



## Model Peningkatan Kinerja Melalui Remunerasi Kedisiplinan Kerja dan Kepuasan kerja

Rika Kiptina Hernastiti<sup>1)\*</sup>; Ken Sudarti<sup>2)</sup>  
E-mail Korespondensi: afna\_rika@yahoo.co.id

Magister Manajemen, Universitas Islam Sultan Agung, Semarang, Indonesia<sup>1,2)</sup>

### INFO ARTIKEL

*Proses Artikel*

Dikirim : 13/12/2024

Diterima: 05/01/2025

Dipublikasikan: 22/01/2025

Akreditasi oleh  
Kemenristekdikti  
No.79/E/KPT/2023

### ABSTRAK

Salah satu manifestasi ibadah yang bersifat universal adalah bekerja, karena kerja merupakan realitas dasar bagi umat manusia yang dapat berubah menjadi esensi alami dan selalu hadir di setiap fase evolusi manusia. Hal ini disebabkan oleh fakta bahwa melalui upaya manusia, untuk memfasilitasi kemajuan ekonomi masyarakat secara bersamaan mencerminkan pemenuhan mandat ilahi. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh remunerasi, kedisiplinan kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja fasilitator di Balai Pertanian Wilayah (BPPW) Jawa Tengah. Penelitian ini dikategorikan sebagai *explanatory research* merupakan metode penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta pengaruh antara variabel satu dengan variabel lainnya. Populasi dalam studi ini adalah karyawan/fasilitator IBM yang bekerja di BPPW Jawa Tengah yaitu berjumlah 200 fasilitator. Pengambilan sampel yaitu jumlah indikator dikali angka 5 sampai 10, dalam penelitian ini terdapat 13 indikator sehingga Penelitian ini melibatkan 130 responden yang telah bekerja minimal tiga tahun di BPPW Jawa Tengah. Analisis data menggunakan *Partial Least Squares Structural Equation Modeling* (PLS-SEM). Hasil penelitian menunjukkan bahwa remunerasi secara signifikan berpengaruh positif terhadap kedisiplinan kerja, kepuasan kerja, dan kinerja fasilitator. Selain itu, kedisiplinan kerja dan kepuasan kerja juga terbukti secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja fasilitator. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan remunerasi dapat menjadi salah satu strategi untuk meningkatkan kinerja fasilitator di BPPW Jawa Tengah

### Kata Kunci :

*Remunerasi; kedisiplinan kerja; kepuasan kerja; kinerja*

### Abstract

*One of the universal manifestations of worship is work, because work is a basic reality for humanity that can turn into a natural essence and is always present in every phase of human evolution. This is due to the fact that through human efforts, to facilitate the economic progress of*

*society simultaneously reflects the fulfillment of the divine mandate. This research aims to examine the influence of remuneration, work discipline and job satisfaction on the performance of facilitators at the Central Java Regional Agricultural Center (BPPW). This research is categorized as explanatory research, which is a research method that aims to explain the position of the variables studied and the influence of one variable on another. The population in this study is IBM employees/facilitators who work at BPPW Central Java, totaling 200 facilitators. Sampling was the number of indicators multiplied by the number 5 to 10, in this study there were 13 indicators so that this research involved 130 respondents who had worked for a minimum of three years at BPPW Central Java. Data analysis uses Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM). The research results show that remuneration has a significant positive effect on work discipline, job satisfaction and facilitator performance. Apart from that, work discipline and job satisfaction were also proven to have a significant positive effect on facilitator performance. These findings indicate that increasing remuneration can be a strategy to improve the performance of facilitators at BPPW Central Java*

**Keywords :**

*Remuuneration; Work Discipline; Job Satisfaction; Performance*



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

## PENDAHULUAN

Manusia memiliki tujuan utama dalam penciptaanya, yaitu beribadah kepada Allah, sebagaimana disebutkan dalam Q.S. Adz-Dzariat [51]:56. Salah satu bentuk ibadah yang bersifat umum adalah melalui aktivitas bekerja. Menurut Direktorat Sumber Daya Manusia, kerja merupakan cara bagi manusia untuk mengekspresikan keberadaannya dalam masyarakat. Bekerja adalah aspek mendasar dalam kehidupan manusia yang melekat pada setiap perkembangan mereka. Melalui kerja, manusia dapat berkontribusi pada pembangunan ekonomi masyarakat sekaligus mencerminkan pelaksanaan nilai-nilai keagamaan. Disamping itu dengan bekerja, manusia akan mendapatkan upah yang berupa uang dan digunakan untuk memenuhi kebutuhan sehari – hari. Salah satunya dengan bekerja pada Pembangunan infrastruktur negara Indonesia. Pembangunan infrastruktur yang terencana dengan baik dapat menjadi katalisator perubahan sosial dan ekonomi. Dengan menyediakan akses yang lebih baik terhadap pasar, sumber daya, dan peluang, infrastruktur berperan penting dalam mengurangi angka pengangguran, mengatasi kemiskinan, dan pada akhirnya meningkatkan taraf hidup masyarakat.

Salah satu pendekatan kegiatan pembangunan infrastruktur permukiman adalah melalui pembangunan yang bertumpu pada masyarakat. Sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2011 tentang Perumahan dan Kawasan Permukiman serta perubahan yang tercantum dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, pembangunan perumahan dan kawasan permukiman berbasis masyarakat memberikan peluang yang luas kepada masyarakat untuk berpartisipasi aktif dalam proses pembangunan. Dalam mendukung hal tersebut, Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat melalui Direktorat Jenderal Cipta Karya menginisiasi program Infrastruktur Berbasis Masyarakat (IBM).

Pembangunan infrastruktur pemukiman menjadi salah satu langkah strategis pemerintah dalam upaya meningkatkan taraf hidup atau kesejahteraan masyarakat dan menurunkan angka kemiskinan. Dalam konteks ini, Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat (PUPR) melalui Direktorat Jenderal Cipta Karya melaksanakan kegiatan Infrastruktur Berbasis Masyarakat (IBM) yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas infrastruktur dasar di Kawasan perdesaan dan perkotaan. Namun, keberhasilan program ini sangat tergantung pada kinerja fasilitator yang bertugas sebagai pendamping masyarakat dalam proses pembangunan IBM.

Renumerasi merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja fasilitator. Menurut (Carlsson & Robinson, 1969); (Cornish & Adams, 1993); (Reilly, 2003) dan (Donald, 2023), remunerasi merujuk pada kompensasi atau penghargaan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai bentuk apresiasi atas kontribusi dan pencapaian mereka dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi atau perusahaan. (Cusworth & Dodsworth, 2021); (Chang et al., 2021); (Arthur-Holmes et al., 2023); (Jemine & Blaise, 2024); dan (Di Carlo et al., 2024) juga menyatakan bahwa remunerasi yaitu seluruh pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung ataupun tidak langsung yang diperoleh pegawai dari perusahaan sebagai imbalan atau balas jasa. Banyak penelitian telah memberikan kontribusi signifikan dalam memahami pengaruh remunerasi terhadap kinerja karyawan. Namun, sebagian besar studi tersebut dilakukan di sektor swasta atau dalam konteks organisasi yang berbeda. Penelitian ini karena berfokus pada fasilitator program IBM di BPPW Jawa Tengah, sebuah lembaga publik yang memiliki karakteristik dan tantangan yang spesifik. Selain itu, studi-studi sebelumnya pada umumnya mengukur kinerja secara umum, sedangkan penelitian ini akan mengukur kinerja secara spesifik terkait dengan pencapaian target program IBM. Oleh karena itu, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi baru dalam literatur dengan memberikan pemahaman yang mendalam mengenai pengaruh remunerasi terhadap kinerja dalam konteks program pembangunan di Indonesia.

Penelitian sebelumnya telah menunjukkan bahwa remunerasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. (Siregar et al., 2023); (Wahyuhadi et al., 2023); (Hashmi et al., 2024) menemukan bahwa pegawai yang puas terhadap sistem remunerasi memiliki peluang sebesar 4,5 kali lipat untuk memiliki kinerja baik dibandingkan pegawai yang tidak puas terhadap sistem remunerasi. (Rohida et al., 2024) juga menemukan bahwa pelaksanaan sistem remunerasi dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Namun, kedisiplinan kerja dan kepuasan kerja juga menjadi elemen yang dapat mempengaruhi kinerja fasilitator. Kedisiplinan kerja dapat mempercepat pencapaian tujuan organisasi, sedangkan kepuasan kerja dapat meningkatkan kualitas kerja dan kinerja pegawai. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh remunerasi, kedisiplinan kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja fasilitator di BPPW Jawa Tengah.

Penelitian sebelumnya telah menunjukkan pengaruh remunerasi terhadap kinerja pegawai di berbagai sektor, termasuk sektor swasta. Namun, terdapat keterbatasan pada penelitian sebelumnya yang sebagian besar masih berfokus pada organisasi dan karakteristik sektor swasta dan belum mendalami sektor publik, terutama dalam konteks fasilitator program Infrastruktur Berbasis Masyarakat (IBM) yang memiliki tugas dan tantangan unik. Selain itu, pengukuran kinerja seringkali dilakukan secara umum tanpa mempertimbangkan aspek spesifik pencapaian target program tertentu.

Kedisiplinan kerja dan kepuasan kerja juga diakui sebagai elemen penting dalam mempengaruhi kinerja pegawai, tetapi pengaruhnya dalam konteks program pembangunan berbasis masyarakat seperti IBM masih belum diteliti secara mendalam. Oleh karena itu, penelitian ini mengisi gap tersebut dengan mengeksplorasi pengaruh remunerasi terhadap kedisiplinan kerja, kepuasan kerja, dan kinerja fasilitator secara terintegrasi, khususnya di lingkungan Balai Pertanian Wilayah (BPPW) Jawa Tengah, yang berperan penting dalam implementasi program IBM

Dengan demikian, penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat dalam meningkatkan kinerja melalui remunerasi, kedisiplinan kerja, dan kepuasan kerja pada fasilitator di BPPW Jawa Tengah. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi referensi bagi akademisi yang berminat melakukan penelitian bidang yang sama dan dapat menjadi masukan bagi instansi

pemerintah BPPW Jawa Tengah dalam mengembangkan strategi pengembangan SDM di organisasi.

## **KAJIAN PUSTAKA**

### **Teori Harapan (*Expectancy Theory*)**

*Expectancy Theory* atau Teori Harapan yang diperkenalkan oleh Victor H. Vroom pada tahun 1964 menjadi landasan untuk memahami upaya dalam meningkatkan kinerja (Vroom, 1964). Teori tersebut menekankan bahwa kecenderungan individu untuk bertindak melalui cara tertentu dipengaruhi oleh keyakinannya bahwa tindakan tersebut akan menghasilkan hasil tertentu, serta tingkat daya tarik yang dimiliki tersebut bagi individu tersebut.

Dalam sintesis, teori ini menjelaskan bahwa motivasi individu tergantung pada harapan bahwa usaha mereka akan memberikan outcome kinerja yang lebih baik, yang kemudian akan memberikan imbalan yang lebih besar dan memuaskan kebutuhan atau keinginan mereka.

### **Remunerasi sebagai Motivator**

Remunerasi merupakan upah dan berbagai bentuk benefit atau manfaat finansial lain yang diterima oleh tenaga kerja sebagai hasil dari suatu pekerjaan tertentu (Rosenberg, 1983); (Willinger et al., 2021); (Wolf & Lappe, 2023); dan (Yee, 2024). Remunerasi bertujuan untuk menarik tenaga kerja yang berkualitas, mempertahankan karyawan yang kompeten, mencapai keunggulan dalam persaingan, meningkatkan produktivitas, mendukung pencapaian tujuan strategis, memperkuat dan menetapkan struktur organisasi perusahaan, serta memastikan pembayaran yang sesuai dengan peraturan yang berlaku. Remunerasi juga memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai, memotivasi mereka untuk bekerja dengan tekun, dan meningkatkan kepuasan kerja.

### **Kedisiplinan Kerja**

Kedisiplinan kerja adalah sikap yang menunjukkan penghargaan, rasa hormat, dan kepatuhan terhadap berbagai aturan yang diterapkan di perusahaan, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis (Rivaldo & Nabella, 2023); (Stephen Martin & Bob Feinberg, 2023); (Almita et al., 2023); dan (Tegor et al., 2023). Faktor-faktor seperti pemberian kompensasi, keberanian pimpinan, dan adanya aturan pasti mempengaruhi disiplin kerja. Disiplin kerja juga memiliki beberapa jenis, seperti disiplin diri, disiplin kelompok, dan disiplin preventif, serta hambatan-hambatan yang perlu diatasi untuk meningkatkan disiplin kerja.

### **Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja mengacu pada perasaan dan emosi yang dialami seorang pekerja terkait dengan pekerjaannya (Suwena et al., 2023); (Siregar et al., 2023); dan (Lee & Kim, 2024).

Kepuasan kerja mencerminkan sikap tenaga kerja terhadap tugas mereka, yang berhubungan dengan kondisi kerja, hubungan kerja yang terjalin antara pemimpin dan anggota organisasi, serta kesejahteraan. Remunerasi yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan, yang pada akhirnya berdampak kepada kinerja.

### **Kinerja**

Kinerja merujuk pada output yang didapatkan oleh suatu institusi atau organisasi, baik yang berfokus pada profit maupun yang tidak (non-profit), dalam periode waktu tertentu (Chourasia & Bahuguna, 2024); (Kang et al., 2021) (Jeong et al., 2022); (Dabees et al., 2024). Selanjutnya, kinerja juga dipandang sebagai pencapaian hasil kerja, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, yang diperoleh oleh seorang pegawai dalam menjalankan tugas yang diberikan sesuai dengan tanggung jawab yang diembannya (Nascimento et al., 2024); (Berndt et al., 2024); (Asad et al., 2024); (Stor, 2024); (Steen-Tveit et al., 2024); (Krachler, 2023). Pengukuran kinerja dapat dilakukan dalam berbagai aspek, seperti kinerja individu, tim, departemen, atau bahkan pada tingkat organisasi secara keseluruhan.

**Pengaruh Remunerasi pada Kedisiplinan Kerja**

(Iedil & Fajriah, 2024); (Wibowo, 2024); (Civera et al., 2024); dan (Greiff & Giamattei, 2024) mengemukakan bahwa remunerasi yang memadai dapat meningkatkan kedisiplinan karyawan, sementara (Jemine & Blaise, 2024) dan (Rivaldo & Nabella, 2023) menambahkan bahwa remunerasi yang adil dapat mendorong karyawan untuk mematuhi peraturan perusahaan. Penelitian (Kurniawan, 2023) mendukung temuan ini, menunjukkan adanya dampak positif yang signifikan dari remunerasi terhadap kedisiplinan kerja pada pegawai Lembaga Pemasyarakatan.  
H1: Remunerasi berpengaruh positif terhadap kedisiplinan kerja.

**Pengaruh Remunerasi bagi Kepuasan Kerja**

(Mohrenweiser & Pfeifer, 2023); (Al Salih & Al Doghan, 2023); (Wahyuhadi et al., 2023); (Abdullahi et al., 2023); dan (Dangaiso et al., 2024) menyatakan bahwa pemberian remunerasi yang tepat dapat berkontribusi pada peningkatan kepuasan kerja karyawan. Penelitian (Rohida et al., 2024) pada dosen universitas negeri di Indonesia juga mengkonfirmasi temuan ini.  
H2: Remunerasi memiliki pengaruh positif terhadap tingkat kepuasan kerja.

**Pengaruh Remunerasi terhadap Kinerja**

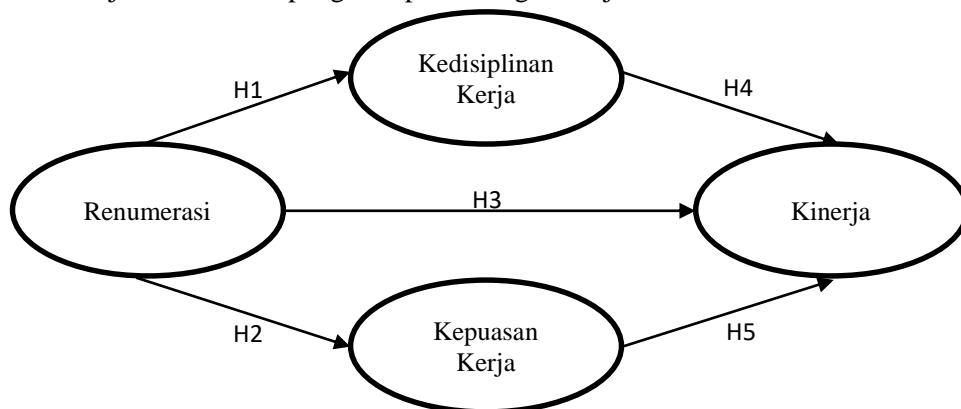
(Ferry et al., 2023); (Grey et al., 2024); (Wahyuhadi et al., 2023); (Krishna & Sidharth, 2023); (Xu et al., 2023); dan (Xu et al., 2023) secara konsisten menunjukkan bahwa remunerasi memberi pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Remunerasi tidak hanya memotivasi karyawan tetapi juga menciptakan persaingan sehat yang mendorong peningkatan kinerja.  
H3: Terdapat pengaruh positif antara remunerasi terhadap kinerja.

**Pengaruh Kedisiplinan Kerja terhadap Kinerja**

(Aripriabowo et al., 2021) dan (Ramli et al., 2021) berpendapat bahwa kedisiplinan adalah kunci untuk mencapai kinerja yang baik. (Rivaldo & Nabella, 2023) menambahkan bahwa disiplin membantu karyawan menyelesaikan tugas tepat waktu dan meminimalisir kesalahan. (Suwaldiyana, 2021); (Alavi & Aghakhani, 2023); dan (Arnaud Costinot & Mohsen Bahmani-Oskooee, 2023) menekankan bahwa disiplin kerja yang tinggi dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja perusahaan.  
H4: Kedisiplinan kerja memberi pengaruh positif bagi kinerja

**Pengaruh Kepuasan Kerja bagi Kinerja**

(Stor, 2024); (Elawad, 2024); (Abdullahi et al., 2023) dan (Hamzah et al., 2021) mengemukakan bahwa karyawan yang puas cenderung lebih produktif dan memiliki komitmen yang lebih tinggi terhadap organisasi. (Onubi et al., 2024) juga menemukan keterkaitan positif antara kepuasan kerja bagi kinerja karyawan.  
H5: Kepuasan kerja memberi berpengaruh positif bagi kinerja



**Gambar 1. Model Penelitian**

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini mengadopsi pendekatan kuantitatif dengan rancangan explanatory research. Explanatory research merupakan penelitian yang bertujuan untuk menganalisis hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya atau bagaimana suatu variabel mempengaruhi variabel lainnya. Dalam penelitian ini pendekatan tersebut digunakan menguji pengaruh remunerasi terhadap kedisiplinan kerja dan kepuasan kerja, serta dampak gabungan dengan variabel-variabel tersebut terhadap kinerja karyawan. Populasi penelitian ini adalah seluruh fasilitator IBM di BPPW Jawa tengah, dengan sampel sebanyak 130 responden yang dipilih secara acak. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner daring yang disebar kepada responden yang telah bekerja minimal tiga tahun. Instrumen penelitian menggunakan skala Likert lima poin untuk mengukur variabel-variabel laten yang telah didefinisikan secara operasional (Sugiyono, 2019) (Tabel 1). Analisis data dilakukan menggunakan Partial Least Square-Structural Equation Modeling (PLS-SEM) dengan bantuan software SmartPLS 3 (Ghozali & Latan, 2015). Model pengukuran dievaluasi melalui uji validitas konvergen dan diskriminan, sedangkan pengujian hipotesis dilakukan dengan menganalisis koefisien jalur, nilai t-statistik, dan p (Ghozali & Latan, 2015). Selain itu, analisis specific indirect effect (Cohen, 2013) ditetapkan untuk mengidentifikasi pengaruh tidak langsung dari variabel-variabel penelitian.

**Tabel 1. Definisi Operasional Variabel dan Indikator**

Variabel	Definisi Operasional	Indikator
Remunerasi	Remunerasi mengacu pada bentuk penghargaan atau kompensasi (balas jasa) atas kontribusi atau prestasi yang diberikan dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Pora, 2011). (Wolf & Lappe, 2023); (Willinger et al., 2021); (Yee, 2024).	- Kecepatan - Pembayaran Gaji - Benefit - Bonus/Komisi (Wolf & Lappe, 2023); (Willinger et al., 2021); (Yee, 2024).
Kedisiplinan Kerja	(Arnaud Costinot & Mohsen Bahmani-Oskooee, 2023); (Almita et al., 2023) dan Hasibuan 2011 dalam (Ariprabowo et al., 2021) menyatakan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesedian individu untuk mematuhi berbagai aturan perusahaan serta norma sosial yang berlaku. Hal ini terlihat ketika karyawan datang dan pulang sesuai waktu yang ditentukan, menyelesaikan tugas-tugas dengan baik, dan mengikuti semua peraturan perusahaan serta norma-norma sosial yang ada.	- Selalu hadir tepat waktu - Berusaha tidak menunda-nunda menyelesaikan tugas tambahan yang diberikan - Selalu memanfaatkan waktu kerja dengan bekerja (Arnaud Costinot & Mohsen Bahmani-Oskooee, 2023); (Almita et al., 2023) dan Hasibuan 2011 dalam (Ariprabowo et al., 2021)
Kepuasan Kerja	Menurut Robins & Judge (2009) dalam (Huang, 2020) (Dangaiso et al., 2024); dan (Onubi et al., 2024), kepuasan kerja yaitu suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya.	- Kepuasan terhadap Pekerjaan - Kepuasan terhadap Supervisi Pemimpin - Kepuasan terhadap Rekan Kerja Robins & Judge (2009) dalam (Huang, 2020)

(Dangaiso et al., 2024); dan  
(Onubi et al., 2024).

Kinerja	Mangkunegara (2017) dalam (Maryati, 2021); (Rohida et al., 2024); (Nguyen & Duong, 2021); dan (Nascimento et al., 2024), menjelaskan kinerja adalah hasil atau prestasi kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kualitas Kerja</li> <li>- Kuantitas kerja</li> <li>- Tanggung Jawab</li> <li>- Pelaksanaan Tugas</li> </ul> (Mangkunegara dalam Mangkunegara (2017) dalam (Maryati, 2021); (Rohida et al., 2024); (Nguyen & Duong, 2021); dan (Nascimento et al., 2024)).
---------	--	--

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Karakteristik Responden

Analisis karakteristik responden pada Tabel 2 menunjukkan bahwa mayoritas fasilitator di BPPW Jawa tengah yang terlibat dalam penelitian ini telah memiliki pengalaman kerja minimal 3 tahun (65%). Dari segi usia, sebagian besar responden merupakan kelompok usia 20-30 tahun (41.5%). Sementara itu, dari segi pendidikan, hampir seluruh responden berlatar belakang pendidikan S1 (90.7%). Profil responden ini mengindikasikan bahwa penelitian ini melibatkan fasilitator yang relatif berpengalaman dan memiliki tingkat pendidikan yang cukup tinggi.

**Tabel 2. Ringkasan Karakteristik Responden**

Karakteristik	Jumlah	Persentase
<i>Pengalaman Kerja</i>		
Minimal 3 tahun	130	65%
<i>Usia (tahun)</i>		
20-30	54	41.5%
31-40	30	23.0%
41-50	42	32.5%
50-60	4	3.0%
<i>Pendidikan</i>		
D3	8	6.1%
S1	118	90.7%
S2	4	3.0%

Sumber: Data primer yang diolah 2024

### Analisis Deskriptif Variabel

Hasil penelitian ini mengilustrasikan bahwa secara keseluruhan, responden berpersepsi yang sangat positif terhadap variabel remunerasi, kedisiplinan kerja, kepuasan kerja, dan kinerja di BPPW Jawa tengah. Rata-rata indeks untuk semua variabel berada pada kategori sangat tinggi, mengindikasikan tingkat kepuasan dan kinerja yang tinggi dari para responden.

**Tabel 3. Ringkasan hasil Penelitian**

Variabel	Rata-sata Indeks	Kategori	Interpretasi
Remunerasi	4.39	Sangat Tinggi	Responden sangat puas dengan remunerasi yang diberikan, terutama kecepatan pembayaran gaji dan benefit.
Kedisiplinan Kerja	4.46	Sangat Tinggi	Responden menunjukkan tingkat kedisiplinan kerja yang tinggi, seperti selalu hadir tepat waktu dan menyelesaikan tugas tepat waktu.
Kepuasan kerja	4.64	Sangat Tinggi	Responden sangat puas dengan pekerjaan, seperti pemimpin, dan rekan kerja.
Kinerja	4.45	Sangat Tinggi	Responden menunjukkan kinerja yang sangat baik, meliputi kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, dan pelaksanaan tugas.

Sumber: Data primer yang diolah 2024

### Analisis Outer Model

Analisis Outer Model (Tabel 4) untuk menguji validitas dan reliabilitas konstruk dalam penelitian ini. Hasil pengujian menunjukkan bahwa semua indikator memiliki outer loading yang melebihi ambang batas 0,5, mengindikasikan validitas konvergen yang tinggi Chin (2013). Nilai *Average Variance Extracted* (AVE) untuk semua variabel laten juga melebihi 0,5, menunjukkan bahwa variabel laten mampu menjelaskan sebagian besar varians indikatornya. Selain itu, uji validitas diskriminan menunjukkan bahwa setiap konstruk berbeda secara konseptual dengan konstruk lainnya.

**Tabel 4. Ringkasan Hasil Pengujian Model Outer**

Uji	Kriteria	Nilai	Interpretasi
Validitas Konvergen	Outer Loading $\geq 0.5$	Semua item $\geq 0.6$	Indikator mengukur konstruk dengan akurat
AVE	AVE $\geq 0.5$	Semua variabel $> 0.5$	Variabel laten menjelaskan varians indikator dengan baik
Validitas Diskriminan	Korelasi antar konstruk < korelasi item dengan konstruknya	Terpenuhi	Konstruk memiliki konsistensi interval yang tinggi



Uji	Kriteria	Nilai	Interpretasi
Reliabilitas Komposit	Composite Reliability $\geq 0.7$	Semua variabel $> 0.7$	Konstruk memiliki konsistensi internal yang tinggi
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha $\geq 0.7$	Semua variabel $> 0.7$	Konstruk memiliki konsistensi internal yang tinggi

Sumber: Data primer yang diolah 2024

Uji reliabilitas menggunakan *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha* menghasilkan nilai yang lebih dari ambang batas 0,7 untuk seluruh variabel, mengindikasikan tingkat reliabilitas yang tinggi. Hasil ini menunjukkan bahwa instrumen pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai kualitas yang baik, baik dalam mengukur konstruk yang dimaksud maupun dalam memberikan hasil yang konsisten dan reliabel. Dengan demikian, data yang terkumpul dari studi ini dapat diandalkan untuk analisis lebih lanjut.

Hasil penelitian ini menjelaskan pengukuran pada model yang dikembangkan di penelitian ini mempunyai validitas dan reliabilitas yang tinggi. Hal ini mengindikasikan bahwa instrumen yang digunakan mampu mengukur konstruk-konstruk yang diteliti secara akurat dan konsisten. Temuan ini memberikan dukungan terhadap kualitas data yang dikumpulkan dan memberikan dasar yang kuat untuk analisis lebih lanjut, seperti analisis Structural Model (Inner Model).

#### Analisis Inner Model

Analisis inner model pada Tabel 5 bertujuan untuk menguji hubungan kausalitas antara variabel laten dalam model. Hasil analisis menunjukkan bahwa model penelitian mempunyai kemampuan yang baik dalam menjelaskan varians variabel laten, dengan nilai *R-square* yang sebagian besar berada dalam kategori moderat hingga kuat.

Uji F-square menjelaskan bahwa variabel remunerasi mampu memberi pengaruh yang besar terhadap kedisiplinan kerja dan kepuasan kerja, namun pengaruhnya terhadap kinerja bersifat sedang. Selain itu, baik kedisiplinan kerja maupun kepuasan kerja memiliki pengaruh yang sedang terhadap kinerja.

Hasil uji *path coefficient* menunjukkan bahwa semua hipotesis penelitian diterima. Hal ini mengindikasikan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara variabel remunerasi, kedisiplinan kerja, kepuasan kerja, dan kinerja. Secara spesifik, remunerasi secara positif dan signifikan mempengaruhi kedisiplinan kerja, kepuasan kerja, dan kinerja. Selain itu, baik kedisiplinan kerja maupun kepuasan kerja juga secara positif dan signifikan mempengaruhi kinerja.

**Tabel 5. Ringkasan Hasil Analisis Inner Model**

Pengujian R-square	Nilai	Kriteria	Interpretasi
Kedisiplinan Kerja (Y1)	0.393	Moderat	39.3% varians Variabel Y1 dijelaskan oleh model
Kepuasan kerja (Y2)	0.375	Moderat	37.5% varians Variabel Y2 dijelaskan oleh model
Kinerja (Y3)	0.789	Kuat	75.9% varians Variabel Y3 dijelaskan oleh model

<b>F-square</b>			
Remunerasi → Kedisiplinan Kerja	0.647	Besar	Remunerasi memiliki pengaruh besar terhadap Kedisiplinan Kerja
Remunerasi → Kepuasan Kerja	0.600	Besar	Remunerasi memiliki pengaruh besar terhadap Kepuasan Kerja
Remunerasi → Kinerja	0.108	Sedang	Remunerasi memiliki pengaruh sedang terhadap Kinerja
Kedisiplinan Kerja → Kinerja	0.226	Sedang	Kedisiplinan Kerja memiliki pengaruh sedang terhadap Kinerja
Kepuasan Kerja → Kinerja	0.222	Sedang	Kepuasan Kerja memiliki pengaruh sedang terhadap Kinerja
H1: Remunerasi → Kedisiplinan Kerja	0.627 (p < 0.05)	Signifikan	Remunerasi memiliki dampak positif signifikan pada Kedisiplinan Kerja.
H2: Remunerasi → Kepuasan Kerja	0.612 (p < 0.05)	Signifikan	Remunerasi berdampak positif yang signifikan bagi Kepuasan Kerja.
H3: Remunerasi → Kinerja	0.215 (p < 0.05)	Signifikan	Remunerasi memiliki dampak positif signifikan pada Kinerja.
H4: Kedisiplinan Kerja → Kinerja	0.384 (p < 0.05)	Signifikan	Kedisiplinan Kerja berdampak positif yang signifikan bagi tercapainya Kinerja.
H5: Kepuasan Kerja → Kinerja	0.375 (p < 0.05)	Signifikan	Kepuasan Kerja memberi dampak yang positif, dan signifikan pada Kinerja.

Sumber: Data primer yang diolah 2024

Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa variabel Remunerasi merupakan faktor yang sangat penting dalam memberi pengaruh pada kinerja karyawan. Dengan meningkatkan remunerasi, diharapkan mampu meningkatkan kedisiplinan kerja serta kepuasan kerja para karyawan, yang selanjutnya dapat berdampak positif pada kinerja organisasi.

#### **Pengaruh Remunerasi terhadap kedisiplinan Kerja**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Remunerasi memiliki pengaruh terhadap kedisiplinan kerja. Remunerasi dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai. Dengan adanya gaji yang kompetitif, pegawai lebih termotivasi untuk bekerja dengan lebih efektif dan berkualitas, sehingga mereka lebih mungkin untuk menjunjung tinggi kedisiplinan kerja untuk mencapai tujuan yang lebih baik. Remunerasi bukan hanya memotivasi pegawai secara langsung, tetapi juga mempengaruhi perilaku dan kebiasaan kerja mereka, termasuk kedisiplinan kerja. Remunerasi dapat dianggap sebagai penghargaan atas kontribusi dan prestasi kerja. Ketika pegawai merasa dihargai dengan gaji yang layak, mereka lebih cenderung untuk menjaga kedisiplinan kerja karena merasa bahwa upaya mereka diakui dan dihargai.

Kecepatan Pembayaran Gaji adalah salah satu bentuk Remunerasi, karyawan di BPPW Jawa Tengah. Kepastian dan kecepatan pembayaran gaji inilah yang dapat meningkatkan motivasi

karyawan. Pembayaran gaji yang tepat waktu di instansi BPPW Jawa Tengah membuat karyawan merasa dihargai dan fokus pada pekerjaan mereka, yang pada akhirnya dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja. Pembayaran gaji yang cepat dan lancar dapat meningkatkan kedisiplinan kerja. Hal ini dikarenakan karyawan merasa bahwa Instansi BPPW Jawa Tengah peduli dengan kebutuhan finansial mereka. Karyawan yang menerima gaji tepat waktu dapat lebih mudah dalam mengatur rencana keuangan pribadi mereka. Hal ini dapat memicu perilaku yang lebih stabil dan bertanggung jawab dalam lingkungan kerja sehingga mendorong kedisiplinan kerja mereka. Indikator kecepatan pembayaran gaji merupakan salah satu faktor penting dalam menilai efektivitas sistem remunerasi sebuah perusahaan, karena ia dapat mempengaruhi motivasi, kepuasan kerja, serta kesediaan karyawan untuk bekerja dengan intensitas yang lebih tinggi.

Selain pembayaran gaji yang tepat waktu, Variable Remunerasi terdapat *Benefit* (keuntungan). Keuntungan yang dalam konteks ini di instansi BPPW Jawa Tengah yaitu Jika hasil pekerjaan karyawan tersebut memuaskan, akan mendapatkan benefit (Menjadi fasilitator tahun depan tanpa tes rekrutmen). Hal ini menjadi keuntungan tersendiri bagi mereka dan juga instansi.

Kesadaran pegawai dalam menjunjung tinggi kedisiplinan dapat memberikan kontribusi positif terhadap kemajuan instansi BPPW Jawa Tengah. Ketika kombinasi antara remunerasi dan disiplin kerja dilihat, pengaruhnya menjadi sangat signifikan. Baik remunerasi maupun disiplin kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Namun, interaksi antara keduanya membuat dampaknya jauh lebih kuat. Oleh karena itu, hipotesis  $H_1$  diterima yang menyatakan bahwa Remunerasi memiliki pengaruh terhadap kedisiplinan kerja.

Penelitian sebelumnya mendukung temuan bahwa remunerasi yang memadai dapat meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan. Misalnya, studi yang telah dilakukan oleh (Jemine & Blaise, 2024) serta (Rivaldo & Nabella, 2023) mengungkapkan bahwa remunerasi yang adil dan kompetitif dapat mendorong karyawan untuk mematuhi peraturan perusahaan, meningkatkan rasa tanggung jawab, dan memperbaiki perilaku kerja. Penelitian lain oleh (Kurniawan, 2023) menunjukkan bahwa pemberian remunerasi yang tepat waktu dan sesuai, seperti gaji dan insentif, memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kedisiplinan kerja pegawai, khususnya di sektor pemerintahan. Selain itu, (Wolf & Lappe, 2023) juga menegaskan bahwa remunerasi tidak hanya memotivasi secara langsung tetapi juga menciptakan persepsi reward atas kontribusi karyawan, yang pada akhirnya dapat meningkatkan komitmen mereka terhadap aturan organisasi. Sehingga dapat dikatakan bahwa remunerasi yang efektif dapat menjadi faktor penting dalam membangun dan mempertahankan kedisiplinan kerja karyawan.

### **Pengaruh Remunerasi terhadap Kepuasan Kerja**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Remunerasi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal ini terlihat dari hasil penilaian diatas. Remunerasi memainkan peran penting dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai karena dapat memenuhi kebutuhan pribadi, meningkatkan motivasi, dan meningkatkan status sosial dan profesional. Pegawai yang puas dengan remunerasi mereka lebih cenderung untuk tetap bekerja di perusahaan dan tidak mudah berpindah ke perusahaan lain. Hal ini dapat mengurangi angka turnover dan meningkatkan kepuasan kerja secara keseluruhan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Prataman dan Prasetya (2017) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan dari sistem remunerasi terhadap kepuasan kerja dosen di Universitas Brawijaya. Dalam studi ini, peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode analisis jalur untuk mengevaluasi hubungan antara sistem remunerasi, kepuasan kerja, dan motivasi kerja dosen. Penelitian menemukan bahwa sistem remunerasi yang diterapkan di Universitas Brawijaya memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja dosen. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan dalam aspek remunerasi dapat meningkatkan tingkat kepuasan kerja di kalangan dosen.

Remunerasi yang diberikan oleh instansi BPPW Jawa Tengah baik berfungsi sebagai bentuk penghargaan atas kinerja karyawan. Ketika karyawan BPPW Jawa Tengah merasa dihargai, mereka cenderung lebih termotivasi untuk bekerja dengan semangat yang tinggi. Selain itu

kesejahteraan finansial yang dihasilkan dari remunerasi yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja, yang berkontribusi pada semangat kerja yang lebih besar.

Karyawan yang puas dengan instansi BPPW Jawa Tengah tidak akan mudah meninggalkan pekerjaannya. Mereka akan bersikap memberikan yang terbaik bagi instansi Mereka bekerja. Selain bentuk kesetiaan terhadap instansi, Mereka juga akan memberikan kinerja semaksimal mungkin. Tidak hanya dengan ketepatan pembayaran gaji namun juga kesempatan berkarir yang ditawarkan oleh instansi BPPW Jawa Tengah membuat mereka puas terhadap pekerjaan mereka. Karyawan merasa puas jika ada kesempatan untuk naik jabatan yang dapat meningkatkan keterampilan mereka. Hal ini menunjukkan bahwa instansi menghargai pengembangan karir karyawan.

Setiap tahunnya instansi BPPW Jawa Tengah merekrut karyawan (TFL) untuk melaksanakan tugas yang diberikan instansi tersebut. Dengan adanya karyawan yang senior, memiliki pengalaman, kedisiplinan tinggi serta kinerja yang baik membuat instansi BPPW Jawa Tengah tidak perlu melakukan tes ulang maupun pelatihan bagi karyawan. Hal ini menjadi salah satu keuntungan bagi instansi dalam efisiensi waktu, biaya maupun tenaga. Dengan demikian H2 diterima yaitu Remunerasi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja.

Penelitian sebelumnya secara konsisten menunjukkan bahwa remunerasi yang baik memiliki dampak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Remunerasi yang kompetitif terbukti meningkatkan kepuasan kerja dengan memenuhi kebutuhan finansial dan memberikan rasa penghargaan terhadap kontribusi karyawan (Mohrenweiser & Pfeifer, 2023). Remunerasi yang adil juga dapat meningkatkan motivasi intrinsik yang pada akhirnya membentuk kepuasan kerja (Al Salih & Al Doghan, 2023). Selain itu, insentif berupa bonus dan benefit tambahan secara positif mempengaruhi persepsi karyawan terhadap tempat kerja (Wahyuhadi et al., 2023), sementara kepuasan terhadap struktur remunerasi berkontribusi pada loyalitas dan menurunkan turnover (Abdullahi et al., 2023). Temuan serupa di Indonesia juga menunjukkan bahwa remunerasi yang mencakup pembayaran gaji tepat waktu dan peluang karir yang jelas secara signifikan meningkatkan kepuasan kerja di sektor pendidikan tinggi (Rohida et al., 2024). Temuan-temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menggarisbawahi bahwa pemberian remunerasi yang adil dan kompetitif tidak hanya memenuhi kebutuhan finansial karyawan, tetapi juga berfungsi sebagai pengakuan atas kontribusi mereka, sehingga meningkatkan motivasi, rasa memiliki terhadap organisasi, dan kepuasan kerja (Wolf & Lappe, 2023); (Willinger et al., 2021); (Yee, 2024).

### **Pengaruh Remunerasi terhadap Kinerja**

Hasil penelitian pada karyawan di instansi BPPW ini menunjukkan bahwa Remunerasi memiliki pengaruh terhadap kinerja namun masih dalam kategori lemah karena nilai ini lebih kecil daripada nilai yang dianggap signifikan dalam penelitian. Nilai ini dapat dianggap sebagai pengaruh yang lemah hingga sedang. Dalam konteks penelitian, nilai path coefficient di atas 0,2 sering dianggap memiliki pengaruh yang signifikan.

Remunerasi di instansi BPPW Jawa Tengah yang baik juga menciptakan persaingan sehat di antara karyawan dan juga mendorong mereka untuk saling berprestasi dan berkontribusi lebih baik terhadap tim. Hal ini dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif dan produktif, di mana setiap individu merasa termotivasi untuk memberikan yang terbaik. Remunerasi yang diberikan instansi BPPW Jawa Tengah telah memberikan dampak yang positif terhadap karyawan, meskipun Remunerasi tidak selalu berbentuk uang. Remunerasi dalam bentuk komitmen pembayaran gaji yang cepat dan Remunerasi dalam bentuk kenaikan jabatan. Mereka yang telah bekerja dan memberikan dedikasi kesetiiaannya pada instansi BPPW Jawa Tengah, salah satunya karena adanya jenjang kenaikan jabatan.

Adapun penelitian yang di lakukan pada pegawai Pajak yang bekerja di KPP Palopooleh oleh Olivia (2022) ditemukan bahwa remunerasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai yang menunjukkan bahwa remunerasi berkontribusi positif terhadap kinerja. bahwa semakin tinggi menggunakan remunerasi maka kinerja pegawai juga akan meningkat. Namun, meskipun ada pengaruh yang signifikan, beberapa penelitian menunjukkan bahwa hubungan ini

tidak selalu kuat. Penelitian lain Heri Susanto (2020) di Dinas Pertanian Kabupaten Mojokerto menunjukkan bahwa terdapat korelasi yang lemah antara penilaian kinerja dan Remunerasi. Ini mengindikasikan bahwa meskipun ada pengaruh, kekuatan hubungan antara keduanya tidak sekuat yang diharapkan. Dengan demikian H3 diterima, Remunerasi memiliki pengaruh terhadap kinerja.

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa remunerasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui berbagai mekanisme motivasi. Remunerasi yang diberikan secara adil dan kompetitif meningkatkan motivasi kerja karyawan, sehingga mendorong mereka untuk mencapai kinerja yang lebih baik (Ferry et al., 2023). (Wahyuhadi et al., 2023) mengungkapkan bahwa remunerasi tidak hanya berfungsi sebagai insentif finansial tetapi juga sebagai bentuk pengakuan atas kontribusi karyawan, yang pada akhirnya meningkatkan kepuasan kerja. Hal ini sejalan dengan temuan (Xu et al., 2023), yang menunjukkan bahwa remunerasi yang mencakup bonus, komisi, dan benefit lain mampu menciptakan lingkungan kerja yang kompetitif, memacu produktivitas, dan meningkatkan kinerja secara keseluruhan. Selain itu, (Krishna & Sidharth, 2023) menemukan bahwa remunerasi yang terstruktur dengan baik membantu memperkuat hubungan antara organisasi dan karyawan, menghasilkan peningkatan kedisiplinan kerja yang berdampak positif pada kinerja.

### **Pengaruh Kedisiplinan Kerja terhadap Kinerja**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kedisiplinan Kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja. Hal ini dapat dilihat dari hasil penelitian di atas, bahwa adanya pengaruh yang signifikan. Disiplin kerja yang tinggi berarti karyawan lebih tepat waktu dalam menyelesaikan tugas, yang secara langsung meningkatkan efektivitas kerja. Ketepatan waktu adalah indikator disiplin kerja yang penting, karena karyawan yang disiplin akan lebih fokus dan tidak kehilangan fokus di tengah pekerjaan. Disiplin kerja melibatkan kesadaran dan kemauan untuk patuh dan tunduk pada aturan dan norma yang berlaku di suatu perusahaan. Dengan demikian, karyawan yang disiplin akan lebih memahami dan mengikuti prosedur kerja yang telah ditetapkan, sehingga pekerjaan menjadi lebih efektif dan efisien.

Kirana Vallennia (2020) pernah meneliti dan menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Sinar Sosro, disiplin kerja berkontribusi sekitar 21,9% terhadap kinerja karyawan. Disiplin yang baik akan mendorong kinerja yang baik, yang secara langsung mempengaruhi kualitas sumber daya manusia di suatu organisasi. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kinerja karyawan, penting untuk terus memperbaiki tingkat disiplin kerja guna mendukung kelancaran pelaksanaan tugas-tugas mereka. Pada instansi BPPW Jawa Tengah kedisiplinan kerja tertuang dengan absensi karyawan di lokasi tempat bekerja. Karyawan (TFL) diwajibkan melakukan pendampingan di lokasi kegiatan setiap hari senin – sabtu. Namun juga dapat melakukan pendampingan diluar hari atau jam kerja. Hal ini tertuang dalam kontrak yang telah di sepakati oleh kepala instansi BPPW Jawa Tengah dan karyawan tersebut.

Secara umum Karyawan atau TFL mempunyai kewajiban-kewajiban hadir dan melakukan kegiatan pendampingan di wilayah dampungannya sekurang- kurangnya 25 hari kerja dalam satu bulannya, kecuali pada bulan dimana terdapat Libur Nasional, maka akan mengikuti peraturan yang ditetapkan oleh pemerintah dan tetap dihitung bekerja. Namun ada sanksi apabila karyawan tersebut melanggar kedisiplinan kerja. Kepala BPPW Jawa Tengah akan memotong gaji karyawan sebesar 4% per hari jika karyawan tersebut tidak hadir bekerja tanpa alasan yang sah (mangkir) dan tanpa pemberitahuan atau izin dari kepala BPPW Jawa Tengah. Kepala BPPW Jawa Tengah berhak menerbitkan Surat Peringatan Pertama, apabila karyawan tidak melaksanakan tugas tanpa alasan yang jelas dan sah (mangkir) serta tanpa izin selama 5 (lima) hari kerja berturut-turut. Hal tersebut akan menjadi catatan khusus bagi karyawan tersebut atas kinerjanya. Atas dasar itulah kedisiplinan kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan demikian H4 diterima, yaitu Kedisiplinan Kerja dapat memberikan pengaruh pada pencapaian kinerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan studi-studi sebelumnya yang menunjukkan hubungan positif antara kedisiplinan kerja dan kinerja individu. Sebagai contoh, (Ariprabowo et al., 2021) dan (Ramli et al., 2021) menyimpulkan bahwa kedisiplinan merupakan faktor kunci dalam mencapai kinerja yang optimal. Senada dengan hal tersebut, (Rivaldo & Nabella, 2023) menambahkan bahwa disiplin dapat membantu karyawan menyelesaikan tugas tepat waktu dan meminimalisir kesalahan. Temuan serupa juga ditemukan dalam penelitian (Suwaldiyana, 2021), (Alavi & Aghakhani, 2023), serta (Arnaud Costinot & Mohsen Bahmani-Oskooee, 2023) yang menekankan bahwa disiplin kerja yang tinggi dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

### **Pengaruh Kepuasan kerja terhadap Kinerja**

Beberapa hal yang digunakan dalam mengukur kepuasan kerja karyawan di dalam penelitian ini terdapat 3 indikator. Diantaranya yaitu menyukai pekerjaannya karena dapat berinteraksi langsung dengan masyarakat, Saya menyukai pekerjaan saya karena dapat berinteraksi dengan masyarakat, memiliki atasan dapat menjalin komunikasi yang baik dengan karyawannya dan memiliki rekan kerja yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi. Kepuasan kerja merujuk pada perasaan positif atau emosi yang timbul akibat penilaian terhadap pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya umumnya lebih termotivasi dan memiliki energi yang lebih tinggi dalam bekerja, yang dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja mereka. Dari hasil penelitian ini, karyawan menyukai pekerjaannya karena dapat berinteraksi dengan masyarakat dan memberikan pengetahuan tentang pentingnya sanitasi di lingkungan tempat tinggal mereka. Karyawan wajib memberikan edukasi terkait sanitasi, hal itu adalah salah satu kewajiban mereka untuk melakukan edukasi tersebut melalui kegiatan sosialisasi di lokasi dampingan Mereka masing – masing. Sosialisasi dihadiri beberapa pihak antara lain masyarakat sekitar dan seluruh perangkat desa selain itu interaksi sosial dapat meningkatkan suasana hati dan mengurangi perasaan stress. Bersosialisasi membantu individu untuk berlatih komunikasi dan interaksi, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kepercayaan diri dalam berbicara dan berinteraksi dengan orang lain.

Atasan yang dapat menjalin komunikasi yang baik dengan karyawan juga menjadi pertimbangan, Karyawan BPPW Jawa Tengah menyukai pekerjaannya. Tidak hanya itu dari hasil penelitian ini, karyawan merasa senang apabila memiliki rekan kerja yang memiliki motivasi kerja yang tinggi. Dalam pekerjaan tersebut karyawan tidak dapat memilih tim sendiri, namun Tim ditentukan oleh instansi BPPW Jawa Tengah. Tim itu sendiri terdiri dari 2 orang. Sehingga kesuksesan pekerjaan dan hasil pekerjaan maksimal atau tidak maksimal ditentukan oleh kedua belah pihak yang disebut Tim. Apabila seorang karyawan merasakan kepuasan dalam bekerja maka akan memiliki kecenderungan yang tinggi untuk meningkatkan kinerjanya. Setelah melakukan dan mengumpulkan jawaban responden di instansi BPPW Jawa Tengah dapat menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja.

Berbagai penelitian sebelumnya mendukung temuan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja yang tinggi cenderung mendorong motivasi karyawan untuk mencapai hasil yang lebih baik, meningkatkan produktivitas, dan memperkuat komitmen terhadap tujuan organisasi. Misalnya, penelitian (Stor, 2024) dan (Elawad, 2024) menunjukkan bahwa karyawan yang merasa puas cenderung lebih produktif dan berkomitmen terhadap pekerjaannya. (Abdullahi et al., 2023) juga menemukan bahwa kepuasan kerja berkontribusi pada peningkatan kinerja individu, terutama dalam lingkungan kerja yang mendukung. (Hamzah et al., 2021) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja dapat meningkatkan kualitas hubungan antar karyawan dan menciptakan suasana kerja yang positif, yang secara langsung berdampak pada efektivitas kerja. Temuan serupa dari (Onubi et al., 2024), yang menemukan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan positif yang signifikan dengan kinerja karyawan di berbagai sektor. Oleh karena itu, peningkatan kepuasan kerja menjadi salah satu strategi penting dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi.

## PENUTUP

Hasil penelitian ini memberikan beberapa kesimpulan. Pertama, Kinerja karyawan (TFL) di instansi BPPW Jawa Tengah di pengaruhi oleh kepuasan kerja TFL. Kepuasan kerja TFL ini dapat dilihat dari lamanya mereka bekerja di instansi BPPW Jawa Tengah. Mereka menyukai pekerjaan mereka dengan beberapa alasan. Hal tersebut yang membuat mereka tidak ingin meninggalkan pekerjaan mereka maupun instansi mereka bekerja. Kedua, Selain kepuasan kerja, kinerja TFL di instansi BPPW Jawa Tengah mempengaruhi kedisiplinan kerja Mereka. Hadir tepat waktu sebelum jam kerja yang ditetapkan dan segera menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik – baiknya dan tidak menunda – nunda pekerjaan menjadi bentuk kedisiplinan TFL dalam bekerja. Disiplin kerja yang baik menciptakan lingkungan yang mendukung kepuasan kerja, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja. Ini menunjukkan bahwa kedisiplinan dan kepuasan kerja adalah faktor penting dalam meningkatkan kinerja di instansi BPPW Jawa Tengah. Ketiga, Kedisiplinan kerja dan kepuasan kerja juga mempengaruhi Remunerasi. Remunerasi akan diperoleh oleh TFL apabila Mereka dapat bekerja dengan disiplin dan puas dengan pekerjaan yang Mereka miliki. Mereka akan lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya. Mereka akan dapat tepat waktu, mereka akan mengerjakan pekerjaannya sesuai dengan target yang diberikan. Maka hal ini berpotensi untuk menguatkan keterikatan karyawan terhadap instansi BPPW Jawa Tengah semakin besar kepuasan kerja TFL maka berpotensi untuk menurunkan keinginan TFL untuk meninggalkan instansi BPPW Jawa Tengah. Pegawai yang disiplin cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka, karena mereka dapat memenuhi tuntutan dan ekspektasi yang ada di lingkungan kerja. Terakhir, Kinerja TFL di instansi BPPW Jawa Tengah dipengaruhi oleh Remunerasi namun masih dalam kategori lemah dan tidak terlalu signifikan.. Hal ini dapat dipengaruhi oleh bentuk - bentuk Remunerasi yang diberikan di Instansi BPPW Jawa Tengah. Penelitian ini memberikan implikasi bagi pengembangan teori dan praktik manajemen sumber daya manusia. Temuan ini mengindikasikan bahwa integrasi antara sistem remunerasi, kedisiplinan kerja, dan kepuasan kerja merupakan elemen penting untuk meningkatkan kinerja karyawan. Secara praktis, penelitian ini merekomendasikan pengembangan sistem remunerasi yang lebih adil, penegakan disiplin yang konsisten, program pelatihan yang berkelanjutan, serta penciptaan lingkungan kerja yang positif. Dengan menerapkan rekomendasi ini, diharapkan instansi BPPW Jawa Tengah dapat mencapai kinerja optimal dan mencapai tujuan organisasinya. Berdasarkan kesimpulan yang telah dijabarkan, maka diberikan saran yang diharapkan dapat meningkatkan Kedisiplinan kerja, Kepuasan kerja maupun kinerja TFL. Adapun saran-saran yang diberikan berkaitan dengan variabel Remunerasi masih berbentuk kenaikan jabatan, pengembangan karir dan kecepatan penerimaan gaji. Instansi belum memberikan Remunerasi berbentuk kenaikan gaji maupun tunjangan Kesehatan. penelitian ini masih terbatas dilingkup kerja instansi BPPW Jawa Tengah, namun penelitian ini dapat digunakan untuk mengetahui efektifitas dalam pemberian Remunerasi kepada karyawan TFL. Hasil penelitian ini, meski terkendala oleh keterbatasan sumber daya, kendala biaya, waktu, dan lokasi, memberikan hasil yang berharga namun membuka peluang untuk pengembangan lebih lanjut. Penelitian mendatang dapat memperkaya model dengan mengintegrasikan teori motivasi, seperti teori harapan, dan mempertimbangkan pendekatan keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan sumber daya organisasi

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdullahi, A. K., Mosanya, A. U., Bello, N., & Musa, M. K. (2023). Evaluation of job satisfaction among pharmacists working in public health facilities. *Exploratory Research in Clinical and Social Pharmacy*, 12(September), 100338. <https://doi.org/10.1016/j.rcsop.2023.100338>.
- Al Salih, M. A., & Al Doghan, M. A. (2023). Employees Attrition During the Transitional Period: A Case Study of Saudi Organizations. *International Journal of Instructional Cases*, 7(1),

193–210.

- Alavi, S., & Aghakhani, H. (2023). Identifying the effect of green human resource management practices on lean-agile (LEAGILE) and prioritizing its practices. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 72(3), 599–624. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-05-2020-0232>
- Almita, Muh. Tahir, & Hajjad, M. N. (2023). Employee Performance and the Impact of Workplace Facilities and Discipline. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 10(2), 417–425. <https://doi.org/10.33096/jmb.v10i2.616>
- Ariprabowo, T., Sari, D. M., & Sukaris, S. (2021). The Role of Motivation, Work Discipline and Training in Improving Employee Performance. *Innovation Research Journal*, 2(2), 128. <https://doi.org/10.30587/innovation.v2i2.3008>
- Arnaud Costinot, & Mohsen Bahmani-Oskooee. (2023). the Influence of Work Discipline and Work Spirit on Medical Employee Performance in the Women’S Empowerment Office of Population Control and Family Planning in the City of Texas. *MEDALION JOURNAL: Medical Research, Nursing, Health and Midwife Participation*, 4(2), 41–48. <https://doi.org/10.59733/medalion.v4i2.71>
- Arthur-Holmes, F., Abrefa Busia, K., & Katz-Lavigne, S. (2023). ‘We don’t joke with our money’: Gender-based occupational segregation and women’s remuneration negotiations in artisanal and small-scale mining. *Resources Policy*, 80, 103188. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.resourpol.2022.103188>
- Asad, A., Brasit, N., Muis, M., & Umar, F. (2024). Unveiling the antecedents of sustainable performance: Insights from hospitality industry managers. *Problems and Perspectives in Management*, 22(4), 299–309. [https://doi.org/10.21511/ppm.22\(4\).2024.23](https://doi.org/10.21511/ppm.22(4).2024.23)
- Berndt, A. C., Gomes, G., & Borini, F. M. (2024). Exploring the antecedents of frugal innovation and operational performance: the role of organizational learning capability and entrepreneurial orientation. *European Journal of Innovation Management*, 27(5), 1704–1722. <https://doi.org/10.1108/EJIM-06-2022-0320>
- Carlsson, R. J., & Robinson, J. W. (1969). Toward a Public Employment Wage Theory. *ILR Review*, 22(2), 243–248. <https://doi.org/10.1177/001979396902200206>
- Chang, J., Lin, H.-Y., Traum, N., Shu-Chun, & Yang, S. (2021). Fiscal Consolidation and Public Wages. *Journal of Money, Credit and Banking*, 53(2–3), 503–533. <https://doi.org/https://doi.org/10.1111/jmcb.12775>
- Chourasia, A., & Bahuguna, P. C. (2024). Organizational performance as dependent variable in strategic human resource management literature – a journey so far. *Benchmarking: An International Journal, ahead-of-p*(ahead-of-print). <https://doi.org/10.1108/BIJ-11-2023-0778>
- Civera, A., Lehmann, E. E., Meoli, M., Otto, J. M., & Paleari, S. (2024). Exit strategy or springboard for career development? The case of university executives’ remuneration. *Higher Education Quarterly*, 78(3), 730–744. <https://doi.org/https://doi.org/10.1111/hequ.12482>
- Cornish, G., & Adams, G. (1993). Trends in Remuneration: The Concept of “Total Quality Pay.” *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 31(2), 75–86. <https://doi.org/10.1177/103841119303100208>
- Cusworth, G., & Dodsworth, J. (2021). Using the ‘good farmer’ concept to explore agricultural attitudes to the provision of public goods. A case study of participants in an English agri-environment scheme. *Agriculture and Human Values*, 38(4), 929–941. <https://doi.org/10.1007/s10460-021-10215-z>
- Dabees, A., Lisec, A., Elbarky, S., & Barakat, M. (2024). The role of organizational performance in sustaining competitive advantage through reverse logistics activities. *Business Process Management Journal*, 30(6), 2025–2046. <https://doi.org/10.1108/BPMJ-03-2023-0235>
- Dangaiso, P., Jaravaza, D. C., Mukucha, P., Bowora, A., Hlabiso, G., & Jonasi, K. (2024). More Pay and Benefits or Better Work-Life Balance? Post Pandemic Perspectives on Employee Centricity Among University Frontline Staff. *Journal on Efficiency and Responsibility in*



- Education and Science*, 17(2), 151–163. <https://doi.org/10.7160/eriesj.2024.170205>
- Di Carlo, D., Ibsen, C. L., & Molina, O. (2024). The new political economy of public sector wage-setting in Europe: Introduction to the special issue. *European Journal of Industrial Relations*, 30(1), 5–30. <https://doi.org/10.1177/09596801231218673>
- Donald, W. E. (2023). Sustainable talent pipelines and person-organisation fit: strategic insights from UK graduates. *Career Development International*, 28(2), 234–249. <https://doi.org/10.1108/CDI-10-2022-0285>
- Elawad, I. H. (2024). Job Satisfaction and Motivation as a driving force for the Performance of the Academic Staff of the University of Northern Border University, Faculty of Business Administration Saudi Arabia. *Pakistan Journal of Life and Social Sciences*, 22(2), 12004–12023. <https://doi.org/10.57239/PJLSS-2024-22.2.00856>
- Ferry, L., He, G., & Yang, C. (2023). How do executive pay and its gap with employee pay influence corporate performance? Evidence from Thailand tourism listed companies. *Journal of Hospitality and Tourism Insights*, 6(1), 362–381. <https://doi.org/10.1108/JHTI-03-2021-0061>
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Partial Least Squares, konsep, teknik dan aplikasi menggunakan program Smartpls 3.0 untuk penelitian empiris*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Greiff, M., & Giamattei, M. (2024). Spillovers from incentive schemes on distributional preferences and expectations. *Journal of Behavioral and Experimental Economics*, 112(June 2023), 102241. <https://doi.org/10.1016/j.socec.2024.102241>
- Grey, C., Flynn, A., & Adu, D. A. (2024). An examination of how executive remuneration and firm performance are influenced by Chair-CEO diversity attributes. *International Review of Financial Analysis*, 94(October 2023), 103290. <https://doi.org/10.1016/j.irfa.2024.103290>
- Hamzah, M. N., Ashoer, M., & Hamzah, N. (2021). Impact of Islamic work values on in-role performance: Perspective from Muslim employee in Indonesia. *Problems and Perspectives in Management*, 19(4), 446–457. [https://doi.org/10.21511/ppm.19\(4\).2021.36](https://doi.org/10.21511/ppm.19(4).2021.36)
- Hashmi, W. M., Idrees, R. N., Shakil, M. H., Nadeem, R., & Haider, S. Z. (2024). Exploring the tenure track system and basic pay scale system of academic professionals working in public universities: a qualitative approach. *Quality & Quantity*. <https://doi.org/10.1007/s11135-024-01960-4>
- Huang, W.-R. (2020). Career Development and Job Satisfaction. In J. Fahed-Sreih (Ed.), *Job Training Satisfaction, Job Satisfaction, and Job Performance* (pp. 25–45). IntechOpen. <https://doi.org/10.5772/intechopen.89117>
- Iedil, I., & Fajriah, Y. (2024). Is Employee Performance Determined by Remuneration and Work Discipline? *Review of Management and Entrepreneurship*, 8(02), 144–155. <https://doi.org/10.37715/rme.v8i02.4400>
- Jemine, G., & Blaise, M. (2024). Orchestrating public reforms through joint organizations: the case of a new remuneration policy in Belgian healthcare. *Public Management Review*, 1–20. <https://doi.org/10.1080/14719037.2024.2365245>
- Jeong, J. W., Lee, H. H., & Park, H. (2022). A Study on the Effect of Knowledge Services on Organizational Performances Based on the Concept of Balanced Scorecards for the Sustainable Growth of Firms: Evidence from South Korea. *Sustainability (Switzerland)*, 14(19). <https://doi.org/10.3390/su141912610>
- Kang, I. G., Kim, N., Loh, W. Y., & Bichelmeyer, B. A. (2021). A machine-learning classification tree model of perceived organizational performance in u.S. federal government health agencies. *Sustainability (Switzerland)*, 13(18). <https://doi.org/10.3390/su131810329>
- Krachler, N. (2023). Getting to what works: How frontline HRM relationality facilitates high-performance work practice implementation. *Human Resource Management Journal*, 33(4), 1053–1073. <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12502>
- Krishna, S., & Sidharth, S. (2023). AI-Powered Workforce Analytics: Maximizing Business and Employee Success through Predictive Attrition Modelling. *International Journal of Performability Engineering*, 19(3), 203–215.

- <https://doi.org/10.23940/ijpe.23.03.p6.203215>
- Kurniawan, A. M. (2023). Pengaruh Remunerasi dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Prosiding Seminar Nasional Ekonomi Dan Bisnis Ke-III*, 141–154.
- Lee, C., & Kim, K. (2024). Analysis of Job Satisfaction and Turnover Intention According to the Characteristics of Forest Industry Workers. *Forests*, 15(11). <https://doi.org/10.3390/f15111899>
- Maryati, T. (2021). *Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Dan Orientasi Kewirausahaan*. Penerbit UMY Press.
- Mohrenweiser, J., & Pfeifer, C. (2023). Wage Structures, Fairness Perceptions, and Job Satisfaction: Evidence from Linked Employer-Employee Data. *Journal of Happiness Studies*, 24(7), 2291–2308. <https://doi.org/10.1007/s10902-023-00680-0>
- Nascimento, L., Correia, M. F., & Califf, C. B. (2024). Towards a bright side of technostress in higher education teachers: Identifying several antecedents and outcomes of techno-eustress. *Technology in Society*, 76, 102428. <https://doi.org/10.1016/j.techsoc.2023.102428>
- Nguyen, C., & Duong, A. (2021). The Impact of Training and Development, Job Satisfaction and Job Performance on Young Employee Retention. *SSRN Electronic Journal*, May. <https://doi.org/10.2139/ssrn.3906100>
- Onubi, H. O., Carpio, M., & Hassan, A. S. (2024). Job satisfaction in green construction projects: antecedent roles of green work climate, pro-environmental construction practice and green human capital. *Engineering, Construction and Architectural Management*, 31(5), 1857–1878. <https://doi.org/10.1108/ECAM-06-2022-0548>
- Ramli, M. A., Hamzah, N., & Hasbi, A. M. (2021). Pengaruh Pendidikan, Disiplin Kerja, Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Makasar. *Journal of Management Science (JMS)*, 2(1). <https://doi.org/10.52103/JMS.V2I1.344>
- Reilly, P. (2003). New Approaches in Reward: Their Relevance to the Public Sector. *Public Money & Management*, 23(4), 245–252. <https://doi.org/10.1111/1467-9302.00379>
- Rivaldo, Y., & Nabella, S. D. (2023). Employee Performance: Education, Training, Experience and Work Discipline. *Quality - Access to Success*, 24(193), 182–188. <https://doi.org/10.47750/QAS/24.193.20>
- Rohida, L., Irawati, I., Abdoellah, O. S., & Candradewini. (2024). The impact of remuneration to performance in public university in Indonesia. *Journal of Infrastructure, Policy and Development*, 8(3), 1–21. <https://doi.org/10.24294/jipd.v8i3.3583>
- Rosenberg, R. D. (1983). Business and national priorities for industrial development: Intersectoral consensus in Israel. *Strategic Management Journal*, 4(1), 67–78. <https://doi.org/https://doi.org/10.1002/smj.4250040107>
- Siregar, Z. M. E., Nasution, A. P., Ende, Supriadi, Y. N., & Reresimi, M. (2023). Does job satisfaction mediate the effect of a reward system on organizational citizenship behavior? Evidence from the public sector. *Problems and Perspectives in Management*, 21(2), 221–232. [https://doi.org/10.21511/ppm.21\(2\).2023.24](https://doi.org/10.21511/ppm.21(2).2023.24)
- Steen-Tveit, K., Munkvold, B. E., & Rustenberg, K. (2024). Enhancing cross-organizational collaboration in crisis management: Outcomes from a full-scale regional exercise in Norway. *Journal of Contingencies and Crisis Management*, 32(4), 1–14. <https://doi.org/10.1111/1468-5973.70000>
- Stephen Martin, & Bob Feinberg. (2023). The Effect of Work Discipline on Medical Medical Employee Performance With Work Communication As An Intervening Variable (Case Study of Serdang Bedagai Hospital Centre Sultan Sulaiman Hospital). *Medalion Journal: Medical Research, Nursing, Health and Midwife Participation*, 4(1), 22–30. <https://doi.org/10.59733/medalion.v4i1.69>
- Stor, M. (2024). The effects of shaping employee work engagement and job satisfaction on company performance results: the mediating role of HRM outcomes in Central European MNCs. *Central European Management Journal*, 32(3), 490–510. <https://doi.org/10.1108/CEMJ-05-2023-0215>
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R dan D* (2nd ed.). Alfabeta.

- Suwaldiyana, S. (2021). The Increasing of Employee Performance Through Discipline, Motivation, and Organizational Culture. *Innovation Research Journal*, 2(1), 65. <https://doi.org/10.30587/innovation.v2i1.2398>
- Suwena, K. R., Budhi, M. K. S., Saskara, I. A. N., & Yasa, I. G. W. M. (2023). Allocation of time and subjective well-being of female farmers in Songan village, Bali, Indonesia. *Humanities and Social Sciences Letters*, 11(2), 132–142. <https://doi.org/10.18488/73.v11i2.3310>
- Tegor, Thasimmim, S. N., Dianasari, E. L., & Yusmalina. (2023). The Influence of Work Discipline in Mediating Work. *Jurnal Cafeteria*, 4(1), 106–112. <https://ejournal.universitaskarimun.ac.id/index.php/akuntansi/article/view/815/551>
- Vallennia, K., Atikah, A., & Azijah, F. N. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Sinar Sosro Rancaekek). *E-Journal Equilibrium Manajemen*, 6(2), 39–49. <http://jurnal.manajemen.upb.ac.id>
- Vroom, V. H. (1964). *Work and motivation*. Wiley.
- Wahyuhadi, J., Hidayah, N., & Aini, Q. (2023). Remuneration, Job Satisfaction, and Performance of Health Workers During the COVID-19 Pandemic Period at the Dr. Soetomo Hospital Surabaya, Indonesia. *Psychology Research and Behavior Management*, 16(February), 701–711. <https://doi.org/10.2147/PRBM.S396717>
- Wibowo, A. A. (2024). The Effects Of Remunerations, Inspections, Work Fines On Work Discipline Study PT Kebon Agung PG Trangkil Pati District. *Digital Innovation : International Journal of Management*, 1(3), 64–76. <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:271339538>
- Willinger, D., Karipidis, I. I., Dimanova, P., Walitza, S., & Brem, S. (2021). Neurodevelopment of the incentive network facilitates motivated behaviour from adolescence to adulthood. *NeuroImage*, 237(May), 118186. <https://doi.org/10.1016/j.neuroimage.2021.118186>
- Wolf, C., & Lappe, M. (2023). Motivation by reward jointly improves speed and accuracy, whereas task-relevance and meaningful images do not. *Attention, Perception, and Psychophysics*, 85(3), 930–948. <https://doi.org/10.3758/s13414-022-02587-z>
- Xu, Y., Xiao, M., Wu, J., Zhang, S., & Gao, G. (2023). Incentive Mechanism for Spatial Crowdsourcing With Unknown Social-Aware Workers: A Three-Stage Stackelberg Game Approach. *IEEE Transactions on Mobile Computing*, 22(8), 4698–4713. <https://doi.org/10.1109/TMC.2022.3157687>
- Yee, D. M. (2024). Neural and Computational Mechanisms of Motivation and Decision-making. *Journal of Cognitive Neuroscience*, 36(12), 2822–2830. [https://doi.org/10.1162/jocn\\_a\\_02258](https://doi.org/10.1162/jocn_a_02258)