

# Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang (PUPR) Kota Palembang

Enni Lestari<sup>1</sup>, Akila<sup>2</sup>, Nisa' Ulul Mafra<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Palembang, [ennilestari73684@gmail.com](mailto:ennilestari73684@gmail.com)

<sup>2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Palembang, [akilaali62@gmail.com](mailto:akilaali62@gmail.com)

<sup>3</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Palembang, [nisaulul29@gmail.com](mailto:nisaulul29@gmail.com)

## ABSTRACT

*This study aims to determine the effect of additional employee income (TPP) and work discipline on job satisfaction at the Palembang City Public Works and Spatial Planning Service (PUPR). The method used is a quantitative method with a sample size of 64 members. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis, correlation coefficient, coefficient of determination, t test and F test. job satisfaction. While Work Discipline (X<sup>2</sup>) has a significant effect with a value of 0.000 < 0.05, on job satisfaction. From the results of the simultaneous F test, a significant value of 0.000 < 0.05 means that H<sub>0</sub> is rejected. H<sub>a</sub> is accepted. the effect of additional employee income (TPP) and work discipline on job satisfaction at the Palembang City Public.*

**Keywords:** Additional Employee Income (TPP), Work Discipline, Job Satisfaction.

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan agar diketahui Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang (PUPR) Kota Palembang. Teknik ini dipergunakan metode kuantitatif yang berjumlah sampel merupakan 64 anggota. Teknis analisis data bisa dipergunakan merupakan analisis regresi linear berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi uji-t dan uji-F. Dengan adanya uji-t melihat bahwa tidak adanya dipengaruhi (TPP) (X<sub>1</sub>) dari nilai sig 0,635 < 0,05 terhadap kepuasankerja. Sedangkan Disiplin Kerja (X<sup>2</sup>) adanya pengaruh sig dengan nilai 0,000 < 0,05, terhadap kepuasankerja. Dengan hasil uji-F secara simultan diperoleh dinilai sig 0,000 < 0,05 artinya H<sub>0</sub> tidak setuju H<sub>a</sub> setuju. Maka ditarikan Adanya pengaruh bersama Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang (PUPR) Kota Palembang.

**Kata Kunci:** Tambahan Penghasilan Pegawai(TPP),Disiplin Kerja,Kepuasan Kerja.

## A. PENDAHULUAN

Badan SDM dan Penataan Ruang (PUPR) yang memegang peranan sangat penting dalam pekerjaan umum merupakan pegawai negeri sipil karena sangat strategis dalam mengembang tanggung jawab misi pemerintah untuk menentukan keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan. Untuk mencapai tujuan agensi, kita perlu mendorong dan memotivasi karyawan kita untuk bekerja dengan baik dan penuh semangat dengan menerima kompensasi dan penghargaan. Gaji pokok tidak bisa dijadikan satu-satunya alat untuk meningkatkan kepuasan kerja. Suatu cara agar peningkatkan kepuasan kerja agar dengan diberikan penghasilan (TPP) pada PNS atau ASN untuk merasa puas memiliki kerjanya dan peningkatkan kinerja.

Memperoleh pendapatan lebih berdasarkan peningkatan beban kerja dan pendapatan Mengingat kondisi kerja PNS, untuk pencairan dan dapat dilihat bahwa partisipasi memiliki pengaruh yang besar terhadap pertumbuhan pendapatan (TPP),

dari tingkat rendah kelompok II - III dan golongan IV II dengan penghasilan tambahan pegawai sebesar 26.314.000,00 diberikan kepada 11 orang dalam sebulan dengan penghasilan tambahan tenaga kerja dan golongan III sebesar 228.695.000,00 diberikan kepada 140 orang dan golongan IV sebesar 31.122.000,00 diberikan kepada 22 orang, dan Eselon II sebesar 16.537.000,00 hanya satu orang, dari 174 pegawai, bukan satu-satunya yang menerima (TPP), jika pegawai tersebut masuk kerja terlambat maka (TPP), akan menerima (TPP). Namun ketika ada (TPP), pekerja memiliki rasa tanggung jawab untuk bekerja terhadap tambahan penghasilan pegawai (TPP) yang diterima pekerja jika pekerja puas maka efisiensi kerja pekerja akan meningkat.

Menurut Sinambela (2016:335) Disiplinkerja adalah kesadaran dan kemauan karyawan agar mengikuti semua peraturan organisasi dan norma sosial yang berlaku. Oleh karena itu, Menurut Sinambela (2016:303) kepuasankerja adalah perasa orang untuk pekerjaan yang diciptakan dengan usaha sendiri agar didukung oleh hal yang masuk dari diluar diri, sesuai dengan situasi, pekerjaan dan pekerjaan itu sendiri. Kepuasan kerja adalah sejauh mana suatu karir dicapai ketika pekerjaan tersebut harus memiliki tujuan, dengan tiap individu atau orang dimiliki ketinggian kepuasan yang bermacam tergantung dengan sistem penilai diterapkan dengan kebijakan tersebut.

Dalam pengamatandisimpulkan bahwa dengan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP), pemerintah terkhususnya rakyat diharapkan Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) agar bisa peningkatkan operasionalnya. Memberikan penghasilan tambahan bagi pegawai merupakan hal yang baik, karena imbalan adalah hal yang bijak Dinas (PUPR) yang bertujuan agar karyawan aktif dalam bekerja. Kami menemukan bahwa staf masih ada terlambat. Disiplinkerja untuk perilaku agar perlu ditingkatkan oleh karyawan untuk pencapaian hasil organisasi untuk bekerja. Dinas (PUPR) Kota Palembang, sebagaimana diamati oleh peneliti yang direkrut, memiliki beberapa individu yang datang terlambat ke instansi, tetapi pada kenyataannya, karyawan menunjukkan sikap kerja yang tidak menghormati peraturan seperti meninggalkan jam kerja, tidak berdasarkan waktu istirahat.

Penelitianserupa pernah dilakukan oleh beberapa orang seperti, Sari, (2022), Ayu (2020), Priyadi (2022), Putri, (2021) dan Meriana, (2019).

## **B. KAJIAN TEORI**

### **1. Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP)**

Pada metentukan Pasal 6(4) dan Pasal 14(2) Peraturan Walikota Palembang Nomor 19 Tahun 2021 tentang Pemberian Penghasilan Tambahan Bagi Pejabat Pemerintah Kota Palembang, TPP Pegawai Berbasis Kinerja pejabat daerah di lingkungan pemerintah kota, agar peningkatkan kinerja untuk terbebas korupsi, kolusi, dan otokrasi, berikan pada organisasi publis dengan tetapkan besar 100% (seratuspersen) dengan tambahan penghasilan pokok karyawan menurut golongan kerjaan.

Berdasarkan pengertian disimpulkan bahwa (TPP) ditujukan agar peningkatkan kinerjanya karyawan untuk seluruh karyawan bersemangat dan bekerja dalam waktu dan pencapaian dimanfaatkan oleh atasannya akan kepuasankerja tinggi.

### **2. Disiplin Kerja**

Menurut Sinambela (2016:335), disiplinkerja keahlian orang pada berkerja secara rutin, Niat, terusmenerus dengan berkerja kesesuaian peraturan dengan berlakunya tidak menaati peraturan yang telah disediakan.

Seperti telah dikemukakan dapat disimpulkan bahwa Disiplinkerja adalah perilaku dimana orang atau perilaku harus mematuhi peraturan wewenang instansi, maupun tertulis atau tidaktertulis, misal pelanggaran, harus nerima sanksi.

### 3. Kepuasan Kerja

MenurutHasibuan (2019:202), kepuasankerja merupakan perilaku emosional dari puas dan kenikmatan terhadap kerjaan orang. perilaku ini tercermin dari semangat kerja, disiplin, efisiensi kerja. Kepuasankerja sangat dihargai di tempat kerja, di luar pekerjaan dan dimasukkan out kerjaan.

Dalam pendapat di atas disimpulkan kepuasankerja adalah perilaku baik karyawan karena jika karyawan puas dengan pekerjaannya, maka pekerja akan merasa nyaman dan mandiri, bangga dengan prestasinya

## C. METODE PENELITIAN

Peneliti menggunakan metode kuantitatif dan asosiatif yang dapat dipahami dengan metode penelitian yang digunakan untuk meneliti populasi dan sampel yang diidentifikasi.

Penelitian ini, variabel yang digunakan adalah variabel bebas, yaitu variabel yang mempengaruhi atau merupakan ialah disegala sesuatu dibentuk dari peneliti. Variabel bebas (X) dalam penelitian ini meliputi penghasilan tambahan pegawai (TPP) (X1) dan disiplinkerja (X2). Variabel terikat, adalah variabel yang dipengaruhi atau diakibatkan oleh adanya variabel bebas. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kepuasankerja (Y).

Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas PUPR unit kerja/dinas dengan jumlah pegawai sebanyak 174 orang. kesalahannya 0,1(10%), maka jumlah menjadi 64 orang. Teknis stratified sampling menurut rumus Slovin

Kuesioner adalah kumpulan data dibuat cara memberikan kumpulan pertanyaan dan pertanyaan tertulis atau non tertulis kepada responden untuk dijawab dan dokumen untuk pengambilan data dari Dinas (PURP).

## D. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Hasil Uji Coba Instrumen

Tabel 1  
Uji Validitas Untuk Variabel Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP)

Item	Sig.(2-tailed)	A	Keterangan
X1.1	0,000	< 0,05	Valid
X1.2	0,000	< 0,05	Valid
X1.3	0,000	< 0,05	Valid
X1.4	0,000	< 0,05	Valid
X1.5	0,000	< 0,05	Valid
X1.6	0,000	< 0,05	Valid
X1.7	0,000	< 0,05	Valid
X1.8	0,000	< 0,05	Valid
X1.9	0,000	< 0,05	Valid
X1.10	0,000	< 0,05	Valid

Sumber data : diolah 2022

(TPP) memperoleh data sig<a=0.05 ialah seluruh butir dikatakan valid.

**Uji Validitas untuk Disiplin Kerja**

Item	Sig.(2-tailed)	A	Keterangan
X2.1	0,000	< 0,05	Valid
X2.2	0,000	< 0,05	Valid
X2.3	0,000	< 0,05	Valid
X2.4	0,000	< 0,05	Valid
X2.5	0,000	< 0,05	Valid
X2.6	0,000	< 0,05	Valid
X2.7	0,000	< 0,05	Valid
X2.8	0,000	< 0,05	Valid
X2.9	0,000	< 0,05	Valid
X2.10	0,000	< 0,05	Valid
X2.11	0,000	< 0,05	Valid
X2.12	0,000	< 0,05	Valid
X2.13	0,000	< 0,05	Valid
X2.14	0,000	< 0,05	Valid
X2.15	0,000	< 0,05	Valid
X2.16	0,000	< 0,05	Valid

Sumber data : diolah 2022

Disiplin kerja ditunjukkan hasil sig<a=0,05 dianggap seluruh butir dikatakan valid

**Tabel 3**  
**Uji validitas untuk variabel kepuasan kerja**

Item	Sig.(2-tailed)	A	Keterangan
Y1	0,000	< 0,05	Valid
Y2	0,000	< 0,05	Valid
Y3	0,000	< 0,05	Valid
Y4	0,000	< 0,05	Valid
Y5	0,000	< 0,05	Valid
Y6	0,000	< 0,05	Valid
Y7	0,000	< 0,05	Valid
Y8	0,000	< 0,05	Valid
Y9	0,000	< 0,05	Valid
Y10	0,000	< 0,05	Valid

Sumber data : diolah 2022

Kepuasan kerja melihatkan sig<a=0,05 berartinya keseluruhan butir dapat dikatakan Sah.

**Tabel 4**  
**Hasil uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's > Alpha (a)		Keterangan
Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) (X1)	0,790	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,774	0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	0,791	0,60	Reliabel

Sumber data : diolah 2022

(TPP) dan Disiplin kerja dengan 0,774 >0,060 kepuasan kerja seperti 0,791>0,060. Sehingga tersebut dinyatakan reliabel

### Uji Asumsi Klasik

**Tabel 5**  
**Hasil Uji Normalitas**

Variabel	Asymp Sig (2-tailed)	$\alpha = 0,05$	Keterangan
TPP Ln_X1	0,183	0,05	Normal
Disiplin Kerja Ln_X2	0,320	0,05	Normal
Kepuasan Kerja Ln_Y	0,293	0,05	Normal

Sumber data : diolah 2022

Nilai sig variabel Tpp (X1) sebesar 0,183. Secara sig > 0,05 (0,18 > 0,05) untuk residual normal, variabel Disiplin Kerja (X2) memiliki nilai sig 0,320 > 0,05 (0,320 > 0,05) untuk residual normal dan untuk variabel kepuasan kerja, 0,293 > 0,05 (0,293 > 0,05), maka residualnya normal.

**Tabel 6**  
**Hasil Uji Multikolonieritas**

No	Variabel	Collinearity Statistics Tolerance	VIF
1	Ln_X1 (TPP) (X1)	0,200	5,001
2	Ln_X2 Disiplin Kerja (X2)	0,200	5,001

Sumber data : diolah 2022

Nilai toleransi dua variabel yaitu (TPP) dan disiplinkerja ditetapkan 0,200 sehingga > 0,10 dan hasil VIF 5001 < 10. menyimpulkan bahwa tidak terdapat multikolonieritas.

**Tabel 7**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Variabel	Sig	Keterangan
(TPP) Ln_X1	0,189 > 0,05	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Disiplin kerja Ln_X2	0,120 > 0,05	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber data : diolah 2022

Signifikansi kedua variable (TPP) dan disiplinkerja > 0,05. beralasan tidak terjadi heteroskedastisitas

### Analisis Berganda Linier Berganda

**Tabel 8**  
**Hasil Analisis Linier Berganda**

Variabel	Nilai
Constant	-.590
TPP(X1)	038
Disiplin Kerja (X2)	.990

Sumber data : diolah 2022

Dihasil nilai ini, persamaan regresi linier berganda adalah:

$$Y = a+b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = -590 + 0,038 X_1 + 0,990 X_2$$

- a. Dengan adanya hasil -590 jika (TPP) dan DisiplinKerja sama dengan maka KepuasanKerja mengalami turun -590 satuan.
- b. Nilai 0,038 menunjukkan penilaian koefisien regresi untuk variabel (TPP) (X<sub>1</sub>), berarti jika (TPP), peningkat besar 1 satuan sedangkan lainnya tetap (*ceteris paribus*) jika mengikuti dengan (TPP) sebesar 0,038 satuan. Apabila variabel (TPP) penurunan besar 1 satuan, maka akan terjadi peningkatan kepuasankerja besar 0,038 satuan.
- c. Nilai 0,990 melihat koefisien regresi pada variabel DisiplinKerja (X<sub>2</sub>), artinya jika DisiplinKerja ningkat besar 1 satuan sementara yang lain ditetapkan (*ceteris paribus*), sebaliknya diikuti dengan DisiplinKerja Sementara 0,990 satuan. jika disiplinkerja meningkatnya sementara akan terjadi kepuasankerja.

**Tabel 9**  
**Hasil Analisis Koefisien Korelasi**

Variabel	(R)	Tingkat Hubungan
TPP (X <sub>1</sub> )		
Disiplin kerja (X <sub>2</sub> )	0,961 <sup>a</sup>	Sangat kuat
Kepuasan kerja (Y)		

Sumber data : diolah 2022

Menunjukkan adanya terdapat berhubungan begitu erat dengan (TPP) & disiplin kerja. artinya jalan hubungannya baik karena nilai r baik sedangkan semakin kuat (TPP) & disiplinkerja pegawai.

**Tabel 10**  
**Hasil Analisis Koefisien Determinasi**

Variabel	R Square	Std. Error of the Estimate
TPP (X <sub>1</sub> )		
Disiplin Kerja (X <sub>2</sub> )	0,923	13447
Kepuasan Kerja (Y)		

Sumber data : diolah 2022

Nilai besarnya R square adalah 0,923 atau 92,3%. Berarti kontribusi sumbangan pengaruh variabel (TPP) (X<sub>1</sub>) dan DisiplinKerja (X<sub>2</sub>) terhadap kepuasankerja (Y) adalah sebesar 92,3%, disisinya besar 0,77% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain tidak termasuk dalam penelitian ini. Misalnya komunikasi, lingkungan kerja dll.

$$R^2 = (r^2) \cdot 100\%$$

$$= 0,923\% \cdot 100\% = 0,77\%$$

## Uji Hipotesis

**Tabel 11**  
**Uji t Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) (X1) dan Disiplin Kerja (X2)**

Variabel	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Ket
Constanst	-.590	.134		-4.408	.000	
Tpp Ln_X1	.038	.079	.038	.477	.635	Tidak berpengaruh
Disiplin Kerja Ln_X2	.990	.085	.927	11.652	.000	Berpengaruh

Sumber data : diolah 2022

**a. Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Terhadap Kepuasan Kerja.**

Dilihat Hasil variabel (TPP) mempunyai nilai t-hitung sebesar 0,477 < 1,99962 t-tabel dengan hasil sig sebesar 0,635 > 0,05. ialah menyatakan Ho tidak diterima yang disimpulkan bahwa (TPP) tidak pengaruh sig terhadap kepuasankerja pada Dinas (PUPR) Kota Palembang.

**b. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja.**

Dilihat Hasil variabel DisiplinKerja besar penilaian t-hitung besar 11.652 > 1,99962t-tabel agar hasil sig besar 0,00 < 0,05. Maka pernyataan Ha diterima artinya DisiplinKerja bahwa pengaruh sig terhadap kepuasankerja pada Dinas (PUPR) Kota Palembang

**Tabel 12**  
**Hasil Uji Simultan (Uji F)**

variabel	F	Signifikan	α=0,05	keterangan
TPP Ln_X1	364.922	0,00	0,05	Signifikan
Disiplin kerja Ln_X2				

Sumber data : diolah 2022

Nilai Fhitung melihatkan huruf besar 364.922 < 3,148 dengan tingkat sig Ftabel 0,000 < 0,05. Disimpulkan bahwa variabel (TPP) dan DisiplinKerja dipengaruhi simultan terhadap kepuasankerja pada Dinas (PUPR) Kota Palembang.

- 1. Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Terhadap Kepuasan Kerja**  
Dari hasil bahwa (TPP) tidak pengaruh terhadap kepuasan kerja pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kota Palembang. Ini berarti bahwa tingkat (TPP) pegawai menyebabkan tinggi atau rendahnya kepuasan kerja dalam bekerja. Sehingga (TPP) tersebut tidak membuat pegawai puas misalnya sering terjadi kurangnya mendapatkan isentif atau gaji dan itu membuat kepuasan kerja menurun.
- 2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja**  
Dari Hasil penelitian DisiplinKerja dipengaruhi Sig kepuasakerja pada Dinas (PUPR) Kota Palembang. Karena makin teratur DisiplinKerja dengan tugasnya dan aturan yang berada di instansi berarti akan akibatnya makin peningkatnya kepuasankerja dan hasil kinerja mereka

### 3. Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Akibat dari pengujian melihatkan spekuensi (F) bersama-sama dengan variabel (TPP) dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja mempunyai hasil dianggap nilai sig, sementara bahwa variabel (TPP) dan Disiplin Kerja berpengaruh simultan terhadap kepuasan kerja pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kota Palembang.

## E. KESIMPULAN DAN SARAN

### KESIMPULAN

- Berdasarkan hasil (TPP) (X1) menyatakan hasil uji, nilai sig  $0,635 < 0,05$  dan tidak pengaruh terhadap kepuasankerja pada Dinas (PUPR) Kota Palembang. kesimpulanya  $H_0$  diterima  $H_a$  ditolak.
- Disiplin Kerja (X2) menyatakan hasil uji, nilai sig  $0,00 < 0,05$  dan berpengaruh positif dan sig terhadap kepuasankerja pada Dinas (PUPR) Kota Palembang. kesimpulanya  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima.
- (TPP) (X1) dan Disiplin Kerja (X2) pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kota Palembang. hasil uji nilai memiliki nilai  $0,00 < 0,05$  berpengaruh positif dan sig secara bersama-sama terhadap kepuasankerja Dinas (PUPR) Kota Palembang.

### SARAN

- Pimpinan hendaknya pertimbangkan kebijakan yang adanya tambahan penghasilan pegawai (TPP) dan mengawasi aspek yang kirahkan akan memacu untuk menambah semangat karyawan dalam bekerja dan kepuasankerja.
- Perlu pendekatan persuasif dalam bentuk kedisiplinan kerja pegawai walaupun sudah terjal sedemikian rupa agar terus dapat ditingkatkan. Sehingga pelanggaran yang terjadi dalam bentuk kurangnya disiplin tidak lagi terjadi atau dapat diminimalisir menjadi agar lebih kecil
- Pihak Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kota Palembang. hendaknya diinginkan dapat menciptakan suasana yang menyenangkan, seperti pemberian motivasi secara internal dan eksternal sehingga Kepuasan Kerja dan pegawai dapat bekerja dengan baik dan mendapatkan hasil kerja sesuai dengan yang diharapkan instansi/perusahaan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ayu, R. P. (2020). Pengaruh Tambahan Perbaikan Penghasilan Terhadap Semangat Kerja Pegawai Dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervning Pada Kantor Camat Depati Tujuh Kabupaten Kerinci. *Jurnal Administrasi Nusantara Mahasiswa*, Vol 2 No. 11, 13-31
- Hasibuan, D. H. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: 2019.
- Meriana, M. (2019). Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai (Tpp) Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perencanaan, Penelitian Dan Pembangunan Daerah Kabupaten Morowali. *Jurnal katalogis*, Vol 4 No 8, 85-93.

Perwali, Provinsi Sumatera Selatan Nomor 183/KPTS/BPKAD/2021

Priyadi, R. (2020). The Effect Of Week Load, Discipline And Employee Income Of Employees On Aparature Performance Civil Country Throught Work Satisfaction As An Intervening Variable On Medan Education Department. *Jurnal internasional*, Vol 7 No1, 378.

Putri,F. 2021 Pengaruh Disiplin Kerja Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Unublitar*, Vol 6 . 629-635.

Priyatno, D. (2018). *Spss Panduan Mudah Olah Data Bagi Mahasiswa Dan Umum*. Yogyakarta: 2018.

Edy Sutrisno, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: 2019.

Robbins, S.W. (2015). *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Salemba Empat.

Sari, C. I. (2021). pengaruh tambahan penghasilan pegawai terhadap disiplin kerja pegawai pada pegawai BKPSDM KOTA padang panjang. *Jurnal Ilmiah Indonesia*, Vol. 6 No 5, 2130-2139.

Siregar, S. (2013). *Statistik Parametrik Untuk Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Bumi Aksara.

Sinambela, P. D. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: 2016.

Sugiyono, P. D. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: 2013.