Andalan Dua Satu Ekspres Cabang Surabaya). *PENG: Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 2(1), 679-693.
- Pritchard, A. J. (2000). *The Motor Industry*. London: Macmillan Press.
- Purbalinggakab.go.id. (2020). Purbalingga dikenal sebagai Kota Knalpot. *Portal Resmi Kabupaten Purbalingga*. <https://purbalinggakab.go.id/>
- Purnomo, B. A., & Rahardjo, M. (2025). Tinjauan dampak kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan di PT Impact Power Mandiri dengan mediasi kepuasan kerja. *Jurnal Manajemen Bisnis dan Kewirausahaan*, 9(1), 43-57.
- Rachmawati, I. K. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Andi.
- Rifa'i, M., Sela, R., & Sayekti, R. N. S. (2021). Kompensasi Dan Motivasi Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *J-MACC: journal of management and accounting*, 4(1), 42-56.
- Ritonga, S., & Sipahutar, R. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadapkinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Hilon Medan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 78-91.
- Ritonga, S., & Sipahutar, R. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadapkinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Hilon Medan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 78-91.
- Rivai Veithzal, (2014), *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori Ke Praktik*, Edisi Pertama, Penerbit PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Organizational Behavior* (16th ed.). Pearson Education
- Safitri, A. N., & Kasmari, K. (2022). Pengaruh lingkungan kerja, pemberdayaan, dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan (Studi di PT. Phapros, Tbk Semarang). *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(2), 14-25.
- Safrila, A., & Oktiani, N. (2024). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*, 2(1), 35-49.
- Salim, E., Kirana, K. C., & Welsa, H. (2022). Analisis Pelatihan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT. Anugrah Harapan Nusantara. *J-MAS (Jurnal Manajemen dan Sains)*, 7(1), 157-164.
- Samboga, R., & Subkhan, M. (2025). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi pada Super Dazzle Geyajan. *E-BISNIS: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 18(1), 49-62.
- Santoso, A. B., & Yuliantika, R. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 6(3), 1407-1422.
- Saputra, A. A. (2022). Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *Technomedia Journal*, 7(1), 68-77.
- Suwandi, S., & Mandahuri, M. (2020). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan yang di Mediasi Kepuasan Kerja pada PT ISS Cikarang. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4(1), 23
- Widodo, D. S., & Yandi, A. (2022). Model kinerja karyawan: kompetensi, kompensasi dan motivasi, (Literature Review MSDM). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(1), 1-14.
- Wiyoga, A. I., Kolefiyan, I., Hasanah, L. P., Amelya, S., Nuraini, E., & Fadli, A. A. (2025). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi Kepuasan Kerja di Perusahaan Karanganyar. *RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business*, 4(2), 3246-3252.

Wonda, Y., Tatimu, V., & Walangitan, O. F. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Papua Cabang Karubaga Kabupaten Tolikara. *Productivity*, 3(2), 127-132.