



JIMT:
Jurnal Ilmu Manajemen Terapan

E-ISSN: 2686-4924
P-ISSN: 2686-5246

<https://dinastirev.org/JIMT> dinasti.info@gmail.com +62 811 7404 455

DOI: <https://doi.org/10.38035/jimt.v7i5>
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Pengaruh Disiplin Kerja dan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor BKPSDM Kabupaten Bengkayang

Susi Krisjulyanti¹, Anton Budi Santoso²

¹Universitas Widyatama, Jawa Barat, Indonesia, susi.krisjulyanti@widyatma.ac.id

²Universitas Widyatama, Jawa Barat, Indonesia

Corresponding Author: susi.krisjulyanti@widyatma.ac.id¹

Abstract: *This study aims to determine whether there is an influence of work discipline and additional employee income (TPP) on employee performance at the BKPSDM Office of Bengkayang Regency, both individually (partially) and collectively (simultaneously). This study employs a quantitative method, utilizing data collection techniques such as questionnaires and interviews, with a total sample size of 41 participants. The collected data were tested and analyzed using several statistical techniques, namely validity tests, reliability tests, classical assumption tests, and multiple linear regression analysis. The results indicate that the significance value for the work discipline variable is $0.004 \leq 0.05$, meaning that, partially, work discipline has a positive influence on employee performance. The T-test results for the additional employee income variable also yielded a value of $0.098 \leq 0.05$, indicating that, partially, additional employee income has a positive influence on employee performance at the BKPSDM Office of Bengkayang Regency. The F-test results show a significance value of $0.000 \leq 0.05$, meaning that work discipline and additional employee income together have a positive influence on employee performance at the BKPSDM Office of Bengkayang Regency. The results of the multiple linear regression analysis show a coefficient of determination (R^2) of 0.403, indicating that work discipline and additional employee income simultaneously account for 40.3% of the variation in the performance of BKPSDM employees in Bengkayang Regency, while 59.7% of the variation is attributable to other factors or variables not included in this research model.*

Keyword: *Work Discipline, Employee Additional Income, Employee Performance*

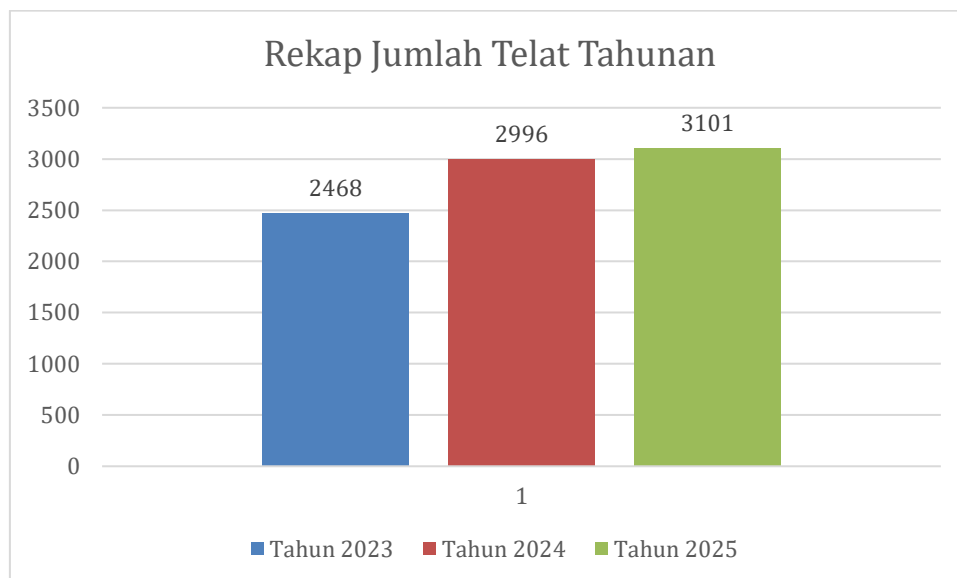
Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan ada tidaknya pengaruh Disiplin Kerja dan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor BKPSDM Kabupaten Bengkayang secara sendiri-sendiri (parsial) maupun secara bersama-sama (simultan). Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan wawancara dengan total sampel sebanyak 41 orang. Data yang dihimpun diuji dan dianalisis dengan beberapa teknik pengujian, yaitu uji validitas, uji reliabilitas, dan uji asumsi klasik, serta uji regresi linear berganda. Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel disiplin kerja sebesar $0,004 \leq 0,05$ yang artinya secara parsial disiplin kerja memberikan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hasil uji T terhadap

variabel pengujian terhadap variabel tambahan penghasilan pegawai juga memperoleh hasil $0,098 \leq 0,05$ yang menunjukkan bahwa secara parsial tambahan penghasilan pegawai memberikan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada kantor BKPSDM Kabupaten Bengkayang. Hasil uji F menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,000 \leq 0,05$ yang artinya disiplin kerja serta tambahan penghasilan pegawai secara bersama-sama memberikan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai Kantor BKPSDM Kabupaten Bengkayang. Hasil uji regresi linear berganda menunjukkan koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,403 yang artinya disiplin kerja dan tambahan penghasilan pegawai secara simultan mempengaruhi kinerja pegawai BKPSDM Kabupaten Bengkayang sebesar 40,3%, sementara terdapat 59,7% dapat dipengaruhi oleh faktor atau variabel lainnya yang tidak diperhitungkan dalam model penelitian ini.

Kata Kunci: Kata kunci: Disiplin Kerja, Tambahan Penghasilan Pegawai, Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam sebuah instansi untuk mencapai tujuan dan sasarannya, karena sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penentu berhasil atau tidaknya sebuah instansi dalam mencapai tujuannya. Demi mendapatkan hasil yang maksimal, instansi memberikan aturan-aturan yang tidak boleh dilakukan oleh pegawai dengan tujuan untuk mendisiplinkan pegawai dalam bekerja. Disiplin yang rendah dapat membuat kinerja pegawai menjadi tidak optimal. Oleh karena itu, pimpinan kantor BKPSDM Kabupaten Bengkayang harus memberikan perhatian lebih untuk meningkatkan kedisiplinan pegawai dalam menaati setiap aturan yang ada. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggungjawab pegawai terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Sampai saat ini masih ditemukan pegawai yang kurang disiplin terhadap jam masuk kerja. Berikut ini adalah rekap keterlambatan pegawai Kantor BKPSDM Kabupaten Bengkayang.



Sumber: Hasil olah data, 2026

Gambar 1. Rekap Jumlah Telat Tahunan

Dari hasil rekap kehadiran yang ditunjukkan membuktikan bahwa keterlambatan merupakan hal yang sering terjadi dan keterlambatan pegawai mengalami peningkatan dari tahun ke tahun. Menurut Mangkunegara (2017: 129) Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja sangat diperlukan dalam mendukung lancarnya pelaksanaan suatu organisasi (Sutrisno, 2015:29). Dalam hal ini disiplin kerja sangat diperlukan oleh instansi yang berfokus pada

pelayanan, dengan harapan dapat memberikan kepuasan abagi orang-orang yang dilayani. Sebagai lembaga yang berfokus pada peningkatakn kompetensi dan profesionlisme aparatur pemerintah, BKPSDM memiliki peran penting dalam mendorong kepatuhan disiplin dan kinerja yang berkualitas melalui berbagai kebijakan dan program pengembangan kepegawaian. Kinerja pegawai menjadi salah satu indikator keberhasilan penyelenggaraan tugas dan fungsi instansi. Kinerja yang optimal tidak hanya bergantung pada kemampuan dan kompetensi pegawai, tetapi juga dipengaruhi oleh faktor kedisiplinan dan tambahan penghasilan pegawai.

Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) merupakan salah satu bentuk kompensasi finansial diluar gaji yang berbasis pada kelas jabatan, kinerja dan kehadiran ASN. Pemberian tambahan penghasilan pegawai diatur dalam Peraturan Pemerintah Kabupaten Bengkayang Nomor 47 Tahun 2023 Tentang Perubahan Atas Peraturan Bupati Bengkayang Nomor 107 Tahun 2022 tentang Tambahan Penghasilan Pegawai Kepada Aparatur Sipil Negara Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bengkayang. Pemberian TPP diharapkan dapat membantu meningkatkan kesejahteraan pegawai dan berdampak pada kinerja yang dihasilkan. Namun pada kenyataannya pembayaran TPP masih sering terlambat dan dipotong. Hal ini dapat menjadi faktor pendorong tingkat kehadiran pegawai yang berhubungan dengan kedisiplinan yang berdampak pada kinerja yang dihasilkan. Pernyataan ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sian Linda Larebulan dkk. (2026) tentang “Pengaruh Motivasi Kerja dan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Kantor Inspektorat Kota Jayapura” di mana menunjukkan bahwa tambahan penghasilan berpengaruh secara postif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja Dan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor BKPSDM Kabupaten Bengkayang.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan metode wawancara dan penyebaran kuesioner. Metode penelitian kuantitatif diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2022). Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh dengan kriteria seluruh pegawai Kantor BKPSDM Kabupaten Bengkayang yang berjumlah 41 orang. Metode analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Profil Responden

Penelitian ini melibatkan 41 responden yang bekerja pada kantor BKPSDM Kabupaten Bengkayang. Responden laki-laki berjumlah 21 orang (51%), perempuan 20 orang (49%), didominasi oleh usia 31-40 tahun sebanyak 15 orang (37%), pendidikan terakhir S1 sebanyak 22 orang (54%), dan responden dengan kondisi lama bekerja 16-20 tahun sebanyak 13 orang (32%). Profil ini mencerminkan segmen usia produktif dengan tingkat pendidikan yang menengah, serta pengalaman yang membantu dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

Statistik Deskriptif Variabel

Tabel 1. Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Variabel	Dimensi	Mean Dimensi	Mean Variabel	Kategori
Disiplin Kerja	Tingkat absensi	4,58	4,35	Sangat tinggi
	Mematuhi aturan instansi	4,3		
	Penggunaan waktu secara efektif	4,4		
	Tanggung jawab	4,21		
Tambahkan Penghasilan Pegawai (TPP)	Beban kerja	4,1	4	Tinggi
	Kondisi kerja	3,8		
Kinerja Pegawai	Kualitas	3,85	4,17	Tinggi
	Kuantitas	4,26		
	Ketepatan waktu	4,26		
	Efektivitas	4,65		
	Kemandirian	4,12		

Berdasarkan tabel 1 di atas diketahui bahwa secara variabel disiplin kerja memiliki nilai 4,35 masuk pada kategori sangat tinggi, diikuti Kinerja Pegawai dengan nilai rata-rata (4,17) dan Tambah Penghasilan Pegawai menjadi dimensi dengan nilai rata-rata yang paling rendah yaitu 4,00, mengindikasikan bahwa tambahan penghasilan pegawai menjadi bagian yang perlu diperhatikan karena dapat berdampak pada kinerja pegawai Kantor BKPSDM Kabupaten Bengkayang.

Uji Validitas

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Indikator	Validitas		Keterangan
			r hitung	r tabel	
1	Disiplin Kerja	X1	0,58	0,3081	Valid
		X2	0,479	0,3081	Valid
		X3	0,6	0,3081	Valid
		X4	0,638	0,3081	Valid
		X5	0,629	0,3081	Valid
		X6	0,504	0,3081	Valid
		X7	0,361	0,3081	Valid
		X8	0,749	0,3081	Valid
2	Tambahkan Penghasilan Pegawai	X9	0,636	0,3081	Valid
		X10	0,599	0,3081	Valid
		X11	0,545	0,3081	Valid
3	Kinerja Pegawai	X12	0,7	0,3081	Valid
		X13	0,485	0,3081	Valid
		X14	0,653	0,3081	Valid

	X15	0,557	0,3081	Valid
	X16	0,431	0,3081	Valid
	X17	0,557	0,3081	Valid

Sumber: Hasil olah data, 2026

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa seluruh item pernyataan yang digunakan dalam penelitian memiliki nilai yang lebih besar dari pada r tabel yaitu 0,3081. Maka, dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan adalah valid atau layak untuk digunakan.

Uji Reliabilitas

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Standar	Keterangan
1	Disiplin Kerja	0,732	0,06	Reliabel
2	Tambahan Penghasilan Pegawai	0,64	0,06	Reliabel
3	Kinerja Pegawai	0,749	0,06	Reliabel

Sumber: Hasil oleh data, 2026

Berdasarkan hasil analisis data yang ditampilkan pada tabel 3 diketahui bahwa seluruh variabel yang digunakan memiliki nilai cronbach's alpha lebih besar dari nilai standar 0,06 yang berarti bahwa semeluruh instrumen penelitian reliabel.

Uji Asumsi Klasik Normalitas

Menurut Ghozali (2017) uji normalitas untuk menguji apakah model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Model regresi yang dianggap baik ialah model yang memiliki distribusi normal atau mendekati normal.

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas Kolmogrov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		41
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,79007163
Most Extreme Differences	Absolute	,074
	Positive	,066
	Negative	-,074
Test Statistic		,074
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Hasil olah data, 2026

Berdasarkan hasil dari pengujian pada tabel 4.4 di atas, diperoleh signifikansi 0,200 > 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data variabel dia tas berdistribusi normal sehingga dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas adalah untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (Woro Isti Rahayu *et al.*, 2020).

Tabel 5. Uji Multikolinieritas

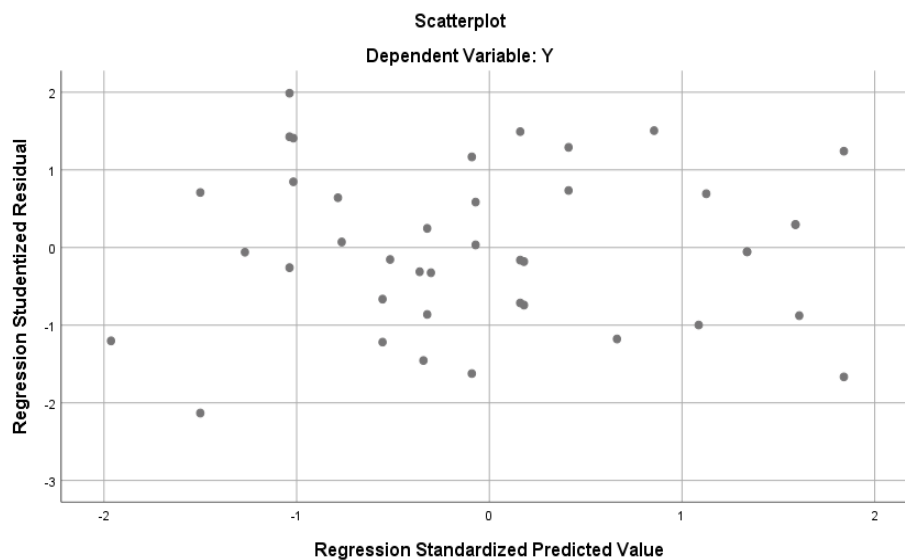
Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	X1	,545	1,835
	X2	,545	1,835

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil olah data, 2026

Berdasarkan hasil pada tabel 5 diperoleh nilai tolerance dari semua variabel independen memiliki nilai tolerance $0,545 > 1$, dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) variabel disiplin kerja dan tambahan penghasilan pegawai sebesar 1,835 nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian model regresi ini dinyatakan tidak ada gangguan multikolinieritas.

Uji Heterokedastisitas



Sumber: Hasil olah data, 2026

Gambar 1. Scatterplot

Dari gambar 2 di atas terlihat bahwa titik-titik gambar tersebut menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y tanpa membentuk suatu pola tertentu. dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala atau masalah heterokedastisitas dalam model regresi.

Uji Analisis Data

Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Penelitian ini diuji dengan menggunakan model regresi linear berganda. Analisis ini bertujuan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen, apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen.

Tabel 6. Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,917	3,743		1,581	,122
	Disiplin Kerja	,408	,131	,472	3,108	,004
	TPP	,393	,232	,257	1,694	,098

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil olah data, 2026

Berdasarkan hasil perhitungan di atas maka persamaan garis regresi berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = 5,917 + 0,408x_1 + 0,393x_2$$

- Konstanta memiliki nilai sebesar 5,917 menunjukkan jika nilai X1 (Disiplin Kerja) dan X2 (Tambahkan Penghasilan Pegawai) adalah 0, maka Y (Kinerja Pegawai) memiliki nilai 5,917.
- Koefisien regresi X1 sebesar 0,408 menyatakan bahwa kenaikan satu skor disiplin pegawai akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,408. Sebaliknya, jika nilai disiplin kerja menurun, maka kinerja pegawai juga akan mengalami penurunan.
- Koefisien regresi X2 sebesar 0,393 menyatakan bahwa setiap kenaikan satu skor tambahan penghasilan pegawai akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,393. Namun sebaliknya, jika skor tambahan penghasilan pegawai turun satu skor, maka kinerja pegawai juga akan mengalami penurunan.

Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji t)

Uji t merupakan uji yang digunakan untuk melihat hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat apakah kedua variabel tersebut berpengaruh secara parsial atau terpisah (Latan, 2016).

Tabel 7. Uji Parsial

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,917	3,743		1,581	,122
	Disiplin Kerja	,408	,131	,472	3,108	,004
	TPP	,393	,232	,257	1,694	,098

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil olah data, 2026

Berdasarkan hasil olah data pada tabel di atas dapat diketahui bahwa:

- Berdasarkan tabel di atas diketahui nilai t hitung variabel disiplin kerja sebesar 3,108 dengan nilai signifikansi 0,004. Nilai signifikansi disiplin kerja lebih kecil dari nilai batas signifikansi, yaitu 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
- Berdasarkan tabel 7 di atas, dapat diperoleh nilai t hitung variabel tambahan penghasilan pegawai sebesar 1,694 dengan nilai signifikansi sebesar 0,098. Nilai signifikansi ini lebih kecil dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel tambahan penghasilan pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Uji Simultan (Uji f)

Uji f bertujuan untuk melihat pengaruh variabel independen yang ada di dalam model secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018).

Tabel 8. Uji Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	95,984	2	47,992	14,483	,000 ^b
	Residual	125,919	38	3,314		
	Total	221,902	40			
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						
b. Predictors: (Constant), TPP, Disiplin Kerja						

Sumber: Hasil olah data, 2026

Berdasarkan pada tabel di atas menunjukkan bahwa uji f memiliki nilai f hitung sebesar 14,483 dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja (X1) dan tambahan penghasilan pegawai (X2) secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai Kantor BKPSDM Kabupaten Bengkayang.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat (Latan, 2016).

Tabel 9. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,658 ^a	,433	,403	1,82034
a. Predictors: (Constant), TPP, Disiplin Kerja				

Sumber: Hasil olah data, 2026

Berdasarkan hasil olah data pada tabel di atas menunjukkan kinerja pegawai Kantor BKPSDM Kabupaten Bengkayang dipengaruhi oleh variabel disiplin kerja dan tambahan penghasilan pegawai sebesar 0,433 atau 43,3%. Sedangkan, sisanya 56,7%, dipengaruhi oleh variabel lain di luar model yang diteliti.

Pembahasan

1. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa nilai signifikansi yang diperoleh sebesar $0,004 < 0,05$, yang berarti secara parsial terdapat pengaruh antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kantor BKPSDM Kabupaten Bengkayang. Hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Shaqila Dwi Anggraini et al., 2024) tentang “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Babelan” yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

2. Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel tambahan penghasilan pegawai lebih kecil dari batas nilai yang digunakan yaitu $0,098 < 0,05$. Dari hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa variabel tambahan penghasilan pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sian Linda Larebulan dkk. (2026) tentang “Pengaruh Motivasi Kerja dan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Kantor Inspektorat Kota Jayapura” di mana menunjukkan bahwa tambahan penghasilan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

3. Pengaruh Disiplin Kerja dan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian yaitu uji simultan atau uji f, membuktikan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variabel disiplin kerja dan tambahan penghasilan pegawai terhadap kinerja pegawai.

KESIMPULAN

Penelitian ini menguji pengaruh Disiplin Kerja dan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor BKPSDM Kabupaten Bengkayang. Berdasarkan hasil pengujian dari beberapa uji yang digunakan terhadap 41 responden, seluruh hipotesis diterima.

1. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya bahwa semakin disiplin pegawai dalam bekerja maka kinerja yang dihasilkan juga akan semakin baik.
2. Variabel tambahan penghasilan pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa tambahan penghasilan pegawai merupakan bagian penting yang dapat membantu meningkatkan kesejahteraan yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
3. Variabel disiplin kerja dan tambahan penghasilan pegawai secara parsial dan simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

REFERENSI

- Peraturan Bupati Bengkayang Nomor 47 Tahun 2023 Tentang Perubahan Atas Peraturan Bupati Bengkayang Nomor 107 Tahun 2022 Tentang Tambahan Penghasilan Pegawai Aparatur Sipil Negara Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bengkayang.
- Agustina, E. S., Paharuddin, Dewi, D. S., Lidyah, R., & Ridwan, A. M. (2024). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Jombang, Jawa Timur: Pandu Gemilang Pustaka.
- Amelinda, J., & Sartika, D. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Walikota Tangerang Selatan. *JORAPI : Journal of Research and Publication Innovation*, 1199-1208. <https://jurnal.portalpublikasi.id/index.php/JORAPI/article/view/731>
- Anggraeni, D., & Santoso, A. B. (2023). Pengaruh Stress Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Kecamatan Sukajadi. *Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia*. <https://jurnal.syntaxliterate.co.id/index.php/syntax-literate/article/view/11649>
- Anggraini, S. D., Rony, Z. T., & Sari, R. K. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Babelan. *Jurnal Kewirausahaan dan Multi Talenta (JKMT)*, 49-58. <https://siberpublisher.org/JKMT/article/view/129>
- Asri, A., Zulkarnaini, & Hartatik. (2023). *Pengantar STATISTIKA*. Sumatera Barat: PT MAFY MEDIA LITERASI INDONESIA.
- Awaluddin, M., Sijal, M., & Souhoka, S. (2024). *Metode Penelitian Manajemen dan Bisnis*. Sumatera barat: Yayasan Tri Edukasi Ilmiah.
- Azwar, S. (2012). *Penyusunan Skala Psikologi (Ed. 2)*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Balaka, M. Y. (2022). *Metodologi Penelitian Teori Dan Aplikasi*. Bandung: Widina Bhakti Persada Bandung.
- Dr. Muh. Yani Balaka, S. M. (2022). *Metodologi Penelitian*. Bandung: Widina Bhakti Persada Bandung.
- Fika, N., & Zohriah, A. (2024). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Lembaga Pendidikan. *Jambura Journal of Educational Management*, 248 - 257. <https://ejournal.uniramalang.ac.id/isiep/article/view/3984>

- Forester, B. J., Khater, A. I., Afgani, M. W., & Isnaini, M. (2024). Penelitian Kuantitatif: Uji Reliabilitas. *Jurnal Pendidikan, Ilmu Sosial, dan Pengabdian Kepada Masyarakat*, 1812-1820. <https://www.jurnal.permapendis-sumut.org/index.php/edusociety/article/view/577>
- Hartatik, Koibur, E. M., & Murdiyanto, A. W. (2023). *Sains Data Strategi, Teknik, dan Model Analisis Data*. Bandung: Kaizen Media Publishing.
- Intaraga, T., Gayatri, I. A., & Abi, Y. I. (2025). Pengaruh Budaya Kerja, Disiplin Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Prestasi Kerja Anggota Sat Lantas Polres Kabupaten Empat Lawang. *Jurnal BISNIS, MANAJEMEN, DAN AKUNTANSI*, 113-126. <https://jurnal.utami.id/index.php/JBISMA/article/view/164>
- Lerebulan, S. L., Malmambessy, M. S., & Sihite, D. T. (2026). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Kantor Inspektorat Kota Jayapura. *Journal Ekonomi dan Bisnis*, 83-98. <https://ejurnal.stie-portnumbay.ac.id/index.php/jeb/article/view/358>
- Lestari, D. (2023). *Kinerja Pegawai*. Bandung, Jawa Barat: WIDIA MEDIA UTAMA.
- Misrانيا, Y., & Maryadi, Y. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kota Pagar Alam. *Jurnal Ekombis Review - Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnia*. 518-525. <https://jurnal.unived.ac.id/index.php/er/article/view/1706/1453>
- Mulyati, E., Suryaningsih, & Maryati, S. (2024). *Pengantar Spss: Teori, Implementasi dan Interpretasi*. Padang: CV. Gita Lentera.
- Nanuru, T., Jabid, A. W., & Hidayanti, I. (2021). Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai terhadap Kinerja Pegawai dengan Employee Engagement sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Inovasi Bisnis dan Manajemen Indonesia*, 473-481. <http://inobis.org/ojs/index.php/jurnal-inobis/article/view/198>
- Peny, T. L. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Kepemimpinan Demokratis dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Alor (Studi Kasus Pada Masa Pandemi Covid-19 dan Bencana Alam Tahun 2021-2022). *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 626-640. <https://www.jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/4496/3339>
- Putri, A. A., Karlina, N., & Susanti, E. (2022). Pengaruh Kompensasi Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Di Kantor Kecamatan Kuningan Kabupaten Kuningan Jawa Barat. *JANE (Jurnal Administrasi Negara)*, 1-6. <https://jurnal.unpad.ac.id/jane/article/view/41260>
- Rahayu, E. D., Gayatri, I. A., & Ariska, Y. I. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa (Dpmd) Provinsi Bengkulu. *JURNAL MULTI DISIPLIN DEHASSEN (MUDE)*, 29-42. <https://jurnal.unived.ac.id/index.php/mude/article/view/3599>
- Santoso, A. B., & Yuliantika, R. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Intention To Stay (Studi Kasus Pengemudi Gojek Di Kota Bandung). *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi)*, 1407-1422. <https://pdfs.semanticscholar.org/1f7c/42201bdc750c7113d4ea47183d6bb1b78edf.pdf>
- Silaen, N. R., Syamsurisyah, & Mahriani, E. (2021). *Kinerja Karyawan*. Bandung, Jawa Barat: CV. Widina Media Utama.
- Supriadi, A., Kusumaningsih, A., & Kohar. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jawa Tengah: CV. TAHTA MEDIA GROUP.