

DAFTAR PUSTAKA

- Adolfina, R. S., & Uhing, Y. (2017). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Sutanraja Hotel Amurang. *Emba*, 5(2), 1050–1059.
- Afif, D. N., *et al.* (2016). Pengaruh Karakteristik Organisasi, Disiplin Kerja Dan Kualitas Kerja Terhadap Efektifitas Kerja Karyawan Dengan Kinerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening (Studi kasus pada PT Hartono Istana Teknolgi Kudus). *Journal of Management*, 2(2).
- Agustina, S. S., & Sukwika, T. (2021). Analisis kinerja pegawai pada direktorat sumber daya, ditjen dikti kemendikbud. *Journal of Applied Management Research*, 1(1), 34-44.
- Aini, A. N., & Frianto, A. (2020). Analisis kinerja karyawan dilihat dari pemberian reward melalui kepuasan kerja pada karyawan pt. hanarida tirta birawa sidoarjo. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(2), 323-331.
- Aisyah, M.F., Utami, W., Sunardi, S., & Sudarsih, S. (2017). Kualitas Sumber Daya Manusia, Profesionalisme Kerja dan Komitmen Sebagai Faktor Pendukung Peningkatan Kinerja Karyawan PDAM Kabupaten Jember. *E-Journal Ekonomi Bisnis dan Akuntansi*, 4(1), 131-135.
- Al Monaldi, G. O. (2020). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Motivasi Kerja Pada PT. Anbira Permata Teknologi. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*, 8(1).
- Amin, G. (2021). Impact of Reward and Punishment on Performance Employees. *BJRM (Bongaya Journal of Research in Management)*, 4(1), 34-40.
- Anku, J. S., Amewugah, B. K., & Glover, M. K. (2018). Concept of Reward Management, Reward System and Corporate Efficiency. *International Journal of Economics, Commerce and Management*, 6(2), 621-637.
- Aprianti, A. (2020). Pemberian Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Bank BNI Syariah Kantor Cabang Pembantu Martapura. (Skripsi,

UIN Antasari Banjarmasin, 2020) Diakses dari <http://idr.uin-antasari.ac.id/>

- Arianto, D. A. N., & Setiyowati, N. I. (2020). Pengaruh Kepemimpinan dan *Reward* Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. Indoexim International. *INOVASI*, 16(2), 233-240.
- Asadullah & Abdullah, A. B. M. (2019). The effect of reinforcement and punishment on employee performance. *ABC Journal of Advanced Research*, 8(2), 47-58.
- Astuti, A. W., & Sujatna, Y. (2021). Pengaruh Pemberian *Reward* dan *Punishment* terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT Valve Automation Indonesia. *Indonesian Journal of Economics Application (IJE)*, 3(1), 75-85.
- Astuti, M., Pratiwi, A., & Anggarini, D. R. (2022). Pengaruh Sistem Reward dan Punishment Terhadap Peningkatan Disiplin Kerja Karyawan PT. Yamaha Lautan Teduh Interniaga Lampung. *TECHNOBIZ: International Journal of Business*, 5(1), 59-67.
- Atmaja, D. W., & Widoatmodjo, S. (2021). Pengaruh Motivasi, Persepsi Risiko Dan Pengetahuan Investasi Terhadap Minat Berinvestasi Di Masa Pandemi COVID-19. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 3(3), 641-648.
- Basuki, K., & Saputra, G. A. (2017). Pengaruh lingkungan kerja dan sistem reward terhadap kinerja karyawan di moderasi disiplin kerja (Studi pada PT. Mitra Inovasi Gemilang) di Jakarta. *Media Manajemen Jasa*, 4(1).
- Bawono, A. (2006). *Multivariate Analysis Dengan SPSS*. Salatiga: STAIN Salatiga Press
- Bey, M. T., & Indrawati, N. (2019). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Bidang Pelayanan Keperawatan (Studi Kasus Pada Rumah Sakit Nahdlatul Ulama Jombang).
- Cohen, R. (1988). *The new helots: Migrants in the international division of labour*. Gower Publishing Company, Limited.
- Dairi, P., & Azwar, D. (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 (Ajhssr)*, 435-444.

Dea, G., Sundari, O., & Dongoran, J. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Tengah dan DI Yogyakarta Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Salatiga. *International Journal of Social Science and Business*, 4(1), 144-154.

Dessler, Gary. (2017). *Human Resources Management 15th Ed.* Fortune.

Dessler, Gary. (2018). *Human Resources Management 16th Ed.* New York: Pearson.

Dihan, F. N., & Hidayat, F. (2020). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Waroeng Spesial Sambal Yogyakarta. *Jbti: Jurnal Bisnis: Teori Dan Implementasi*, 11(1), 11–22.

Djadjuli, D. (2018). Pelaksanaan Pengawasan Oleh Pimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai. *Dinamika: Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Negara*, 4(4), 565-573.

Dunija, T. (2016). Pengaruh Sistem Reward dan Punishment Terhadap Peningkatan Disiplin Kerja Karyawan PT. Tunggal Perkasa Plantation-3 Kecamatan Sampoiniet Kabupaten Aceh Jaya. *Jurnal Serambi Akademica*, 4(1).

Edison, *et al.* (2016). Budaya Organisasi Dalam Aspek Peningkatan Kinerja Karyawan (Studi Kasus Di Hotel Perdana Wisata Bandung). *Tourism Scientific Journal*, 1(2), 134-151.

Fadoli, M. H. (2022). *Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada*

Kantor PT. Pos Indonesia (Persero) Kota Probolinggo). Disertasi tidak diterbitkan. Malang: Universitas Muhammadiyah Malang.

Fahmi, I. (2016). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Kinerja*. Jakarta: Mitra Wacana Media.

Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. 9th ed.* Semarang: Universitas Diponegoro.

Ghozali, I., & Latan, H. (2015). Konsep, teknik, aplikasi menggunakan Smart PLS 3.0 untuk penelitian empiris. *BP Undip. Semarang*, 290.

Hartawan, D. (2017). Dampak Pemberian Punishment Terhadap Disiplin Kerja Karyawan. *I-Finance: a Research Journal on Islamic Finance*, 3(1), 1-18.

Hasibuan, J. S., & Silvy, B. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *In Prosiding Seminar Nasional USM*, 2(1), 134-147.

Hasibuan, Malayu SP. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Isvandiari, A., & Fuadah, L. (2017). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PG. Meritjan Kediri. *Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi Asia*, 11(2), 1-8.

Jeffry, I. K. A., & Agustina, M. D. P. (2022). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Mediasi Disiplin Kerja Pada Lembaga Pekreditan Desa. *Widya Amrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 2(3), 669-677.

Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *The National Conference on Management and Business (NCMAB)*, 405-424.

Jufrizen, J. & Hadi, F. P. (2021). Pengaruh fasilitas kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. *Sains Manajemen: Jurnal Manajemen Unsera*, 7(1), 35-54.

- Junianto, D., & Sabtohadji, J. (2020). Pengaruh Sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Industri Pabrik Gula. *Equilibrium: Jurnal Ilmiah Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 9(1).
- Kasmawati, *et al.* (2021). Effect of Reward and Punishment, Compensation, Leadership, and Workplace Skills on Employee Work Discipline at Mopah Class I Airport Management Unit. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 4(4).
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Komara, A. H., & Eva, S. (2017). Pengaruh TQM, sistem pengukuran kinerja dan penghargaan (reward) terhadap kinerja manajerial pada PT. Astra Daihatsu cabang sudirman pekanbaru. *Kurs: Jurnal Akuntansi, Kewirausahaan dan Bisnis*, 2(2), 217-226.
- Kurniawan, A.W. & Puspitaningtyas, Z. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Pandiva Buku.
- Lavena, I., & Lo, S. J. (2020). The effect of leadership behaviour and reward system on the employee performance mediated by organizational citizenship behaviour of pt Danpac Pharma. *Dinasti International Journal of Management Science*, 1(4), 493-513.
- Liana, *et al.* (2018). Pengaruh Intrinsik *Reward*, Ekstrinsik *Reward* Dan *Punishment* Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Ponorogo. *ISOQUANT: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 2(1),10.
- Lie, T.F. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Pada CV. Union Event Planner. *Agora*, 6(1).
- Liyas, J. N., & Primadi, R. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Perkreditan Rakyat. *Al-Masraf: Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan*, 2(1), 17-26.

- Maarif, M. S., & Kartika, L. (2021). *Manajemen Perubahan & Inovasi: Upaya Meningkatkan Daya Saing Organisasi*. Bogor: PT Penerbit IPB Press.
- Mahmudi (2013). *Manajemen Sektor Publik Edisi kedua*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Marlina, L., Permana, T. E., & Sumarni, R. (2021). Improving Employees Working Discipline With Punishment, Reward and Implementation of Standard Operational Procedures. *Perwira International Journal of Economics & Business*, 1(1): 37-43.
- Masram. (2019). *Manajemen Sumber Daya Profesional*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Mulyadi, A., & Pancasasti, R. (2022). Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Melalui Motivasi. *Technomedia Journal*, 7(1 Juni), 11-21.
- Nafiudin & Hermawan. (2019). Reward, Punishment Dan Kinerja Karyawan Pada Karyawan Pt Bangun Beton Indonesia Cilegon. *Manajemen Dewantara*, 3(2), 214–23.
- Nargis, L., & Basri, H. (2020). Pengaruh Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Kedai Tokopi Pai Li Bang Di Social Market Palembang. *Jurnal Kompetitif*, 9(1), 75-85.
- Nompo, V. G., & Pandowo, M. H. (2020). Pengaruh Reward, Punishment dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pegadaian (Persero) Kanwil V Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 8(4), 288-299.
- Novarini & Imbayani, Gusti Ayu. (2019). The Influence of Reward and Punishment on Employee. *International Journal of Applied Business & International Management* 4(3).
- Nugrahaningsih, R. (2021). Effect Of Organizational Commitment And Employee Empowerment And Reward And Punishment Of Motivation Bpjs Services And Performance Of Employees In Hospital Abdul Wahab Sjhanie

- Samarinda, Indonesia. *Turkish Journal of Computer and Mathematics Education (TURCOMAT)*, 12(13), 4301-4314.
- Nurusshobakh, Azalia. (2017). Pengaruh Pemberian Insentif Dan Reward. *JMK (Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan)*, 2(3), 124-134.
- Olivia, D. B., & Lestariningsih, M. (2022). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Timur. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 11(5).
- Panekenan, R. M., Tumbuan, W. J., & Rumokoy, F. S. (2019). The Influence of Reward and Punishment Toward Employee's Performance at Bank Indonesia Branch Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7(1).
- Pering, I. M. A. A. (2020). Kajian Analisis Jalur Dengan Structural Equation Modeling (Sem) Smart-Pls 3.0. *Jurnal Ilmiah Satyagraha*, 3(2), 28-48.
- Pramesti, R. A., Sambul, S. A., & Rumawas, W. (2019). Pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan KFC Artha Gading. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 9(1), 57-63.
- Pratama, I. W., & Sukarno, G. (2021). Analisis Penilaian Kinerja, Reward, dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur. *Jurnal STEI Ekonomi*, 30(02), 20-32.
- Purba, C. N., & Fajrillah, F. (2021). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Restoran Nelayan Medan. *Jurnal Akuntansi, Manajemen dan Ekonomi Digital*, 1(1), 8-19.
- Purwanto, A. (2020). The Relationship of Transformational Leadership, Organizational Justice and Organizational Commitment: a Mediation Effect of Job Satisfaction. *Journal of Critical Reviews*.
- Purwanto, M. N. (2006). *Ilmu Pendidikan Teoritis dan Praktis*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

- R. Wayne, Dean Mondy, and Joseph J. Martocchio. (2016). *Human Resource Management (Global Edition). 14th International Edition*. United States of America: Pearson Education Limited
- Ramadanita, et al. (2021). "Pengaruh *Reward* Dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan PT Glenmore Agung Nusantara." *Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia*, 6(1), 173.
- Ramli, Muh. (2019). Pengaruh *Reward* Dan *Punishment* Terhadap Peningkatan Disiplin Kerja Karyawan Pada PT . London Sumatera (Perusahaan Ekspor Karet) Di Bulukumba. *Mandar (Management Development and Applied Research Journal)* 2, 8-16.
- Razak, A., et al. (2018). Effect of leadership style, motivation and work discipline on employee performance in PT. ABC Makassar. *International Review of Management and Marketing*, 8(6), 67.
- Ridha, W. F. (2022). Pengaruh Disiplin dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Personality Traits Sebagai Variabel Moderasi Pada Kantor Pusat PT. Bank Sulselbar (Disertasi, Universitas Hasanuddin, 2022). Diakses dari <http://repository.unhas.ac.id/>
- Rivai, Veithzal. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Edisi ke 6*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S.P. and Judge, T.A. (2017). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sari, et al. (2021). Pengaruh *Reward* Dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan. (*JEMS) Jurnal Entrepreneur dan Manajemen Sains*, 3(1), 1–10.
- Setyawan, A. (2018). Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Tiga Perusahaan Fabrikasi Lepas Pantai di Batam dan Karimun). *Journal of Accounting and Management Innovation*, 2(1), 67-89.
- Sinambela, L.P., 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Sitopu, Y. B., Sitinjak, K. A., & Marpaung, F. K. (2021). The Influence of Motivation, Work Discipline, and Compensation on Employee Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(2), 72-83.
- Sofiati, E. (2021). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai. *Ekono Insentif*, 15(1), 34-46.
- Sudiantini, D., & Saputra, F. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan: Kepuasan kerja, loyalitas pegawai dan komitmen di PT Lensa Potret Mandiri. *Formosa Journal of Sustainable Research*, 1(3), 467-478.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sunarto, et al. (2017). Pengaruh Reward (Penghargaan), Punishment (Hukuman) dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Sinarmas Jakarta Pusat. *Proceedings Universitas Pamulang*, 2(1).
- Suparmi, S., & Septiawan, V. (2019). Reward dan Punishment Sebagai Pemicu Kinerja Karyawan Pada PT. Dunia Setia Sandang Asli IV Ungaran. *Serat Acitya*, 8(1), 51.
- Surijadi, H., & Idris, Y. (2020). Dampak Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Public Policy (Jurnal Aplikasi Kebijakan Publik & Bisnis)*, 1(1), 14-32.
- Suryadilaga, R. M., Musadieg, M. Al, & Nurtjahjono, G. E. (2016). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan PT Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang). *Administrasi Bisnis*, 3(9), 156–163.
- Sutrisno, Edy. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Syafrina, N. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada

PT. Suka Fajar Pekanbaru. *Eko Dan Bisnis: Riau Economic and Business Review*, 8(4), 1-12.

Tanaka, *et al.* (2021). The Effect of Rewards on Employee Performance through Work Discipline at CV Glory Dewi Kencana. *International Journal of Business Marketing and Management (IJBMM)*, 6, 1-6.

Tanjung, H. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1), 27–36.

Umar, A. (2022). Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening pada UPT Sungai Duku Pekanbaru. *Jesya (jurnal ekonomi dan ekonomi syariah)*, 5(1), 835-853.

Wahyuningrum, S. N., & Sudarso, Y. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik, Reward dan Punishment terhadap Disiplin Kerja Karyawan. In *Prosiding Seminar Nasional Terapan Riset Inovatif (SENTRINOV)*, 6(2), 164-172.

Wijaya, L. F. (2021). Sistem Reward dan Punishment sebagai Pemicu dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *JIKEM: Jurnal Ilmu Komputer, Ekonomi dan Manajemen*, 1(2), 1-11.

Yudiatmaja, Fridayana. (2017). *Analisis Jalur: Perhitungan Manual dan Aplikasi Komputer Statistik*. Depok : PT. Raja Grafindo.

Yunitaningsih, A. (2021). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening (Pada CV. Mitra Sejati Surabaya). (Tesis, Universitas Nahdatul Ulama Surabaya, 2021) Diakses dari http://digilib.unusa.ac.id/data_pustaka-29237

LAMPIRAN

Lampiran 1

BIODATA

Identitas Diri

Nama : Yuyun Suciatni
Tempat, Tanggal Lahir : Masamba, 27 November 2002
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Alamat : Jl. Damai Lrg. 1 Tamalanrea, Kota Makassar
No. Telepon : +6285251260603
E-mail : yuyunsuciatni@gmail.com

Riwayat Pendidikan

2007-2013 : SDN 088 Matoto
2013-2016 : SMPN 4 Masamba
2016-2019 : SMAN 8 Luwu Utara

Pengalaman Organisasi

- UKM LDM Darul 'Ilmi FEB-UNHAS
 - Koordinator Divisi Hubungan Masyarakat (2021-2022)
 - Anggota Divisi Dana dan Kesekretariatan (2020-2021)
 - Anggota Divisi Kaderisasi (2019-2020)
- KSEI FoSEI UNHAS
 - Anggota Divisi Kewirausahaan (2019-2021)
- Sekretaris Remaja Masjid Nurul Yaqin Kota Palopo (2021)

Pengalaman Non-Organisasi

- *Awardee Digital Talent Scholarship* Kementerian Komunikasi dan Informatika RI (2022)

- Peserta Pelatihan Ekstrakurikuler Internasional GRI Penyusunan Laporan Keberlanjutan UMKM – *Sustainability Reporting for Responsible Business Program and in collaboration with the Faculty of Economics and Business of Hasanuddin University* (2022)
- Fasilitator Pelatihan dan FGD Peningkatan Kapasitas Penyusunan *Sustainability Company Profile* UMKM Berbasis GRI Standard di Kab. Takalar (2022)
- Peserta Pelatihan Google *Digital Entrepreneurship Academy – Digital Talent Scholarship* KOMINFO RI (2022)
- Peserta Pelatihan GRAB Literasi Keuangan *Digital Entrepreneurship Academy – Digital Talent Scholarship* KOMINFO RI (2022)
- Peserta Pelatihan GOJEK *Copy Writing Digital Entrepreneurship Academy – Digital Talent Scholarship* KOMINFO RI (2022)
- Peserta Magang PT. PLN Unit Layanan Pelanggan (ULP) Palopo Kota (2021-2022)
- Panitia Pelaksana Program Bina Desa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin (2022) – Konsultasi dan Pendampingan Sistem Pengelolaan Keuangan Digital Sederhana untuk Pelaku Usaha Mikro dan Kecil di Kab. Takalar
- Penerima Dana Hibah Program Mahasiswa Wirausaha (PMW) – Universitas Hasanuddin (2021)
- Penerima Dana Hibah Program Mahasiswa Wirausaha (PMW) – Universitas Hasanuddin (2022)
- Peserta Mahasiswa Kampus Mengajar-Kampus Merdeka Kemendikbudristek RI Angkatan 2 (2021)

Lampiran 2



PT. SERMANI STEEL

SURAT KETERANGAN

No.0211/KP/SS/2023

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Muhammad Effendy B.

Jabatan : Factory Manager

Dengan ini menerangkan dengan sebenar-benarnya bahwa:

Nama : Yuyun Suciatni

NIM : A021191167


Program Studi : Manajemen

Kami sampaikan bahwa nama tersebut di atas benar telah melaksanakan Penelitian pada bulan Maret-Mei dengan judul "**Pengaruh Sistem *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Sebagai Variabel *Intervening* (Studi Pada PT Sermani Steel Makassar)**".

Demikianlah surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan seperlunya,
Terima Kasih.

Makassar, 8 Juni 2023

PT. SERMANI STEEL


Muhammad Effendy B.
Factory Manager

Head office : Jalan Urip Sumohardjo Km.7 Tello Baru
Makassar 90233, Indonesia
Phone : (0411) 442 254 Fax : (0411) 442 257



Lampiran 3

KUESIONER PENELITIAN SKRIPSI

PENGARUH SISTEM *REWARD* DAN *PUNISHMENT* TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI DISIPLIN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (STUDI PADA PT. SERMANI STEEL MAKASSAR)

Kepada Yth. Bapak/Ibu/Saudara(i)

Karyawan PT. Sermani Steel

Di

Tempat

Dengan hormat,

Sehubungan dengan kegiatan penelitian ilmiah yang dilakukan untuk penyusunan tugas akhir skripsi dengan judul “Pengaruh Sistem *Reward* dan *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada PT. Sermani Steel Makassar)” sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi di Universitas Hasanuddin. Dengan ini peneliti mengharapkan kesediaan Bapak/Ibu/Saudara(i) untuk meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner yang dilampirkan. Adapun daftar pernyataan yang terlampir dalam angket hanya digunakan sebagai sarana untuk mengumpulkan data. Identitas responden bersifat rahasia dan tidak akan dipublikasikan, dengan demikian peneliti sangat mengharapkan kejujuran responden dalam pengisian kuesioner.

Atas kesediaan waktu yang diluangkan dalam mengisi kuesioner ini, diucapkan banyak terima kasih.

Makassar, 12 April 2023

Peneliti

Yuyun Suciatni

A021191167

A. Identitas Responden

Untuk keperluan keabsahan data penelitian ini, saya mengharapkan kepada Bapak/ibu untuk mengisi dan memberi tanda (√) pada pernyataan berikut ini:

1. Divisi/Departemen :
2. Posisi/Jabatan :
3. Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan
4. Usia berkisar antara : 20-30 tahun
 31-40 tahun
 41-50 tahun
 ≥ 50 tahun
5. Pendidikan Terakhir : SMA/SMK
 Akademi/D1/D2/D3
 S1
 S2/S3
6. Lama Bekerja : ≤ 1 tahun
 1-5 tahun
 6-10 tahun
 ≥ 10 tahun

B. Petunjuk Pengisian Kuesioner

1. Mohon terlebih dahulu untuk membaca pertanyaan dengan cermat sebelum melakukan pengisian.
2. Berikan tanda (√) pada salah satu keterangan yang menjadi jawaban pilihan Bapak/Ibu/Saudara(i) seperti yang diuraikan di bawah ini:

STS : Sangat Tidak Setuju = 1

S : Setuju = 2

N : Netral = 3

S : Setuju = 4

SS : Sangat Setuju = 5

1. Sistem Reward (X1)

Pernyataan	Alternatif jawaban				
	STS	TS	N	S	SS
	1	2	3	4	5
Gaji Pokok					
1. Perusahaan telah memberikan gaji tepat waktu setiap bulan kepada karyawan					
2. Saya merasa gaji yang telah diberikan perusahaan dapat memenuhi kebutuhan hidup					
Insentif dan Bonus					
3. Perusahaan telah memberikan insentif dan bonus kepada karyawan dengan sesuai dilihat dari kinerja yang dicapai					
4. Setelah menerima imbalan tambahan berupa insentif dan bonus saya merasa bersemangat untuk bekerja lebih baik					
Pengakuan (<i>recognition</i>)					
5. Saya merasa lebih percaya diri dalam bekerja apabila atasan memberikan apresiasi ketika saya mampu mencapai target kinerja yang memuaskan					
Peluang pengembangan (<i>development opportunity</i>)					
6. Perusahaan memberikan kesempatan kepada saya untuk memiliki jenjang karir yang lebih baik					
Peningkatan tanggung jawab pekerjaan (<i>increased job responsibility</i>)					
7. Perusahaan memberikan kepercayaan kepada karyawan untuk mempertanggung jawabkan tugas tugasnya					

2. Punishment (X2)

Pernyataan	Alternatif Jawaban				
	STS	TS	N	S	SS
	1	2	3	4	5
Hukuman Ringan					
1. Atasan memberikan teguran lisan kepada saya karena telah melakukan kesalahan dalam bekerja					
2. Atasan telah memberikan surat peringatan kepada karyawan ketika masih melakukan kesalahan secara berulang					
Hukuman Sedang					
3. Karyawan akan mendapatkan skorsing apabila tidak bisa memperbaiki kesalahan dan membuat pelanggaran lebih lanjut					

4. Perusahaan telah menunda promosi karyawan karena kurangnya konsistensi dalam bekerja sehingga performanya mengalami penurunan					
Hukuman Berat					
5. Perusahaan telah melakukan penurunan pangkat atau demosi kepada karyawan karena tidak mampu memenuhi tanggung jawab pada jabatan yang diberikan					
6. Perusahaan telah melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) kepada karyawan karena melakukan kesalahan fatal maupun tindak pidana					

3. Kinerja Karyawan (Y)

Pernyataan	Alternatif Jawaban				
	STS	TS	N	S	SS
	1	2	3	4	5
Kualitas					
1. Saya mampu menyelesaikan semua tugas yang diberikan sesuai dengan standar kinerja yang berlaku					
2. Saya merasa kemampuan/keahlian saya sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan					
Kuantitas					
3. Saya mampu menyelesaikan beberapa tugas saat bekerja sesuai dengan yang ditargetkan perusahaan					
Ketepatan Waktu					
4. Saya merasa mampu menyelesaikan pekerjaan secara optimal karena selalu hadir tepat waktu di tempat kerja					
Pengawasan					
5. Saya mampu mewujudkan capaian target kinerja yang baik karena saya selalu berada dalam pengawasan selama jam kerja berlangsung					
Hubungan Antar Karyawan					
6. Saya mampu menyelesaikan setiap persoalan terkait pekerjaan karena adanya dukungan dari atasan maupun rekan kerja					

4. Disiplin Kerja (Z)

Pernyataan	Alternatif Jawaban				
	STS	TS	N	S	SS
	1	2	3	4	5
Kehadiran					
1. Saya hadir di tempat kerja sesuai dengan standar waktu yang telah ditetapkan					
2. Saya jarang absen di tempat kerja kecuali dalam keadaan mendesak					
Tingkat Kewaspadaan Tinggi					
3. Saya merasa telah bekerja dengan penuh konsentrasi sehingga dapat mengurangi kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan					
Ketaatan Pada Peraturan					
4. Saya selalu mengenakan atribut lengkap sesuai dengan tata tertib dalam berpenampilan di tempat kerja					
Ketaatan Pada Standar Kerja					
5. Saya dapat bekerja dengan baik sesuai prosedur yang berlaku karena standar adanya arahan jelas yang diberikan oleh pimpinan					
Etika Kerja					
6. Saya tidak membuat karyawan lain merasa terganggu karena saya selalu memerhatikan kode etik selama bekerja					

Lampiran 4: Hasil Analisis Statistik

OUTER MODEL

A. Validitas

- Convergent Validity – Loading Factor

	Sistem Reward	Punishment	Disiplin Kerja	Kinerja
X1-1	0.880			
X1-2	0.817			
X1-3	0.883			
X1-4	0.863			
X1-5	0.889			
X1-6	0.883			
X1-7	0.846			
X2-1		0.886		
X2-2		0.822		
X2-3		0.691		
X2-4		0.856		
X2-5		0.747		
X2-6		0.881		
Z-1			0.764	
Z-2			0.930	
Z-3			0.773	
Z-4			0.792	
Z-5			0.932	
Z-6			0.901	
Y-1				0.885
Y-2				0.873
Y-3				0.946
Y-4				0.743
Y-5				0.928
Y-6				0.884

- Convergent Validity – Average Variance Extracted (AVE)

	SR	P	DK	KK
SR	0.772			
P		0.726		
DK			0.668	
KK				0.750

B. Reliabilitas

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
SR	0.945	0.953	0.955	0.750
P	0.899	0.908	0.923	0.668
DK	0.923	0.930	0.940	0.726
KK	0.940	0.944	0.953	0.772

EVALUASI MODEL STRUKTURAL

A. Koefisien Determinasi (*R Square*)

	R Square	R Square Adjusted
Disiplin Kerja	0.928	0.925
Kinerja Karyawan	0.943	0.941

B. Effect Size (*f Square*)

	SR	P	DK	KK
SR			0.001	1.230
P			3.657	0.016
DK				0.199
KK				

INNER MODEL

A. Pengaruh Langsung

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Std. deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P Values
SR → KK	0.502	0.500	0.094	5.345	0.000
P → KK	0.122	0.153	0.203	0.600	0.549
SR → DK	-0.018	-0.031	0.102	0.178	0.859
P → DK	0.979	0.993	0.095	10.345	0.000
DK → KK	0.395	0.364	0.170	2.321	0.020

B. Pengaruh Tidak Langsung

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P Values
SR → DK → KK	-0.007	-0.007	0.040	0.181	0.856
P → DK → KK	0.387	0.358	0.169	0.290	0.022

C. Pengaruh Total

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Std. deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P Values
SR → KK	0.495	0.493	0.099	4.992	0.000
P → KK	0.508	0.511	0.099	5.121	0.000
SR → DK	-0.018	-0.031	0.102	0.178	0.859
P → DK	0.979	0.993	0.095	10.345	0.000
DK → KK	0.395	0.364	0.170	2.321	0.020

Lampiran 5: Tabulasi Data Penelitian

TABULASI DATA PENELITIAN

No. Resp.	Sistem Reward (X1)							Punishment (X2)						Disiplin Kerja						Kinerja Karyawan					
	X1-1	X1-2	X1-3	X1-4	X1-5	X1-6	X1-7	X2-1	X2-2	X2-3	X2-4	X2-5	X2-6	Z-1	Z-2	Z-3	Z-4	Z-5	Z-6	Y-1	Y-2	Y-3	Y-4	Y-5	Y-6
1	4	4	4	5	2	4	5	4	4	4	3	5	4	3	4	4	5	4	3	4	4	4	3	4	4
2	5	2	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
4	3	4	3	4	4	3	4	5	4	3	5	3	4	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	3	5	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
6	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3
7	5	5	5	5	5	5	5	3	5	3	3	5	5	3	3	5	5	5	5	4	4	5	3	5	5
8	4	4	4	5	2	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
9	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4
10	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3
11	4	2	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	3	5	4
12	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4
13	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
14	5	4	4	3	3	5	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4
15	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5
16	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
19	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4
20	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4

21	4	5	4	5	5	4	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	
22	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	
23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	
24	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	
25	4	5	5	5	5	4	5	5	3	3	5	3	5	5	5	5	3	5	5	5	4	5	5	5	
26	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
27	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4
28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
29	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	
30	4	5	4	5	5	4	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	
31	3	3	3	5	3	3	5	5	5	3	5	3	5	5	5	5	3	5	5	3	5	4	5	5	5
32	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	
33	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
34	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
35	4	5	5	5	5	4	5	5	3	4	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	4	5	5	5	
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
37	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	
38	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
40	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	
41	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
42	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
43	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	
44	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	
45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
46	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	

47	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4
48	3	3	3	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	3	5	5	5
49	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4
50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
51	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
52	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
53	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5
54	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4
55	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
56	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5
57	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4
58	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
59	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
60	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5
61	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3
62	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
63	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4

Lampiran 6: Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden

DISTRIBUSI FREKUENSI

No	Indikator	Pernyataan	Penilaian Responden					N	Rata-rata Indikator
			5	4	3	2	1		
Sistem Reward (X1)									
1	Gaji Pokok	Perusahaan memberikan gaji tepat waktu setiap bulan kepada karyawan	22	24	17	0	0	63	4.429
		Saya merasa gaji yang telah diberikan perusahaan dapat memenuhi kebutuhan hidup	30	22	6	2	0	63	4.127
2	Insentif dan Bonus	Perusahaan telah memberikan insentif dan bonus kepada karyawan dengan sesuai dilihat dari kinerja yang dicapai	25	25	13	0	0	63	4.175
		Setelah menerima imbalan tambahan berupa insentif dan bonus saya merasa bersemangat untuk bekerja lebih baik	39	17	7	0	0	63	4.508
3	Pengakuan (<i>recognition</i>)	Saya merasa lebih percaya diri dalam bekerja apabila atasan memberikan apresiasi ketika saya mampu mencapai target kinerja yang memuaskan	33	18	9	3	0	63	4.286
4	Peluang Pengembangan (<i>development opportunity</i>)	Perusahaan memberikan kesempatan kepada saya	22	26	15	0	0	63	4.095

		untuk memiliki jenjang karir yang lebih baik							
5	Peningkatan Tanggung Jawab Pekerjaan (<i>increased job responsibility</i>)	Perusahaan memberikan kepercayaan kepada karyawan untuk mempertanggung jawabkan tugas tugasnya	34	24	5	0	0	63	4.460
Punishment (X2)									
1	Hukuman Ringan	Atasan memberikan teguran lisan kepada saya karena telah melakukan kesalahan dalam bekerja	34	25	4	0	0	63	4.429
		Atasan telah memberikan surat peringatan kepada karyawan ketika masih melakukan kesalahan secara berulang	32	21	10	0	0	63	4.349
2	Hukuman Sedang	Karyawan akan mendapatkan skorsing apabila tidak memperbaiki kesalahan dan membuat pelanggaran lebih lanjut	20	24	19	0	0	63	4.016
		Perusahaan menunda promosi karyawan karena kurangnya konsistensi dalam bekerja sehingga performanya mengalami penurunan	34	23	6	0	0	63	4.413
3	Hukuman Berat	Perusahaan telah melakukan penurunan pangkat atau demosi kepada karyawan karena tidak mampu memenuhi tanggung jawab	34	22	7	0	0	63	4.397

		pada jabatan yang diberikan							
		Perusahaan telah melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) kepada karyawan karena melakukan kesalahan fatal maupun tindak pidana	29	28	6	0	0	63	4.365
Disiplin Kerja (Z)									
1	Kehadiran	Saya hadir di tempat kerja sesuai dengan standar waktu yang telah ditetapkan	33	23	7	0	0	63	4.397
		Saya jarang absen di tempat kerja kecuali dalam keadaan mendesak	31	27	5	0	0	63	4.413
2	Tingkat kewaspadaan tinggi	Saya merasa bekerja dengan penuh konsentrasi sehingga dapat mengurangi kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan	33	25	5	0	0	63	4.444
3	Ketaatan pada peraturan	Saya selalu mengenakan atribut lengkap sesuai dengan tata tertib dalam berpenampilan di tempat kerja	34	22	7	0	0	63	4.381
4	Ketaatan pada standar kerja	Saya dapat bekerja dengan baik sesuai prosedur yang berlaku karena standar adanya arahan jelas yang diberikan oleh pimpinan	35	23	5	0	0	63	4.476
5	Etika kerja	Saya tidak membuat karyawan lain merasa terganggu karena saya selalu memerhatikan	30	26	7	0	0	63	4.349

		kode etik selama bekerja							
Kinerja Karyawan (Y)									
1	Kualitas Kerja	Saya mampu menyelesaikan semua tugas yang diberikan sesuai dengan standar kinerja yang berlaku	24	26	13	0	0	63	4.175
		Saya merasa kemampuan/keahlian saya sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan	36	20	7	0	0	63	4.460
2	Kuantitas	Saya mampu menyelesaikan beberapa tugas saat bekerja sesuai dengan target yang diberikan perusahaan	19	33	11	0	0	63	4.063
3	Ketepatan Waktu	Saya merasa mampu menyelesaikan pekerjaan secara optimal karena selalu hadir tepat waktu di tempat kerja	26	31	6	0	0	63	4.349
4	Pengawasan	Saya mampu mewujudkan capaian target kinerja yang baik karena saya selalu berada dalam pengawasan selama jam kerja berlangsung	34	23	6	0	0	63	4.460
5	Hubungan Antar Karyawan	Saya mampu menyelesaikan setiap persoalan terkait pekerjaan karena adanya dukungan dari atasan maupun rekan kerja	29	27	5	0	0	63	4.413