

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, W., & Hartono, J. (2015). *Partial Least Square (Pls) Alternatif Structural Equation Modeling (Sem) Dalam Penelitian Bisnis*. Andi.
- Abdullah, Y., & Hegwisi, I. (2017). *KPI A To Z: Panduan Implementasi KPI yang Workable*. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Adityarini, C. (2022). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan. *ULIL ALBAB: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 1(6), 1430–1439.
- Agus, S., Nelwan, O. S., & Uhing, Y. (2023). Pengaruh Kompensasi, Pengalaman Kerja, Dan Kebahagiaan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Massindo Sinar Pratama Tbk Manado. *Jurnal EMBA*, 11(1), 395–404. <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/emba/article/view/45769>
- Agusria, L., Fitantina, F., Kholilah, K., & Permana, A. (2022). The Influence of Work Discipline, Organizational Culture and Competence on Employee Performance. *International Journal of Business, Management and Economics*, 3(4), 371–381. <https://doi.org/10.47747/ijbme.v3i4.906>
- Alam, R. S., & Rahmat, A. (2020). Pengaruh Penerapan Sanksi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Disiplin Kerja Sebagai Intervening (Studi Dinas Perhubungan Kabupaten Siak Provinsi Riau). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Terapan*, 2(1), 11–25.
- Ali, I. Y., & Simamora, R. (2022). Effect of Work Discipline and Work Motivation on Employee Performance. *Almana: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 6(1), 124–135. <https://doi.org/10.36555/almana.v6i1.1785>
- Amin, G. (2022). Impact of Reward and Punishment on Performance Employees. *Bongaya Journal for Research in Management (BJRM)*, 4(1), 34–40. <https://doi.org/10.37888/bjrm.v4i1.330>
- Andryane, A., Rahmayuni, R., & Zaim, M. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Karyawan PT Telekomunikasi Indonesia , Tbk Witel Kediri) Andryane , Rahmayuni , Mukaffi , Zaim * Fakultas Ekonomi UIN Maulana Malik Ibrah. *Jurnal Sosial Humaniora*, 5, 216–225.
- Anggraeni, R., Suryatni, M., & Wahyulina, S. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Reward dan Punishment terhadap Disiplin Kerja Pegawai (Studi pada Puskesmas Montong Betok Lombok Timur). *Management Review*, 2(2), 166–180. <https://medium.com/@arifwicaksanaa/pengertian-use-case-a7e576e1b6bf>
- Ansory, A. F., & Indrasari, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Indomedia Pustaka. <http://repository.unitomo.ac.id/id/eprint/891>
- Anwar, & Dunija, T. (2016). Pengaruh Sistem Reward Dan Punishment Terhadap Peningkatan Disiplin Kerja Karyawan PT. Tunggal Perkasa Plantation-3 Kecamatan Sampoiniet Kabupaten Aceh Jaya. *Serambi Akademica*, IV(1), 18–27.
- Arianto, dwi agung nugroho, & Setiyowati, nur indah. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Reward Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. Indoexim International. *Inovasi*, 16(2), 233–240.
- Ariesni, S., & Asnur, L. (2021). Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Penelitian Dan Pengembangan Sains Dan Humaniora*, 5(3), 363–369. <https://doi.org/10.33096/jer.v2i2.428>
- Arifin, M. Z., & Sasana, H. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 2(6), 49–56. <https://doi.org/10.55047/transekonomika.v2i6.269>

- Aryani, M., Subiyanto, E. D., & Septyarini, E. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 8(2), 215–229. <https://doi.org/10.37606/publik.v8i2.240>
- Asmalah, L., & Yudho, P. (2022). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan nimbustop di Jakarta. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 5(3), 1497–1504. <https://doi.org/10.32670/fairvalue.v5i3.2668>
- Astuti, M. H., Pratiwi, A., & Anggarini, D. R. (2022). Pengaruh Sistem Reward Dan Punishment Terhadap Peningkatan Disiplin Kerja Karyawan Pt. Yamaha Lautan Teduh Interniaga Lampung. *Jurnal TECHNOBIZ*, 5(1), 59–67. <https://ejurnal.teknokrat.ac.id/index.php/technobiz/article/view/2029/897>
- Aulia, V., & Trianasari. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Banyualit Spa'N Resort Lovina. *Jurnal Manajemen Perhotelan Dan Pariwisata*, 4(1), 21–34. <https://doi.org/10.23887/jmpp.v4i1.29577>
- Ayuni, A. D. F., Halin, H., & Lazuardi, S. (2023). Pengaruh Work Life Balance Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Cleaning Service Studi Kasus Pada Pt. Angkasa Pura Solusi. *Jurnal Manajemen*, 11(2), 91–98.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.
- Basuki, R. B., & Sari, R. P. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Non Medis Rsia Yk Madira Palembang. *Jurnal Ecoment Global*, 6(2), 1–11. <https://doi.org/10.35908/jeg.v6i2.351>
- Boni, A., & Darmansah. (2020). Pengaruh Gaji, Bonus, Peraturan Dan Sanksi, Fasilitas Kerja Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan. *FOKUS: Publikasi Ilmiah Untuk Mahasiswa, Staf Pengajar Dan Alumni Universitas Kapuas Sintang*, 18(1), 109–115. <https://doi.org/10.51826/fokus.v18i1.402>
- Butarbutar, B., & Nawangsari, L. C. (2022). The Effect of Compensation and Work Discipline on Employee Performance through Work Motivation (Case Study: Secretariat of DPRD DKI Jakarta Province). *Dinasti International Journal of Education Management and Social Science*, 3(4), 468–486. <https://doi.org/10.31933/dijemss.v3i4>
- Daryanto, & Bintoro. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Penerbit Gava Media.
- Daulay, I. H., & Kariono. (2015). Pengaruh Komitmen Pada Tugas dan Pemberian Imbalan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Badan Lingkungan Hidup Kabupaten Labuhanbatu Selatan. *Jurnal Administrasi Publik*, 3(1).
- Daulay, R., Kurnia, E., & Maulana, I. (2019). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah di Kota Medan. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 1(1), 209–218.
- Decenzo, D. A., Robbins, S. P., & Verhulst, S. L. (2016). Fundamentals of Human Resource Management, 12th Edition. In *Human Resource Management* (Issue September). John Wiley & Sons, Inc. <https://www.wiley.com/en-us/Fundamentals+of+Human+Resource+Management%2C+12th+Edition-p-9781119158905>
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management* 16 (16th ed.). Pearson Education.
- Dharmanegara, I. B. A., Sulistyan, R. B., & Agustina, I. (2021). How Well Public Service Motivation and Job Satisfaction in Enhancing the Effect of Compensation on Job Performance. *Jurnal Penelitian Ilmu Ekonomi*, 11(2), 181–192.
- do Rasario Pereira, S. I. (2023). *Employee Work Performance : Impact of Work*

- Discipline , Work Motivation , and Compensation*. 02(12), 140–154.
[https://doi.org/10.56982/dream.v2iSI\(12\)-DECEMBER.172](https://doi.org/10.56982/dream.v2iSI(12)-DECEMBER.172)
- Fahmi, I. (2016a). *Pengantar Manajemen Keuangan*. ALFABETA.
- Fahmi, I. (2016b). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep dan Kinerja*. Mitra Wacana Media.
- Farizky, M. T., Fitria Hermiati, N., & Bangsa, P. (2023). The Effect of The Reward and Punishment System on Employee Performance With Work Productivity as Intervening Variable at PT. Baja Karya Utama Bekasi Pengaruh Sistem Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan dengan Produktivitas Kerja Sebagai Variabe. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 4(4), 3468–3475.
- Febyani, Y. M., Indrawati, C. D. S., & Akbarini, N. R. (2023). Hubungan Pemberian Reward Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di1Pt Rejeki Berkah Empat Putra. *EVOKASI: Jurnal Kajian Administrasi Dan Sosial Terapan*, 1(2).
<https://doi.org/10.20961/evokasi.v1i2.487>
- Ferdinand, A. (2014). *Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penulisan untuk Penulisan Tesis, Tesis, dan Disertasi Ilmu Manajemen* (5th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gainau, M. B. (2016). *Pengantar Metode Penelitian*. PT Kansius.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Partial Least Squares Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hajjali, I., Fara Kessi, A. M., Budiandriani, B., Prihatin, E., & Sufri, M. (2022). The Effect of Supervision, Compensation, Character on Work Discipline. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 2(2), 70–85.
<https://doi.org/10.52970/grhrm.v2i2.85>
- Hamid, R. S., & Anwar, S. (2019). *Structural Equation Modeling (SEM) Berbasis Varian: Konsep Dasar dan Aplikasi dengan Program SmartPLS 3.2.8 dalam Riset Bisnis*. PT Inkubator Penulis Indonesia (Institut Penulis Indonesia).
- Hasibuan, H. M. S. . (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara.
- Heryusman, Novrita, P., Yahya, Zakaria, & Putri, A. (2020). Analysis The Effect Of Reward And Punishment Effect On Performance With Working Discipline As Intervening Variable (A Case Study Of Employee At The Culture And Tourism Office Sungai Penuh City). *American Journal of Humanities and Social Sciences Research*, Vol.4(3), 227–238.
- Husain, B. A. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pada Pt. Bank Danamon Tbk Cabang Bintaro). *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 1(1). <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v1i1.655>
- Imron, M., Hasni, M., Nizar, M. A., Cahyadi, A., Risnandar, Fahreza, R., & Ramadhan, M. M. (2023). *Kajian Pengembangan BPR/BPRS di Indonesia*. Badan Kebijakan Fiskal:Kementerian Keuangan Republik Indonesia.
<https://fiskal.kemenkeu.go.id/kajian/2023/12/27/2456-kajian-pengembangan-bprbprs-di-indonesia>
- Ivancevich, J. M., Kanopsake, R., & Matteson, M. T. (2013). Organizational Behavior Management. In *A Scientific Framework for Compassion and Social Justice* (10th ed.). McGraw-Hill. <https://doi.org/10.4324/9781003132011-31>
- Jeffry, I. K. A., & Agustina, M. D. P. (2022). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Mediasi Disiplin Kerja Pada Lembaga Pekreditan Desa. *Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 2(3), 669–677.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. RajaGrafindo Persada.
- Kompri. (2020). *Manajemen Kinerja*. Expert.

- Kusumastuti, A., Khoiron, A. M., & Achmadi, T. A. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Deepublish.
- Lusiana, S., Sufri, M., Modding, B., & Basalamah, M. S. A. (2023). Pengaruh Penghargaan dan Sanksi Terhadap Kinerja Karyawan. *Center of Economic Students Journal*, 6(2), 185–198. <https://doi.org/10.56750/csej.v6i2.582>
- Ma'arif, M. S., & Kartika, L. (2012). *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia: Implementasi Menuju Organisasi Berkelanjutan*. PT Penerbit IPB Press.
- Maihendra, Y., Waseso, W. J., & Rizqullah, A. (2021). Pengaruh Sanksi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Desa Menggala Sakti Kabupaten Rokan Hilir. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 5, 3653–3662.
- Mangkunegara, A. P. (2012). *Evaluasi Kinerja SDM*. PT. Refika Aditama.
- MARDIKA, A. P. (2023). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Serta Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Ksp Satya Dharma Di Denpasar. *Ganec Swara*, 17(1), 262. <https://doi.org/10.35327/gara.v17i1.396>
- Marnis & Priyono. (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Manajemen Sumber Daya Manusia*. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Mathis, R. L., Jackson, J. H., Valentine, S. R., & Meglich, P. A. (2016). *Human Resource Management* (15th ed.). Cengage Learning.
- Muna, N., & Isnowati, S. (2022). PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada PT LKM Demak Sejahtera). *Jesya*, 5(2), 1119–1130. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i2.652>
- Nwosu, O. C., & Ugwuera, E. (2015). Staff Discipline in the Nigerian Local Government System. *IOSR Journal Of Humanities And Social Science*, 20(7), 38–45. <https://doi.org/10.9790/0837-20713845>
- Octaviani, I. S., & Pricilla, L. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pertama Logistics Service. *Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma*, 4(1), 47–59.
- Panekenan, R. M., Tumbuan, W. J. . A., & Rumokoy, F. S. (2019). the Influence of Reward and Punishment Toward Employee Performance At Bank Indonesia Branch Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(1), 471–480.
- Permana, P. F. C., & Pracoyo, A. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Perbankan (Journal of Economics, Management and Banking)*, 7(3), 80. <https://doi.org/10.35384/jemp.v7i3.258>
- Pramesti, R. A., Sambul, S. A. P., & Rumawas, W. (2019). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan KFC Artha Gading. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 9(1), 57. <https://doi.org/10.35797/jab.9.1.2019.23557.57-63>
- Prasetyo, A. P., Sary, F. P., & Ferinia, R. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategis*. Tel-U Press.
- Pristiawati, V. D., & Santoso, R. A. (2021). The Effect of Compensation on Employee Performance Through Work Discipline as an Intervening Variable at Panahmas Dwitama Distrindo Ltd. Jember. *Journal Research of Social, Science, Economics, and Management*, 1(5), 443–454. <https://doi.org/10.36418/jrssem.v1i5.44>
- Pujianti, H., HP, A., & Sulaksono, H. (2022). the Effect of Reward and Punishment and Work Motivation on Employee Performance Through Work Discipline. *MBA - Journal of Management and Business Aplication*, 5(2), 567–578. <https://doi.org/10.31967/mba.v5i2.598>
- Purba, C. N., Fajrillah, & Amadi, J. (2021). *Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel*

- Intervening Pada Restoran Nelayan Medan*. 1(1), 9999–9999.
- Purnomo, S. (2021). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT Dwida Jaya Tama. *Jurnal Ilmiah PERKUSI*, 1(4), 540–546. <https://doi.org/10.32493/j.perkusi.v1i4.13394>
- Rahmayuni, A., & Zaim, M. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Karyawan PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Kediri). *Jurnal Sosial Ekonomi Dan Humaniora*, 5(2), 216–225. <https://doi.org/10.29303/jseh.v5i2.63>
- Ramadani, F., & Sari, E. P. (2023). Pengaruh Reward, Punishment Dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja (Studi Kasus Pada Pegawai Non-Asn Di Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah Kota Medan). *Digital Bisnis: Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen Dan E-Commerce*, 2(1), 158–169. <https://doi.org/10.30640/digital.v2i1.653>
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. PT Rajagrafindo Persada.
- Saat, S., & Mania, S. (2020). *Pengantar Metode Penelitian: Panduan bagi Peneliti Pemula*. Pusaka Almada.
- Sakinah, A. C., & Palupi, M. (2024). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening: Studi Kasus PT Jumbo Power InternationalL. *Cerdika: Jurnal Ilmiah Indonesia*, 4(1), 1–12.
- Sari, P. N. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis, Logistik Dan Supply Chain (BLOGCHAIN)*, 3(1), 11–17. <https://doi.org/10.55122/blogchain.v3i1.552>
- Sastrohadiwiryono, S. (2005). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia: Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Sinar Grafika Offset.
- Simanjuntak, M. H. (2023). OJK:Pangsa Pasar Perbankan Syariah Indonesia Tumbuh jadi 7,3 Persen. *Antara:Kantor Berita Indonesia*. <https://www.antaranews.com/berita/3772113/ojk-pangsa-pasar-perbankan-syariah-indonesia-tumbuh-jadi-73-persen>
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara.
- Sugianto, A., & Firdaus, A. (2021). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Astra Otoparts Tbk. Divisi Adiwira Plastik. *Rachmatullaily Jurnal Manager*, 4(4), 493–500.
- Supriyanto, A. S., & Maharani, V. (2013). *Metode Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori Kuesioner, dan Analisa Data* (2nd ed.). UIN-Maliki Press.
- Surahman, M. (2022). Pengaruh Punishment Dan Reward Terhadap Disiplin Kerja Pegawai. *Perwira Journal of Economics & Business*, 2(1), 90–100. <https://doi.org/10.54199/pjeb.v2i1.100>
- Suryani, N. K., Laksemini, K. D. I. S., & Sugianingrat, I. A. P. W. (2020). Kinerja Sumber Daya Manusia. In *Nilu Cakra*. Nilacakra.
- Suwandi. (2021). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan yang di Mediasi Kepuasan Kerja pada PT ISS Cikarang. *JESYA (Jurnal EKonomi & Ekonomi Syariah)*, 4(1), 238–247. <https://doi.org/https://doi.org/10.36778/jesya.v4i1.320>
- Tsaury, S. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. In *STAIN Jember Press* (Vol. 1).
- Wijaya, L. F. (2021). Sistem Reward dan Punishment sebagai Pemicu dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Komputer, Ekonomi Dan Manajemen (JIKEM)*, 1(2), 1–11.
- Yani, A. (2022). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Rizki

- Abadi. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 3(2), 5185–5188.
- Yusnandar, W., & Hasibuan, J. S. (2021). the Role of Employee Performance Regarding the Effect of Work Discipline and Leadership. *International Journal of Economic, Technology and Social Sciences (Injects)*, 2(1), 189–203. <https://doi.org/10.53695/injects.v2i1.382>
- Zulmi, S. (2022). Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya pada Kinerja Karyawan pada PT. BSI KC Arifin Ahmad Pekanbaru. *Journal of Engineering Science and Technology Management (JES-TM)*, 2(1), 52–64. <https://doi.org/10.31004/jestm.v2i1.33>

LAMPIRAN

Lampiran 1. Daftar Riwayat Hidup Penulis

A. Identitas Pribadi

Nama : Andi Rezky Ananda Amalia
NIM : A012222047
Tempat, tanggal lahir : Ujung Pandang, 05 Oktober 1999
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Alamat : Jl. Tun Abdul Razak, Perumahan Multi Niaga
Town House blok n no 24, Gowa
Telepon : 089503340960
E-mail : andirezkyananda@gmail.com

B. Riwayat Pendidikan

1. Tamat SD tahun 2011 di SD Negeri Mangkura 2
2. Tamat SMP tahun 2014 di SMP Ummul Mukminin
3. Tamat SMA tahun 2017 di SMA Negeri 1 Makassar
4. Sarjana (S1) tahun 2021 di Universitas Hasanuddin

C. Pekerjaan

1. Jenis Pekerjaan : Karyawan Swasta
2. Tempat bekerja : PT BPRS Niaga Madani
3. Jabatan : Staff Administrasi

Makassar, 24 Juni 2024

Andi Rezky Ananda Amalia

Lampiran 2. Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN

Dalam rangka penyusunan tesis dengan judul “ Pengaruh Kompensasi dan Sanksi terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja sebagai variabel intervening pada PT.BPRS Niaga Madani di Kota Makassar”, maka saya memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi data kuesioner berikut.

A. PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

1. Bacalah sejumlah pernyataan dibawah ini dengan teliti.
2. Pernyataan di bawah ini hanya semata-mata untuk data penelitian dalam rangka menyusun tesis.
3. Pilihlah salah satu jawaban yang memenuhi persepsi Saudara/i dengan cara memberi tanda checklist (√).
4. Skor yang diberikan tidak mengandung nilai jawaban benar-salah melainkan menunjukkan kesesuaian Anda terhadap isi setiap pertanyaan.
5. Pilihan jawaban yang tersedia adalah:
 - a. Sangat Setuju = SS
 - b. Setuju = S
 - c. Netral = N
 - d. Tidak Setuju = TS
 - e. Sangat Tidak Setuju = STS
6. Kuesioner bersifat tertutup Identitas dan Jawaban dari Bapak/Ibu/Sdr terjamin kerahasiannya

B. IDENTITAS RESPONDEN

1. No Responden :..... (tidak harus diisi)
2. Nama :.....
3. Usia : 20 tahun – 29 tahun
 30 tahun – 39 tahun
 > 40 tahun
4. Jenis kelamin : Laki-laki Perempuan
5. Pendidikan Terakhir : SMA D3 SI S2 S3
6. Lama Bekerja : < 1 Tahun
 1-3 Tahun
 > 3 Tahun

C. DAFTAR PERTANYAAN

Kompensasi (X1)

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Gaji yang saya terima sesuai dengan beban pekerjaan saya					
2.	Perusahaan memberikan bonus bagi karyawan yang berprestasi					
3	Tunjangan yang saya terima sesuai dengan kebutuhan saya					
4	Ketika saya pensiun, perusahaan sudah menyiapkan dana pensiun					
5	Perusahaan memberikan pelatihan untuk pengembangan karir karyawan					
6	Perusahaan memberikan peluang promosi jabatan bagi karyawan yang berprestasi					
7	Perusahaan memberikan pujian dan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi					
8	Pujian yang diberikan dapat menambah semangat karyawan dalam bekerja					

Sanksi (X2)

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Atasan memberikan teguran lisan kepada karyawan jika kesalahan masih dianggap ringan dan karyawan berjanji tidak akan mengulangnya lagi					
2.	Karyawan yang melakukan kesalahan secara terus-menerus akan diberikan surat teguran tertulis					
3	Perusahaan memberikan surat peringatan kepada karyawan yang melakukan pelanggaran disiplin kerja					

4	Perusahaan memberikan sanksi pemotongan gaji/tunjangan kepada karyawan yang melakukan pelanggaran disiplin kerja					
5	Penurunan jabatan/demosi diberlakukan kepada karyawan yang melakukan pelanggaran berat					
6	Perusahaan memberikan skorsing berupa pembebasan tugas bahkan pemutusan hubungan kerja kepada karyawan yang sering melakukan kesalahan berulang-ulang dan fatal yang dapat merugikan perusahaan					

Disiplin kerja (Z)

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Saya selalu menaati jam masuk kerja					
2.	Saya selalu kembali istirahat sesuai dengan waktu yang ditetapkan					
3	Saya selalu berpakaian sesuai dengan ketentuan perusahaan					
4	Saya bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan hingga selesai					
5	Saya selalu berhubungan baik dengan unit lain					
6	Saya selalu mengikuti aturan yang berlaku yang telah ditetapkan perusahaan					
7	Saya mengerti dan memahami aturan dan sanksi yang telah ditetapkan perusahaan					

Kinerja Karyawan (Y)

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan lebih dari yang ditargetkan					
2.	Saya berusaha untuk bekerja sesuai dengan target yang ditetapkan perusahaan					
3	Saya mengerjakan suatu pekerjaan dengan cermat dan teliti					
4	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan SOP					

5	Saya mampu untuk menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya					
6	Saya tidak menunda-nunda waktu dalam menyelesaikan pekerjaan					
7	Saya tidak pernah meninggalkan pekerjaan ketika jam kerja kecuali ada urusan pekerjaan					
8	Saya dapat bekerja sama dengan semua rekan di tempat kerja saya					
9	Saya selalu mementingkan kerja sama daripada bekerja sendiri					

Lampiran 3. Rekapitulasi jawaban kuesioner

Kompensasi (X1)

No	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8
1	4	4	5	5	5	5	5	5
2	5	5	5	5	5	5	5	5
3	4	5	5	5	4	5	4	4
4	5	5	5	5	4	5	4	4
5	5	5	5	5	3	5	5	5
6	5	5	5	5	4	5	4	4
7	2	2	4	4	3	4	4	4
8	5	5	5	5	4	5	4	4
9	4	4	4	4	4	4	5	5
10	4	4	4	4	4	4	4	4
11	4	4	4	4	4	4	5	4
12	2	4	4	4	4	4	4	4
13	2	4	4	4	5	4	5	5
14	3	3	3	3	4	4	4	4
15	5	5	5	5	5	5	4	5
16	2	2	2	2	2	2	2	2
17	2	4	4	4	3	4	3	4
18	5	5	5	5	5	5	4	4
19	5	5	5	5	5	5	4	5
20	4	4	4	4	4	4	4	4
21	4	4	4	4	4	4	4	4
22	4	4	4	4	4	4	4	4
23	4	4	4	4	4	4	4	4
24	4	4	4	4	4	4	4	4
25	5	4	5	5	5	5	5	5
26	2	3	5	5	5	5	5	5
27	4	4	4	4	4	4	3	3
28	2	2	4	4	4	4	4	4
29	3	3	3	3	3	3	3	3
30	5	5	5	5	5	5	5	5
31	4	4	4	4	4	4	4	4
32	2	2	2	2	2	2	5	5
33	4	4	4	4	5	4	5	5
34	4	4	4	4	4	4	4	4
35	4	4	4	4	5	4	4	4
36	4	4	4	4	5	4	4	4
37	3	3	3	3	3	3	5	5
38	2	2	2	2	2	2	3	4
39	3	3	3	4	4	4	4	4

40	5	5	5	5	4	4	4	4
41	4	4	4	4	4	4	4	4
42	5	5	4	5	4	4	4	4
43	5	5	5	5	4	4	5	4
44	5	5	4	5	5	4	5	4
45	5	5	5	5	5	5	5	5
46	5	5	5	4	4	4	4	4
47	5	5	5	4	4	4	4	4

Sanksi (X2)

No.	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6
1	5	5	5	5	5	5
2	5	5	5	5	5	5
3	4	4	4	5	4	4
4	4	5	5	5	5	5
5	4	4	4	5	4	5
6	4	5	5	5	5	5
7	5	5	5	5	5	5
8	4	4	4	5	4	4
9	4	3	4	5	4	4
10	4	4	4	5	3	4
11	4	5	5	5	4	4
12	4	4	4	5	5	4
13	5	5	5	5	5	5
14	4	5	4	4	4	4
15	4	5	5	5	4	4
16	4	4	4	4	4	4
17	4	4	4	4	4	4
18	4	4	4	4	4	4
19	5	5	5	5	5	5
20	4	4	4	4	4	4
21	4	4	4	4	4	4
22	4	4	4	4	4	4
23	4	4	4	4	4	4
24	4	5	4	5	5	5
25	4	4	4	4	4	4
26	5	5	5	5	5	5
27	4	4	4	5	4	4
28	4	4	4	4	4	4
29	3	3	3	3	3	3
30	5	5	5	5	5	5
31	4	4	4	3	4	4
32	5	5	5	5	5	5
33	4	4	4	4	4	4
34	4	4	4	5	4	5
35	5	5	5	5	5	5
36	4	3	4	4	4	4
37	4	5	5	5	4	4
38	5	5	5	5	4	4
39	4	4	4	4	4	4
40	4	4	4	4	4	4
41	5	5	5	5	5	5

42	4	4	4	4	4	4
43	4	4	4	4	4	4
44	5	5	5	5	5	5
45	4	4	4	4	4	4
46	4	4	4	4	4	4
47	4	4	4	4	4	4

Disiplin kerja (Z)

NO	Z.1	Z.2	Z.3	Z.4	Z.5	Z.6	Z.7
1	5	5	5	5	5	5	5
2	5	5	4	5	5	5	5
3	4	4	4	5	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	5	5	5	5	4
6	5	5	5	5	5	5	5
7	4	5	5	5	4	5	5
8	4	4	4	4	4	4	4
9	4	4	3	4	4	4	4
10	5	5	4	4	5	4	4
11	4	4	4	4	4	4	4
12	4	4	5	4	5	5	4
13	5	4	5	5	5	5	5
14	4	4	4	4	4	4	4
15	4	4	4	4	5	5	5
16	2	2	4	4	4	2	4
17	3	4	3	4	3	3	4
18	5	5	5	5	4	5	4
19	5	5	5	5	5	5	5
20	4	4	4	4	4	4	4
21	3	3	4	4	4	3	4
22	4	4	2	4	4	5	4
23	4	4	4	5	4	4	4
24	5	5	5	5	5	5	5
25	4	4	5	5	5	4	4
26	5	5	4	4	5	5	4
27	4	4	4	4	4	4	4
28	4	4	4	4	4	4	4
29	3	3	3	3	5	3	3
30	5	5	5	5	5	5	5
31	4	4	4	4	4	4	4
32	5	5	5	5	5	5	5
33	4	4	4	4	4	4	2
34	5	5	5	5	5	5	5
35	4	5	5	4	4	4	4
36	2	4	4	5	4	4	4
37	5	5	5	5	5	5	5
38	3	4	4	4	4	4	4
39	3	4	4	4	4	4	4
40	4	4	4	4	4	4	4
41	4	5	5	5	5	5	5

42	4	4	4	4	4	4	4
43	2	4	4	4	4	4	4
44	2	4	4	5	5	5	5
45	3	4	4	4	4	4	4
46	5	5	5	5	5	5	5
47	2	4	4	4	4	4	4

Kinerja Karyawan (Y)

NO	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5
2	5	5	4	5	5	5	5	5	5
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	4	4	5	4	5	5
6	5	5	5	5	4	4	4	5	5
7	4	4	5	5	5	5	5	5	5
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4
9	2	4	4	3	3	4	4	4	4
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4
11	2	4	4	4	4	4	4	4	4
12	4	4	3	4	4	4	5	5	5
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4
15	2	4	4	4	4	5	5	5	5
16	4	4	3	4	3	4	4	4	4
17	2	4	3	3	3	3	3	3	3
18	4	4	4	5	4	5	4	4	4
19	4	5	5	5	5	5	5	5	5
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4
22	4	5	4	4	4	4	4	4	4
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4
24	4	5	4	5	5	5	5	5	5
25	4	4	4	4	4	4	5	5	5
26	4	5	5	5	5	5	5	5	5
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4
29	3	3	3	5	3	5	3	3	3
30	5	5	5	5	5	5	5	5	5
31	4	4	4	4	4	3	3	4	3
32	5	5	5	5	5	5	5	5	5
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4
34	5	5	5	5	5	5	5	5	5
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4
36	4	4	4	4	3	4	4	4	4
37	5	5	5	5	5	5	5	5	5
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4
40	4	4	4	4	4	4	4	4	4
41	4	4	4	4	4	4	4	4	4

42	4	4	4	5	5	5	5	5	5
43	4	4	4	4	4	4	4	4	4
44	4	5	4	4	4	4	5	5	5
45	4	4	4	4	4	4	4	4	4
46	5	5	5	5	5	5	5	5	5
47	4	4	4	4	4	4	4	4	4

Lampiran 4. Nilai loading factor

Indikator	Kompensasi (X1)	Sanksi (X2)	Disiplin Kerja (Z)	Kinerja Karyawan (Y)	Keterangan
X1.1	0.615				Valid
X1.2	0.683				Valid
X1.3	0.817				Valid
X1.4	0.834				Valid
X1.5	0.781				Valid
X1.6	0.833				Valid
X1.7	0.801				Valid
X1.8	0.785				Valid
X2.1		0.874			Valid
X2.2		0.873			Valid
X2.3		0.918			Valid
X2.4		0.786			Valid
X2.5		0.887			Valid
X2.6		0.903			Valid
Z.1			0.737		Valid
Z.2			0.837		Valid
Z.3			0.763		Valid
Z.4			0.804		Valid
Z.5			0.744		Valid
Z.6			0.879		Valid
Z.7			0.786		Valid
Y.1				0.673	Valid
Y.2				0.817	Valid
Y.3				0.817	Valid
Y.4				0.817	Valid
Y.5				0.908	Valid
Y.6				0.783	Valid
Y.7				0.892	Valid
Y.8				0.914	Valid
Y.9				0.910	Valid

Lampiran 5. Nilai cross loading

Indikator	Kompensasi (X1)	Sanksi (X2)	Disiplin Kerja (Z)	Kinerja Karyawan (Y)	Keterangan
X1.1	0.615	-0.051	0.151	0.087	Valid
X1.2	0.683	0.011	0.165	0.072	Valid
X1.3	0.817	0.123	0.281	0.194	Valid
X1.4	0.834	0.163	0.249	0.194	Valid
X1.5	0.781	0.184	0.256	0.224	Valid
X1.6	0.833	0.183	0.299	0.184	Valid
X1.7	0.801	0.375	0.461	0.474	Valid
X1.8	0.785	0.431	0.522	0.496	Valid
X2.1	0.233	0.874	0.547	0.544	Valid
X2.2	0.192	0.873	0.588	0.571	Valid
X2.3	0.283	0.918	0.582	0.546	Valid
X2.4	0.265	0.786	0.606	0.511	Valid
X2.5	0.313	0.887	0.605	0.580	Valid
X2.6	0.368	0.903	0.716	0.659	Valid
Z.1	0.365	0.428	0.737	0.634	Valid
Z.2	0.465	0.599	0.837	0.642	Valid
Z.3	0.240	0.548	0.763	0.655	Valid
Z.4	0.365	0.546	0.804	0.671	Valid
Z.5	0.313	0.438	0.744	0.702	Valid
Z.6	0.557	0.629	0.879	0.766	Valid
Z.7	0.199	0.67	0.786	0.694	Valid
Y.1	0.118	0.358	0.555	0.673	Valid
Y.2	0.345	0.65	0.734	0.817	Valid
Y.3	0.423	0.589	0.749	0.817	Valid
Y.4	0.152	0.393	0.673	0.817	Valid
Y.5	0.384	0.613	0.769	0.908	Valid
Y.6	0.253	0.37	0.638	0.783	Valid
Y.7	0.383	0.611	0.729	0.892	Valid
Y.8	0.441	0.634	0.809	0.914	Valid
Y.9	0.428	0.637	0.787	0.91	Valid

Lampiran 6. Nilai *average variance extraced* (AVE)

Variabel	<i>Average Variance Extraced</i> (AVE)	Keterangan
Kompensasi	0.596	Valid
Sanksi	0.765	Valid
Disiplin Kerja	0.706	Valid
Kinerja Karyawan	0.631	Valid

Lampiran 7. Nilai *cronbach's alpha* & *composite reliability*

Variabel	<i>Cronbach's alpha</i>	<i>Composite reliability (rho_a)</i>	<i>Composite reliability (rho_c)</i>	Keterangan
Kompensasi	0.918	0.983	0.921	Reabilitas
Sanksi	0.938	0.942	0.951	Reabilitas
Disiplin Kerja	0.902	0.907	0.923	Reabilitas
Kinerja Karyawan	0.947	0.953	0.955	Reabilitas

Lampiran 8. Nilai *R-square*

Variabel	R-square
Kinerja Karyawan	0.742
Disiplin Kerja	0.549

Lampiran 9. Hasil uji pengaruh langsung

Pengaruh Variabel	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
Kompensasi -> Disiplin Kerja	0.259	0.262	0.120	2.157	0.031
Kompensasi -> Kinerja Karyawan	0.011	0.043	0.102	0.108	0.914
Sanksi -> Disiplin Kerja	0.616	0.617	0.090	6.861	0.000
Sanksi -> Kinerja Karyawan	0.106	0.092	0.120	0,887	0.375
Disiplin kerja -> Kinerja Karyawan	0.779	0.776	0.110	7.070	0.000

Lampiran 10. Hasil uji pengaruh tidak langsung

Pengaruh Variabel	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
Kompensasi -> Disiplin Kerja -> Kinerja Karyawan	0,202	0,204	0,101	1,998	0,046
Sanksi -> Disiplin Kerja -> Kinerja Karyawan	0,48	0,476	0,087	5,546	0,000