

## PERAN KEDISIPLINAN DALAM HUBUNGAN TPP, GAYA KEPEMIMPINAN, DAN KINERJA PEGAWAI DINAS KOMINFO RIAU

Reni Farida <sup>a,\*</sup> Siti Syahsudarmi <sup>b,\*</sup> Agus Seswandi <sup>c,\*</sup>

<sup>a,b,c</sup> Magister Manajemen, Sekolah Pascasarjana, Universitas Lancang Kuning, Indonesia.

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran mediasi kedisiplinan dalam hubungan antara tambahan penghasilan pegawai (TPP) dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Dinas Komunikasi, Informatika, dan Statistik Provinsi Riau. Penelitian ini melibatkan seluruh Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang bekerja di instansi tersebut. Pendekatan kuantitatif digunakan dalam penelitian ini, dengan data yang diperoleh dari 225 pegawai. Uji hipotesis dilakukan dengan menggunakan metode Partial Least Squares (PLS) melalui perangkat lunak SmartPLS 3.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor-faktor seperti TPP, kedisiplinan kerja, motivasi, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu, gaya kepemimpinan terbukti berpengaruh besar terhadap kinerja dan kedisiplinan pegawai. Kepemimpinan yang efektif, ditandai dengan komunikasi yang jelas, dukungan yang cukup, serta keteladanan dari pemimpin, berperan penting dalam meningkatkan kedisiplinan dan kinerja pegawai. Kedisiplinan pegawai juga ditemukan memiliki dampak besar dalam meningkatkan kinerja, di mana pegawai yang lebih disiplin cenderung menunjukkan performa yang lebih baik dan konsisten dalam mencapai target kerja yang telah ditentukan.

### KATA KUNCI

Mediasi, Kedisiplinan, Gaya Kepemimpinan

### Pendahuluan

Sebagai perangkat daerah, Dinas Komunikasi, Informatika, dan Statistik memegang peranan penting dalam membantu pemerintah daerah dalam menjalankan tugasnya, khususnya di era digital saat ini. Beberapa fungsi dan peran kunci yang dijalankan oleh Dinas Komunikasi, Informatika, dan Statistik antara lain: penyediaan dan pengelolaan informasi publik, pengembangan infrastruktur teknologi informasi dan komunikasi (tik), keamanan informasi dan pengelolaan data, pengelolaan data statistik daerah, penyelenggaraan layanan komunikasi publik, pelatihan dan peningkatan kapasitas tik, dan Dinas Komunikasi, Informatika, dan Statistik Provinsi Riau berfungsi menjadi penghubung antara pemerintah daerah juga berbagai pihak eksternal, termasuk perusahaan teknologi, media, komunitas digital, dan penyedia layanan internet untuk mengoptimalkan penggunaan teknologi di daerah.

Untuk melaksanakan tugasnya, Dinas Komunikasi, Informatika, dan Statistik Provinsi Riau mengandalkan tenaga terampil, seperti halnya instansi provinsi lainnya. Berikut ini informasi mengenai perkembangan jumlah pegawai di Dinas Komunikasi, Informatika, dan Statistik Provinsi Riau dari tahun 2019 hingga 2024.

Peningkatan jumlah pegawai sebesar 56% dari 2019 hingga September 2024 menunjukkan adanya penambahan kapasitas SDM, yang umumnya dapat berpengaruh pada peningkatan kinerja dinas dalam melaksanakan tugas-tugas pelayanan publik, administrasi, dan pengelolaan data serta informasi.

Dalam upaya untuk meningkatkan kinerja aparatur PNS, maka berbagai aspek yang bisa berdampak pada kinerja pegawai perlu difokuskan dengan baik oleh segenap pimpinan organisasi/unit Pemerintah agar tujuan dari upaya peningkatan kinerja tersebut dapat terlaksana dengan baik dan perlu dilakukan berbagai evaluasi baik evaluasi kerja periodik ataupun evaluasi

\* RENI FARIDA. Email: [renifarida0202@gmail.com](mailto:renifarida0202@gmail.com)

kinerja tahunan pada masing-masing individu PNS dalam melaksanakan tugas dan fungsinya. Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara diatur dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 6 Tahun 2022 yang menyebutkan bahwa pegawai wajib melakukan penilaian kinerja secara berkala. Dalam penilaian kinerja ini, penilai kinerja melakukan evaluasi terhadap hasil kerja dan perilaku pegawai secara keseluruhan selama satu bulan atau satu triwulan, kemudian melakukan perhitungan kinerja pegawai secara berkala berdasarkan kuadran kinerja. Sementara itu, dalam penilaian kinerja tahunan, penilai kinerja melihat kebiasaan kerja dan hasil kinerja pegawai secara keseluruhan pada tahun sebelumnya untuk dijadikan acuan kinerja pegawai pada tahun berikutnya.

Tunjangan Penghasilan Pegawai (TPP) merupakan salah satu dari sekian banyak variabel yang dapat memengaruhi kinerja pegawai pemerintah. Pegawai akan menerima pembayaran tunjangan penghasilan tambahan (TPP) berdasarkan empat faktor: beban kerja, kondisi kerja, kinerja kerja, dan pertimbangan objektif lainnya, sebagaimana yang diuraikan dalam Peraturan Menteri Dalam Negeri No. 77 Tahun 2020 tentang Pedoman Teknis Pengelolaan Keuangan Daerah.

Didanai dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) sesuai dengan pertimbangan dan kondisi objektif, kemampuan keuangan daerah, serta peraturan perundang-undangan, Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) merupakan uang tambahan yang diterima pegawai di atas gaji dan tunjangan, serta uang lainnya yang menjadi hak Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Daerah. Terkait dengan Perubahan Kedua atas Peraturan Gubernur Nomor 59 Tahun 2021 tentang Penghasilan Tambahan bagi Pegawai Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Provinsi Riau, sebagaimana Peraturan Gubernur Riau Nomor 55 Tahun 2023. Penghasilan selain gaji, tunjangan bagi pimpinan tinggi, administrator, pengawas, dan pejabat fungsional, yang diberikan sesuai dengan kemampuan keuangan daerah dan peraturan perundang-undangan, disebut sebagai Tambahan Penghasilan Pegawai (TPF) dalam Pasal 1 Angka 25 Peraturan tersebut. Dengan diberikannya Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP), diharapkan pekerja akan lebih giat dan produktif.

Gaya kepemimpinan merupakan aspek kedua yang dapat memengaruhi kinerja pegawai negeri sipil. Efektivitas tenaga kerja suatu lembaga atau organisasi pemerintah sangat erat kaitannya dengan gaya kepemimpinan para petingginya. Hal ini dikarenakan, pada awal setiap tahun, pimpinan dan pegawai negeri sipil menyepakati tujuan kinerja organisasi, dan pegawai negeri sipil yang bertugas diharapkan dapat memenuhi tujuan tersebut. Agar visi dan misi organisasi dapat terlaksana dengan baik, para bawahan akan mencontoh gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan.

Selanjutnya, disiplin pegawai merupakan salah satu masalah potensial yang memengaruhi kinerja pegawai negeri sipil. Sudah menjadi kewajiban pegawai negeri sipil untuk melaksanakan tugasnya dan tidak melakukan tindakan yang dilarang oleh peraturan perundang-undangan, sebagaimana tercantum dalam Disiplin Pegawai Negeri Sipil berdasarkan Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 94 Tahun 2021.

Baik orang maupun organisasi sama-sama memperoleh manfaat signifikan dari hukuman, karena hukuman memperjelas perilaku yang dapat diterima dan tidak dapat diterima di tempat kerja bagi karyawan. Seseorang yang memiliki disiplin yang baik akan menganggap serius tanggung jawabnya dan bekerja keras untuk menyelesaikan tugasnya.

Tujuan penelitian ini adalah menganalisis hubungan antara gaya kepemimpinan, disiplin pegawai, dan kinerja pegawai dalam kaitannya dengan tambahan penghasilan (TPP). Usulan tesis ini disusun berdasarkan topik tersebut dengan beberapa alasan. Alasan berdasarkan kejadian atau kendala yang timbul di Dinas Komunikasi, Informatika, dan Statistik Provinsi Riau, serta alasan berdasarkan *gap* penelitian terdahulu, dapat dikelompokkan menjadi (1) alasan berdasarkan *gap* teoritis dan (2) alasan berdasarkan *gap* penelitian.

Beberapa perbedaan dalam temuan penelitian diidentifikasi berdasarkan fitur kesenjangan penelitian dalam studi sebelumnya yang berkaitan dengan elemen yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan. Studi terkait pengaruh TPP terhadap kinerja pegawai yang dilangsungkan oleh (Madjid, 2019). Merujuk pada temuan studi diketahui bahwa TPP berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada BAPPEDA Kabupaten Morowali. Akan tetapi temuan studi yang dilangsungkan oleh (Utomo, 2022) menyatakan bahwa insentif memang meningkatkan kinerja di Kantor Distrik Samarinda Utara, tetapi hanya sedikit.

Aspek gap penelitian berikutnya mengenai pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai yang dilakukan oleh Muhammad (Soetirto et al., 2023) diketahui dari hasil penelitian, bergantung pada seberapa baik seorang pemimpin dalam membuat karyawannya bahagia dalam pekerjaan mereka, gaya manajemen mereka dapat berdampak positif pada produktivitas. Sementara itu hasil penelitian yang berbeda mengenai Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai diteliti oleh (Araffat et al., 2020) menunjukkan hasil yang berbeda. Hasil analisis menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Dompu, namun gaya kepemimpinan tidak menunjukkan hubungan linear terhadap kinerja pegawai.

Ketidaksepakatan juga muncul dalam literatur tentang topik disiplin dan pengaruhnya terhadap produktivitas di tempat kerja. Seperti penelitian yang dilakukan oleh (Tupti & Arif, 2020), semua orang tahu bahwa kedisiplinan memiliki dampak besar pada produktivitas di tempat kerja. Jadi, jelas, jika kita dapat membuat orang lebih disiplin, kita dapat melihat peningkatan besar dalam hasil kerja mereka. Namun hasil penelitian yang berbeda dilakukan oleh (Izzah & Septi Nugraheni, 2024) hasil penelitian menemukan bahwa di Gudang PT Shopee International Indonesia Cabang Bekas, terdapat hubungan yang minimal antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan.

Terakhir, penelitian ini didasarkan pada fenomena atau isu yang muncul di internal Dinas Komunikasi, Informatika, dan Statistik Provinsi Riau. Pegawai di lingkungan organisasi Dinas Komunikasi, Informatika, dan Statistik Provinsi Riau diberikan tunjangan penghasilan tambahan (TPP) sesuai dengan beban kerja dan kinerjanya, berdasarkan hasil pengamatan peneliti di lokasi penelitian.

Bantuan Pendapatan Tambahan Pegawai (TPP) Dinas Komunikasi, Informatika, dan Statistik Provinsi Riau telah dicairkan sesuai dengan Peraturan Gubernur Riau Nomor 55 Tahun 2023 tentang Perubahan Kedua atas Peraturan Gubernur Nomor 59 Tahun 2021 tentang Tambahan Penghasilan bagi Pegawai Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Provinsi Riau. Total santunan per orang (TPP) berkisar antara Rp4.816.632 untuk jabatan Operator Pelayanan Operasional Lapangan hingga Rp31.843.253 untuk jabatan Kepala Dinas.

Diharapkan bahwa nominal TPP yang diberikan kepada setiap pegawai sesuai dengan jabatannya akan memberikan motivasi bagi seluruh staf untuk meningkatkan kinerja. Namun seiring dengan semakin meningkatnya biaya hidup saat ini yang disebabkan oleh peningkatan harga berbagai bahan-bahan pokok, bahan bakar minyak dan berbagai kebutuhan lainnya, maka sebagian pegawai menganggap pemberian insentif tersebut belum memadai dan dirasakan cukup, dengan kondisi seperti ini maka ada sebagian pegawai yang meninggalkan kantor dengan berbagai alasan tertentu, namun melakukan aktifitas lainnya di luar kantor. Kurangnya kedisiplinan pegawai terlihat jelas ketika mereka membolos dari jam kerja yang seharusnya, yang berkorelasi langsung dengan rendahnya kinerja pegawai, terutama dalam hal pelayanan kepada pelanggan. Tabel 1 di bawah ini menjelaskan data tingkat kedisiplinan pegawai Dinas Komunikasi, Informatika, dan Statistik Provinsi Riau:

**Tabel 1**  
**Rekapitulasi Absensi Pegawai Negeri Sipil Dinas Komunikasi, Informatika dan Statistik Provinsi Riau Tahun 2023 s.d September 2024**

Bulan	Jumlah PNS	Jumlah Hari Kerja	Absensi Tidak Hadir/hari						Keterangan
			Izin	Cuti	Sakit	Alpha	Total	%	
Januari 2023	98	22	4	6	3	2	15	3.4	Nataru
Februari 2023	100	20	4	3	2	1	10	2.2	
Maret 2023	101	22	5	1	4	2	12	2.6	
April 2023	102	19	8	14	2	3	27	5.8	Idul fitri
Mei 2023	101	22	5	2	1	3	11	2.4	
Juni 2023	101	20	2	5	1	4	12	2.6	Idul Adha
Juli 2023	101	20	3	3	3	2	11	2.4	
Agustus 2023	102	22	4	3	2	3	12	2.6	
September 2023	102	20	5	4	2	2	13	2.8	
Oktober 2023	101	22	2	3	4	2	11	2.4	
November 2023	101	22	5	2	2	3	12	2.6	
Desember 2023	101	20	4	6	5	5	20	4.4	Nataru
Januari 2024	101	22	2	4	2	1	9	2.0	
Februari 2024	101	18	0	0	4	2	6	1.3	
Maret 2024	102	20	2	3	2	2	9	1.9	
April 2024	102	17	3	5	2	2	12	2.6	Idul fitri
Mei 2024	102	18	2	2	3	2	9	1.9	
Juni 2024	102	17	2	3	1	1	7	1.5	Idul Adha
Juli 2024	101	23	2	1	3	0	6	1.3	
Agustus 2024	100	22	2	3	1	0	6	1.3	
September 2024	100	20	4	2	2	0	8	1.8	

**Sumber: Dinas Komunikasi, Informatika dan Statistik Provinsi Riau Tahun 2023 s.d September 2024 (data diolah peneliti)**

Berdasarkan tabel di atas, jumlah hari kerja bervariasi antara 18 hingga 22 hari setiap bulannya, yang kemungkinan disesuaikan dengan jumlah hari libur nasional atau hari kerja efektif. Ketidakhadiran tanpa keterangan (alpha) relatif sedikit, menunjukkan adanya kontrol atau disiplin dalam mencatat kehadiran. Persentase ketidakhadiran berkisar antara 1.3% hingga 5.8% dari total hari kerja dan pegawai. Persentase tertinggi tercatat pada April 2023 (5.8%) dan Mei 2024 (3.9%), yang kemungkinan disebabkan oleh cuti bersama atau libur panjang. Persentase ketidakhadiran yang cukup rendah terlihat pada beberapa bulan, seperti Mei 2023 (1.4%) dan Juni 2024 (1.7%), menunjukkan tingkat kehadiran yang relatif baik. Secara umum, jumlah ketidakhadiran cenderung meningkat pada bulan-bulan yang bertepatan dengan libur panjang atau hari raya. Misalnya, April 2023 dan Mei 2024 (Idul Fitri) serta Juli 2024 (Idul Adha) menunjukkan persentase ketidakhadiran yang lebih tinggi. Di luar bulan-bulan tersebut, persentase ketidakhadiran berada pada kisaran yang lebih rendah, menunjukkan tingkat kehadiran yang relatif stabil. Secara keseluruhan, data menunjukkan tingkat disiplin yang cukup baik, mengingat bahwa ketidakhadiran tanpa keterangan (alpha) berada pada angka yang rendah

setiap bulannya. Persentase ketidakhadiran di bawah 5% pada sebagian besar bulan juga menunjukkan bahwa pegawai cenderung hadir tepat waktu dan mengikuti prosedur izin yang telah ditetapkan. Meskipun demikian, tidak dapat disangkal bahwa masih banyak karyawan yang tidak masuk kantor selama jam kerja dan tidak menyimpan dokumentasi apa pun.

Kurangnya disiplin dari sebagian pegawai dalam melaksanakan tugas serta kinerja sebagian pegawai yang kurang baik tersebut tidak diimbangi oleh pengawasan yang baik yang dilakukan oleh pimpinan organisasi. Sebagian besar waktu, karyawan jangka panjang yang mendekati usia pensiun adalah mereka yang sering meninggalkan tempat kerja saat pekerjaan masih berlangsung. Karena kesenioran dari para pegawai tersebut pimpinan organisasi tidak selalu memberikan peringatan ataupun teguran keras pada para pegawai yang tidak disiplin tersebut dengan alasan senioritas. Hal ini menunjukkan bahwa pimpinan organisasi tidak bersikap tegas dalam mendisiplinkan para pegawai, sehingga fenomena tersebut menjadi fenomena tersendiri bagi peneliti yang melatarbelakangi ketertarikan bagi peneliti untuk melakukan analisis kajian terkait dengan Peran Mediasi Kedisiplinan dalam Hubungan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Komunikasi, Informatika dan Statistik Provinsi Riau.

Merujuk pada perbedaan temuan studi yang telah dijelaskan di atas, dan juga fenomena atau isu yang terjadi di Dinas Komunikasi, Informatika dan Statistik Provinsi Riau maka peneliti terdorong dalam melangsungkan penelitian yang berjudul “Peran Mediasi Kedisiplinan dalam Hubungan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Komunikasi, Informatika dan Statistik Provinsi Riau”.

## Metode

Penelitian ini menggunakan kuantitatif. Tujuan pendekatan untuk menentukan dampak satu variabel terhadap variabel lain dengan menganalisis hubungan kausalitas antara variabel yang diteliti. (Sugiyono, 2019) menyatakan bahwa contoh masalah penelitian asosiatif kausal adalah masalah yang berupaya memahami interaksi antara beberapa variabel. Karena tujuan penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang berdampak (“variabel dependen”), dan untuk menetapkan sifat hubungan antara keduanya, desain penelitian kausal dianggap sebagai pendekatan yang paling sesuai. Dalam penelitian ini penulis menggunakan variabel penelitian yaitu Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) dan gaya kepemimpinan sebagai variabel *independent* (X), kedisiplinan pegawai sebagai variabel mediasi dan kinerja pegawai sebagai variabel *dependent* (Y). Pemilihan objek atau subjek penelitian oleh peneliti berdasarkan jumlah dan fiturnya menentukan populasi yang menjadi dasar peneliti menarik kesimpulan (Sugiyono, 2019). Dinas Komunikasi, Informatika, dan Statistik Provinsi Riau yang memiliki 225 SDM mengelola data dan informasi, memberikan layanan pemerintahan, dan menyelenggarakan pemerintahan provinsi. Di antara SDM tersebut, terdapat 100 pegawai negeri tetap (PNS), 13 pegawai negeri sementara (PPPK), dan 112 pekerja harian lepas (THL). Karena Tunjangan Penghasilan Pegawai (TPP) hanya diberikan kepada PNS, maka populasi mereka menjadi satu-satunya target penelitian ini. Penelitian ini melibatkan 99 PNS dari Dinas Komunikasi, Informatika, dan Statistik Provinsi Riau (tidak termasuk Kepala Dinas). Baik jumlah maupun komposisi populasi tercermin dalam sampel (Sugiyono, 2019).

Dalam penelitian ini, seluruh populasi yang menjadi subjek penelitian diambil sampelnya menggunakan pendekatan sensus atau total sampling. Metode ini mengumpulkan informasi dari setiap anggota populasi yang diteliti, sehingga menghasilkan gambaran yang lebih lengkap dan akurat. Menurut (Sugiyono, 2019) salah satu cara untuk memperoleh gambaran representatif dari suatu populasi adalah dengan melakukan sensus. Jawaban responden terhadap kuesioner yang mencakup hal-hal berikut merupakan kumpulan data utama untuk penelitian ini: Data tanggapan responden mengenai pertanyaan tentang Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) (X1) Data tanggapan responden mengenai pertanyaan tentang gaya kepemimpinan (X2) Data

tanggapan responden mengenai pertanyaan tentang Kedisiplinan Pegawai (Y1) Data tanggapan responden mengenai pertanyaan tentang kinerja pegawai (Y2). Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini antara lain adalah bacaan dari buku-buku pelengkap, tesis, jurnal, dan sumber daring. Data sekunder ini mencakup informasi mengenai profil, jumlah pegawai, serta tanggung jawab dan tugas utama Dinas Komunikasi, Informatika, dan Statistik Provinsi Riau. Peneliti menggunakan teknik pengisian kuesioner tertutup untuk mengumpulkan data, di mana partisipan diberikan jawaban pilihan ganda. Untuk meringkas data yang diperoleh, penelitian ini menggunakan strategi analitik deskriptif. Selain itu, untuk memeriksa korelasi, kami menggunakan teknik Partial Least Squares (PLS) dalam Structural Equation Modeling (SEM) untuk memeriksa variabel.

## **Hasil** **Profil Responden**

Adapun karakteristik responden tersebut akan dijelaskan dibawah ini:

### **Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Untuk memberikan gambaran yang jelas mengenai kriteria partisipan merujuk pada jenis kelamin, bisa disajikan data yang menggambarkan proporsi laki-laki dan perempuan dalam sampel penelitian. Tabel 4.1 berikut menunjukkan distribusi responden apabila merujuk pada jenis kelamin.

**Tabel 3**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki-Laki	62	62.6
2	Perempuan	37	37.4
<b>Jumlah</b>		<b>99</b>	<b>100</b>

### **Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

Berdasarkan Tabel 4.2 yang menunjukkan kriteria partisipan apabila merujuk pada tingkat pendidikan, dapat dilihat distribusi responden yang terbagi dalam empat kelompok pendidikan. Berikut ini adalah uraian lebih lanjut mengenai data tersebut:

**Tabel 4**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase
1	D1/D2/D3	4	4.0
2	D4/S1	57	57.6
3	S2	27	27.3
4	SMA sederajat	11	11.1
<b>Jumlah</b>		<b>99</b>	<b>100</b>

### **Responden Berdasarkan Pangkat/Golongan**

Berdasarkan Tabel 4.3 yang menjelaskan kriteria partisipan apabila merujuk pada pangkat atau tingkatan, dapat dianalisis distribusi responden yang terbagi dalam berbagai golongan pangkat. Tabel ini memberikan gambaran mengenai tingkat jabatan atau kedudukan

administratif responden dalam organisasi, yang dapat berpengaruh pada perspektif atau sikap mereka terhadap topik yang diteliti.

**Tabel 5**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Pangkat/Golongan**

No	Pangkat/Golongan	Jumlah	Percentase
1	II c/Pengatur	1	1.0
2	II d/Pengatur Tk. I	6	6.1
3	III a/Penata Muda	23	23.2
4	III b/Penata Muda Tk. I	13	13.1
5	III c/Penata	10	10.1
6	III d/Penata Tk. I	24	24.2
7	IV a/Pembina	17	17.2
8	IV b/Pembina Tk. I	5	5.1
<b>Jumlah</b>		<b>99</b>	<b>100</b>

## **Deskripsi Variabel dan Indikator Penelitian**

## Deskripsi Variabel Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP)

Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi persepsi pegawai terhadap pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) dalam konteks dampaknya terhadap pemenuhan kebutuhan ekonomi, motivasi kerja, persepsi kemajuan organisasi, serta penghargaan dan perlakuan adil terhadap pegawai. Berdasarkan data yang dikumpulkan dari 99 responden yang terdiri dari pegawai organisasi, penilaian dilakukan pada empat indikator utama yang diukur dengan skala Likert untuk menilai seberapa besar pengaruh pemberian TPP terhadap berbagai aspek tersebut.

**Tabel 6**  
**Deskriptif Variabel Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP)**

		Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP)					Jumlah	Total Skor	Rata-Rata	Kategori
INDIKATOR		STS	TS	RR	S	SS				
		1	2	3	4	5				
1	X1.1	14	10	33	27	15	99	316	3.2	BAIK
2	X1.2	3	21	26	28	21	99	340	3.4	BAIK
3	X1.3	16	16	17	30	20	99	400	4.04	BAIK
4	X1.4	16	5	29	33	16	99	325	3.28	BAIK
TOTAL SKOR		49	52	105	118	72		1381		
STDEV		31								

## **Deskripsi Variabel Gaya Kepemimpinan**

Merujuk pada data yang ada di Tabel 4.5, analisis ini mengkaji lima indikator yang terkait dengan gaya kepemimpinan, yang terdiri dari indikator terkait pengambilan keputusan, kesiapan pimpinan dalam menghadapi permasalahan, kemampuan komunikasi, kemampuan memberi instruksi, serta kemampuan mengendalikan emosi. Hasil analisis deskriptif

*Reni Farida (Peran Kedisiplinan Dalam Hubungan Tpp, Gaya Kepemimpinan, Dan Kinerja Pegawai Dinas Kominfo Riau)*

menunjukkan rata-rata skor yang tergolong baik untuk seluruh indikator, dengan variasi tertentu di antara masing-masing aspek.

**Tabel 7**  
**Deskriptif Variabel Gaya Kepemimpinan**

	INDIKATOR	Gaya Kepemimpinan					Jumlah	Total Skor	Rata-Rata	Kategori
		STS	TS	RR	S	SS				
		1	2	3	4	5				
1	X2.1	14	5	26	38	16	99	334	3.37	BAIK
2	X2.2	8	16	38	11	26	99	328	3.31	BAIK
3	X2.3	6	21	21	34	17	99	332	3.35	BAIK
4	X2.4	6	15	33	28	17	99	332	3.35	BAIK
5	X2.5	14	10	33	27	15	99	316	3.19	BAIK
	SKOR TOTAL	48	67	151	138	91		1642		
	STDEV			44						

#### Deskripsi Variabel kedisiplinan

Berdasarkan data pada Tabel 4.6, analisis ini berfokus pada lima indikator yang terkait dengan kedisiplinan pegawai, yaitu disiplin dalam waktu, peraturan kerja, kepatuhan terhadap standar kerja, kewaspadaan dalam bekerja, serta etika dan sikap pelayanan. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa secara keseluruhan, pegawai memberikan penilaian yang baik terhadap indikator-indikator tersebut, dengan variasi nilai yang cukup kecil di antara masing-masing aspek.

**Tabel 8**  
**Deskriptif Variabel Kedisiplinan**

	INDIKATOR	Kedisiplinan					Jumlah	Total Skor	Rata-Rata	Kategori
		STS	TS	RR	S	SS				
		1	2	3	4	5				
1	Y1.1	10	11	33	23	22	99	333	3,36	BAIK
2	Y1.2	13	16	10	44	16	99	331	3,34	BAIK
3	Y1.3	13	12	36	27	11	99	308	3,11	BAIK
4	Y1.4	11	16	16	40	16	99	331	3,34	BAIK
5	Y1.5	5	21	28	34	11	99	322	3,25	BAIK
		52	76	123	168	76		1625		
	STDEV			46						

#### Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai

Berdasarkan data dalam Tabel 4.7, analisis ini berfokus pada lima indikator yang terkait dengan kinerja pegawai, yang meliputi kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan dengan baik, efisiensi dan efektivitas dalam menyelesaikan tugas, tanggung jawab terhadap hasil kerja, kemampuan berkolaborasi dengan organisasi lain, serta inisiatif dalam pekerjaan. Hasil analisis

deskriptif menunjukkan bahwa mayoritas pegawai memberikan penilaian yang baik terhadap masing-masing indikator, dengan variasi penilaian yang relatif kecil.

**Tabel 9**  
**Deskriptif Variabel Kinerja Pegawai**

INDIKATOR	Kinerja Pegawai					Jumlah	Total Skor	Rata-Rata	Kategori
	STS	TS	RR	S	SS				
1 Y2.1	11	21	10	17	40	99	351	3,54	BAIK
2 Y2.2	13	11	26	34	15	99	324	3,27	BAIK
3 Y2.3	11	15	17	27	29	99	345	3,48	BAIK
4 Y2.4	20	16	10	32	21	99	315	3,18	BAIK
5 Y2.5		30		42	27	99	363	3,66	BAIK
	55	93	63	152	132		1698		
STDEV				42					

## Pengujian SEM PLS

### Pengujian Outer Model

Tujuan dari pengujian model luar atau outer model adalah untuk memastikan bahwa alat ukur penelitian tersebut valid dan andal. Seberapa baik instrumen secara konsisten menilai konstruk yang sama melalui beberapa pengukuran adalah inti dari reliabilitas, sedangkan validitas berkaitan dengan seberapa baik instrumen mengukur konstruk yang diinginkan. Validitas konvergen dan validitas diskriminan adalah dua metode utama yang digunakan untuk menguji validitas di dalam model luar. Lebih jauh, stabilitas dan konsistensi pengukuran dipastikan dengan mengukur reliabilitas.

Tingkat korelasi di antara indikator yang digunakan untuk mengukur konstruk yang sama adalah apa yang coba diukur oleh validitas konvergen. Jika nilai *Average Variance Extracted* (AVE) yang disarankan lebih besar dari 0,5, itu berarti bahwa indikator konstruk dapat menjelaskan lebih dari 50% variansnya; ini adalah indikator validitas konvergen yang baik. Kemampuan konsep model untuk dibedakan dari konstruk lain dievaluasi oleh validitas diskriminan. Kriteria Fornell-Larcker digunakan untuk memverifikasi validitas diskriminan. Kriteria ini menyatakan bahwa untuk setiap konstruk, akar kuadrat AVE harus lebih besar daripada korelasi antara konstruk dan konstruk lainnya. Ini menunjukkan bahwa konstruk model berbeda satu sama lain karena sifat masing-masing.

Reliabilitas instrumen diukur untuk memastikan konsistensi pengukuran indikator-indikator yang membentuk suatu konstruk. Pengujian reliabilitas pada outer model dilakukan dengan menggunakan nilai *Composite Reliability* (CR). Skor CR yang diperlukan yaitu  $> 0,7$ , yang mengindikasikan indikator-indikator yang diterapkan pada pengukuran suatu konstruk menunjukkan tingkat konsistensi yang tinggi.

Pengujian outer model ini bertujuan untuk memastikan instrumen pengukuran yang diterapkan pada studi ini mencukupi kriteria validitas serta reliabilitas yang diperlukan, sehingga hasil penelitian dapat dipercaya dan diinterpretasikan secara valid.

### Hasil Pengujian Outer Model Validitas Konvergen

Untuk menentukan seberapa tepercaya indikator dalam mengukur konstruk penelitian, validitas konvergen merupakan langkah penting. Hal ini terkait dengan seberapa baik indikasi konstruk menggambarkan konstruk yang dimaksud. X1, X2, Y1, dan Y2 semuanya merupakan indikator dalam konstruk terpisah yang dievaluasi dalam uji validitas konvergen ini untuk menentukan seberapa baik indikator tersebut mewakili konstruk target. Pengujian ini menggunakan loading faktor, yaitu ukuran yang menunjukkan sejauh mana indikator tersebut terkait dengan konstruk yang diukur.

**Tabel 10**  
**Bootstrapping PLS SEM Outer Loading**

	Tambahan Penghasilan Pegawai (X1)	Gaya Kepemimpinan (X2)	Kedisiplinan (Y1)	Kinerja Pegawai (Y2)	Description
X1.1	0.844				valid
X1.2	0.899				valid
X1.3	0.950				valid
X1.4	0.935				valid
X2.1		0.884			valid
X2.2		0.795			valid
X2.3		0.958			valid
X2.4		0.921			valid
X2.5		0.921			valid
Y1.1			0.918		valid
Y1.2			0.916		valid
Y1.3			0.882		valid
Y1.4			0.947		valid
Y1.5			0.915		valid
Y2.1				0.957	valid
Y2.2				0.877	valid
Y2.3				0.940	valid
Y2.4				0.906	valid
Y2.5				0.936	valid

Sumber: Olah Peneliti dengan SEM-PLS

**Tabel 11**  
**Bootstrapping PLS SEM Direct Effects**

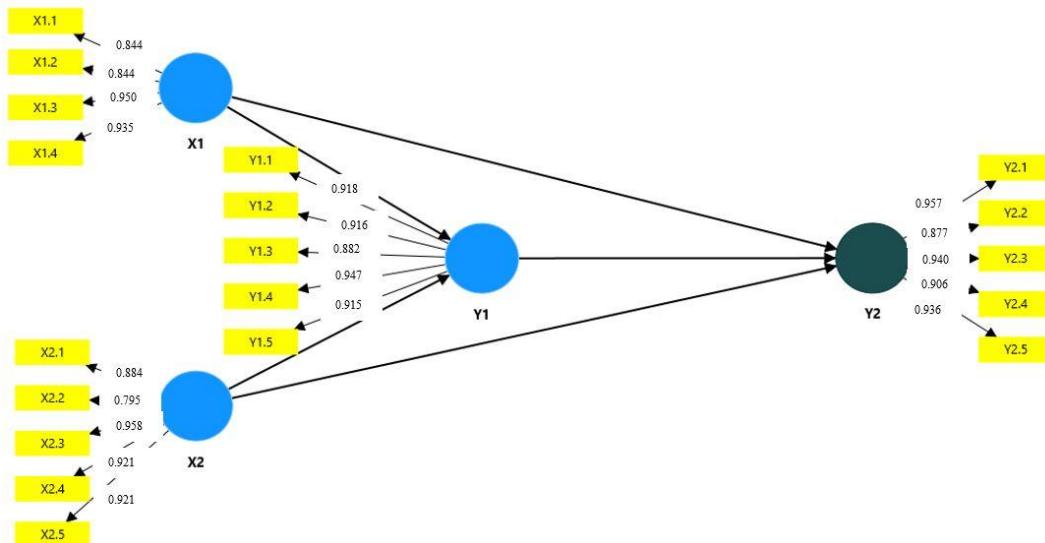
	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics ( O/STDEV )	P values
X1 -> Y1	0.399	0.401	0.088	4.555	0.000
X1 -> Y2	0.392	0.392	0.069	5.641	0.000
X2 -> Y1	0.370	0.371	0.083	4.470	0.000
X2 -> Y2	0.479	0.483	0.062	7.683	0.000
Y1 -> Y2	0.336	0.337	0.082	4.123	0.000

Sumber: Olah Peneliti dengan SEM-PLS

### Hasil Pengujian Outer Model

Berikut adalah paparan hasil pengujian validitas konvergen yang telah dilakukan, berdasarkan hasil loading faktor untuk setiap indikator dalam konstruk Tambahan Penghasilan Pegawai (X1), Gaya Kepemimpinan (X2), Kedisiplinan (Y1), dan Kinerja Pegawai (Y2).

**Gambar 1**  
**Outer Loading**



**Tabel 12**  
**Validitas konvergen Outer Loading**

	X1	X2	Y1	Y2
X1.1	<b>0.844</b>			
X1.2	<b>0.899</b>			
X1.3	<b>0.950</b>			
X1.4	<b>0.935</b>			
X2.1		<b>0.884</b>		
X2.2		<b>0.795</b>		
X2.3		<b>0.958</b>		
X2.4		<b>0.921</b>		
X2.5		<b>0.921</b>		
Y1.1			<b>0.918</b>	
Y1.2			<b>0.916</b>	
Y1.3			<b>0.882</b>	
Y1.4			<b>0.947</b>	
Y1.5			<b>0.915</b>	
Y2.1				<b>0.957</b>
Y2.2				<b>0.877</b>
Y2.3				<b>0.940</b>
Y2.4				<b>0.906</b>
Y2.5				<b>0.936</b>

Sumber: Olah Peneliti dengan SEM-PLS

#### **Nilai Composite Reliability**

Dalam penelitian ini, selain mengukur validitas konvergen menggunakan loading factor, pengujian validitas model juga dilakukan dengan menghitung AVE dan reliabilitas konstruksi yang meliputi *Cronbach's Alpha*, *Composite Reliability* (*rho\_a*), dan *Composite Reliability* (*rho\_c*). Ketiga indikator reliabilitas ini digunakan untuk mengukur seberapa konsisten dan stabil hasil pengukuran terhadap konstruk yang sedang diteliti. Nilai AVE digunakan untuk mengukur proporsi varians indikator-indikator dalam suatu konstruk yang dapat dijelaskan oleh konstruk itu sendiri, yang memberikan gambaran tentang kualitas pengukuran.

Berikut adalah hasil pengujian reliabilitas dan validitas model berdasarkan *Cronbach's Alpha*, *Composite Reliability*, dan AVE untuk masing-masing konstruk: X1 (Tambah Penghasilan Pegawai), X2 (Gaya Kepemimpinan), Y1 (Kedisiplinan), dan Y2 (Kinerja Pegawai).

**Tabel 13**  
**Nilai Composite Reliability**

	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i> ( <i>rho_a</i> )	<i>Composite Reliability</i> ( <i>rho_c</i> )	<i>Average variance extracted</i> (AVE)
X1	0.929	<b>0.957</b>	0.949	0.824
X2	0.939	<b>0.957</b>	0.954	0.806
Y1	0.952	<b>0.960</b>	0.963	0.839
Y2	0.957	<b>0.967</b>	0.967	0.853

Sumber: Olah Peneliti dengan SEM-PLS

Berdasarkan tabel 4.9 tersebut, mengindikasikan skor *Cronbach's Alpha* unpadatuk konstruk X1 sebesar 0.929 mengindikasikan konstruk tersebut mempunyai reliabilitas internal yang sangat optimal. Biasanya, skor *Cronbach's Alpha*  $> 0.7$  dianggap memadai, dan nilai yang diperoleh menjabarkan indikator-indikator dalam konstruk X1 saling berkorelasi dengan baik dan konsisten dalam mengukur variabel yang dimaksud.

### **Uji Validitas Diskriminan**

Jelas dari hasil uji cross-loading pada tabel bahwa semua indikator dalam setiap konstruk memiliki nilai faktor loading yang lebih tinggi pada konstruk yang relevan dibandingkan pada konstruk lainnya. Bahwa indikator yang digunakan untuk mengukur setiap konstruk dapat memisahkannya dari komponen lainnya dengan baik menunjukkan bahwa konstruk dalam penelitian ini memiliki validitas diskriminan yang tepat.

**Tabel 14**  
**Uji Validitas Diskriminan**

	X1	X2	Y1	Y2
X1.1	0.844			
X1.2	0.899			
X1.3	0.950			
X1.4	0.935			
X2.1		0.884		
X2.2		0.795		
X2.3		0.958		
X2.4		0.921		
X2.5		0.921		
Y1.1			0.918	
Y1.2			0.916	
Y1.3			0.882	
Y1.4			0.947	
Y1.5			0.915	
Y2.1				0.957
Y2.2				0.877
Y2.3				0.940
Y2.4				0.906
Y2.5				0.936

Sumber: Olah Peneliti dengan SEM-PLS

### **Validitas Deskriminan**

Pengujian validitas diskriminan menggunakan kriteria *Fornell-Larcker* bertujuan untuk memastikan bahwa setiap konstruk dalam model penelitian memiliki kemampuan untuk dibedakan dengan jelas dari konstruk lainnya.

**Tabel 15**  
**Validitas Diskriminan Fornell Larcker**

	X1	X2	Y1	Y2
X1	0.908			
X2	0.661	0.898		
Y1	0.644	0.634	0.916	
Y2	0.709	0.738	0.727	0.924

Sumber: Olah Peneliti dengan SEM-PLS

Kita dapat menyimpulkan bahwa semua konstruk dalam penelitian ini menunjukkan validitas diskriminan yang baik berdasarkan data yang diperoleh dari tabel 4.11 di atas. Nilai AVE untuk setiap konstruk lebih tinggi daripada nilai korelasi di antara mereka, jadi ini jelas. Konstruk Tambahan Penghasilan Pegawai (X1) memiliki nilai AVE yakni sejumlah 0.908, yang menjabarkan konstruk ini bisa dibedakan dengan jelas dari konstruk lain. penelitian ini memenuhi kriteria validitas diskriminan yang optimal, yang menjadikannya bisa diindikasikan seluruh konstruk memiliki keunikan dan tidak tumpang tindih dengan konstruk lainnya, sehingga dapat diinterpretasikan secara terpisah dan memberikan kontribusi yang jelas terhadap pengukuran variabel dalam model.

### Hasil Pengujian Inner Model

Pengaruh TPP dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai dengan Kedisiplinan yang menjadi Variabel Mediasi pada Dinas Komunikasi, Informatika, dan Statistik Provinsi Riau.

**Tabel 16**  
**Path Coefficient Uji Pengaruh Langsung**

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistiRR ( O/STDEV )	P values
X1 -> Y1	0.399	0.401	0.088	4.555	0.000
X1 -> Y2	0.392	0.392	0.069	5.641	0.000
X2 -> Y1	0.370	0.371	0.083	4.470	0.000
X2 -> Y2	0.479	0.483	0.062	7.683	0.000
Y1 -> Y2	0.336	0.337	0.082	4.123	0.000

Sumber: Olah Peneliti dengan SEM-PLS

### Pengujian Pengaruh Langsung

Pada penelitian ini, pengujian inner model digunakan untuk menguji hubungan antara Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP), Gaya Kepemimpinan, Kedisiplinan, dan Kinerja Pegawai. Hasil pengujian menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara variabel-variabel tersebut, pada konteks langsung ataupun tidak, dengan kedisiplinan berfungsi menjadi mediator pada korelasi antara TPP, gaya kepemimpinan, dan kinerja pegawai.

#### 1. Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Komunikasi, Informatika, dan Statistik Provinsi Riau

Hipotesis pertama studi ini adalah bahwa TPP meningkatkan kinerja di tempat kerja. Gagasan ini dikonfirmasi oleh hasil analisis. Dengan asumsi TPP berpotensi meningkatkan kinerja karyawan, seperti yang ditunjukkan oleh koefisien jalur positif dan signifikan secara statistik serta statistik T yang lebih tinggi dari nilai kritis. Beberapa teori mengusulkan bahwa insentif moneter, seperti TPP, dapat memotivasi pekerja untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik dan meningkatkan hasil kerja mereka, oleh karena itu hal ini masuk akal secara teoritis. Pekerja diharapkan untuk berusaha lebih keras dan menjadi lebih produktif sebagai hasil dari insentif yang ditawarkan. Hasil ini juga dapat dipandang sebagai konfirmasi terhadap teori teori motivasi eksternal, seperti Teori Penguatan atau Teori Insentif, yang menyatakan bahwa pemberian penghargaan atau insentif finansial dapat meningkatkan kinerja dan motivasi individu di tempat kerja.

#### 2. Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) terhadap Kedisiplinan Pegawai di Dinas Komunikasi, Informatika, dan Statistik Provinsi Riau

Hipotesis kedua yang diuji pada studi ini yaitu bahwa TPP berdampak positif pada kedisiplinan pegawai. Merujuk pada temuan analisis data yang telah dilangsungkan, TPP

terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kedisiplinan pegawai, yang tercermin dari koefisien jalur yakni sejumlah 0.392, *T-statistik* 5.641, dan *P-value* yakni sejumlah 0.000. Temuan tersebut menjabarkan pemberian insentif finansial dalam bentuk TPP tidak hanya mempengaruhi kinerja pegawai, tetapi juga mendorong peningkatan kedisiplinan mereka. TPP berperan sebagai penghargaan yang membantu pegawai supaya lebih menaati kebijakan dan bekerja secara lebih teratur, yang berujung pada peningkatan kedisiplinan dalam melaksanakan tugas-tugas mereka.

### 3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Komunikasi, Informatika, dan Statistik Provinsi Riau

Hipotesis ketiga yang diuji pada studi ini adalah bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai dapat diterima. Koefisien jalur positif dan skor *T-statistic* yang signifikan menjabarkan gaya kepemimpinan yang efektif terutama pada hal memberikan arahan, dukungan, dan motivasi bisa menumbuhkan kinerja pegawai. Teori kepemimpinan menyatakan bahwa pemimpin bertanggung jawab utama untuk menginspirasi dan membimbing tim mereka menuju kehebatan, dan bahwa gaya pemimpin yang efektif merupakan faktor utama dalam membangun suasana yang kondusif bagi kinerja puncak.

### 4. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kedisiplinan Pegawai di Dinas Komunikasi, Informatika, dan Statistik Provinsi Riau

Merujuk pada hasil dari Tabel 4.12 *Path Coefficient Uji Pengaruh Langsung* untuk hipotesis keempat bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kedisiplinan pegawai. Koefisien jalur yang diperoleh yakni sejumlah 0.479, melalui *T-statistic* yakni sejumlah 7.683 dan *P-value* yakni sejumlah 0.000. Koefisien jalur positif yakni sejumlah 0.479 menjabarkan kian optimal gaya kepemimpinan yang diimplementasikan oleh atasan, maka akan kian besar tingkat kedisiplinan pegawai. *T-statistic* > nilai kritis (biasanya 1.96) dan *P-value* yang < 0.05 menegaskan bahwa pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kedisiplinan pegawai adalah signifikan secara statistik. Temuan tersebut mengindikasikan gaya kepemimpinan yang terstruktur dan kuat, yang mencakup penetapan standar yang jelas, pengawasan yang efektif, serta keteladanan, dapat memotivasi pegawai untuk mempertahankan kedisiplinan dalam bekerja.

### 5. Pengaruh Kedisiplinan Pegawai terhadap Kinerja Pegawai terhadap Kedisiplinan Pegawai di Dinas Komunikasi, Informatika, dan Statistik Provinsi Riau

Merujuk pada hasil dari Tabel 4.12 *Path Coefficient Uji Pengaruh Langsung* untuk hipotesis kelima menunjukkan bahwa kedisiplinan pegawai memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Koefisien jalur yakni sejumlah 0,336 menjabarkan tiap perkembangan satu unit di kedisiplinan pegawai bisa menumbuhkan kinerja pegawai yakni sejumlah 33,6%. Skor *T-statistic* yakni sejumlah 4,123 dan *P-value* yakni sejumlah 0,000 menunjukkan bahwa temuan tersebut sangat signifikan, dengan kemungkinan besar tidak terjadi secara kebetulan. Artinya, kedisiplinan pegawai memiliki kontribusi yang nyata terhadap peningkatan kinerja mereka. Kedisiplinan yang baik, yang tercermin dalam ketepatan waktu, pemenuhan kewajiban, dan kepatuhan terhadap prosedur, memungkinkan pegawai untuk bekerja lebih terorganisir, efisien, dan berkualitas, yang pada gilirannya mendorong pencapaian kinerja yang lebih baik.

#### Pengujian Pengaruh Tidak Langsung

Uji ini bertujuan dalam menganalisis apakah terdapat pengaruh yang diberikan oleh variabel independen (seperti TPP serta Gaya Kepemimpinan) pada variabel dependen (Kinerja Pegawai), melalui peran variabel mediasi (dalam hal ini adalah Kedisiplinan Pegawai). Pengujian ini penting karena memberikan pemahaman lebih mendalam mengenai mekanisme pengaruh antar variabel yang terlibat di model ini.

Pada hasil pengujian, ada dua jalur pengaruh tidak langsung yang signifikan yang perlu dibahas secara lebih rinci, yaitu:

**Tabel 17**  
**Path Coefficient Uji Pengaruh Tidak Langsung**

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistik RR ( O/STDEV )	P values
X1-> Y1 -> Y2	0.134	0.134	0.042	3.170	0.002
X2-> Y1 -> Y2	0.124	0.125	0.043	2.913	0.004

Sumber: Olah Peneliti dengan SEM-PLS

**1. Pengaruh Tidak Langsung TPP melalui Kedisiplinan terhadap Kinerja Pegawai (X1 -> Y1 -> Y2)**

Temuan dari uji jalur tidak langsung pada Tabel 4.13 menunjukkan bahwa pendapatan tambahan karyawan secara positif memengaruhi kinerja karyawan melalui disiplin karyawan, dibuktikan dengan koefisien jalur tidak langsung sebesar 0,134, statistik T sebesar 3,170, dan nilai-P sebesar 0,002. Penelitian ini menunjukkan bahwa uang tambahan karyawan memengaruhi kinerja baik secara langsung maupun tidak langsung dengan meningkatkan disiplin staf.

**2. Pengaruh Tidak Langsung Gaya Kepemimpinan melalui Kedisiplinan terhadap Kinerja Pegawai (X2 -> Y1 -> Y2)**

Pengaruh positif gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui disiplin karyawan ditunjukkan oleh hasil uji jalur tidak langsung pada Tabel 4.13 Uji Koefisien Jalur Pengaruh Tidak Langsung. Koefisien jalur tidak langsung adalah 0,124, statistik T adalah 2,913, dan nilai probabilitas (nilai-P) adalah 0,004. Berdasarkan hasil ini, jelas bahwa gaya kepemimpinan pemimpin memengaruhi kinerja dan disiplin karyawan, yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas pekerja.

**Goodness of Fit Goodness**

Pada sub-bab ini, dilakukan pengujian *Goodness of Fit (GoF)* dalam mengevaluasi besaran dari model yang dihasilkan pada studi ini bisa menjelaskan hubungan antara variabel endogen dan eksogen. *Goodness of Fit* mengacu pada sejauh mana model yang diajukan dapat menggambarkan hubungan antara variabel yang ada dalam penelitian. Nilai GoF ada pada kisaran 0 - 1, yang jika kian mendekati 1, akan kian baik pula model untuk menggambarkan data. Berdasarkan literatur yang ada, nilai GoF dapat dikategorikan sebagai berikut: nilai 0,1 menjabarkan fit model kecil, 0,25 menjabarkan fit model sedang, dan 0,36 menjabarkan fit model besar (Wetzels et al., 2009).

**Tabel 18**  
**Goodnes of Fit Goodness (SRMR)**

	<i>Saturated model</i>	<i>Estimated model</i>
SRMR	0.086	0.086

Sumber: Olah Peneliti dengan SEM-PLS

### Koefisien Determinasi

Hasil pengujian koefisien determinasi pada studi ini dimaksudkan dalam mengevaluasi besaran dari dampak variabel-variabel eksogen, yaitu Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP), Gaya Kepemimpinan, dan Kedisiplinan, terhadap variabel endogen Kinerja Pegawai. Uji ini dilakukan pada dua submodel yang berfokus pada pengaruh terhadap Kedisiplinan (Y1) dan Kinerja Pegawai (Y2).

**Tabel 19**  
**Determinasi**  
**R square**

	<i>R-square</i>	<i>R-square adjusted</i>
Y1	0.491	0.481
Y2	0.689	0.680

Sumber: Olah Peneliti dengan SEM-PLS

### Pembahasan Penelitian

#### **Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) terhadap Kinerja Pegawai**

Insentif TPP yang diberikan kepada pegawai tidak hanya berfungsi sebagai bentuk penghargaan atas kontribusi dan kerja keras mereka, tetapi juga sebagai pendorong untuk terus meningkatkan semangat dan efisiensi dalam menjalankan tugas-tugas mereka. Dengan adanya insentif yang cukup, pegawai merasa dihargai dan termotivasi untuk berprestasi lebih baik, sehingga berkontribusi pada peningkatan produktivitas dan kualitas kerja secara keseluruhan. Hal ini menunjukkan bahwa insentif yang diberikan dapat berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendukung pencapaian tujuan organisasi.

#### **Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kedisiplinan Pegawai**

TPP berfungsi sebagai bentuk penghargaan yang memotivasi pegawai untuk lebih mematuhi aturan dan menjalankan tugas dengan lebih teratur. Insentif finansial yang memadai memberikan rasa penghargaan kepada pegawai atas dedikasi dan kedisiplinan mereka, yang pada gilirannya mendorong mereka untuk menjaga dan bahkan meningkatkan tingkat kedisiplinan dalam melaksanakan pekerjaan mereka. Dengan demikian, TPP menjadi salah satu faktor kunci dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih terorganisir dan produktif.

#### **Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Komunikasi, Informatika, dan Statistik Provinsi Riau**

Temuan uji koefisien jalur (*Path Coefficient*) untuk hipotesis ketiga menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berdampak positif dan signifikan pada kinerja pegawai. Koefisien jalur yakni sejumlah 0.370 menjabarkan timbulnya korelasi yang cukup kuat pada gaya kepemimpinan dan kinerja pegawai, di mana kian optimal gaya kepemimpinan yang diimplementasikan, akan kian besar juga kinerja pegawai yang bisa timbul. Nilai *T-statistic* sebesar 4.470 mengindikasikan dampak gaya kepemimpinan pada kinerja pegawai sangat signifikan secara statistik, jauh melebihi batas kritis 1.96 di taraf signifikansi 0.05. *P-value* yang sangat rendah (0.000) semakin menguatkan bahwa hasil ini benar-benar mencerminkan hubungan nyata dan bukan kebetulan.

#### **Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kedisiplinan Pegawai di Dinas Komunikasi, Informatika, dan Statistik Provinsi Riau**

Merujuk pada temuan uji *Path Coefficient* untuk hipotesis keempat, diperoleh koefisien jalur yakni sejumlah 0.479, yang menjabarkan korelasi positif yang cukup kuat pada gaya

kepemimpinan dan kedisiplinan pegawai. Artinya, jika kian optimal gaya kepemimpinan yang diimplementasikan, akan kian besar tingkat kedisiplinan pegawai. *T-statistic* sebesar 7.683 yang diperoleh jauh melebihi nilai kritis 1.96 di tingkat signifikansi 0.05, yang mengindikasikan bahwa hubungan antara gaya kepemimpinan dan kedisiplinan pegawai sangat signifikan secara statistik. *P-value* yang sangat kecil (0.000) semakin memperkuat kesimpulan bahwa pengaruh ini tidak terjadi secara kebetulan dan mencerminkan hubungan yang nyata.

### **Pengaruh Kedisiplinan Pegawai terhadap Kinerja Pegawai terhadap Kedisiplinan Pegawai di Dinas Komunikasi, Informatika, dan Statistik Provinsi Riau**

Merujuk pada temuan uji *Path Coefficient* untuk hipotesis kelima, diperoleh koefisien jalur sebesar 0.336. Hal ini menjabarkan tiap peningkatan satu unit pada kedisiplinan pegawai bisa menumbuhkan kinerja pegawai yakni sejumlah 33,6%. *T-statistic* yakni sejumlah 4.123 yang diperoleh menunjukkan bahwa hubungan antara kedisiplinan dan kinerja pegawai signifikan secara statistik, karena nilai ini > batas kritis 1.96 di taraf signifikansi 0.05. *P-value* yang sangat rendah (0.000) semakin menegaskan bahwa hasil ini tidak terjadi secara kebetulan, dan menggambarkan timbulnya korelasi yang nyata pada kedisiplinan pegawai dan kinerja mereka.

### **Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kedisiplinan pegawai sebagai variabel mediasi**

Hasil analisis menunjukkan koefisien jalur tidak langsung yakni sejumlah 0,134, *T-statistik* yakni sejumlah 3,170, dan *P-value* yakni sejumlah 0,002, yang mengindikasikan bahwa pengaruh TPP pada kinerja pegawai adalah signifikan melalui perkembangan kedisiplinan pegawai. Maka, pengaruh TPP terhadap kinerja pegawai bisa timbul dengan langsung, serta melalui efek mediasi kedisiplinan pegawai. Koefisien jalur tidak langsung yang positif menjabarkan jika kian tinggi TPP yang disediakan kepada pegawai, akan kian tinggi kemungkinan untuk meningkatkan kedisiplinan mereka, yang pada gilirannya berkontribusi pada peningkatan kinerja pegawai.

### **Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kedisiplinan pegawai sebagai variabel mediasi**

Studi ini menguji pengaruh gaya kepemimpinan pada kinerja pegawai, dengan kedisiplinan pegawai sebagai variabel mediasi. Hasil analisis jalur tidak langsung yang disajikan dalam Tabel 4.13 *Path Coefficient* Uji Pengaruh Tidak Langsung menjabarkan gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai melalui peningkatan kedisiplinan pegawai.

Berdasarkan analisis jalur tidak langsung, didapat koefisien jalur tidak langsung yakni sejumlah 0,124, skor *T-statistik* yakni sejumlah 2,913, dan *P-value* yakni sejumlah 0,004, yang menjabarkan data gaya kepemimpinan pada kinerja pegawai bisa diindikasikan signifikan melalui kedisiplinan pegawai. Artinya, gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin di instansi ini tidak hanya memberikan dampak langsung terhadap kinerja pegawai, tetapi juga meningkatkan kedisiplinan pegawai terlebih dahulu, yang kemudian berdampak pada peningkatan kinerja mereka. Koefisien jalur yang positif ini mengindikasikan bahwa gaya kepemimpinan yang efektif dapat menumbuhkan ruang lingkup kerja yang mendorong kedisiplinan, yang akhirnya bisa berkontribusi pada peningkatan kinerja pegawai.

### **Implikasi Teoritis**

Gaya kepemimpinan berdampak positif terhadap kinerja karyawan, baik secara langsung maupun melalui disiplin karyawan sebagai variabel mediasi, menurut salah satu temuan utama penelitian ini. Temuan ini memperkuat teori kepemimpinan yang menekankan pentingnya

pemimpin dalam membentuk budaya kerja yang disiplin dan produktif. Gaya kepemimpinan yang efektif, yang mencakup pemberian arahan yang jelas, pengawasan yang baik, serta keteladanan dari pemimpin, terbukti mampu menciptakan lingkungan yang mendorong pegawai untuk bekerja lebih disiplin. Dalam konteks ini, kedisiplinan pegawai bukan hanya hasil dari peraturan atau sanksi, melainkan juga merupakan efek dari kepemimpinan yang baik. Hal ini memperkaya teori manajemen kedisiplinan dengan menunjukkan bahwa kedisiplinan dapat dibentuk melalui interaksi yang positif antara pemimpin dan pegawai, dan tidak hanya didorong oleh faktor eksternal semata.

### **Implikasi Manajerial**

Dari perspektif manajerial, hasil penelitian ini memberikan wawasan penting bagi pengelolaan SDM. Salah satu implikasi utama adalah perlunya penerapan gaya kepemimpinan yang kian efektif untuk membentuk kedisiplinan pegawai serta menumbuhkan kinerja mereka. Pemimpin harus mampu menunjukkan keteladanan, memberikan arahan yang jelas, serta menciptakan suasana kerja yang mendorong dimensi disiplin dan produktivitas. Gaya kepemimpinan yang mampu memotivasi dan mengawasi pegawai secara efektif tidak hanya akan memperbaiki kedisiplinan pegawai, tetapi juga bisa menumbuhkan kinerja organisasi pada konteks yang menyeluruh. Maka, pemimpin harus diberikan pelatihan dan pengembangan dalam hal keterampilan komunikasi, pengelolaan tim, serta teknik-teknik untuk membangun budaya kedisiplinan yang positif di tempat kerja.

Secara keseluruhan, penelitian ini menekankan pentingnya mengelola kedisiplinan pegawai sebagai faktor yang sangat berpengaruh terhadap kinerja. Bagi manajer, mengelola kedisiplinan bukan hanya tugas pengawasan semata, tetapi juga mencakup penciptaan budaya kerja yang mendukung disiplin dan tanggung jawab. Dengan pendekatan yang tepat, manajer dapat menumbuhkan ruang lingkup kerja yang lebih produktif dan efektif, yang akhirnya akan berkontribusi terhadap pencapaian target organisasi secara kian optimal. Maka, kebijakan-kebijakan yang berorientasi pada pengembangan kedisiplinan pegawai, gaya kepemimpinan yang mendukung, dan sistem insentif yang adil, akan sangat bermanfaat untuk menumbuhkan kinerja pegawai di berbagai instansi pemerintah lainnya pada umumnya

## **Kesimpulan**

Penelitian ini mengungkapkan bahwa TPP memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja dan kedisiplinan pegawai. Pemberian TPP yang tepat dan sesuai dapat mendorong timbulnya motivasi yang lebih tinggi di kalangan pegawai, yang pada akhirnya berpengaruh positif terhadap produktivitas mereka. Selain itu, insentif tersebut juga menjadi faktor yang mendorong pegawai untuk lebih disiplin dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Dengan kata lain, TPP berfungsi tidak hanya sebagai penghargaan finansial, tetapi juga sebagai pendorong bagi pegawai untuk meningkatkan kualitas kerja dan kedisiplinan mereka di lingkungan kerja. Selain itu, gaya kepemimpinan terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja dan kedisiplinan pegawai. Kepemimpinan yang efektif, yang ditandai dengan komunikasi yang jelas, dukungan yang cukup, dan keteladanan dari pemimpin, berperan penting dalam mendorong peningkatan kedisiplinan serta kinerja pegawai secara keseluruhan. Pemimpin yang mampu memberikan arahan yang tepat dan memberikan contoh yang baik akan menciptakan lingkungan yang mendukung pegawai untuk bekerja dengan lebih disiplin dan produktif. Keteladanan dari pemimpin, bersama dengan komunikasi yang terbuka dan dukungan yang berkelanjutan, menjadi faktor kunci dalam meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai.

Kedisiplinan pegawai terbukti memiliki dampak signifikan terhadap peningkatan kinerja. Pegawai yang menunjukkan tingkat kedisiplinan yang tinggi cenderung memiliki kinerja yang lebih baik, serta lebih konsisten dalam mencapai dan memenuhi standar kerja yang

telah ditetapkan. Hal ini menunjukkan bahwa kedisiplinan bukan hanya mendukung efektivitas dalam menyelesaikan tugas, tetapi juga berperan penting dalam memastikan bahwa pegawai dapat terus mempertahankan kualitas dan produktivitas kerja mereka dalam jangka panjang. Kedisiplinan menjadi salah satu faktor utama yang mendorong pencapaian tujuan organisasi dan kesuksesan individu dalam lingkungan kerja.

Selanjutnya, kedisiplinan berfungsi sebagai faktor mediasi yang memperkuat hubungan antara TPP dan kinerja pegawai, serta antara gaya kepemimpinan dan kinerja pegawai. Temuan ini menjelaskan bahwa peningkatan kedisiplinan dapat menjadi saluran yang efektif dalam mencapai hasil kinerja yang lebih baik, baik melalui insentif finansial yang diberikan, maupun melalui gaya kepemimpinan yang efektif. Kedisiplinan yang tinggi memungkinkan pegawai untuk lebih fokus dan konsisten dalam menjalankan tugas mereka, yang pada gilirannya mempengaruhi peningkatan kinerja secara keseluruhan. Gaya kepemimpinan yang mendukung dan insentif yang memadai bekerja lebih optimal ketika kedisiplinan pegawai terjaga, menciptakan lingkungan yang kondusif untuk peningkatan kinerja. Secara keseluruhan, penelitian ini mengonfirmasi bahwa kombinasi antara kebijakan insentif yang tepat, kepemimpinan yang baik, dan kedisiplinan pegawai adalah kunci untuk meningkatkan kinerja organisasi.

## Referensi

- Araffat, M., Hapzi, A., Bangsawan, M., Diarti, D., & Arief, B. (2020). The Influence of Leadership Style and Work Discipline on Employee Performance in the Department of Transportation Dompu District. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 7(8), 109–116. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.18415/ijmmu.v7i8.2187>
- Gubernur Riau. (2021). *Peraturan Gubernur Nomor 59 Tahun 2021 tentang Penghasilan Tambahan bagi Pegawai Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Provinsi Riau*. <https://peraturan.riau.go.id/>
- Gubernur Riau. (2023). *Peraturan Gubernur Riau Nomor 55 Tahun 2023*. <https://peraturan.riau.go.id/>
- Izzah, N., & Septi N. (2024). Impact of Work Discipline and Work Motivation on Employee Performance at Warehouse PT Shopee International Indonesia Branch Bekasi. *Sinergi International Journal of Management and Business*, 2(1), 1–10. <https://doi.org/10.61194/ijmb.v2i1.121>
- Kementerian Dalam Negeri Republik Indonesia. (2020). *Peraturan Menteri Dalam Negeri No. 77 Tahun 2020 tentang Pedoman Teknis Pengelolaan Keuangan Daerah*. <https://peraturan.bpk.go.id/>
- Madjid, M. (2019). Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perencanaan, Penelitian Dan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kabupaten Morowali. *Jurnal Katalogis*, 4(8).
- Soetirto, M. M., Muldjono, P., & Hidayatulloh, F. S. (2023). The Influence of Leadership Style on Employee Performance Mediated by Job Satisfaction and Moderated by Work Motivation. *International Journal of Social Service and Research*, 3(6), 1517–1527. <https://doi.org/10.46799/ijssr.v3i6.393>
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R dan D* (2nd ed.). Bandung : Alfabeta. <https://inlislite.uin-suska.ac.id/opac/detail-opac?id=27688>
- Tupti, Z., & Arif, M. (2020). The Influence Of Discipline And Motivation On Employee Performance. *International Journal of Economic, Technology and Social Sciences (Injects)*, 1(2), 122–129. <https://doi.org/https://doi.org/10.53695/injects.v1i1.150>

Reni Farida (*Peran Kedisiplinan Dalam Hubungan Tpp, Gaya Kepemimpinan, Dan Kinerja Pegawai Dinas Kominfo Riau*)

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia. (2021). *Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil*. <https://www.peraturan.go.id/pp/94-tahun-2021.html>

Utomo, H. S. (2022). The Effect of Incentives and Motivation on The Performance of Employees in North Samarinda Sub-District Office. *International Journal of Social Science Research and Review*, 5(11), 268–276. <https://doi.org/10.47814/ijssrr.v5i11.727>