



Postgraduate Bosowa University Publishing (PBUP)

Indonesian Journal of Business and Management

e-ISSN: 2460-3767 p-ISSN: 2656-6885

<https://postgraduate.universitaspbosowa.ac.id/index.php/jbm>



## PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP DISIPLIN PRAJA MELALUI MOTIVASI PADA INSTITUT PEMERINTAHAN DALAM NEGERI KAMPUS SULAWESI SELATAN

*The Influence of Leadership Style, Reward and Punishment On Praja Discipline Through Motivation at The Domestic Government Institute of South Sulawesi*

Muhammad Nurcholis Azis<sup>1\*</sup>, Herminawati Abubakar<sup>2</sup>, Muh Kafrawi Yunus<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Institut Pemerintahan Dalam Negeri Kampus Sulawesi Selatan

<sup>2</sup>Program Studi Manajemen Program Pascasarjana Universitas Bosowa

\*Email: mhnurcholis22@gmail.com

Diterima: 22 Januari 2024/Disetujui: 30 Juni 2024

### ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, reward dan punishment terhadap disiplin, serta untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, reward dan punishment terhadap motivasi pada Institut Pemerintahan Dalam Negeri Kampus Sulawesi Selatan. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan mengambil sampel peserta didik yang berjumlah 154 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan kuisioner, dan teknik analisis data menggunakan analisis Partial Least Square (PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh gaya kepemimpinan, reward dan punishment berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin, pengaruh gaya kepemimpinan, reward dan punishment berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi. Pada uji mediasi bahwa motivasi dapat memediasi pengaruh gaya kepemimpinan, reward dan punishment terhadap disiplin. besarnya pengaruh bersama Gaya Kepemimpinan (X1), Reward (X2), dan Punishment (X3) terhadap Motivasi (Z) sebesar 0,672 atau 67,2% (pengaruh tinggi). Kedua besarnya pengaruh bersama Gaya Kepemimpinan (X1), Reward (X2), Punishment (X3) dan Motivasi (Z) terhadap Disiplin (Y) sebesar 0,749 atau 74,9% (pengaruh tinggi). Artinya sebesar 25,1 % dipengaruhi oleh faktor yang lain.

**Kata Kunci:** Gaya Kepemimpinan, *Reward*, *Punishment*, Motivasi, Disiplin

### ABSTRACT

*The purpose of this study was to analyze and determine the effect of leadership style, reward and punishment on discipline, as well as to analyze and determine the effect of leadership style, reward and punishment on motivation at the Domestic Government Institute of South Sulawesi. This research is a quantitative research by taking a sample of 154 students. The data collection technique uses a questionnaire, and the data analysis technique uses Partial Least Square (PLS) analysis. The research results show that the influence of leadership style, reward and punishment has a positive and significant effect on discipline, the influence of leadership style, reward and punishment has a positive and significant effect on motivation. In the mediation test, motivation can mediate the influence of leadership style, reward and punishment on discipline. The magnitude of the joint influence of Leadership Style (X1), Reward (X2), and Punishment (X3) on Motivation (Z) is 0.672 or 67.2% (high influence). Second, the joint influence of Leadership Style (X1), Reward (X2), Punishment (X3) and Motivation (Z) on Discipline (Y) is 0.749 or 74.9% (high influence). This means that 25.1% is influenced by other factors.*

**Keywords:** Leadership Style, Reward, Punishment, Motivation, Discipline



This work is licensed under Creative Commons Attribution License 4.0 CC-BY International license

## 1. PENDAHULUAN

Disiplin merupakan aspek yang sangat penting dalam kehidupan manusia, baik dalam lingkup pendidikan, pekerjaan maupun dalam kehidupan sehari-hari. Disiplin memiliki arti yang penting dalam mencapai tujuan dan kesuksesan. Menurut Yunus (2019) Pengertian disiplin dapat dikotakan sebagai suatu hukuman, meskipun arti yang sesungguhnya tidaklah demikian. Disiplin berasal dari bahasa latin "Disciplina" yang berarti latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat. Jadi sifat disiplin berkaitan dengan pengembangan sikap yang layak terhadap pekerjaan. Menurut Prijodarminto dalam Evayanti (2018) disiplin didefinisikan sebagai suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan ketaatan, kepatuhan, keteraturan dan, atau ketertiban. Kedisiplinan peserta didik dalam sebuah lembaga pendidikan akan tercermin dengan baik pada penerapan aturan-aturan yang dijalankan. Sejalan dengan pendapat Sutrisno (2021:103) disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau sikap dan tingkah laku serta perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis.

Institut Pemerintahan Dalam Negeri (IPDN) merupakan Lembaga Pendidikan Kedinasan dibawah naungan Kementerian Dalam Negeri Republik Indonesia yang memiliki tugas mencetak kader aparatur sipil negara yang berkualitas unggul, memiliki kompetensi, disiplin yang tinggi, memiliki karakter dan berkepribadian yang baik. Hal tersebut merupakan harapan masyarakat untuk menghadirkan pemerintahan yang bersih dan berwibawa serta aparatur pemerintahan yang memahami dengan baik fungsi dari pemerintahan itu sendiri.

Praja IPDN merupakan sebutan bagi peserta didik secara umum dilingkungan Institut Pemerintahan Dalam Negeri. Praja IPDN selama 4 tahun akan dididik untuk menjadi Kader aparatur pemerintahan baik ditingkat pemerintah pusat maupun pemerintah daerah. Praja IPDN dibagi dalam 4 tahapan sesuai dengan pendidikan yang dijalani, Praja Pratama untuk Tingkat 1 (satu), Praja Muda untuk tingkat 2 (Dua) , Praja Madya untuk Tingkat 3 (Tiga) dan Praja Utama untuk Tingkat 4 (Empat ) atau tingkat akhir . IPDN memiliki beberapa kampus daerah diantaranya adalah Kampus Sumatera Barat, Kampus Kalimantan Barat, Kampus Sulawesi Utara, Kampus Sulawesi Selatan, Kampus Nusa Tenggara Barat dan Kampus Papua.

Kegiatan pengasuhan yang dibawah oleh Bagian Administrasi Keprajaan. Dalam pelaksanaannya kegiatan pengasuhan merupakan kegiatan internalisasi nilai-nilai moral, etika, disiplin dalam rangka menumbuhkan, mengembangkan dan memantapkan kepribadian peserta didik. Pengasuhan memiliki peran yang sangat besar dalam pembentukan karakter dan kepribadian setiap praja. Dalam Pengasuhan IPDN dikenal istilah Pamong Pengasuh yakni Aparatur Sipil Negara yang diberikan tugas untuk melakukan Pembinaan dan pengawasan terhadap sikap dan

kepribadian praja selama melaksanakan pendidikan. Pamong pengasuh haruslah orang yang dapat memberikan contoh dan teladan dalam pelaksanaan tugas sehari sehari, pengasuh harus mampu mengarahkan praja untuk melakukan hal-hal yang telah diatur dalam Peraturan tata kehidupan praja baik melalui penghargaan sebagai motivasi maupun sanksi jera terhadap pelanggaran aturan. Berikut data pelanggaran disiplin praja pada IPDN Kampus Sulawesi Selatan.

Setiap pelanggaran diatas memiliki sanksi yang berbeda sesuai kategori pelanggarannya. Peraturan Menteri Dalam Negeri nomor 63 Tahun 2015 tentang Peraturan tata Kehidupan Praja sangat jelas mengatur secara spesifik bagaimana praja diatur dalam melaksanakan pendidikan di IPDN. Mulai dari cara berpenampilan, cara bersikap, cara penghormatan, cara berlari, cara makan dan seluruh siklus yang ada dalam kehidupan sehari -hari praja. Selain itu diatur juga terkait larangan-larangan dalam pelaksanaan ketentuan beserta sanksinya dan diatur juga bagaimana *reward* kepada praja yang berprestasi.

Gaya kepemimpinan merupakan perilaku yang sering dipakai oleh pemimpin dalam mengatur hubungan antar Pamong Pengasuh dan praja sebagai peserta didik. Menurut Hutahaean, (2021:6) Gaya Kepemimpinan merupakan "sifat, kebiasaan, tempramen, watak dan kepribadian yang khas dan unik dari seorang pemimpin yang dapat membedakannya dengan orang lain, sehingga mewarnai perilaku dan cara ia memimpin". Menurut Rensis Likert tipe gaya kepemimpinan ini termasuk dalam tipe Benevolent authoritative yaitu Gaya kepemimpinan seperti ini sedikit yakin dan percaya kepada anggotanya, memotivasi dengan ganjaran serta rasa takut dan hukuman tertentu, memperkenalkan sedikit komunikasi keatas, sedikit mendorong timbulnya ide dan pendapat dari bawahan dan memperkenalkan pendelegasian pengambilan keputusan dalam hal hal tertentu tetapi dengan pengendalian kebijaksanaan yang tepat.

Kepemimpinan pengasuhan terhadap praja merupakan langkah awal pencegahan tindakan pelanggaran kedisiplinan praja. Gaya kepemimpinan ini didasarkan pada asumsi bahwa praja dimotivasi oleh sistem *reward* dan *punishment*. dimana Menurut Arikunto dalam Erni (2016), menjelaskan *Reward* adalah sesuatu yang diberikan kepada orang lain karena sudah bertingkah laku sesuai dengan dikehendaki yakni mengikuti peraturan sekolah dan tata tertib yang sudah ditentukan, sedangkan Menurut Mangkunegara (2017) *Punishment* merupakan ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja pelanggar , memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar Misalnya ,jika praja melakukan sesuatu yang baik , maka mereka akan diberi penghargaan , jika praja melakukan kesalahan maka akan dikenakan sanksi.

Meningkatnya pelanggaran yang dilakukan oleh praja menjadi hal yang perlu dievaluasi oleh bagian administrasi keprajaan setiap periode semester yang berjalan. Jajaran Pengasuh akan dievaluasi terkait pola pembinaan dan pengembangan yang diberikan kepada praja. Evaluasi

dilaksanakan dimulai dari jajaran pengasuh yang melekat dan mendampingi praja dalam pelaksanaan sehari-hari dan selanjutnya kepada satuan atas yang membidangi bagian administrasi keprajaan. Hasil evaluasi akan menjadi bahan pengasuhan pada semester selanjutnya. Dalam pelaksanaannya kegiatan pengasuhan selain sanksi praja, ada juga penghargaan terhadap kegiatan positif atau kegiatan yang sifatnya prestasi. Pemberian *reward* akan menjadi motivasi bagi praja untuk meningkatkan prestasi daripada melakukan pelanggaran disiplin. Menurut Indrasari dan Ansory (2018) “Motivasi Kerja ialah dorongan yang tumbuh dari dalam diri seseorang baik yang berasal dari internal maupun eksternal sehingga melaksanakan pekerjaan dengan semangat tinggi serta menggunakan seluruh kemampuan serta keterampilan miliknya guna mencapai kepuasan yang sesuai dengan apa yang diinginkan”.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, reward dan punishment terhadap disiplin, serta untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, reward dan punishment terhadap motivasi pada Institut Pemerintahan Dalam Negeri Kampus Sulawesi Selatan.

## 2. METODE

### a. Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode dengan pendekatan kuantitatif untuk menguji hipotesis dengan adanya hubungan antar variabel-variabel atau hubungan sebab akibat. Menurut Sugiyono (2019), Penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positive, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Data yang berupa angka-angka yang telah dirumuskan dijadikan sebagai informasi akurat dalam penelitian. Metode ini juga disebut sebagai metode ilmiah karena telah menemui kaidah-kaidah ilmiah yaitu konkrit atau empiris objektif, terukur, rasional dan sistematis. Penelitian ini terdapat hipotesis yang akan diuji kebenarannya. Hipotesis menggambarkan hubungan antar dua variabel, untuk mengetahui apakah variabel berasosiasi atau tidak dengan variabel lainnya, atau apakah variabel dipengaruhi atau tidak oleh variabel lainnya.

### b. Lokasi Penelitian

Untuk mengumpulkan data-data terkait kebutuhan penelitian maka penelitian dilaksanakan di Institut Pemerintahan Dalam Negeri (IPDN) Kampus Sulawesi Selatan di Desa Kampili Kecamatan Pallangga, Gowa – Sulawesi Selatan.

### c. Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini yang akan menjadi populasi adalah satuan Praja Muda (sebutan Untuk Praja Tingkat II) yang berada di lingkungan Institut Pemerintahan Dalam Negeri Kampus Sulawesi Selatan. Jumlah keseluruhan praja sebanyak 250 orang dengan jumlah putra sebanyak 151

orang dan putri sebanyak 99 orang yang berasal dari seluruh Indonesia yang terbagi pada Prodi Studi Kebijakan publik dan Prodi Pembangunan dan Ekonomi Masyarakat. Untuk menentukan sampel, menurut Sugiyono (2011) mengemukakan bahwa sampel yaitu bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Peneliti menggunakan rumus slovin sehingga didapatkan sampel sebanyak 154 orang praja

### d. Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data primer dalam penelitian ini menggunakan Kuesioner/Angket, yaitu teknik pengumpulan data dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiyono, 2019). Dalam penelitian ini jenis angket tertutup/berstruktur yaitu angket yang disajikan sedemikian rupa sehingga responden diminta untuk memilih satu jawaban yang sesuai dengan karakteristik dirinya dengan memberi tanda silang (X) atau tanda *checklist* (√).

Data sekunder yang diperlukan dalam penelitian ini dikumpulkan melalui data yang didapat berupa berkas-berkas dokumen yang diperoleh dari Institut Pemerintahan Dalam Negeri Kampus Sulawesi Selatan dan terkhusus pada bagian administrasi keprajaan. Kuesioner atau angket menurut Sugiyono (2016) merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab.

### e. Jenis dan Sumber Data

Menurut Sugiyono (2019) pengertian sumber data adalah: “Sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data”. Berdasarkan sumbernya, data dibedakan menjadi dua yaitu,

- 1) Data primer yaitu data yang diperoleh dari hasil penelitian langsung secara empirik kepada pelaku langsung atau yang terlibat langsung dengan menggunakan teknik pengumpulan data. Maksudnya data diperoleh langsung oleh peneliti dilokasi penelitian. Data yang diperoleh berasal dari angket yang diisi oleh satuan Praja Muda yang berada di Kampus IPDN Sulawesi Selatan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, reward dan punishment terhadap disiplin praja melalui motivasi di lingkup Institut Pemerintahan Dalam Negeri Kampus Sulawesi Selatan.
- 2) Data sekunder yaitu data yang diperoleh dari pihak lain atau dari sumber-sumber yang sudah ada. Data diperoleh dari dokumen-dokumen pada bagian administrasi keprajaan di IPDN Kampus Sulawesi Selatan yang mendukung data primer, seperti dokumen data profil kampus IPDN, dokumen pelanggaran praja, dokumen data jumlah praja, dan lain-lain dalam bentuk dokumentasi foto. Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan data kuantitatif.

### f. Teknik Analisis Data

- 1) Analisis Partial Least Square (PLS).

*Partial Least Square* (PLS) merupakan metode analisis yang powerful karena dapat diterapkan pada semua skala data, tidak membutuhkan banyak asumsi dan ukuran sampel tidak harus besar. PLS digunakan sebagai konfirmasi teori juga dapat digunakan untuk membangun hubungan yang belum ada landasan teorinya untuk pengujian proposisi (Ghozali, 2018). Jogiyanto (2016) menambahkan bahwa PLS bertujuan untuk memprediksi pengaruh variabel X terhadap Y dan menjelaskan hubungan teoritis antara kedua variabel.

## 2) Uji Validitas dan Realibilitas Konstruk

Menurut Jogiyanto (2016:59) bahwa uji validitas konstruk menunjukkan seberapa baik hasil yang diperoleh dari penggunaan suatu pengukuran sesuai teori-teori yang digunakan untuk mendefinisikan suatu konstruk (variabel dalam kuesioner). Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji reliabilitas merupakan salah satu cara yang dapat dilakukan untuk mengukur akurasi, konsistensi dan ketepatan suatu alat ukur dalam melakukan pengukuran serta menguji sejauh mana pengukuran memberikan hasil yang relatif stabil bila dilakukan pengukuran kembali (Jogiyanto, 2016).

Uji validitas diukur dari nilai *loading factor*, nilai ini dikatakan valid sebagai indikator yang mampu mengukur suatu konstruk apabila angka menunjukkan 0,6 atau di atasnya, Chin (1998). Bila nilai *outer loading* < 0,60 maka dihilangkan dari model pengukuran. Uji realibilitas diukur dengan nilai *cronbach's alpha* atau *composite reliability* dari hasil algoritma SmartPLS. Nilai lebih dari 0,7 dikatakan reliabel sebagai konstruk (Ghozali, 2018).

## 3) Measurement (Outer) Model atau Uji Model Pengukuran

Outer model dibagi menjadi dua yaitu reflektif dan formatif. Outer model digunakan untuk mengetahui validitas dan reliabilitas yang menghubungkan indikator dengan variabel latennya. *Outer* model reflektif dievaluasi dengan melihat nilai dari:

- a) *Loading factor*. Nilai *loading factor* harus di atas 0,60, Chin, 1998
- b) *Composite reliability*, digunakan untuk mengukur internal consistency dan dapat dikatakan baik apabila memiliki nilai di atas 0,70, Hair et al, 2021
- c) *Validitas Konvergen*. Nilai validitas konvergen menggunakan nilai average variance extracted (AVE) minimal 0,50.
- d) *Validitas Diskriminan*  
Untuk melihat apakah variable berbeda dengan variabel lainnya dan terbukti secara empiris, Yamin (2023). Ukuran yang digunakan adalah *Cross loading*, *Fornell Lacker* dan *HTMT* (*Heterotrait Monotrait Ratio*).  
Validitas diskriminan ini menunjukkan bahwa sebuah konstruk adalah unik dan menangkap fenomena yang tidak ditangkap oleh konstruk lain. Validitas diskriminan diukur dengan

*Fornell Lacker Criterion* dan *Cross Loading*. Kriteria *Fornell Lacker* adalah apabila Akar AVE > korelasi antara variable. *Cross loading* merupakan evaluasi validitas diskriminan pada tingkat indikator dengan cara membandingkan korelasi antara indikator dengan seluruh variabel penelitian. Sedangkan nilai HTMT yang diterima < 0,90, Yamin (2023)

## 4) Structural (Inner) Model atau Uji Model Struktural

Tujuan dari uji model struktural adalah melihat korelasi antara konstruk- konstruk yang diukur yang merupakan uji t dari *partial least square* itu sendiri. Menurut Ghozali (2018) *structural* model dapat diukur dengan menggunakan beberapa kriteria, yaitu:

- a)  $R^2$  untuk variabel laten endogen atau dependen. Misalnya hasil  $R^2$  sebesar 0,67; 0,33; 0,19 yang masing-masing mengindikasikan bahwa model "baik", "moderat", "lemah", Chin, 1998
- b) Estimasi koefisien jalur. Hal ini merupakan nilai estimasi untuk hubungan jalur dalam model struktural yang diperoleh dengan prosedur *bootstrapping* dengan nilai yang dianggap signifikan jika nilai t statistik lebih dari 1,96 untuk masing-masing hubungan jalur yang ada.
- c) Effect size f square atau disebut F SQUARE yaitu pengaruh variabel pada level struktural dimana nilai f square 0,02 ( pengaruh rendah), 0,15 (pengaruh sedang) dan 0,35 (pengaruh tinggi).
- d) Relevansi prediksi ( $Q^2$ ). Apabila diperoleh nilai  $Q^2$  lebih dari nol, hal tersebut memberikan bukti bahwa model memiliki *predictive* namun apabila diperoleh nilai  $Q^2$  dibawah nol, maka terbukti bahwa model tidak memiliki *predictive relevance*.
- e) Hasil perancangan *inner* model dan *outer* model tersebut, selanjutnya dinyatakan dalam bentuk diagram jalur agar lebih mudah dipahami. Konversi diagram ke sistem persamaan dari *inner* model dan *outer* model. Penjelasan konversi tersebut tersebut adalah sebagai berikut:
  - i. *Outer* Model yaitu spesifikasi hubungan antara variabel laten dengan indikator- nya, disebut juga dengan *outer relation* atau *measurement* model. Penyusunan konversi didasarkan pada definisi operasional variabel penelitian.
  - ii. *Inner* Model yaitu spesifikasi hubungan antar variabel laten (*structural model*), disebut juga dengan *inner relation*, menggambarkan hubungan antar variabel laten berdasarkan teori *substantive* penelitian. Penyusunan konversi berdasarkan kerangka konseptual dan hipotesis penelitian.

## 5) Evaluasi Goodness of Fit

Untuk memvalidasi model secara keseluruhan, maka digunakan *goodness of fit* (GoF). GoF index ini merupakan

ukuran tunggal yang digunakan untuk memvalidasi performa gabungan antara model pengukuran (*outer model*) dan model structural (*inner model*). Nilai GoF index ini diperoleh dari *averages communalities index* dikalikan dengan R<sup>2</sup> model. nilai GoF ini terbentang antara 0 – 1 dengan interpretasi nilai ini adalah 0,1 (GoF kecil), 0,25 (GoF moderat), dan 0,36 (GoF besar). Selain ukuran tersebut digunakan juga SRMR. SRMR adalah Standardized Root Mean Square Residual merupakan ukuran fit model (kecocokan model) yaitu perbedaan antara matrik korelasi data dengan matrik korelasi taksiran model. Dalam Hair et al (2017), nilai SRMR dibawah 0,08 menunjukkan model fit (cocok).

Hair et al (2019) menyatakan bahwa PLS adalah analisis SEM dengan tujuan prediksi. untuk mendukung hal tersebut diusulkan ukuran untuk menunjukkan kekuatan prediksi model PLS yaitu PLS Predict. Ukuran ini adalah bentuk validasi kekuatan uji prediksi PLS. Untuk menunjukkan bahwa hasil PLS mempunyai ukuran kekuatan prediksi yang baik maka perlu dibandingkan dengan model dasar yaitu model regresi linier (LM). Model PLS dikatakan mempunyai kekuatan prediksi baik bila ukuran RMSE (Root mean squared error) model PLS lebih rendah dibandingkan model regresi linier.

6) Uji Hipotesis (Resampling Bootstrapping)

Berdasarkan tujuan-tujuan penelitian, maka rancangan uji hipotesis yang dapat dibuat merupakan rancangan uji hipotesis dalam penelitian ini disajikan berdasarkan tujuan penelitian. Tingkat kepercayaan yang digunakan adalah 95%, sehingga tingkat presisi atau batas ketidakakuratan sebesar ( $\alpha$ ) = 5% = 0,05. Dimana menghasilkan  $t_{\text{tabel}}$  sebesar 1,96. Jika nilai  $t$ -statistik lebih besar atau sama dengan  $t_{\text{tabel}}$  [ $t$ -statistik > 1.96], maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Uji Validitas Indikator

1) Hasil Uji Validitas Konvergen

Berdasarkan estimasi model PLS, semua item pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini valid dengan outer loading diatas 0,60 Chin, 1998.

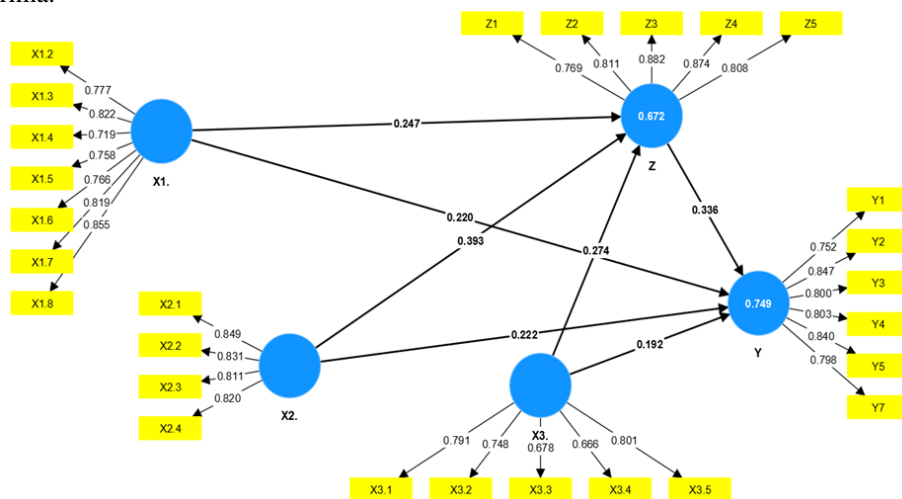
Gaya Kepemimpinan (X1) diukur oleh 7 item pengukuran dengan outer loading antara 0,719 – 0,855 yang menunjukkan bahwa ketujuh item pengukuran tersebut valid menjelaskan variable Gaya Kepemimpinan (X1). Meskipun demikian item dengan outer loading tertinggi adalah X1.7 dan X1.3 serta X1.8.

Reward (X2) diukur oleh 4 item pengukuran dengan outer loading antara 0,811 – 0,849 yang menunjukkan bahwa keempat item pengukuran tersebut valid menjelaskan variable Reward (X2). Meskipun demikian item dengan outer loading tertinggi adalah X2.1.

Punishment (X3) diukur oleh 5 item pengukuran dengan outer loading antara 0,666 – 0,801 yang menunjukkan bahwa kelima item pengukuran tersebut valid menjelaskan variable Punishment (X3). Meskipun demikian item dengan outer loading tertinggi adalah X3.7.

Disiplin (Y) diukur oleh 6 item pengukuran dengan outer loading antara 0,752 – 0,840 yang menunjukkan bahwa keenam item pengukuran tersebut valid menjelaskan variable Disiplin (Y). Meskipun demikian item dengan outer loading tertinggi adalah Y2 dan Y5.

Motivasi (Z) diukur oleh 5 item pengukuran dengan outer loading antara 0,769 – 0,882 yang menunjukkan bahwa ketujuh item pengukuran tersebut valid menjelaskan variable Motivasi (Z). Meskipun demikian item dengan outer loading tertinggi adalah Z3 dan Z4.



Gambar 1. Diagram. Outer Loading

2) Validitas Diskriminan Cross Loading

Evaluasi discriminant validity pertama adalah cross loading yaitu evaluasi discriminant validity tingkat item pengukuran dimana evaluasi discriminant validity dapat diterima bila korelasi antara item dengan variable yang diukurnya lebih tinggi dibandingkan korelasi dengan variable lainnya, Hair et al (2021). Seluruh item

pengukuran X1.2, X1.3, X1.4, X1.5, X1.6 dan X1.7 serta X1.8 berkorelasi lebih tinggi dengan variable Gaya Kepemimpinan (X1) dibandingkan berkorelasi dengan variable lainnya maka hal ini menunjukkan bahwa evaluasi discriminant validity untuk setiap item Gaya Kepemimpinan (X1) terpenuhi. Demikian dengan evaluasi item pengukuran lainnya dimana secara keseluruhan item

pengukuran berkorelasi lebih tinggi dengan variable yang diukurnya dan berkorelasi rendah dengan variable lainnya. Hasil evaluasi discriminant validity dengan cross loading terpenuhi.

### 3) Validitas Diskriminan

Tingkat reliabilitas seluruh variabel penelitian menunjukkan hasil yang diterima dimana nilai Cronbach's Alpha untuk variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Reward (X2), Punishment (X3), Motivasi (Z) dan Disiplin (Y) diatas 0,70 dan Composite Reliability diatas (0,70), Hair et al (2017). Hasil ini mengindikasikan bahwa konsistensi internal setiap item pengukuran yang mengukur seluruh variabel penelitian terpenuhi (reliabel). Variabel penelitian mempunyai item pengukuran yang reliabel dan dapat diandalkan dalam mengukur variabel tersebut

## **b. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi**

Berdasarkan hasil pengujian pada Variabel Gaya Kepemimpinan terhadap motivasi dengan nilai path coefficient (0,247) dengan P-Value bernilai (0,009<0,05). Hal ini menjelaskan Gaya Kepemimpinan(X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi(Z). meskipun demikian keberadaan gaya kepemimpinan dalam meningkatkan motivasi memiliki pengaruh effect size kategori rendah (F Square =0,066). artinya semakin baik gaya kepemimpinan pengasuh maka praja akan semakin termotivasi dalam menjalani pendidikan. Pengasuh yang memahami dan melakukan tugasnya sesuai dengan petadupra akan memberikan nilai yang baik bagi praja dalam menjalani pendidikan selama 4 tahun di kampus IPDN khususnya di IPDN Kampus Sulawesi Selatan.

Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya Sebagaimana penelitian yang dilakukan oleh Nurmalia Rahmawati dkk (2021) tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan, reward dan punishment terhadap disiplin kerja(Studi pada Dinas Perindustrian dan Tenaga kerja Kabupaten Purworejo) dengan hasil penelitian Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin kerja, Reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin kerja dan Punishment berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin kerja.Sama halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh (Amalia et al., 2016), (Sujana & Ardana, 2020), (Rachmawati et al., 2019), (Saputra & Wibowo, 2017), (Bukit et al., 2019), (Handayani et al., 2019) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

## **c. Pengaruh Reward terhadap Motivasi**

Berdasarkan hasil pengujian pada Variabel Reward terhadap motivasi dengan nilai path coefficient (0,393) dengan P-Value bernilai (0,000<0,05). Maka Variabel Reward(X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Motivasi(Z). meskipun demikian keberadaan Reward dalam meningkatkan motivasi memiliki pengaruh effect size kategori sedang/moderat (F Square =0,162). Semakin bagus dan meningkat reward yang diberikan maka akan semakin bagus motivasi praja. Hal ini sejalan dengan Teori Motivasi ekstrinsik yang dikemukakan oleh

Edward L. Deci dan Richard Ryan. Teori ini menyatakan bahwa reward dapat meningkatkan motivasi ekstrinsik, yaitu motivasi yang berasal dari luar diri individu.

Reward dapat membuat seseorang terdorong untuk melakukan suatu tindakan karena ingin mendapatkan imbalan. Reward dapat menjadi alat yang efektif untuk meningkatkan motivasi. Adapun reward yang diberikan kepada Praja IPDN sesuai dengan Permendagri 63 Tahun 2015 yaitu Izin Bermalam, Pesiar Panjang dan Tambahan Nilai Pengasuhan. Hal ini sejalan dengan Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sari (2014), Fatmawati (2016), Pratama (2017), Wirawan & Afani (2018) yang menemukan bahwa reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi kerja.

## **d. Pengaruh Punishment terhadap Motivasi**

Berdasarkan hasil pengujian pada Variabel Punishment terhadap motivasi dengan nilai path coefficient (0,274) dengan P-Value bernilai (0,001<0,05). Maka Variabel Punishment(X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Motivasi(Z). meskipun demikian keberadaan Punishment dalam meningkatkan motivasi memiliki pengaruh effect size kategori mendekati sedang (F Square =0,119). Hal ini berarti jika IPDN meningkatkan Punishment maka akan meningkatkan motivasi. Adapun jenis punishment yang diterapkan pada lembaga IPDN sesuai dengan petadupra yaitu Sanksi Pelanggaran Ringan, sanksi pelanggaran sedang dan sanksi pelanggaran berat.

Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya Sari (2004) yang menyatakan bahwa adanya punishment diharapkan akan mengarahkan dan mendidik praja kepada perilaku positif dan mendorong motivasi. Hal ini mendukung hasil Pratama (2017), Wirawan & afani (2018) serta Kentjana dan Nainggolan (2018) yang menemukan bahwa Punishment berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi

## **e. Pengaruh Motivasi terhadap Disiplin**

Berdasarkan hasil pengujian pada Variabel Motivasi terhadap Disiplin dengan nilai path coefficient (0,336) dengan P-Value bernilai (0,000<0,05). Maka Variabel Motivasi(Z) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Disiplin(Y). meskipun demikian keberadaan Motivasi dalam meningkatkan Disiplin memiliki pengaruh effect size kategori Mendekati Sedang (F Square =0,148). Artinya Setiap motivasi yang diberikan oleh pengasuh terhadap praja maka akan meningkatkan kedisiplinan praja sebaliknya apabila praja tidak mendapatkan motivasi dalam menjalani pendidikan maka akan banyak melakukan pelanggaran baik itu pelanggaran ringan, pelanggaran sedang maupun pelanggaran berat.

Hasil dari penelitian selaras dengan hasil penelitian yang lain (Kumarawati dkk.,2017) dalam penelitiannya mendapat hasil bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin. Hal tersebut dapat dilihat melalui peran pengasuh dalam memotivasi praja dengan berusaha menjalani dan menyelesaikan pendidikan dengan waktu yang telah ditentukan, hal ini untuk

membangkitkan disiplin praja dalam melaksanakan pendidikan di IPDN.

#### **f. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Disiplin**

Berdasarkan hasil pengujian pada Variabel Gaya Kepemimpinan terhadap Disiplin dengan nilai path coefficient (0,220) dengan P-Value bernilai (0,003<0,05). Hal ini menjelaskan Gaya Kepemimpinan(X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin(Y). meskipun demikian keberadaan gaya kepemimpinan dalam meningkatkan Disiplin memiliki pengaruh effect size kategori rendah ( $F\ Square = 0,065$ ). Artinya Gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh pengasuh berperan dalam menegakkan kedisiplinan praja. Kepemimpinan bukan hanya diartikan sebagai cara mempengaruhi seseorang melainkan juga adalah proses memotivasi tingkah laku seseorang dalam upaya perbaikan disiplin. Pengasuh adalah orang yang akan dijadikan panutan dan contoh oleh Praja. Pengasuh haruslah bisa memberikan tauladan baik secara penampilan yang rapi, cara bersikap dan beretika, cara berbicara di depan umum dan sebagainya. Karena saat pengasuh sudah baik maka Pengasuh dapat dengan leluasa membandingkan dirinya dengan Praja sehingga memotivasi praja agar menjadi lebih baik. Sehingga tidak ada celah untuk praja dalam mengelak saat mereka ditemukan dalam melakukan pelanggaran disiplin ataupun hal-hal yang tidak boleh dilakukan oleh Praja.

Hal ini sesuai dengan penelitian sebelumnya (Saputra & Wibowo, 2017), (Purnomo & Triastity, 2017), (Rosalina & Wati, 2020) dan (Bukit et al., 2019) yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja.

#### **g. Pengaruh Reward terhadap Disiplin**

Berdasarkan hasil pengujian pada Variabel Reward terhadap Disiplin dengan nilai path coefficient (0,222) dengan P-Value bernilai (0,009<0,05). Hal ini menjelaskan Reward(X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin(Y). meskipun demikian keberadaan gaya kepemimpinan dalam meningkatkan motivasi memiliki pengaruh effect size kategori rendah ( $F\ Square = 0,058$ ). Maksudnya dapat dijelaskan bahwa, seorang praja akan menjadi lebih disiplin jika ia diberikan penghargaan yang sesuai dengan kegiatan yang telah dilakukannya. Jika peserta didik diberikan hadiah karena telah melakukan hal yang baik dan positif maka ia akan terus berbuat baik. Jika praja yang melakukan hal baik atau yang berdisiplin tinggi diberikan penghargaan, maka praja tersebut tentunya akan terus berbuat disiplin. Reward yang dimaksud seperti pemberian nilai pujian, adanya kompensasi tugas, hadiah, atau penghargaan akademis, memberikan nilai positif bagi perilaku disiplin. Ketika praja menerima reward atas tindakan disiplinnya, mereka akan lebih termotivasi untuk mengulangi perilaku tersebut di masa depan. Hal ini memperkuat kebiasaan disiplin dan mendorong individu untuk terus berperilaku sesuai aturan. Namun, jika penghargaan tidak diberikan kepada mereka yang sudah berprestasi ditakutkan nantinya mereka akan jenuh dengan kebaikan karena merasa tidak mendapatkan dampak baik

dari perbuatannya. Akhirnya semangat untuk terus berbuat sesuai aturan dan berprestasi mulai berkurang dan melemah sehingga muncul keinginan untuk mencoba perbuatan yang berkebalikan dengan yang telah dilakukan sebelumnya.

Hal ini sesuai dengan penelitian sebelumnya Hasil ini sesuai dengan penelitian Asriani et.al (2015) yang menemukan bahwa pemberian reward mempengaruhi naik turunnya disiplin kerja karyawan. Kemudian Siahaan (2013) yang juga menemukan bahwa pemberian reward berpengaruh terhadap disiplin kerja. Selanjutnya Lestari dan Firdausi (2016) dalam penelitiannya menemukan bahwa setelah adanya pelaksanaan pemberian reward, kedisiplinan para pegawai semakin meningkat.

#### **h. Pengaruh Punishment terhadap Disiplin**

Berdasarkan hasil pengujian pada Variabel Punishment terhadap Disiplin dengan nilai path coefficient (0,192) dengan P-Value bernilai (0,014<0,05). Hal ini menjelaskan Punishment(X3) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin(Y). meskipun demikian keberadaan gaya kepemimpinan dalam meningkatkan motivasi memiliki pengaruh effect size kategori rendah ( $F\ Square = 0,068$ ).

Setiap pelanggaran disiplin yang dilakukan akan ada hukuman yang diberikan. Semakin besar pelanggaran yang dilakukan akan semakin besar pula hukuman yang didapatkan. Maka dengan demikian terjadi penurunan tingkat pelanggaran yang dilakukan oleh praja. Kebalikan dari pada peniadaan pemberian penghargaan, jika hukuman tidak diberikan kepada praja yang melakukan pelanggaran atau pembiaran maka Praja akan beranggapan bahwa apa yang dilakukannya sudah benar. Akibatnya ia akan terus mengulang kesalahan yang dilakukannya tanpa merasa bersalah. Sehingga tingkat pelanggaran disiplin akan terus meningkat dan kedisiplinan Praja akan menurun. Dampak dari pemberian hukuman yang dilakukan oleh pengasuh kepada praja adalah untuk membentuk karakter Praja, agar memiliki sikap dan perilaku yang baik. Adapun hal-hal yang berpengaruh dengan kedisiplinan siswa sebagai akibat dari pemberian hukuman adalah ketaatan dalam mematuhi aturan yang berlaku kedisiplinan adalah dapat mewujudkan keberhasilan siswa dalam meraih prestasi, dimana kedisiplinan ini membentuk sikap dan perilaku yang taat dan patuh terhadap norma-norma yang ada.

Hal ini sesuai dengan pendapat Tu'u (2004) yang mengatakan bahwa hukuman sebagai upaya menyadarkan, mengoreksi dan meluruskan yang salah sehingga orang kembali pada perilaku yang sesuai dengan harapan. Hal tersebut berarti bahwa punishment merupakan salah satu upaya untuk menyadarkan supaya siswa tidak berbuat sesuatu yang menyimpang atau tidak disiplin. Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Yusrawati (2022) tentang pengaruh reward dan punishment terhadap disiplin kerja Karyawan pada PT Telkom Tbk Cabang Pantan labu Aceh Utara yang menyatakan Reward dan Punishment berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin.



**i. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Melalui Motivasi terhadap Disiplin**

Pengaruh Gaya Kepemimpinan(X1) melalui Motivasi(Z) terhadap Disiplin(Y) dengan nilai path coefficient mediasi (0,083) dan T statistik (2,082 > 1,96) atau p-value (0,037 < 0,05). Karena gaya kepemimpinan (X1) signifikan berpengaruh langsung terhadap Disiplin (Y) pada hipotesis kelima maka pengaruh mediasi motivasi termasuk partial mediation (mediasi sebagian). Variabel gaya kepemimpinan menentukan pengaruh terhadap kedisiplinan melalui motivasi yang diberikan kepada praja. Dalam siklus kegiatan sehari hari, praja akan merasa semangat menjalani siklus apabila pengasuh yang melaksanakan tugas Pawas Piket adalah orang yang paham akan tanggung jawab piket dan praja akan lebih termotivasi untuk melaksanakan kegiatan tepat waktu. Berbeda ketika Pawas Piket yang lain yang tidak memahami tugas dan tanggung jawabnya maka akan membuat praja bersikap semaunya dan mengesampingkan kedisiplinan. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian Alim et al (2021) yang menemukan bahwa gaya kepemimpinan sangat berpengaruh terhadap motivasi, disiplin, dan kinerja bawahan.

**j. Pengaruh Reward Melalui Motivasi terhadap Disiplin**

Pengaruh Reward(X2) melalui Motivasi(Z) terhadap Disiplin(Y) dengan nilai path coefficient mediasi (0,132) dan T statistik (2,785 > 1,96) atau p-value (0,005 < 0,05). Karena Reward (X2) signifikan berpengaruh langsung terhadap Disiplin (Y) pada hipotesis keenam maka pengaruh mediasi motivasi termasuk partial mediation (mediasi sebagian). Dalam pelaksanaan kegiatan siklus setiap praja yang melakukan kegiatan positif maka akan mendapatkan tambahan nilai pengasuhan. Dengan hal yang positif dan prestasi yang praja capai jika diapresiasi dengan pemberian penghargaan atau piagam dari lembaga IPDN maka akan muncul keinginan praja untuk selalu menaati aturan dan menjaga dirinya agar senantiasa mendaatkan prestasi dibandingkan mendapatkan sanksi dari pelanggaran disiplin yang diatur dalam petadupra.

**k. Pengaruh Punishment Melalui Motivasi terhadap Disiplin**

Pengaruh Punishment(X3) melalui Motivasi(Z) terhadap Disiplin(Y) dengan nilai path coefficient mediasi (0,092) dan T statistik (2,302 > 1,96) atau p-value (0,021 < 0,05). Karena Punishment(X3) signifikan berpengaruh langsung terhadap Disiplin (Y) pada hipotesis ketujuh maka pengaruh mediasi motivasi termasuk partial mediation (mediasi sebagian). Pemberian hukuman oleh pengasuh terhadap praja yang melakukan pelanggaran disiplin akan berdampak pada jumlah pelanggaran yang terjadi. Punishment yang diatur dalam permendagri 63 Tahun 2015 tentang Petadupra akan memberikan efek jera kepada setiap praja yang melakukan pelanggaran. Dalam teori Rensis Likert Hukuman diberikan untuk memotivasi bawahan. artinya Pengasuh memberikan hukuman kepada praja dalam rangka memberikan peringatan agar tidak terjadi pelanggaran yang berulang dan menjadi peringatan

bagi praja yang belum melakukan pelanggaran. Saat praja melihat rekannya dihukum karena pelanggarannya maka praja yang lain akan termotivasi tidak akan melakukan pelanggaran.

#### **4. KESIMPULAN DAN SARAN**

Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi pada Institut Pemerintahan Dalam Negeri Kampus Sulawesi Selatan dengan effect size pengaruh rendah. Reward memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi pada Institut Pemerintahan Dalam Negeri Kampus Sulawesi Selatan dengan effect size Pengaruh sedang. Punishment memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi pada Institut Pemerintahan Dalam Negeri Kampus Sulawesi Selatan dengan effect size pengaruh mendekati sedang. Motivasi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin pada Institut Pemerintahan Dalam Negeri Kampus Sulawesi Selatan dengan effect size pengaruh mendekati sedang. Gaya Kepemimpinan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin pada Institut Pemerintahan Dalam Negeri Kampus Sulawesi Selatan dengan effect size pengaruh rendah. Reward memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin pada Institut Pemerintahan Dalam Negeri Kampus Sulawesi Selatan dengan effect size pengaruh rendah. Punishment memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin pada Institut Pemerintahan Dalam Negeri Kampus Sulawesi Selatan dengan effect size pengaruh rendah. Hasil Uji Mediasi maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi dapat memediasi Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Disiplin pada Institut Pemerintahan Dalam Negeri Kampus Sulawesi Selatan dengan effect size pengaruh rendah.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Ansory, H. A. F., & Indrasari, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Asli). Indomedia Pustaka
- Anwar, H., & Padli. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Banjarmasin: Poliban Press
- Arianto, D. A. N., & Setiyowati, N. I. (2020). *Pengaruh Kepemimpinan Dan Reward Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. Indoexim International*. Inovasi, 16(2), 233–240
- Chin (1998), The Partial Least Squares Approach to Structural Equation Modeling, dalam George A Marcoulides Modern Methods for Business Research
- Dewi Evayanti. (2018) Pendidikan Karakter Disiplin Melalui Kegiatan Ekstrakurikuler Kepramukaan Di Sdn Gedongkuning. *Jurnal Pendidikan Guru Sekolah Dasar* Edisi 33 Tahun ke 7
- Dita Asriani Asriani, Gimin Gimin, Syakdanur Nas Nas 2015 Pengaruh Reward terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. Citra Riau Sarana Kabupaten Kuantan Singingi *Jurnal Online Mahasiswa* Volume 2 No. 2



- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cet, kedua). Bandung: CV. Alfabeta.
- Edy, Sutrisno. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Edy, Sutrisno. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Elbadiansyah. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: CV. IRDH (Research & Publishing).
- Erni dwi Marta (2016) Implementasi Pemberian Reward Kepada Siswa Sd Muhammadiyah Bantul Kota Jurnal Pendidikan Guru Sekolah Dasar Edisi 25 Tahun ke-5 2016
- Fata, R. (2020). Pengaruh Dukungan Organisasi dan Kontrol Diri Terhadap Disiplin. *Jurnal Psikologi*, 16(2), 28–36.
- Ghozali, I. (2018). “Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Pogram IBM SPSS” Edisi Sembilan. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hair et al (2019), When to use and how to report the results of PLSSEM, *European Business Review* Vol. 31 No. 1, 2019, Emerald Publishing Limited;
- Hair et al (2021), *Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) Using R*, Springer.
- Handoko, B., Manajemen, P. S., Medan, U. H., & Utara, S. (2021). *JaManKu* Vol 2 No 2 Februari 2021 Pengaruh Punishment Dan Pengawasan Terhadap Disiplin *JaManKu* Vol 2 No 2 Februari 2021. 2(2), 19–30.
- Handoyo, Agnes Wahyu & Setiawan, Roy. (2017). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tirta Rejeki Dewata. *AGORA*, Vol 5 No. 1
- Herlina, Pepsy (2019) Pengaruh Kedisiplinan Siswa Terhadap Hasil Belajar PAI Di SMP Budi Mulia Kota Bengkulu. Diploma Thesis, Bengkulu
- Hurlock, E. B. (2016). *Perkembangan Anak* Jilid 2 Edisi Keenam. Jakarta: Erlangga
- Istijanto, (2006), *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Ivancevich, John M., et al., 2014. *Organizational Behavior and Management*. 10th Edition. New York: McGraw-Hill Education
- Kartono, Kartini, 2008: *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Kentjana, Natasya Michelle Putri dan Piter Nainggolan. 2018. “Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada PT. Bank Central Asia Tbk.)”. *National Conference of Creative Industry: Sustainable Tourism Industry for Economic Development Universitas Bunda Mulia, Jakarta* (hlm. 973-997).
- Kumala, H. R., & Agustina, T. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Arsip dan Perpustakaan Daerah Kabupaten Bogor. *Widia Cipta*, II (1), 26–31.
- Kumarawati, N. M. R., Suparta, G., & Yasa, P. N. S. (2017). Pengaruh Motivasi Terhadap Disiplin dan Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kota Denpasar. *Jurnal Ekonomi & Bisnis JAGADITHA*, 4(2), 63-75
- Marjaya, Indra, and Fajar Pasaribu. 2019. “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai.” *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 2(1): 129–47.
- Muhammad Kafrawi Yunus, (2019). Pengaruh Teknologi Informasi dan Gaya kepemimpinan terhadap kinerja organisasi pada PT BOSOWA SEMEN. *Economics Bosowa Jurnal*. 5(001)14-32
- Mulia, R. A. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Aplikasi dalam Peningkatan Kinerja)*. Cetakan Pertama. Purbalingga: CV. Eureka Media Aksara.
- Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 63 Tahun 2015 Tentang Pedoman Tata Kehidupan Praja Institut Pemerintahan Dalam Negeri
- Pramudhita, C. A., & Meirisa, F. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi yang Berdampak pada Kinerja Karyawan. *Balance: Jurnal Akuntansi Dan Bisnis*, 4(2), 585. <https://doi.org/10.32502/jab.v4i2.1971>
- Pratama, Andhika Putra, dkk. 2017. “Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Motivasi Kerja Karyawan Goldia Camilan Malang”. *E-Jurnal Riset Manajemen Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Unisma*. Tersedia pada <http://riset.unisma.ac.id> (diakses tanggal 9 Oktober 2019).
- Purwanto, Ngalim. (2013). *Psikologi Pendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya. Cooperative learning. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Sugiyono. (2019). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D*. Bandung: ALFABETA.
- Tsauri, S. (2020). *MSDM (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Jember: STAIN Jember Press.
- Yamin Sofyan (2022), *Olah Data Statistik SmartPLS 3 SmartPLS4 AMOS STATA*, Cetakan Kedua, Penerbit Dewangga Energi Internasional.