ANTHOR
Education and Learning Journal
https://anthor.org/index.php/anthor
Email. anthor.Jurnal@gmail.com
E-ISSN: 2963 –198X P-ISSN: 2963–2498 | Halaman: 1196 - 1210 | Volume 5 Nomor 5 Tahun 2026

Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kedisiplinan Praja dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening di Institut Pemerintahan dalam Negeri Kampus Sumatera Barat

Informasi Naskah

Wahyu Asharillah Asis[1]
Zuripal[2]

Institut Tekhnologi Bisnis Haji Agus Salim Bukittinggi, Indonesia

asharillahasis29.wahyu@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh reward dan punishment terhadap kedisiplinan praja di Institut Pemerintahan Dalam Negeri (IPDN) Kampus Sumatera Barat, dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening. Sistem pendidikan IPDN mengedepankan pendekatan Tri Tunggal Terpusat yang meliputi pelatihan, pengajaran, dan pengasuhan, dengan kedisiplinan sebagai aspek fundamental dalam pembentukan karakter dan kompetensi Aparatur Sipil Negara (ASN). Data penelitian diperoleh melalui instrumen kuantitatif yang mengukur persepsi praja terhadap reward, punishment, komitmen organisasi, dan kedisiplinan, serta dianalisis menggunakan metode Partial Least Square (PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa reward berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kedisiplinan praja (koefisien jalur = 0,335; t = 2,784; p < 0,05), serta secara tidak langsung melalui komitmen organisasi (koefisien jalur = 0,148; t = 2,46; p < 0,05). Punishment tidak memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap kedisiplinan (koefisien jalur = 0,124; t = 1,17; p > 0,05), tetapi berpengaruh signifikan secara tidak langsung melalui komitmen organisasi (koefisien jalur = 0,163; t = 2,685; p < 0,05). Selain itu, reward dan punishment keduanya berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, yang selanjutnya meningkatkan kedisiplinan praja. Temuan ini menegaskan bahwa pemberian reward yang adil dan hukuman yang konsisten berfungsi tidak hanya sebagai pengendalian perilaku, tetapi juga sebagai penguatan komitmen organisasi yang berdampak pada kedisiplinan berbasis kesadaran internal.Berdasarkan hasil tersebut, penelitian ini menyimpulkan bahwa strategi pembinaan kedisiplinan praja IPDN sebaiknya memadukan reward dan punishment dengan penanaman nilai-nilai organisasi untuk membentuk kedisiplinan yang berkelanjutan, efektif, dan berbasis komitmen.

Kata Kunci:
Reward, Punishment, Kedisiplinan, Komitmen Organisasi.

Abstract

This study aims to analyze the influence of rewards and punishments on student discipline at the Institute of Public Administration (IPDN) West Sumatra Campus, with organizational commitment as an intervening variable. The IPDN education system prioritizes a Centralized Tri-Unity approach encompassing training, teaching, and fostering, with discipline as a fundamental aspect in developing the character and competence of State Civil Apparatus (ASN). Data were obtained through a quantitative instrument measuring student perceptions of rewards, punishments, organizational commitment, and discipline. They were analyzed using the Partial Least Squares (PLS) method. The results indicate that rewards have a direct and significant effect on student discipline (path coefficient = 0.335; t = 2.784; p < 0.05), as well as an indirect effect through organizational commitment (path coefficient = 0.148; t = 2.46; p < 0.05). Punishment did not have a significant direct effect on discipline (path coefficient = 0.124; t = 1.17; p > 0.05), but it did have a significant indirect effect through organizational commitment (path coefficient = 0.163; t = 2.685; p < 0.05). Furthermore, both rewards and punishments had a positive and significant effect on organizational commitment, which in turn improved cadet discipline. These findings confirm that fair rewards and consistent punishments serve not only to control behavior but also to strengthen organizational commitment, which impacts internal awareness-based discipline. Based on these results, this study concludes that the IPDN cadet discipline development strategy should combine rewards and punishments with the instilling of organizational values to foster sustainable, effective, and commitment-based discipline.

Keyword:
Reward, Punishment, Discipline, Organizational Commitment.

Information Production:
© 2026 *by the authors of this article. This work is licensed under an Attribution-ShareAlike* 4.0 *International* (CC BY-SA 4.0)

PENDAHULUAN

Peraturan Rektor No 6 Tahun 2023 pada pasal 1 menyatakan bahwa Institut Pemerintahan Dalam Negeri (IPDN) merupakan sekolah kedinasan di bawah naungan Kementerian Dalam Negeri. IPDN berdiri sejak 1956 sebagai Akademi Pemerintahan Dalam Negeri (APDN) di Malang. Pada tahun 1970-an didirikan 20 APDN di

e-ISSN: 2963 – 198X
p-ISSN: 2963 – 2498

seluruh Indonesia, dan pada 1989 ke-20 APDN tersebut diintegrasikan menjadi APDN Nasional di Jatinangor, Jawa Barat. Berdasarkan Keputusan Presiden Nomor 42 Tahun 1992, APDN berubah nama menjadi Sekolah Tinggi Pemerintahan Dalam Negeri (STPDN), dan kemudian melalui Keputusan Presiden Nomor 47 Tahun 2004, STPDN dilebur dengan Institut Ilmu Pemerintahan (IIP) menjadi Institut Pemerintahan Dalam Negeri (IPDN). Tahun 2009, melalui Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 892.1829 Tahun 2009, dibentuk kampus daerah, salah satunya Kampus IPDN Sumatera Barat, yang bertujuan mempersiapkan kader aparatur pemerintahan di tingkat daerah maupun pusat yang kompeten, berkarakter, berkepribadian, dan berdisiplin.

Sistem pendidikan di IPDN menggunakan pendekatan Tri Tunggal Terpusat yang meliputi pelatihan, pengajaran, dan pengasuhan. Pelatihan berfokus pada pengembangan keterampilan praktis melalui Praktek Lapangan (PL) setiap akhir tingkatan sampai tingkat 3, Kuliah Kerja Nyata (KKN) bagi praja program studi S1, dan Bakti Karya Praja pada tingkat akhir. Pengajaran menitikberatkan pada penyampaian materi akademik yang relevan dengan tugas pamong praja, sedangkan pengasuhan bertujuan membentuk karakter dan moral praja, meliputi pembinaan karakter melalui kepemimpinan, tanggung jawab sosial, dan disiplin, sesuai Peraturan Rektor No 6 Tahun 2023 tentang Tata Siklus Kehidupan Praja.

Kedisiplinan merupakan aspek fundamental di IPDN, berfungsi membentuk karakter individu dan menciptakan lingkungan belajar yang kondusif melalui aturan ketat, pengawasan intensif, dan pembinaan karakter berkelanjutan (Arianti et al., 2020). Tujuan pendidikan di IPDN adalah mencetak aparatur sipil negara (ASN) yang berintegritas dan disiplin, dimana integritas mencakup kejujuran, transparansi, dan komitmen terhadap etika, sedangkan disiplin mengatur perilaku ASN dalam melaksanakan tugasnya (Wibisono et al., 2019; Laila et al., 2019). Dalam pengasuhan, penegakan disiplin dilakukan melalui pembinaan edukatif dan konstruktif, termasuk latihan fisik, pembinaan baris-berbaris, penguatan mental dan moral, serta penyusunan karya tulis ilmiah sebagai refleksi pelanggaran.

IPDN juga menerapkan sistem reward, seperti penghargaan akademik, kenaikan pangkat, pesiar, izin bermalam, dan program khusus untuk mengapresiasi prestasi praja, mendorong motivasi, disiplin, dan integritas. Reward diberikan kepada praja yang menunjukkan perilaku disiplin dan menjalankan siklus kehidupan praja tanpa pelanggaran, baik dalam bentuk material maupun non-material. Selain itu, IPDN menerapkan punishment atau sanksi untuk pelanggaran, sesuai Ag Soejono (1980) dan Peraturan Rektor No 6 Tahun 2023, yang bertujuan menegakkan disiplin, memberikan efek korektif, dan membentuk karakter. Punishment meliputi penurunan tingkat dan pangkat, penugasan Tenaga Bantuan Operasional (TBO), sanksi akademik, serta hukuman fisik untuk pelanggaran ringan hingga berat. Pendidikan berbasis penghargaan dianggap lebih efektif daripada hanya mengandalkan hukuman (Muzakki, 2017), sehingga penerapan reward dan punishment dilakukan secara seimbang untuk membentuk disiplin dan karakter praja.

Efektivitas penerapan reward dan punishment dipengaruhi oleh komitmen organisasi, yang merupakan keterikatan individu terhadap nilai, tujuan, dan visi institusi. Praja dengan komitmen tinggi menunjukkan kepatuhan lebih besar terhadap aturan, motivasi intrinsik tinggi, serta keterlibatan aktif dalam proses pendidikan (Meyer dan Allen, 1991; Muis et al., 2018). Komitmen ini tercermin melalui kepatuhan dalam menjalankan siklus kehidupan praja, partisipasi dalam kegiatan kelembagaan, penghindaran pelanggaran, serta sikap teladan dalam kedisiplinan dan kepemimpinan.

Seiring waktu, IPDN berkembang menjadi institusi terstruktur yang menekankan pembentukan calon pemimpin berintegritas dan disiplin melalui pendidikan dan pelatihan ketat. Kedisiplinan di IPDN menjadi bagian penting dari pembentukan karakter dan kompetensi ASN. Praja dituntut mematuhi siklus kehidupan praja sesuai Peraturan Rektor No 6 Tahun 2023, meski masih ditemukan pelanggaran disiplin. Data dari IPDN Kampus Sumatera Barat menunjukkan peningkatan pelanggaran disiplin dari Agustus hingga Desember 2024, dengan kategori ringan dan sedang paling banyak terjadi, serta beberapa pelanggaran berat di bulan Oktober. Fenomena ini menekankan perlunya evaluasi berkala untuk meningkatkan kesadaran disiplin praja.

Evaluasi tim keprajaan dilakukan setiap minggu untuk menilai keaktifan, kepatuhan, prestasi akademik, kepemimpinan, dan partisipasi praja. Hasil evaluasi menjadi dasar pemberian reward bagi yang berprestasi dan punishment bagi yang melanggar, menjaga keseimbangan motivasi dan penegakan disiplin. Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini mengambil topik "Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kedisiplinan Praja dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening di Institut Pemerintahan Dalam Negeri Kampus Sumatera Barat."

Berdasarkan latar belakang di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut : (1) Untuk mengetahui dan menganalisis *reward* berpengaruh signifikan terhadap kedisiplinan praja di IPDN Kampus Sumbar. (2) Untuk mengetahui dan menganalisis *Punishment* berpengaruh signifikan terhadap kedisiplinan praja di IPDN Kampus Sumbar. (3) Untuk mengetahui dan menganalisis *reward* berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi di IPDN Kampus Sumbar. (4) Untuk mengetahui dan menganalisis *Punishment*

e-ISSN: 2963 – 198X
p-ISSN: 2963 – 2498

berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi di IPDN Kampus Sumbar. (5) Untuk mengetahui dan menganalisis komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kedisiplinan praja di IPDN Kampus Sumbar. (6) Untuk mengetahui dan menganalisis komitmen organisasi memiliki peran sebagai variabel intervening antara *reward* dan kedisiplinan praja di IPDN Kampus Sumbar. (u) Untuk mengetahui dan menganalisis komitmen organisasi memiliki peran sebagai variabel intervening antara *Punishment* dan kedisiplinan praja di IPDN Kampus Sumbar.

Hipotesis

H_1 : Diduga *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kedisiplinan praja di Institut Pemerintahan Dalam Negeri Kampus Sumatera Barat.
H_2 : Diduga *Punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kedisiplinan praja di Institut Pemerintahan Dalam Negeri Kampus Sumatera Barat.
H_3 : Diduga *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap displin praja di Institut Pemerintahan Dalam Negeri Kampus Sumatera Barat.
H_4 : Diduga *Punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi di Institut Pemerintahan Dalam Negeri Kampus Sumatera Barat.
H_5 : Diduga komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kedisiplinan Praja Institut Pemerintahan Dalam Negeri Kampus Sumatera Barat.
H_6 : Diduga *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kedisiplinan praja melalui komitmen organisasi sebagai variabel intervening di Institut Pemerintahan Dalam Negeri Kampus Sumatera Barat.
H_7 : Diduga *Punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kedisiplinan praja melalui komitmen organisasi sebagai variabel intervening di Institut Pemerintahan Dalam Negeri Kampus Sumatera Barat.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jenis penelitian eksplanatori, karena bertujuan menguji hubungan antar variabel yang dihipotesiskan (Sani & Mashuri, 2013:180). Hipotesis menjelaskan hubungan antara dua variabel untuk mengetahui apakah terdapat asosiasi atau pengaruh satu variabel terhadap yang lain. Penelitian ini menerapkan analisis jalur (path analysis) untuk memahami pengaruh langsung maupun tidak langsung variabel bebas (eksogen) terhadap variabel terikat (endogen), dimulai dengan pengujian asumsi klasik dan analisis regresi. Analisis regresi digunakan untuk mengestimasi rata-rata dan nilai variabel eksogen, menguji hipotesis ketergantungan, serta meramalkan nilai rata-rata variabel eksogen dari sampel yang ada. Model hubungan dijelaskan dalam Gambar 3.1, dengan X1 = Reward, X2 = Punishment, Z = Komitmen Organisasi, dan Y = Disiplin.

Populasi penelitian adalah seluruh praja IPDN Kampus Sumatera Barat sebanyak 110 orang, yang tersebar berdasarkan provinsi dan jenis kelamin (Azwar, 2018). Metode pengambilan sampel adalah total sampling atau sensus, sehingga seluruh 110 praja menjadi responden.

Definisi operasional variabel disusun untuk memandu pengukuran: Disiplin menurut Elizabet E. H (2012) adalah pengendalian diri dalam melaksanakan peraturan dan norma. Reward dijelaskan Ag Soejono (1980) sebagai penghargaan atas perilaku baik, dengan indikator pujian, penghormatan, dan tanda penghargaan. Punishment menurut Ag Soejono (1980) adalah konsekuensi atas pelanggaran, dengan indikator teguran isyarat, peringatan lisan, dan tindakan. Komitmen Organisasi menurut Meyer & Allen (1991) adalah kondisi psikologis investasi individu dalam organisasi, dengan tiga komponen: afektif, berkelanjutan, dan normatif.

Analisis data menggunakan teknik kuantitatif dengan Skala Likert untuk mengubah jawaban kualitatif menjadi kuantitatif (Sugiyono, 2018). Penelitian menggunakan metode SEM-PLS (Partial Least Square) karena sesuai untuk model kompleks, sampel kecil, dan distribusi data tidak normal (Hair et al., 2014; Becker et al., 2022). Analisis PLS terdiri dari outer model untuk menguji hubungan indikator dengan variabel laten melalui validitas konvergen, discriminant validity (cross loading, Fornell-Larcker, HTMT), dan reliabilitas (composite reliability dan Cronbach alpha). Inner model digunakan untuk menganalisis hubungan sebab-akibat antar variabel laten dengan pengukuran R^2, Q^2, uji multikolinearitas (VIF < 5), dan Goodness of Fit (SRMR < 0,08).

Hipotesis diuji melalui pengaruh langsung dan tidak langsung. Pengaruh langsung ditentukan dari t-statistik ≥ 1,960 atau p-value ≤ 0,05, sedangkan pengaruh tidak langsung diuji melalui bootstrapping PLS-SEM dengan kriteria yang sama (Hair et al., 2014).

Ruang lingkup penelitian mencakup pengaruh reward dan punishment terhadap kedisiplinan praja, peran komitmen organisasi sebagai variabel intervening yang memediasi hubungan reward dan punishment dengan

e-ISSN: 2963 – 198X
p-ISSN: 2963 – 2498

kedisiplinan, serta model hubungan sebab-akibat dianalisis menggunakan SEM-PLS untuk memahami interaksi dan kontribusi masing-masing variabel terhadap kedisiplinan praja.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Profil Responden

Praja adalah sebutan bagi peserta didik di Institut Pemerintahan Dalam Negeri (IPDN) yang menjalani pendidikan kepamongprajaan selama empat tahun, terbagi ke dalam empat tingkatan berdasarkan tahun pendidikan, yaitu Praja Pratama (Tingkat I), Praja Muda (Tingkat II), Praja Madya (Tingkat III), dan Praja Utama (Tingkat IV). Praja Pratama ditempatkan di IPDN Kampus Pusat Jatinangor untuk mengikuti masa orientasi, pembentukan karakter, pengenalan doktrin, serta pembinaan kedisiplinan dasar. Praja Muda kemudian ditempatkan di kampus regional IPDN, termasuk IPDN Kampus Sumatera Barat, sebagai upaya mencegah kekerasan senioritas dan memperkuat pembinaan yang lebih terfokus. Praja Madya dan Praja Utama kembali ke Kampus Pusat Jatinangor, di mana Praja Madya diarahkan untuk mengasah kepemimpinan, pengambilan keputusan, kedewasaan emosional, serta berperan sebagai penggerak kegiatan dan pembina informal bagi praja lebih muda. Praja Utama menjalani tahapan akhir pendidikan, termasuk persiapan tugas akhir dan pembekalan menuju kelulusan sebagai Purna Praja.

Penelitian ini berlokasi di IPDN Kampus Sumatera Barat dengan 110 praja Praja Muda sebagai responden, terdiri dari 75 praja putra dan 35 praja putri dari berbagai provinsi di Indonesia, menggunakan pendekatan total sampling. Berdasarkan usia, mayoritas responden berada pada rentang 20–21 tahun, dengan 43 orang berusia 20 tahun dan 40 orang berusia 21 tahun. Responden berusia 19 tahun berjumlah 16 orang, 22 tahun 8 orang, 23 tahun 1 orang, dan 18 tahun 2 orang, sehingga kelompok usia 20–21 tahun mendominasi. Berdasarkan jenis kelamin, praja laki-laki lebih banyak, yaitu 75 orang (68%) dibandingkan perempuan 35 orang (32%), menunjukkan partisipasi laki-laki lebih tinggi atau dominasi jumlah laki-laki dalam populasi penelitian. Berdasarkan asal pendaftaran, responden tersebar dari berbagai provinsi di Indonesia, dengan jumlah terbanyak berasal dari Sumatera Utara (12 orang), diikuti Sulawesi Selatan dan Jawa Barat (masing-masing 7 orang) serta Jawa Timur (6 orang), mencerminkan representasi geografis yang luas untuk mendukung validitas hasil penelitian.

Pengumpulan Data

Pada penelitian ini terdapat 110 kuesioner yang disebar kepada 110 orang responden, tingkat pengembaliannya adalah 110 kuesioner atau 100%. kemudian dari data yang kembali dapat diolah dan diuji serta dianalisis.

Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk memahami data melalui pengukuran nilai rata-rata, standar deviasi, variansi, nilai maksimum, nilai minimum, total, rentang, kurtosis, dan skewness. Penelitian ini menggunakan variabel Reward, Punishment, Komitmen Organisasi, dan Kedisiplinan Praja. Tingkat Capaian Responden (TCR) dihitung dengan rumus TCR = (Rs/N) × 100%, di mana Rs adalah skor rata-rata jawaban responden dan N adalah nilai skor jawaban. TCR diklasifikasikan oleh Sugiyono (2017) dalam lima kategori, mulai dari sangat rendah hingga sangat tinggi.

Tanggapan responden terhadap indikator Reward menunjukkan bahwa seluruh item memperoleh TCR antara 99,00% hingga 99,80%, termasuk pujian yang memiliki TCR tertinggi 99,80%, penghargaan simbolik 99,20%, dan penghormatan dari pembina 99,00%. Secara keseluruhan, rata-rata tanggapan terhadap Reward berada pada TCR 99,33%, menunjukkan kategori sangat tinggi. Hal ini menandakan bahwa pemberian reward verbal, simbolik, maupun sosial sangat berpengaruh terhadap kedisiplinan praja.

Pada variabel Punishment, responden menunjukkan tanggapan sangat tinggi dengan TCR 97,40% hingga 99,60% pada setiap indikator, termasuk teguran verbal, isyarat non-verbal, dan hukuman administratif seperti TBO. Rata-rata TCR keseluruhan 98,65% menunjukkan bahwa Punishment efektif dalam mempengaruhi perilaku disiplin praja dan layak untuk penelitian lebih lanjut.

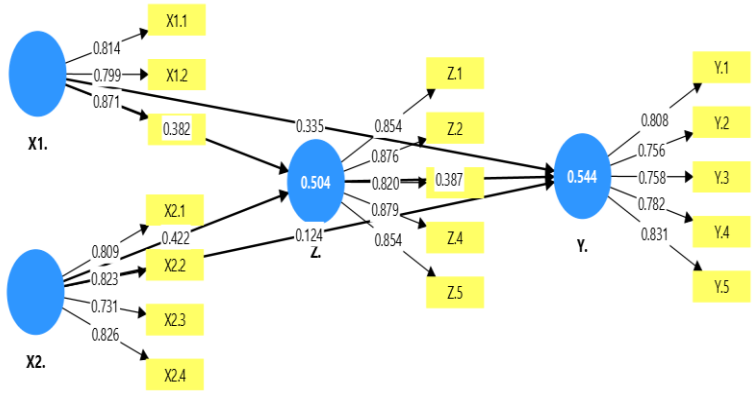
Variabel Komitmen Organisasi memperoleh TCR antara 96,80% hingga 99,40% pada setiap indikator, dengan rata-rata TCR 98,16% dan mean 4,91. Hal ini menunjukkan bahwa responden memiliki kesadaran tinggi mengenai pentingnya disiplin sebagai bagian dari tanggung jawab terhadap lembaga, sehingga variabel ini layak untuk dianalisis lebih lanjut.

Untuk variabel Kedisiplinan Praja, setiap item pernyataan memperoleh TCR sangat tinggi, mulai dari 96,80% hingga 99,80%, dengan rata-rata TCR 98,72% dan mean 4,94. Hal ini menunjukkan bahwa praja memiliki pemahaman, kesadaran, dan kebiasaan kuat dalam menaati aturan di lingkungan IPDN, sehingga variabel ini juga layak dijadikan objek penelitian lebih lanjut. Secara keseluruhan, data deskriptif menunjukkan

e-ISSN: 2963 – 198X
p-ISSN: 2963 – 2498

bahwa seluruh variabel penelitian berada pada kategori sangat tinggi, menandakan tanggapan responden yang positif dan konsisten terhadap Reward, Punishment, Komitmen Organisasi, dan Kedisiplinan Praja.

Hasil Pengukuran Outer Model



Gambar 1. Gambar Model Pengukuran (Outer Model)
Sumber: Pengolahan data dengan menggunakan SmartPLS (2025)

Analisis Model Pengukuran (Outer Model) bertujuan untuk mengevaluasi hubungan antar variabel dengan indikator masing-masing variabel (Hair et al., 2014). Dalam penggunaan teknik analisis data melalui SmartPLS, terdapat tiga kriteria untuk menilai outer model, yaitu *Convergent Validity, Discriminant Validity, dan Composite Reliability.*

Validitas Konvergen (*Convergent Validity*)

Konvergen Validitas dari model pengukuran dengan indikator refleksif dinilai melalui korelasi antara skor item atau komponen yang diestimasi menggunakan perangkat lunak PLS. Ukuran refleksif individu dikatakan memiliki nilai tinggi jika korelasinya lebih dari 0,70 dengan konstruk yang sedang diukur. Dalam penelitian ini, batas *loading factor* yang akan digunakan ditetapkan sebesar 0,70.

Pengujian *Convergent Validity* dilakukan agar dapat mengetahui validitas hubungan antara masing-masing indicator terhadap variabel latennya. Tingkat validitas indikator diukur menggunakan nilai *outer loading* yang harus mencapai angka 0,70 atau diatasnya. Kemudian nilai pada *Average Variance Extracted* (AVE) dengan syarat nilainya lebih dari 0,5. Pengolahan data dilakukan dengan memasukkan semua indikator kedalam variabel latennya kemudian dikalkulasikan PLS *Algorithm*, indikator dikatakan valid apabila memiliki nilai *outer loading* diatas 0,7 dan AVE besar dari 0,5. (Hair et al., 2014).

Outer Loading

Tabel 1. *Outer Loading*

	X1.	X2.	Y.	Z.
X1.1	0.814			
X1.2	0.799			
X1.3	0.871			
X2.1		0.809		
X2.2		0.823		
X2.3		0.731		
X2.4		0.826		
Y.1			0.808	
Y.2			0.756	
Y.3			0.758	
Y.4			0.782	
Y.5			0.831	
Z.1				0.854
Z.2				0.876
Z.3				0.82
Z.4				0.879
Z.5				0.854

Sumber: Pengolahan Data dengan SEMPLS,2025

e-ISSN: 2963 – 198X
p-ISSN: 2963 – 2498

Berdasarkan tabel yang disajikan di atas, dapat dilihat bahwa nilai *outer loading* untuk setiap indikator berada di atas 0,70, yang menunjukkan bahwa indikator-indikator tersebut dapat dianggap valid. Diketahui bahwa seluruh nilai *outer loading* dari indikator *reward, Punishment*, komitmen organisasi, dan kedisiplinan Praja melebihi 0,70. Temuan ini mengindikasikan bahwa indikator-indikator tersebut memiliki validitas yang tinggi.

Average Variance Extacted (AVE)

Tabel 2. *Average Variance Extacted* (AVE)

	Composite reliability (rho_c)	Average variance extracted (AVE)
X1.	0.868	0.687
X2.	0.875	0.637
Y.	0.891	0.62
Z.	0.932	0.734

Sumber: Pengolahan Data dengan SEMPLS,2025

Nilai *Average Variance Extracted* (AVE) yang dianggap baik harus melebihi 0,5 (Hair et al., 2014). Berdasarkan gambar di atas, terlihat bahwa semua variabel memiliki nilai AVE di atas 0,5, sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai-nilai tersebut telah memenuhi standar untuk *konvergen validitas.*

Discriminant Validity
Cross Loading

Tabel 3. *Cross Loading*

	X1.	X2.	Y.	Z.
X1.1	0.814	0.445	0.523	0.47
X1.2	0.799	0.459	0.539	0.474
X1.3	0.871	0.482	0.538	0.584
X2.1	0.486	0.809	0.391	0.468
X2.2	0.49	0.823	0.461	0.511
X2.3	0.418	0.731	0.378	0.465
X2.4	0.398	0.826	0.525	0.571
Y.1	0.531	0.432	0.808	0.585
Y.2	0.432	0.457	0.756	0.499
Y.3	0.495	0.409	0.758	0.472
Y.4	0.472	0.385	0.782	0.508
Y.5	0.588	0.501	0.831	0.572
Z.1	0.562	0.466	0.618	0.854
Z.2	0.567	0.642	0.586	0.876
Z.3	0.461	0.507	0.511	0.82
Z.4	0.502	0.537	0.577	0.879
Z.5	0.543	0.56	0.583	0.854

Sumber: Pengolahan Data dengan SEMPLS,2025

Berdasarkan nilai *cross loading*, dapat disimpulkan bahwa semua indikator yang membentuk masing-masing variabel dalam penelitian ini telah memenuhi *validitas diskriminan*. Hal ini ditunjukkan oleh fakta bahwa setiap indikator memiliki nilai *outer loading* tertinggi pada variabel yang sesuai dan tidak pada variabel lainnya. Oleh karena itu, semua indikator di setiap variabel dalam penelitian ini telah memenuhi kriteria *validitas diskriminan*.

Fornell Larcker

Tabel 4. Discriminant Validity Fornell Larcker Criterion

Variabel	Average variance extracted (AVE)	*Reward*	*Punishment*	Kedisiplinan	Komitmen Organisasi
Reward	0.687	0.829			
Punishment	0.637	0.558	0.798		
Kedisiplinan	0.62	0.643	0.556	0.787	
Komitmen Organisasi	0.734	0.617	0.635	0.672	0.857

Sumber: Data dioleh dengan SEMPLS,2025

Berdasarkan perhitungan Kriteria *Fornell-Larcker*, diperoleh bahwa nilai korelasi antara variabel-variabel masih berada di bawah nilai akar kuadrat dari AVE. Dengan demikian, semua indikator pada setiap variabel dalam penelitian ini telah memenuhi validitas diskriminan. Nilai AVE untuk keempat konstruk tersebut lebih besar dari 0,5, sehingga dapat disimpulkan bahwa pengujian model memiliki validitas diskriminan yang baik.

e-ISSN: 2963 – 198X
p-ISSN: 2963 – 2498

Discriminant Validity Heterotrait Monotrait Ratio (HTMT)

Tabel 5. *Discriminan Validity* HTMT

	Reward	*Punishment*	Kedisiplinan	Komitmen Organisasi
Reward				
Punishment	0.71			
Kedisiplinan	0.792	0.662		
Komitmen Organisasi	0.732	0.733	0.762	

Sumber: Data dioleh dengan SEMPLS,2025

Berdasarkan analisis menggunakan metode HTMT, diperoleh hasil bahwa nilai korelasi antara variabel-variabel yang diteliti berada di bawah ambang batas 0,90. Hal ini menunjukkan bahwa semua indikator yang terdapat dalam setiap variabel pada penelitian ini telah memenuhi kriteria validitas diskriminan.

Validitas diskriminan merujuk kepada kemampuan suatu instrumen pengukuran untuk membedakan antara dua atau lebih konstruk yang berbeda. Dengan nilai HTMT yang tidak melebihi 0,90, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah multikolinearitas antar variabel, dan setiap indikator memiliki kemampuan yang baik dalam merepresentasikan konstruknya masing-masing. Penelitian ini dengan demikian menunjukkan bahwa validitas diskriminan telah terpenuhi dengan baik.

Composite Reability

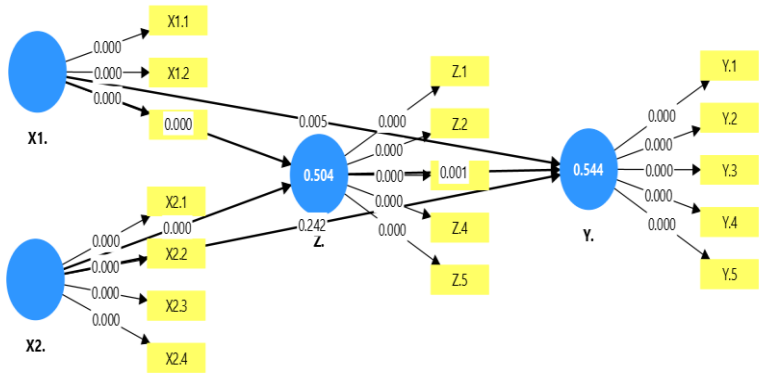
Tabel 6. Realibility *Cronbach Alpha* dan *Composite Realibility* (rho_c)

	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_c)	Keterangan
Reward	0.771	0.868	Reliabel
Punishment	0.81	0.875	Reliabel
Kedisiplinan	0.847	0.891	Reliabel
Komitmen Organisasi	0.909	0.932	Reliabel

Sumber: Data diolah dengan menggunakan Smart PLS 4.1 2025

Selain dilakukan pengujian validitas konstruk, penelitian ini juga melibatkan pengujian reliabilitas konstruk yang diukur menggunakan uji kriteria, yaitu composite reliability dan Cronbach's alpha dari blok indikator yang digunakan untuk mengukur konstruk tersebut. Sebuah konstruk dianggap reliabel jika nilai composite reliability atau Cronbach's alpha berada di atas 0,70. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa konstruk dalam penelitian ini memiliki tingkat reliabilitas yang baik.

Analisis Model Struktural (*Inner Model*)



Gambar 2. Model Struktur (*Inner Model*)
Sumber: Pengolahan Data SmartPLS (2025)

***Koefisien Determinasi* (R^2)**

Tabel 7. Nilai R-square

	R-square	R-square adjusted
Kedisiplinan	0.544	0.531
Komitmen Organisasi	0.504	0.495

Sumber: Pengolahan Data Dengan SmartPLS, 2025

Penelitian ini menggunakan dua variabel endogen, yaitu Kedisiplinan dan Komitmen Organisasi, yang keduanya dipengaruhi oleh beberapa variabel eksogen yang telah ditentukan dalam model penelitian.

e-ISSN: 2963 – 198X
p-ISSN: 2963 – 2498

Berdasarkan analisis data, ditemukan bahwa nilai R-square untuk variabel Kedisiplinan adalah sebesar 0,544. Angka ini menandakan bahwa 54,4% variasi yang terjadi dalam Kedisiplinan dapat dijelaskan oleh variabel-variabel independen yang terdapat dalam model yang digunakan, sedangkan sisanya, yaitu 45,6%, diakibatkan oleh faktor-faktor lain yang berada di luar variabel yang dianalisis dalam penelitian ini.

Di sisi lain, nilai R-square untuk variabel Komitmen Organisasi tercatat sebesar 0,504, yang menunjukkan bahwa 50,4% variasi dalam Komitmen Organisasi dapat dijelaskan oleh variabel-variabel yang ada dalam model tersebut, sementara 49,6% sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diikutsertakan dalam model penelitian ini.

Nilai-nilai R-square yang diperoleh termasuk dalam kategori moderat, yang mengindikasikan bahwa model penelitian ini memiliki kemampuan penjelasan yang cukup baik terhadap variabel-variabel endogen (Hair et al., 2014).

Predictive Relevance (Q^2)

Q-square predictive relevance dalam model struktural digunakan untuk menilai sejauh mana nilai konservasi yang dihasilkan oleh model beserta estimasi parameternya. Nilai Q^2 memiliki rentang antara 0 hingga 1, di mana semakin mendekati 1, semakin baik kualitas model tersebut. Q^2 ini setara dengan koefisien determinasi total yang digunakan dalam analisis jalur *(path analysis)* (Hair et al., 2014).

Berdasarkan nilai R-square pada Tabel 4.11, maka nilai Q^2 dapat dihitung sebagai berikut:

Nilai $Q^2 = 1 – (1 – R_1^2) \times (1 – R_2^2)$

Nilai $Q^2 = 1 – (1 – 0{,}504) \times (1 – 0{,}544)$

$= 0{,}774$

Dari hasil perhitungan tersebut diperoleh nilai Q^2 sebesar 0,774, yang berarti bahwa sebesar 77,4% keragaman data dapat dijelaskan oleh model struktural, sedangkan 22,6% sisanya dijelaskan oleh faktor lain di luar model.

Dengan nilai Q^2 mencapai 0,774, model struktural yang digunakan dalam penelitian ini menunjukkan kemampuan prediksi yang tinggi dan mendekati nilai maksimum (1). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa model ini memiliki *goodness of fit* yang sangat memadai.

Uji Multikolinieritas

Tabel 8. Uji Multikolinieritas

	VIF
X1.1	1.593
X1.2	1.478
X1.3	1.805
X2.1	1.875
X2.2	1.829
X2.3	1.481
X2.4	1.755
Y.1	1.892
Y.2	1.698
Y.3	1.716
Y.4	1.78
Y.5	2.041
Z.1	2.532
Z.2	2.703
Z.3	2.162
Z.4	2.92
Z.5	2.496

Sumber: Data diolah dengan menggunakan SmartPLS 4.1.1.4 2025

Berdasarkan tabel di atas, hasil dari pengujian multikolinearitas dilakukan dengan cara membandingkan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) terhadap angka 5. Apabila nilai VIF lebih besar dari 5, maka hal itu menunjukkan adanya multikolinearitas. Hasil pengujian menunjukkan bahwa tidak terdapat multikolinearitas antar variabel independen, karena nilai VIF yang diperoleh berada di bawah 5.

Evaluasi *Goodness Of Fit*

Tabel 9. Ketepatan Model *Standardized Root Mean Square Residual* (SRMR)

	Saturated model	Estimated model
SRMR	0.064	0.064
d_ULS	0.62	0.62

e-ISSN: 2963 – 198X
p-ISSN: 2963 – 2498

d_G	0.31	0.31
Chi-square	195.903	195.903
NFI	0.822	0.822

Berdasarkan tabel di atas, nilai SRMR yang diperoleh adalah 0,064, yang lebih kecil dari 0,08. Oleh karena itu, model tersebut dinyatakan fit. Hal ini menunjukkan bahwa model memiliki kemampuan yang tinggi dalam menjelaskan data empiris.

Pengujian Hipotesis

Pengujian Hipotesis Pengaruh Langsung

Tabel 10. Hasil Pengujian Hipotesis Pengaruh Langsung

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (|O/STDEV|)	P values
X1. -> Y.	0.335	0.317	0.12	2.784	0.005
X1. -> Z.	0.382	0.376	0.091	4.2	0
X2. -> Y.	0.124	0.108	0.106	1.17	0.242
X2. -> Z.	0.422	0.417	0.084	5.057	0
Z. -> Y.	0.387	0.391	0.119	3.261	0.001

Sumber: Data diolah menggunkan Smart PLS 4.1.1.4 2025

Pengujian hipotesis dilakukan dengan melihat nilai t-hitung dan p-value untuk setiap hubungan antar variabel, dengan kriteria signifikan jika t-hitung ≥ 1,960 atau p-value ≤ 0,05. Hasil analisis menunjukkan bahwa Reward (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kedisiplinan (Y) dengan t-hitung 2,784 dan p-value 0,005, serta koefisien positif 0,335, menandakan pengaruh langsung positif Reward terhadap kedisiplinan. X1 juga berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi (Z) dengan t-hitung 4,200, p-value 0,000, dan koefisien 0,382, menunjukkan peningkatan Reward diikuti peningkatan komitmen. Sementara Punishment (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kedisiplinan, karena t-hitung 1,170 dan p-value 0,242, meskipun koefisien 0,124 menunjukkan arah positif. Namun, X2 berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi dengan t-hitung 5,057, p-value 0,000, dan koefisien 0,422, menandakan peningkatan Punishment meningkatkan komitmen. Komitmen Organisasi (Z) juga berpengaruh signifikan terhadap Kedisiplinan (Y) dengan t-hitung 2,749, p-value 0,006, dan koefisien 0,340, menunjukkan hubungan positif yang signifikan antara komitmen dan kedisiplinan praja. Hasil ini memperlihatkan bahwa Reward dan Punishment memengaruhi komitmen, yang pada gilirannya berdampak pada kedisiplinan, sementara pengaruh langsung Punishment terhadap kedisiplinan tidak signifikan.

Pengujian Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung

Tabel 11. Hasil Pengujian Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (|O/STDEV|)	P values
X1. -> Z. -> Y.	0.148	0.148	0.06	2.46	0.014
X2. -> Z. -> Y.	0.163	0.163	0.061	2.685	0.007

Sumber: Data diolah menggunkan Smart PLS 4.1.1.4 2025

Pengujian hipotesis menunjukkan bahwa Reward memiliki pengaruh tidak langsung yang signifikan terhadap Kedisiplinan melalui Komitmen Organisasi dengan t-hitung 2,460 dan p-value 0,014, yang berarti peningkatan Reward meningkatkan komitmen praja, sehingga berdampak positif pada kedisiplinan. Demikian pula, Punishment juga berpengaruh tidak langsung signifikan terhadap Kedisiplinan melalui Komitmen Organisasi dengan t-hitung 2,685 dan p-value 0,007, menunjukkan bahwa penerapan Punishment yang tepat dapat meningkatkan komitmen, yang pada gilirannya meningkatkan kedisiplinan praja. Kedua temuan ini menegaskan peran Komitmen Organisasi sebagai variabel mediasi yang menghubungkan Reward dan Punishment dengan kedisiplinan praja secara positif.

Pembahasan

Pengaruh *Reward* Terhadap Kedisiplinan Praja Di IPDN Kampus Sumatera Barat

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa Reward berpengaruh langsung dan signifikan terhadap Kedisiplinan Praja di IPDN Kampus Sumatera Barat dengan koefisien jalur (Original Sample) 0,335 dan arah hubungan positif. Nilai t-hitung sebesar 2,784 lebih besar dari t-tabel 1,960, serta p-value 0,005 lebih kecil dari 0,05, sehingga hipotesis pertama diterima. Temuan ini menunjukkan bahwa pemberian penghargaan seperti pujian, penghormatan, atau tanda prestasi mampu meningkatkan perilaku disiplin praja, mendorong mereka untuk mempertahankan ketaatan terhadap aturan, kedisiplinan waktu, dan keteraturan kegiatan sehari-

e-ISSN: 2963 – 198X
p-ISSN: 2963 – 2498

hari di kampus. Reward menciptakan dorongan positif karena praja merasa dihargai atas kontribusi mereka, meningkatkan motivasi, rasa percaya diri, dan rasa memiliki terhadap organisasi, serta membentuk budaya organisasi yang menghargai perilaku positif. Hal ini sejalan dengan pendapat A.G. Soejono (1980) bahwa reward merupakan penghargaan terhadap perilaku baik atau pencapaian tertentu yang memperkuat perilaku yang diharapkan. Dengan demikian, reward menjadi faktor penting yang secara langsung meningkatkan kedisiplinan praja di IPDN Kampus Sumatera Barat.

Pengaruh *Punishment* Terhadap Kedisiplinan Praja Di IPDN Kampus Sumatera Barat

Hasil pengujian hipotesis mengenai pengaruh hukuman (Punishment) terhadap kedisiplinan praja di IPDN Kampus Sumatera Barat menunjukkan koefisien jalur (Original Sample) sebesar 0,124 dengan arah positif, namun tidak signifikan secara statistik. Nilai t-hitung 1,17 lebih rendah dari t-tabel 1,982 dan p-value 0,242 lebih besar dari 0,05, sehingga hipotesis nol diterima dan hipotesis kedua ditolak. Artinya, meskipun secara teoritis peningkatan ketegasan dalam penerapan hukuman berpotensi meningkatkan kedisiplinan, efeknya tidak cukup kuat untuk dinyatakan signifikan.

Secara teoritis, Punishment merupakan mekanisme pengendalian perilaku organisasi. A.G. Soejono (1980) menjelaskan bahwa punishment adalah konsekuensi yang diberikan sebagai respons terhadap pelanggaran atau perilaku tidak diinginkan untuk mencegah terulangnya perilaku negatif dan menegakkan disiplin. Data frekuensi menunjukkan mayoritas praja menyatakan “Sangat Setuju” atau “Setuju” terhadap penerapan punishment berupa teguran lisan, tindakan fisik, TBO, atau isyarat non-verbal, namun persepsi positif ini belum sepenuhnya mendorong perubahan nyata dalam kedisiplinan.

Beberapa faktor melemahkan efektivitas punishment, salah satunya adalah kurangnya self-control praja, yaitu kemampuan mengatur pikiran, emosi, dan tindakan agar sesuai aturan. Banyak praja masih menunda tugas, tidak hadir tepat waktu, atau melanggar aturan, menunjukkan disiplin yang belum berbasis kesadaran internal. Karakteristik dan keragaman latar belakang praja dari berbagai daerah dengan nilai sosial, budaya, dan pola asuh berbeda membuat pendekatan hukuman yang seragam tidak selalu efektif, bahkan dapat menimbulkan resistensi emosional.

Efektivitas punishment juga dipengaruhi persepsi terhadap figur otoritas. Jika praja menilai pembina kurang tegas, tidak konsisten, atau permisif, mereka cenderung melanggar aturan. Inkonsistensi dalam pelaksanaan punishment dari segi ketegasan, keadilan, dan waktu juga menimbulkan ketidakpastian, sehingga praja tidak terdorong untuk patuh meski mengetahui aturan dan sanksi. Ketidaksesuaian antara jenis pelanggaran dan hukuman, seperti hukuman yang simbolis atau administratif tanpa pesan edukatif, juga menurunkan efek jera, sebagaimana dijelaskan Gibson, Ivancevich & Donnelly (1997) bahwa efektivitas punishment sangat bergantung pada persepsi individu terhadap keadilan dan konsistensi penerapannya.

Skor ekstrem dari beberapa responden, misalnya responden nomor 49 yang memberi skor “1” pada seluruh indikator punishment, menunjukkan pengalaman negatif atau ketidakpercayaan terhadap sistem hukuman, serta ketidakmerataan pelaksanaan di lingkungan pendidikan. Kesimpulannya, efektivitas punishment dalam membentuk kedisiplinan praja sangat tergantung pada self-control praja, konsistensi dan keadilan pelaksanaan, kesesuaian antara pelanggaran dan sanksi, serta persepsi positif praja terhadap hukuman sebagai sarana pembinaan. Penguatan sistem punishment perlu disertai pendekatan humanistik dan konstruktif agar kedisiplinan tumbuh dari pemahaman dan komitmen internal, bukan semata karena ketakutan.

Pengaruh *Reward* Terhadap Komitmen Organisasi Di IPDN Kampus Sumatera Barat

Hasil analisis statistik menunjukkan bahwa pemberian reward memiliki pengaruh langsung dan signifikan terhadap komitmen organisasi di IPDN Kampus Sumatera Barat. Nilai t-statistik sebesar 4,2 lebih tinggi dari t-tabel 1,960 pada tingkat signifikansi 5%, dan p-value sebesar 0,000 jauh lebih rendah dari 0,05, sehingga hipotesis nol ditolak dan hipotesis ketiga diterima. Temuan ini menegaskan bahwa reward dapat meningkatkan kesediaan dan kesungguhan praja dalam menaati aturan, menjalani kehidupan kampus secara disiplin, serta menunjukkan loyalitas terhadap lembaga IPDN.

Reward yang diberikan secara adil dan konsisten, seperti pujian, penghormatan, tanda penghargaan, atau fasilitas tambahan seperti pesiar dan izin bermalam, mendorong praja untuk menjaga reputasi, menaati peraturan, dan menghindari pelanggaran. Penerapan reward yang tepat memperkuat rasa memiliki terhadap lembaga dan meningkatkan kesadaran praja untuk berperilaku sesuai nilai kedinasan.

Secara teoritis, temuan ini sejalan dengan Meyer dan Allen (1991), yang membagi komitmen organisasi menjadi komitmen afektif, kalkulatif, dan normatif. Reward yang sesuai dengan harapan praja membentuk komitmen afektif, yaitu keterikatan emosional terhadap institusi, sehingga praja merasa dihargai dan terdorong untuk terus terlibat serta setia pada organisasi. Sebaliknya, reward yang tidak konsisten cenderung menghasilkan komitmen lemah yang hanya bersifat kalkulatif atau normatif.

e-ISSN: 2963 – 198X
p-ISSN: 2963 – 2498

Dengan demikian, sistem reward yang diterapkan secara tepat di IPDN Kampus Sumatera Barat secara nyata meningkatkan komitmen praja, mendorong disiplin, kesungguhan dalam mengikuti kegiatan siklus kehidupan praja, dan menegakkan nilai-nilai organisasi sebagai bagian dari pembentukan komitmen organisasi.

Pengaruh *Punishment* Terhadap Komitmen Organisasi Di IPDN Kampus Sumatera Barat

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa hukuman (Punishment) memiliki pengaruh langsung dan signifikan terhadap komitmen organisasi praja di IPDN Kampus Sumatera Barat. Nilai koefisien jalur (original sample) sebesar 0,422 menunjukkan arah positif, artinya semakin tepat, tegas, dan konsisten penerapan hukuman, semakin tinggi tingkat komitmen organisasi praja. Nilai t-statistik sebesar 5,057 lebih besar dari t-tabel 1,960, dan p-value sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, sehingga hipotesis nol ditolak dan hipotesis alternatif diterima. Temuan ini menegaskan bahwa sistem Punishment berperan signifikan dalam meningkatkan komitmen organisasi praja.

Punishment di IPDN tidak semata-mata bersifat hukuman, melainkan menjadi sarana pembinaan yang menegaskan batas perilaku sesuai siklus kehidupan praja. Dengan penerapan yang adil dan proporsional, praja menyadari konsekuensi setiap pelanggaran, sehingga muncul kesadaran untuk menaati peraturan, menjaga perilaku, dan menunjukkan loyalitas terhadap sistem. Komitmen organisasi tercermin dari kepatuhan terhadap aturan, konsistensi mengikuti kegiatan kampus, serta kesediaan menjalankan nilai-nilai disiplin yang ditanamkan lembaga.

Secara prinsip, Punishment berfungsi sebagai alat pembentuk tanggung jawab moral dan disiplin yang berakar pada kesadaran pribadi, bukan sekadar koreksi eksternal. Dengan demikian, dalam sistem pembinaan praja di IPDN Kampus Sumatera Barat, hukuman efektif sebagai instrumen pembinaan karakter dan penguatan kedisiplinan, asalkan diterapkan secara konsisten, adil, dan berkelanjutan.

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kedisiplinan Praja Di IPDN Kampus Sumatera Barat

Hasil analisis hipotesis menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh langsung dan signifikan terhadap kedisiplinan praja di IPDN Kampus Sumatera Barat, dengan nilai koefisien jalur (original sample) sebesar 0,387. Hubungan positif ini menunjukkan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi praja, semakin tinggi pula kedisiplinan mereka. Nilai t-statistik sebesar 3,261 lebih besar daripada t-tabel 1,960, dan p-value sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05, sehingga hipotesis nol ditolak dan hipotesis alternatif diterima, menegaskan signifikansi pengaruh komitmen organisasi terhadap kedisiplinan praja.

Temuan ini menjelaskan bahwa komitmen organisasi, berupa loyalitas, kepatuhan terhadap aturan, dan keterikatan terhadap nilai-nilai kelembagaan, berperan penting dalam membentuk perilaku disiplin. Praja dengan komitmen tinggi menunjukkan konsistensi dalam menjalankan siklus kehidupan kampus, menghindari pelanggaran, dan menjaga integritas serta tanggung jawab sosial. Disiplin yang terbentuk tidak hanya karena kontrol eksternal, tetapi lebih karena kesadaran diri yang bersumber dari komitmen terhadap peran dan tanggung jawab sebagai praja.

Secara teoritis, hal ini sejalan dengan teori Meyer dan Allen (1991) yang membagi komitmen menjadi tiga komponen: afektif, berkelanjutan, dan normatif. Komitmen afektif menumbuhkan keterikatan emosional dan rasa bangga terhadap institusi sehingga praja menaati aturan secara disiplin tanpa pengawasan ketat. Komitmen berkelanjutan membuat praja tetap disiplin karena pertimbangan keuntungan dan kerugian jika meninggalkan organisasi, meskipun bersifat pragmatis. Komitmen normatif mendorong disiplin melalui kewajiban moral untuk mematuhi peraturan. Semakin tinggi komitmen organisasi, semakin besar kecenderungan praja menjalankan perilaku disiplin di seluruh aspek kehidupan kampus.

Dengan demikian, komitmen organisasi praja terhadap IPDN menjadi fondasi utama pembentukan kedisiplinan, menumbuhkan kepatuhan, tanggung jawab, dan kesadaran penuh terhadap aturan serta tata kehidupan praja secara konsisten dan bertanggung jawab.

Pengaruh Komitmen Organisasi Sebagai Antara *Reward* Terhadap Kedisiplinan Praja Di IPDN Kampus Sumatera Barat

Hasil analisis menunjukkan bahwa reward memiliki pengaruh tidak langsung yang signifikan terhadap kedisiplinan praja melalui komitmen organisasi, dengan nilai koefisien jalur (original sample) sebesar 0,148 dan arah hubungan positif. Nilai t-statistik sebesar 2,46 lebih besar daripada t-tabel 1,960, dan p-value sebesar 0,014 lebih kecil dari 0,05, sehingga hipotesis nol ditolak dan hipotesis diterima. Hal ini menandakan bahwa semakin tinggi reward yang diberikan, semakin tinggi kedisiplinan praja, yang dimediasi oleh peningkatan komitmen organisasi.

e-ISSN: 2963 – 198X
p-ISSN: 2963 – 2498

Temuan ini mengungkapkan bahwa pemberian reward yang tepat dan adil, seperti pujian, penghormatan, atau penghargaan prestasi dan disiplin, tidak hanya memengaruhi perilaku secara langsung, tetapi juga memperkuat rasa memiliki praja terhadap lembaga dan nilai-nilainya. Rasa memiliki ini membentuk komitmen organisasi yang tercermin dalam kepatuhan terhadap aturan, partisipasi aktif dalam kegiatan, serta perilaku dan etika praja IPDN yang disiplin.

Secara teori, hal ini sejalan dengan Meyer dan Allen (1991) yang menjelaskan komitmen organisasi dalam tiga dimensi: afektif, berkelanjutan, dan normatif. Komitmen afektif yang kuat mendorong praja untuk bersikap disiplin secara sukarela karena keterikatan emosional terhadap institusi. Pemberian reward yang sesuai dan adil menjadi stimulus positif yang memperkuat komitmen afektif, sehingga praja merasa dihargai dan termotivasi untuk melaksanakan kewajiban dengan disiplin.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa reward di IPDN tidak hanya meningkatkan kedisiplinan secara langsung, tetapi juga memperkuat komitmen organisasi praja, yang pada akhirnya mendorong terbentuknya kedisiplinan yang lebih mendalam, berkelanjutan, dan berbasis kesadaran internal.

Pengaruh Komitmen Organisasi Antara *Punishment* Terhadap Kedisiplinan Praja Di IPDN Kampus Sumbar

Hasil analisis menunjukkan bahwa hukuman memiliki pengaruh tidak langsung yang signifikan terhadap kedisiplinan praja melalui komitmen organisasi, dengan nilai koefisien jalur (original sample) sebesar 0,163 dan arah hubungan positif. Nilai t-statistik sebesar 2,685 lebih tinggi dari t-tabel 1,982, dan p-value sebesar 0,007 lebih kecil dari 0,05, sehingga hipotesis nol ditolak dan hipotesis diterima. Hal ini menandakan bahwa semakin tepat, adil, dan konsisten penerapan hukuman, semakin meningkat komitmen praja terhadap organisasi, yang pada akhirnya mendorong peningkatan kedisiplinan mereka.

Temuan ini menjelaskan bahwa meskipun Punishment tidak memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap kedisiplinan (X2 → Y), ketika melalui pembentukan komitmen organisasi, pengaruhnya menjadi signifikan. Penerapan hukuman yang adil dan berbasis pembinaan nilai meningkatkan rasa tanggung jawab dan keterikatan praja terhadap institusi, sehingga mereka menjaga perilaku disiplin secara sadar dan berkelanjutan.

Secara teoritis, hal ini sejalan dengan Meyer dan Allen (1991) yang membagi komitmen organisasi menjadi tiga komponen: afektif, berkelanjutan, dan normatif. Komitmen afektif mencerminkan keterikatan emosional praja terhadap institusi sehingga mereka secara sukarela bersikap disiplin. Komitmen berkelanjutan terkait kesadaran praja akan biaya jika meninggalkan organisasi, sedangkan komitmen normatif berkaitan dengan kewajiban moral untuk tetap taat pada norma institusi. Penerapan Punishment yang tepat dan konsisten dapat memperkuat komitmen afektif, sehingga mendorong kedisiplinan yang berakar pada kesadaran internal.

Dengan demikian, penelitian ini menegaskan bahwa Punishment yang efektif bukan sekadar hukuman, melainkan instrumen pembinaan yang dipadukan dengan penanaman nilai-nilai organisasi. Melalui penguatan komitmen organisasi, Punishment berperan penting dalam membentuk kedisiplinan praja secara lebih mendalam dan berkelanjutan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap kedisiplinan praja dengan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi pada Praja Muda IPDN Kampus Sumatera Barat, dapat disimpulkan bahwa *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kedisiplinan praja. Pemberian penghargaan yang tepat, baik dalam bentuk pujian, penghormatan, maupun penghargaan lainnya, mampu meningkatkan motivasi praja untuk mematuhi peraturan, melaksanakan tugas dengan baik, serta mempertahankan perilaku disiplin dalam kehidupan kampus.

Punishment tidak berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap kedisiplinan praja. Hasil ini menunjukkan bahwa penerapan hukuman saja belum mampu meningkatkan kedisiplinan secara nyata. Efektivitas *punishment* dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti konsistensi pelaksanaan, keadilan dalam pemberian sanksi, kemampuan *self-control* praja, serta persepsi praja terhadap hukuman sebagai sarana pembinaan, bukan semata-mata sebagai bentuk hukuman.

Penelitian juga membuktikan bahwa *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Pemberian penghargaan yang adil dan konsisten mampu meningkatkan rasa memiliki, loyalitas, dan keterikatan praja terhadap IPDN, sehingga mereka lebih terdorong untuk menjalankan nilai-nilai organisasi dan menaati seluruh ketentuan yang berlaku. Selain itu, *punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Penerapan hukuman yang proporsional, adil, dan konsisten mampu

e-ISSN: 2963 – 198X
p-ISSN: 2963 – 2498

membangun kesadaran praja terhadap tanggung jawab, meningkatkan kepatuhan terhadap aturan, serta memperkuat komitmen mereka terhadap organisasi.

Komitmen organisasi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kedisiplinan praja. Semakin tinggi tingkat komitmen organisasi yang dimiliki praja, semakin tinggi pula tingkat kedisiplinan yang ditunjukkan dalam menjalankan kewajiban, menaati aturan, dan mempertahankan perilaku yang sesuai dengan nilai-nilai IPDN.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa komitmen organisasi mampu memediasi pengaruh *reward* terhadap kedisiplinan praja secara signifikan. Hal ini berarti bahwa pemberian *reward* tidak hanya meningkatkan kedisiplinan secara langsung, tetapi juga melalui peningkatan komitmen organisasi yang pada akhirnya memperkuat perilaku disiplin praja.

Selanjutnya, komitmen organisasi juga terbukti memediasi pengaruh *punishment* terhadap kedisiplinan praja secara signifikan. Meskipun *punishment* tidak memberikan pengaruh langsung terhadap kedisiplinan, penerapan hukuman yang tepat mampu meningkatkan komitmen organisasi terlebih dahulu, yang kemudian berdampak pada peningkatan kedisiplinan praja. Dengan demikian, komitmen organisasi berperan sebagai mekanisme penting yang menjembatani pengaruh *reward* maupun *punishment* terhadap pembentukan kedisiplinan praja di IPDN Kampus Sumatera Barat.

REFERENSI

Abbas, N., Syah, I., & Basri, M. (2019). Pengaruh metode reward dan punishment terhadap motivasi belajar siswa kelas XI IPS. Jurnal Pendidikan.

Abidin, Z., Margono, H., Ariyanti, A., & Darmanto, R. F. (2022). Compensation, motivation, and competence in their effect on employee performance with organizational culture as moderating variables. Jurnal Pengembangan Wiraswasta, 24(1), 11–22. http://dx.doi.org/10.33370/jpw.v24i1.766

Agustina, et al. (2021). Pengaruh pemberian reward animasi terhadap motivasi belajar anak usia dini selama pembelajaran daring. Jurnal Obsesi: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini, 6(1), 1331. https://doi.org/10.31004/obsesi.v6i1.1331

Amelia, N., & Banjarnahor, H. (2023). Analisis faktor-faktor yang memengaruhi minat mahasiswa akuntansi Universitas Putera Batam untuk berkarier sebagai akuntan publik.

Arikunto, S. (1990). Dasar-dasar evaluasi pendidikan. Rineka Cipta.

Arianti, et al. (2020). Pelatihan pembekalan etika, disiplin, dan pendidikan karakter bagi mahasiswa STKIP Rokania dalam persiapan pengenalan lapangan persekolahan (PLP) II. Jurnal Masyarakat Negeri Rokania. https://doi.org/10.56313/jmnr.v1i2.21

Azrizal, Rumengan, J., & Wibisono, C. (2019). Determination of work discipline, work spirit and ethics with work satisfaction as intervening variables on work motivation office office Karimun Karimun District. Zona Manajemen: Program Studi Magister Sains Manajemen Universitas Batam, 9(1), 43–52. http://ejurnal.univbatam.ac.id/index.php/Manajemen

Azwar, S. (2018). Sikap manusia: Teori dan pengukurannya. Pustaka Pelajar.

Becker, J.-M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2022). How to use and report the results of PLS-SEM. The TQM Journal, 34(1), 1–24. https://doi.org/10.1108/TQM-06-2022-0197

Charles, S. F. (1980). Cara efektif mendidik dan mendisiplinkan anak. Pustaka Sinar Harapan.

Chulsum. (2017). Pengaruh lingkungan keluarga, kedisiplinan siswa, dan motivasi belajar terhadap hasil belajar ekonomi siswa di SMA Negeri 7 Surabaya. Jurnal Ekonomi Pendidikan dan Kewirausahaan, 5(1), 5–20. https://doi.org/10.26740/jepk.v5n1.p5-20

Clolim, M. (1992). Manajemen pendidikan dan pengajaran. Lembaga Pendidikan Nasional.

Dewi, M. A. K., & Hariyati, N. (n.d.). Pelayanan prima dalam budaya organisasi pada lembaga jasa pendidikan (Studi kasus di Kualita Pendidikan Indonesia Surabaya). Jurusan Manajemen Pendidikan, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Surabaya.

Elizabeth, E. E. H. (2012). Discipline in educational settings. Journal of Education and Practice, 3(10), 1–8.

Ernawati, & Putra. (2021). Pengaruh kedisiplinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Jurnal Simki Economic, 4(2). https://doi.org/10.29407/jse.v4i2.105

Fachrudin, S. I. (1989). Administrasi pendidikan. Rineka Cipta.

Fahmi, A. (2019). Komitmen organisasi: Teori dan implementasi dalam pendidikan. Bumi Aksara.

Ghazali, I. (2018). Aplikasi analisis multivariat dengan program IBM SPSS 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Ghozali, I., & Latan, H. (2015). Partial least squares: Konsep, teknik dan aplikasi menggunakan program SmartPLS 3.0 untuk penelitian empiris. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

e-ISSN: 2963 – 198X
p-ISSN: 2963 – 2498

Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2014). A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM). SAGE Publications.

Henseler, J., Hubona, G., & Ray, P. A. (2016). Using PLS path modeling in new technology research: Updated guidelines. Industrial Management & Data Systems, 116(1), 2–20. https://doi.org/10.1108/IMDS-09-2015-0382

Hurlock, E. B. (1993a). Developmental psychology. McGraw-Hill.

Hurlock, E. B. (1993b). Personality development. McGraw-Hill.

Idris, M. (2008). Psikologi pendidikan: Teori dan aplikasi. Rineka Cipta.

Imron, A. (1961). Pedagogi: Prinsip-prinsip pendidikan dan pembelajaran. Rineka Cipta.

Institut Pemerintahan Dalam Negeri. (2023a). Peraturan Rektor Institut Pemerintahan Dalam Negeri Nomor 6 Tahun 2023 tentang Pedoman Tata Kehidupan Praja. IPDN.

Institut Pemerintahan Dalam Negeri. (2023b). Peraturan Rektor Institut Pemerintahan Dalam Negeri Nomor 9 Tahun 2023 tentang Sanksi dan Pemberian Nilai Pengasuhan. IPDN.

Institut Pemerintahan Dalam Negeri. (2023c). Peraturan Rektor Institut Pemerintahan Dalam Negeri Nomor 10 Tahun 2021 tentang Pedoman Pelaksanaan Sanksi Pelanggaran Disiplin Ringan dan Sedang bagi Praja.

Istianah, A., Darmawan, C., Sundawa, D., & Fitriasari, S. (2024). Peran pendidikan kebinekaan dalam pendidikan kewarganegaraan untuk menciptakan lingkungan sekolah yang damai. Jurnal Moral Kemasyarakatan, 9(1), 15–29. https://doi.org/10.21067/jmk.v9i1.10192

Jusmita. (2019). Pengaruh gaya kepemimpinan reward dan punishment terhadap kedisiplinan praja IPDN Kampus Sumbar.

Kementerian Dalam Negeri Republik Indonesia. (2015). Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 63 Tahun 2015 tentang Pedoman Tata Kehidupan Praja. IPDN.

Kementerian Dalam Negeri Republik Indonesia. (2022). Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 80 Tahun 2022 tentang Statuta Institut Pemerintahan Dalam Negeri.

Khan, M. A. (2011). Impact of rewards on employee performance: A study of the banking sector in Pakistan. Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business.

Kamus Besar Bahasa Indonesia. (n.d.). Kamus Besar Bahasa Indonesia (edisi ke-3). Balai Pustaka.

Kuo, Y., & Kuo, Z. (2012). Taiwan's public policy education. Journal of Comparative Policy Analysis: Research and Practice, 14(2), 161–177.

Laila, E., & 'Aini, W. (n.d.). Description of member disciplines in scouting extracurricular activities at Vocational High School (SMKN) 1 Sintuk Toboh Gadang Padang Pariaman Regency. Faculty of Education, Universitas Negeri Padang.

Latifah, R. (2022). Peran kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan. Educator Jurnal Inovasi Tenaga Pendidik dan Kependidikan, 2(2), 1307. https://doi.org/10.51878/educator.v2i2.1307

Lim, H., & Setyawan, A. (2023). Faktor yang memengaruhi organizational citizenship behavior yang dimediasikan oleh organizational commitment di klinik kecantikan. Jurnal Ilmiah Manajemen Ekonomi & Akuntansi.

Mangkunegara, A. P. (2010). Manajemen sumber daya manusia perusahaan. Remaja Rosdakarya.

Marleni, I., Sujana, I. W., & Novarini, N. N. A. (n.d.). Pengaruh kompetensi, beban kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Tri Tunggal Sejahtera. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Mahasaraswati Denpasar.

Masyhuri, M., & Zainuddin, M. (2011). Metode penelitian pendidikan. Alfabeta.

Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. Human Resource Management Review, 1(1), 61–89. https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z

Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (n.d.). Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Muzakki, J. A. (2017). Hakekat hukuman dalam pendidikan Islam. Institut Agama Islam Negeri Syekh Nurjati Cirebon.

Nur, A. (2011). Pendidikan karakter: Konsep dan implementasi. Alfabeta.

Orlando, O. (n.d.). Pengaruh knowledge sharing dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada AJB Bumiputera 1912 Kantor Wilayah Surabaya). Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Surabaya.

Permana, et al. (2021). Pengaruh budaya Kaizen terhadap kinerja karyawan melalui motivasi internal dan disiplin kerja. Jurnal Sosial Teknologi. https://doi.org/10.59188/jurnalsostech.v1i4.44

Presiden Republik Indonesia. (1992). Keputusan Presiden Nomor 42 Tahun 1992 tentang Perubahan Nama

e-ISSN: 2963 – 198X
p-ISSN: 2963 – 2498

APDN Menjadi Sekolah Tinggi Pemerintahan Dalam Negeri (STPDN). Sekretariat Negara Republik Indonesia.

Presiden Republik Indonesia. (2004). Keputusan Presiden Nomor 47 Tahun 2004 tentang Peleburan STPDN dan Institut Ilmu Pemerintahan (IIP) Menjadi Institut Pemerintahan Dalam Negeri (IPDN). Sekretariat Negara Republik Indonesia.

Prijodarminto, S. (2017). Disiplin: Kiat menuju sukses. Bumi Aksara.

Purwanto, M. N. (2006). Psikologi pendidikan: Prinsip dan aplikasi. Rineka Cipta.

Roestiyah, N. K. (1986). Pengantar pendidikan. Rineka Cipta.

Rosmilasari, S., & Hartiyah, S. (2021). Pengaruh kapasitas individu, asimetri informasi, dan penekanan anggaran pada budgetary slack dengan budaya organisasi sebagai pemoderasi. Journal of Economic, Business and Engineering (JEBE), 2(2), 253.

Sabri, A. (1999). Pendidikan dan pembinaan karakter. Rineka Cipta.

Saduloh, U. (2011). Pendidikan karakter: Konsep dan implementasi. Rineka Cipta.

Saneba, et al. (2021). Pendidikan karakter dalam upaya mendisiplinkan guru. Jurnal Bahana Manajemen Pendidikan. https://doi.org/10.24036/jbmp.v10i1.112128

Setiawan, E. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi terhadap disiplin kerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Jurnal Prima Ekonomika, 9(1).

Shoimin, A. (2014). Inovasi dalam pembelajaran: Pujian, hadiah, dan penghargaan. Gaung Persada Press.

Sinambela, E. A., Al Hakim, Y. R., & Irfan, M. (2019). Pengaruh kedisiplinan dan komunikasi kerja terhadap kinerja karyawan. Relasi Jurnal Ekonomi. https://doi.org/10.31967/relasi.v15i2.314

Sinambela, E. A., Al Hakim, Y. R., & Irfan, M. (2019). Pengaruh kedisiplinan dan komunikasi kerja terhadap kinerja karyawan. Zona Manajemen: Program Studi Magister Sains Manajemen Universitas Batam, 15(2), 308–320.

Soejono, A. (1980). Reward dan punishment dalam pendidikan. Pustaka Sinar Harapan.

Sugiyono. (2016). Statistika untuk penelitian. Alfabeta.

Sugiyono. (2018). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Alfabeta.

The Liang Gie. (1971). Cara belajar efisien. Pustaka Sinar Harapan.

Tumpia, A., Adolfina, A., & Uhing, Y. (2021). Analisis deskriptif faktor-faktor resistensi individu pada perubahan organisasi PT Pegadaian (Persero) Kanwil V Manado. Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, 9(2), 33519. https://doi.org/10.35794/emba.v9i2.33519

Tu'u, T. (2004). Manajemen pendidikan dan pembelajaran. Rineka Cipta.

Unaradjan, S. (2003). Psikologi pendidikan. Andi Offset.

Wantah, M. J. (2005). Manajemen pendidikan. Andi.

Wibowo, A. (2019). Manajemen sumber daya manusia. Rajawali Pers.

Ybema, et al. (2017). HR practices for enhancing sustainable employability: Implementation, use, and outcomes. The International Journal of Human Resource Management. https://doi.org/10.1080/09585192.2017.1387865