



**KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS BUDI LUHUR
NOMOR : K/UBL/FEB/000/020/02/26**

TENTANG :

**PENGANGKATAN DOSEN PEMBIMBING TUGAS AKHIR (TESIS)
PROGRAM MAGISTER (S2)
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS BUDI LUHUR
SEMESTER GENAP TAHUN AKADEMIK 2025/2026**

DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS BUDI LUHUR

- Menimbang : a) Bahwa untuk meningkatkan kualitas hasil tugas akhir mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Budi Luhur perlu diberikan bimbingan yang cermat dan intensif;
- b) Bahwa dalam hubungan ini, dipandang perlu mengangkat Dosen Pembimbing Tugas Akhir (Tesis) Periode Semester Genap Tahun Akademik 2025/2026 bagi mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Budi Luhur;
- Mengingat : 1) Undang-undang No. 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional;
- 2) Undang-undang No. 12 tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi;
- 3) Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 57 Tahun 2021 tentang Standar Nasional Pendidikan Nasional;
- 4) Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 3 tahun 2020 tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi;
- 5) Peraturan Pengurus Yayasan Pendidikan Budi Luhur Cakti Nomor: K/YBLC/KEP/000/216/06/2023 tanggal 21 Juni 2023 tentang Statuta Universitas Budi Luhur.

MEMUTUSKAN

- MENETAPKAN :
- PERTAMA : Menunjuk Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Magister (S2) Universitas Budi Luhur yang nama-namanya tercantum pada lampiran surat keputusan ini sebagai Dosen Pembimbing Tugas Akhir (Tesis) Semester Genap 2025/2026.
- KEDUA : Tugas pokok Dosen Pembimbing Tugas Akhir adalah memberikan pertimbangan dan saran substansial, memberikan arahan teknis penulisan dan memberikan persetujuan terhadap tugas akhir yang layak diajukan ke sidang tugas akhir.
- KETIGA : Dalam melaksanakan tugasnya Dosen Pembimbing Tugas Akhir bertanggung jawab kepada Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Budi Luhur melalui Ketua Program Studi.
- KEEMPAT : Keputusan ini berlaku sejak tanggal ditetapkan dan akan diubah sebagaimana mestinya apabila di kemudian hari diketahui terdapat kekeliruan.

Ditetapkan di : Jakarta
Pada tanggal : 25 Februari 2026

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Budi Luhur



D. Pushta Rani, SE., M.Ak



Lampiran 1 Surat Keputusan Dekan

Nomor : K/UBL/FEB/000/020/02/26
Tentang : Pengangkatan Dosen Pembimbing Tugas Akhir (Tesis) Program Studi Magister (S2)
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Budi Luhur Semester Genap 2025/2026

PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN		
NO	NIP	NAMA DOSEN
1	980013	Dr. Agus Sriyanto, S.E, M.M.
2	170020	Dr. Agoestina Mappadang, S.E., M.M., AK., CPA., BKP.
3	100032	Dr. C. Zurnali, S.E, M.Si.
4	920005	Dr. Dra. Slamet Mudjijah, S.E, M.M.
5	960012	Dr. Ir. Deni Mahdiana, S.Kom., M.M., M.Kom.
6	970020	Dr. Ir. Gandung Triyono, S.Kom., M.Kom.
7	100031	Dr. Nora Andira Brabo, MBA.
8	920023	Dr. Pambuko Naryoto, S.E, M.M.
9	230032	Dr. Sundari Soekotjo, M.M.
10	970009	Dr. Yuni Kasmawati, S.Pt, M.M.
11	020004	Prof. Dr. Ir. Arief Wibowo, M.Kom.
12	850005	Prof. Dr. Ir. Wendi Usino, M.Sc., M.M.
13	840002	Prof. Dr. Setyani Dwi Lestari, M.E.

Ditetapkan di : Jakarta
Pada tanggal : 25 Februari 2026

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Budi Luhur



Dr. Puspita Rani, SE., M.Ak



Lampiran 2 Surat Keputusan Dekan

Nomor : K/UBL/FEB/000/020/02/26
Tentang : Pengangkatan Dosen Pembimbing Tugas Akhir (Tesis) Program Studi Magister (S2)
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Budi Luhur Semester Genap 2025/2026

PROGRAM STUDI MAGISTER AKUNTANSI		
NO	NIP	NAMA DOSEN
1	170020	Dr. Agoestina Mappadang, S.E., M.M., AK., CPA., BKP.
2	120060	Dr. Ali Sandy Mulya, S.E, M.Si.
3	000047	Dr. Amir Indrabudiman, S.E, M.M.
4	080052	Dr. Puspita Rani, SE., M.Ak.
5	230016	Dr. Riyan Harbi Valdiansyah, SE., M.Ak.

Ditetapkan di : Jakarta
Pada tanggal : 25 Februari 2026

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Budi Luhur



Dr. Puspita Rani, SE., M.Ak

Entry Kartu Bimbingan Thesis



NIM : 2431600168
Nama : Amanda Febrianti
Dosen Pembimbing : C.zurnali
Judul Thesis : PENGARUH PROJECT - BASED INCENTIVES DAN OPERATIONAL RESOURCES ADEQUACY TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN WORK ENGAGEMENT SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA PT NAMTO KRAF INDO

Hari / Tanggal / Jam :

Isikan Materi :

Kartu Bimbingan Mahasiswa

No	Tanggal	Materi	Action
1	25-FEB-2026 10:38:00	- Bimbingan Judul - ACC Judul	EDIT DELETE
2	06-APR-2026 08:04:00	- Bimbingan Bab 1 - Acc Bab 1	EDIT DELETE
3	27-APR-2026 10:43:00	- Bimbingan Bab 2	EDIT DELETE
4	29-APR-2026 10:30:00	- Bimbingan Bab 2	EDIT DELETE
5	30-APR-2026 08:15:00	Acc Bab 2	EDIT DELETE
6	04-MAY-2026 11:14:00	- Bimbingan Bab 3 - Acc Bab 3	EDIT DELETE
7	11-MAY-2026 08:13:00	- Bimbingan kuesioner	EDIT DELETE
8	04-JUL-2026 02:16:00	- Bimbingan Bab 4 dan 5 - Acc sidang tesis	EDIT DELETE





BERITA ACARA SIDANG TESIS

S/UBL/PPS/301/0975/VII/26

Pada hari ini Jumat tanggal 17 Juli 2026, telah dilaksanakan Ujian Sidang Tesis sebagai berikut:

Judul: PENGARUH PROJECT - BASED INCENTIVES DAN OPERATIONAL RESOURCES ADEQUACY TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN ENGAGEMENT SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA PT NAMTO KRAF INDO

1. Nama : Amanda Febrianti
2. NIM : 2431600168
3. Kosentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
4. Program Studi : Magister Manajemen
5. Pembimbing Utama : Dr. C.Zurnali, S.E, M.Si.
6. Pembimbing Pendamping:

Berdasarkan penilaian pada Perumusan Masalah, Relevansi Teori dan Bidang Kajian, Metodologi dan Instrument Penelitian, Logika Pembahasan, Orisinalitas, dan Penyajian Materi, Maka Mahasiswa tersebut dinyatakan :

LULUS

dengan nilai angka: 91 huruf: A

Mahasiswa tersebut di atas wajib menyerahkan hasil perbaikan Tesis dalam bentuk terjilid sesuai dengan Panduan Revisi Tesis, selambatnya tanggal 16 Agustus 2026

Panitia Penguji:

1. Ketua Penguji Dr. Yuni Kasmawati, S.Pt, M.M. (970009)
2. Anggota Penguji Dr. Pambuko Naryoto, S.E, M.M. (920023)
3. Moderator (Pembimbing) Dr. C.Zurnali, S.E, M.Si. (100032)

Keterangan:

Nilai Huruf: A:90-100 A-:85-89,99 B+:80-84,99 B:75-79,99 B-:70-74,99 C+:65-69,99 C:60-64,99 C-:50-59,99 D:40-49,99 E:0-39,99



**PENGARUH PROJECT-BASED INCENTIVES DAN
OPERATIONAL RESOURCES ADEQUACY TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DENGAN WORK ENGAGEMENT
SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA
PT NAMTO KRAF INDO**

TESIS



Oleh:

**AMANDA FEBRIANTI
2431600168**

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS BUDI LUHUR
JAKARTA
2026**



**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS BUDI LUHUR**

PERSETUJUAN

Tesis dengan judul :

**PENGARUH *PROJECT-BASED INCENTIVES* DAN
OPERATIONAL RESOURCES ADEQUACY TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DENGAN *WORK ENGAGEMENT*
SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA
PT NAMTO KRAF INDO**

Oleh :

Nama : Amanda Febrianti

NIM : 2431600168

Disetujui untuk diujikan dalam sidang Tesis

Jakarta, 17 Juli 2026

Dosen Pembimbing

(Dr. Cut Zurnali, SE., M.Si)

ABSTRAKSI

2431600168

AMANDA FEBRIANTI

Pengaruh Project-Based Incentives dan Operational Resources Adequacy terhadap Kinerja Karyawan dengan Work Engagement sebagai Variabel Mediasi pada PT Namto Kraf Indo

(xvi halaman, 173 halaman, 2026, 6 gambar, 26 tabel, 9 lampiran)

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh project-based incentives dan operational resources adequacy terhadap kinerja karyawan, baik secara langsung maupun melalui work engagement sebagai variabel mediasi pada PT Namto Kraf Indo. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik sampling jenuh terhadap 66 karyawan. Data dikumpulkan melalui kuesioner skala Likert lima poin dan dianalisis menggunakan PLS-SEM dengan aplikasi SmartPLS melalui evaluasi model pengukuran, model struktural, dan bootstrapping. Hasil penelitian menunjukkan bahwa project-based incentives berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan work engagement. Operational resources adequacy juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan work engagement. Work engagement berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, work engagement secara signifikan memediasi pengaruh project-based incentives dan operational resources adequacy terhadap kinerja karyawan dengan pola partial mediation. Secara keseluruhan, seluruh hipotesis penelitian diterima dan model menunjukkan kemampuan penjelasan serta relevansi prediktif yang baik. Namun, evaluasi model struktural menunjukkan potensi multikolinearitas pada persamaan kinerja karyawan sehingga besarnya kontribusi unik masing-masing prediktor perlu ditafsirkan dengan hati-hati.

Kata kunci: project-based incentives, operational resources adequacy, work engagement, kinerja karyawan, PT Namto Kraf Indo

ABSTRACT

2431600168

AMANDA FEBRIANTI

The Effect of Project-Based Incentives and Operational Resources Adequacy on Employee Performance with Work Engagement as a Mediating Variable at PT Namto Kraf Indo

(xvi pages, 173 pages, 2026, 6 figures, 26 tables, 9 appendix)

This study aims to analyze the effects of project-based incentives and operational resources adequacy on employee performance, both directly and through work engagement as a mediating variable at PT Namto Kraf Indo. The study employed a quantitative approach with saturated sampling of 66 employees. Data were collected using a five-point Likert-scale questionnaire and analyzed with PLS-SEM in SmartPLS through measurement model evaluation, structural model evaluation, and bootstrapping. The results show that project-based incentives have positive and significant effects on employee performance and work engagement. Operational resources adequacy also has positive and significant effects on employee performance and work engagement. Work engagement has a positive and significant effect on employee performance. Furthermore, work engagement significantly mediates the effects of project-based incentives and operational resources adequacy on employee performance, indicating partial mediation. Overall, all research hypotheses are supported, and the model demonstrates good explanatory and predictive relevance. However, the structural model evaluation indicates potential multicollinearity in the employee-performance equation; therefore, the magnitude of each predictor's unique contribution should be interpreted cautiously.

Keywords: project-based incentives, operational resources adequacy, work engagement, employee performance, PT Namto Kraf Indo

DAFTAR ISI

Halaman Sampul	i
Halaman Perolehan Gelar	ii
Lembar Pengesahan	iii
Lembar Pernyataan Orisinalitas & Persetujuan Publikasi	iv
Abstraksi	v
Abstract	vi
Kata Pengantar	vii
Daftar Isi.....	ix
Daftar Tabel	xiv
Daftar Gambar.....	xvi
Daftar Lampiran.....	xvii
BAB I.....	1
PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Identifikasi Masalah	10
1.3 Pembatasan Masalah	11
1.4 Rumusan Masalah	12
1.5 Tujuan Penelitian.....	13
1.6 Manfaat Penelitian.....	13
1.7 Sistematika Penulisan.....	14
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	20
2.1 Landasan Teori	20
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	22
2.1.2 Kinerja Karyawan	27
2.1.3 Project-Based Incentives.....	34
2.1.4 Operational resources adequacy	39
2.1.5 Work engagement	43
2.2 Hubungan Antarvariabel	47
2.2.1 Pengaruh <i>project-based incentives</i> terhadap Kinerja Karyawan	47

2.2.2 Pengaruh <i>operational resources adequacy</i> terhadap <i>kinerja karyawan</i>	48
2.2.3 Pengaruh <i>project-based incentives</i> terhadap <i>work engagement</i>	49
2.2.4 Pengaruh <i>operational resources adequacy</i> terhadap <i>work engagement</i>	49
2.2.5 Pengaruh <i>work engagement</i> terhadap <i>kinerja karyawan</i>	50
2.2.6 Pengaruh <i>project-based incentives</i> terhadap <i>kinerja karyawan melalui</i> <i>work engagement</i>	50
2.2.7 Pengaruh <i>operational resources adequacy</i> terhadap <i>kinerja karyawan</i> <i>melalui work engagement</i>	51
2.3 Penelitian Terdahulu yang Relevan.....	51
2.4 Kerangka Pemikiran	64
2.5 Pengembangan Hipotesis Penelitian	67
2.5.1 Pengaruh <i>project-based incentives</i> terhadap <i>kinerja karyawan</i>	68
2.5.2 Pengaruh <i>operational resources adequacy</i> terhadap <i>kinerja karyawan</i> ..	68
2.5.3 Pengaruh <i>project-based incentives</i> terhadap <i>work engagement</i>	69
2.5.4 Pengaruh <i>operational resources adequacy</i> terhadap <i>work engagement</i> .	69
2.5.5 Pengaruh <i>work engagement</i> terhadap <i>kinerja karyawan</i>	70
2.5.6 Pengaruh <i>project-based incentives</i> terhadap <i>kinerja karyawan melalui</i> <i>work engagement</i>	70
2.5.7 Pengaruh <i>operational resources adequacy</i> terhadap <i>kinerja karyawan</i> <i>melalui work engagement</i>	71
BAB III	73
METODOLOGI PENELITIAN	73
3.1 Objek dan Subjek Penelitian	73
3.1.1 Objek Penelitian.....	73
3.1.2 Subjek Penelitian	74
3.2 Jenis dan Sumber Data	75
3.2.1 Jenis Data	75
3.2.2 Sumber Data	75
3.3 Variabel Penelitian	76
3.3.1 Variabel Independen	77

3.3.2 Variabel Mediasi.....	78
3.3.3 Variabel Dependen	78
3.4 Metode Pengumpulan Data	78
3.5 Populasi dan Sampel Penelitian	81
3.5.1 Populasi Penelitian.....	81
3.5.2 Sampel Penelitian	82
3.5.3 Teknik Pengambilan Sampel	82
3.6 Definisi Operasional Variabel	84
3.7 Alur Penelitian.....	90
3.8 Metode Analisis Data	92
3.8.1 Analisis Statistik Deskriptif	93
3.8.2 Evaluasi Model Pengukuran atau <i>Outer Model</i>	93
3.8.3 Evaluasi Model Struktural atau <i>Inner Model</i>	94
3.8.4 Pengujian Hipotesis	96
3.8.5 Pengujian Mediasi.....	96
3.8.6 Interpretasi Hasil Analisis.....	97
BAB IV	99
HASIL PENELITIAN.....	99
4.1. Karakteristik Responden	99
4.2. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian	102
4.2.1. Deskripsi Jawaban Variabel Kinerja Karyawan	102
4.2.2. Deskripsi Jawaban Variabel <i>Work Engagement</i>	104
4.2.3. Deskripsi Jawaban Variabel <i>Project-Based Incentives</i>	106
4.2.4. Deskripsi Jawaban Variabel <i>Operational Resources Adequacy</i>	108
4.2.5. Rekapitulasi Deskriptif Variabel Penelitian.....	111
4.3. Evaluasi Model Pengukuran atau <i>Outer Model</i>	111
4.3.1. Uji Validitas Konvergen	113
4.3.2. Uji Reliabilitas Konstruk	120
4.3.3. Uji Validitas Diskriminan.....	120
4.4 Evaluasi Model Struktural atau <i>Inner Model</i>	121
4.4.1 Uji Multikolinearitas dengan VIF	122

4.4.2 Uji Koefisien Determinasi atau <i>R-square</i>	123
4.4.3 Uji Effect Size atau <i>f-square</i>	124
4.4.4 Uji Predictive Relevance atau <i>Q-square</i>	125
4.4.5 Uji Model Fit atau Goodness of Fit.....	126
4.5 Uji Hipotesis.....	127
4.5.1 Path Coefficient.....	127
4.5.2 Direct Effect	128
4.5.3 Indirect Effect.....	131
4.5.4 Total Effect.....	132
4.5.5 Ringkasan Hasil Pengujian Hipotesis.....	134
4.6 Pembahasan Hasil Penelitian.....	136
4.6.1 Pembahasan Hipotesis 1: Pengaruh project-based incentives terhadap kinerja karyawan	136
4.6.2 Pembahasan Hipotesis 2: Pengaruh operational resources adequacy terhadap kinerja karyawan.....	137
4.6.3 Pembahasan Hipotesis 3: Pengaruh project-based incentives terhadap work engagement	138
4.6.4 Pembahasan Hipotesis 4: Pengaruh operational resources adequacy terhadap work engagement.....	138
4.6.5 Pembahasan Hipotesis 5: Pengaruh work engagement terhadap kinerja karyawan	139
4.6.6 Pembahasan Hipotesis 6: Pengaruh project-based incentives terhadap kinerja karyawan melalui work engagement.....	140
4.6.7 Pembahasan Hipotesis 7: Pengaruh operational resources adequacy terhadap kinerja karyawan melalui work engagement	140
BAB V.....	142
PENUTUP.....	142
5.1 Kesimpulan.....	142
5.2 Implikasi Penelitian	143
5.3 Keterbatasan Penelitian	145
5.4 Saran	146

DAFTAR PUSTAKA	149
LAMPIRAN-LAMPIRAN.....	153
Lampiran 1 Kuesioner Penelitian	153
Lampiran 2 Data Responden.....	163
Lampiran 3 Data Kriteria Responden	167
Lampiran 4 Mapping Indikator Pertanyaan	170
Lampiran 5 Skor Jawaban untuk Setiap Butir Pertanyaan dari Semua Variabel	174
Lampiran 6 Tampilan dalam aplikasi SmartPLS 4.....	191
Lampiran 7 Skor Jawaban <i>Pilot Test</i> untuk Setiap Butir Pertanyaan Dari Semua Variabel.....	197
Lampiran 8 Surat Keterangan Riset Dari Perusahaan	201
Lampiran 9 Kartu Bimbingan	202

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Tabel Penelitian Terdahulu.....	53
Tabel 3.1 Skala Pengukuran Penelitian (Skala Likert 5 Poin).....	79
Tabel 3.2 Kriteria Responden Penelitian	83
Tabel 3.3 Definisi Operasional Variabel	85
Tabel 4.1 Karakteristik responden berdasarkan usia	99
Tabel 4.2 Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin	100
Tabel 4.3 Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan.....	100
Tabel 4.4 Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja	101
Tabel 4.5 Karakteristik responden berdasarkan divisi atau bagian kerja	101
Tabel 4.6 Deskripsi Statistik Variabel Kinerja Karyawan (Y)	102
Tabel 4.7 Deskripsi Statistik Variabel Work Engagement (Z).....	104
Tabel 4.8 Deskripsi Statistik Variabel Project-Based Incentives (X1).....	106
Tabel 4.9 Deskripsi Statistik Variabel Operational Resources Adequacy (X2) ..	108
Tabel 4.10 Rekapitulasi Deskriptif Variabel Penelitian	111
Tabel 4.11 Nilai Outer Loading Indikator Variabel Kinerja Karyawan (Y)	113
Tabel 4.12 Nilai Outer Loading Indikator Variabel Work Engagement (Z)	114
Tabel 4.13 Nilai Outer Loading Indikator Variabel Project-Based Incentives (X1)	115
Tabel 4.14 Nilai Outer Loading Indikator Variabel Operational Resources Adequacy (X2).....	117
Tabel 4.15 Nilai Construct Reliability and Validity	119
Tabel 4.16 Nilai Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT).....	120
Tabel 4.17 Hasil Uji Multikolinearitas dengan VIF	122
Tabel 4.18 Hasil Uji Koefisien Determinasi R-square	123
Tabel 4.19 Hasil Uji Effect Size f-square	124
Tabel 4.20 Hasil Uji Predictive Relevance atau Q-square Berdasarkan Nilai R-square	125
Tabel 4.21 Hasil Uji Model Fit atau Goodness of Fit.....	126
Tabel 4.22 Hasil Uji Path Coefficient.....	127
Tabel 4.23 Hasil Uji Direct Effect.....	129

Tabel 4.24 Hasil Uji Indirect Effect	131
Tabel 4.25 Hasil Uji Total Effect.....	133
Tabel 4.26 Ringkasan Hasil Pengujian Hipotesis	134

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Progress Proyek Maret 2026	3
Gambar 1.2 Data jumlah ruang dan build Maret 2026	3
Gambar 1.3 Dokumentasi Komplain Klien	5
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	67
Gambar 3.1 Alur Penelitian	91
Gambar 4.1 Hasil Output Algoritma PLS-SEM	112

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian	153
Lampiran 2 Data Responden	163
Lampiran 3 Data Kriteria Responden	167
Lampiran 4 Mapping Indikator Pertanyaan	170
Lampiran 5 Skor Jawaban untuk Setiap Butir Pertanyaan dari Semua Variabel	174
Lampiran 6 Tampilan dalam Aplikasi SmartPLS 4	191
Lampiran 7 Skor Jawaban Pilot Test untuk Setiap Butir Pertanyaan dari Semua Variabel	197
Lampiran 8 Surat Keterangan Riset dari Perusahaan	201
Lampiran 9 Kartu Bimbingan	202

DAFTAR PUSTAKA

- Aguinis, H. (2019). *Performance management* (4th ed.). Chicago Business Press.
- Arikunto, S. (2019). *Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik*. Rineka Cipta.
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2020). *Armstrong's handbook of human resource management practice* (15th ed.). Kogan Page.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands-resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273-285. <https://doi.org/10.1037/ocp0000056>
- Blau, P. M. (1964). *Exchange and power in social life*. John Wiley & Sons.
- Boxall, P., & Purcell, J. (2022). *Strategy and human resource management* (5th ed.). Bloomsbury Academic.
- Campbell, J. P. (1990). Modeling the performance prediction problem in industrial and organizational psychology. In M. D. Dunnette & L. M. Hough (Eds.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (2nd ed.). Consulting Psychologists Press.
- Cerasoli, C. P., Nicklin, J. M., & Ford, M. T. (2014). Intrinsic motivation and extrinsic incentives jointly predict performance: A 40-year meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 140(4), 980-1008. <https://doi.org/10.1037/a0035661>
- Christian, M. S., Garza, A. S., & Slaughter, J. E. (2011). Work engagement: A quantitative review and test of its relations with task and contextual performance. *Personnel Psychology*, 64(1), 89-136. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2010.01203.x>
- Cropanzano, R., & Mitchell, M. S. (2005). Social exchange theory: An interdisciplinary review. *Journal of Management*, 31(6), 874-900. <https://doi.org/10.1177/0149206305279602>
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499-512. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499>
- Dessler, G. (2020). *Human resource management* (16th ed.). Pearson.

- Ehmann, S., Kampkoetter, P., Maier, P., & Yang, P. (2023). Performance management and work engagement: New evidence using longitudinal data. *Management Accounting Research*, 64, 100867. <https://doi.org/10.1016/j.mar.2023.100867>
- Figueiredo, E., Margaça, C., Sánchez García, J. C., & Ribeiro, C. (2025). The contribution of reward systems in the work context: A systematic review of the literature and directions for future research. *Journal of the Knowledge Economy*, 16, 16525–16559. <https://doi.org/10.1007/s13132-024-02492-w>
- Gallup. (2026). State of the global workplace 2026. Gallup. <https://www.gallup.com/workplace/349484/state-of-the-global-workplace.aspx>
- Gallup. (2026). State of the global workplace: Indonesia country-level data. Gallup. <https://www.gallup.com/workplace/705674/state-global-workplace-indonesia-country-level-data.aspx>
- Gerhart, B., & Fang, M. (2015). Pay, intrinsic motivation, extrinsic motivation, performance, and creativity in the workplace: Revisiting long-held beliefs. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 2, 489-521. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032414-111418>
- Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2019). When to use and how to report the results of PLS-SEM. *European Business Review*, 31(1), 2-24. <https://doi.org/10.1108/EBR-11-2018-0203>
- Henseler, J., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2015). A new criterion for assessing discriminant validity in variance-based structural equation modeling. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 43(1), 115-135. <https://doi.org/10.1007/s11747-014-0403-8>
- Hobfoll, S. E., Halbesleben, J., Neveu, J. P., & Westman, M. (2018). Conservation of resources in the organizational context: The reality of resources and their consequences. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 5, 103-128. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032117-104640>
- Kementerian Perindustrian Republik Indonesia. (2024). Kemenperin dorong industri furnitur sebagai sektor pendukung potensi pariwisata. <https://ikm.kemenperin.go.id/kemenperin-dorong-industri-furnitur-sebagai-sektor-pendukung-potensi-pariwisata>

- Kementerian Perindustrian Republik Indonesia. (2025). Industri furnitur berperan penting dalam pertumbuhan ekonomi, BSKJI dorong penerapan SNI. https://bbkb.kemenperin.go.id/index.php/post/read/industri_furnitur_berperan_penting_dalam_pertumbuhan_ekonomi__bskji_dorong_penerapan_sni_0
- Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., Van Buuren, S., Van der Beek, A. J., & De Vet, H. C. W. (2014). Development of an individual work performance questionnaire. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 62(1), 6-28. <https://doi.org/10.1108/17410401311285273>
- Kulikowski, K., & Sedlak, P. (2020). Can you buy work engagement? The relationship between pay, fringe benefits, financial bonuses and work engagement. *Current Psychology*, 39, 343-353. <https://doi.org/10.1007/s12144-017-9768-4>
- López-Cabarcos, M. A., Vázquez-Rodríguez, P., & Quiñoá-Piñeiro, L. M. (2022). An approach to employees' job performance through work environmental variables and leadership behaviours. *Journal of Business Research*, 140, 361-369.
- Mazzetti, G., Robledo, E., Vignoli, M., Topa, G., Guglielmi, D., & Schaufeli, W. B. (2023). Work engagement: A meta-analysis using the job demands-resources model. *Psychological Reports*, 126(3), 1069-1107. <https://doi.org/10.1177/00332941211051988>
- Mendonça, P., Soares, A. D. C., Riana, G., & Da Costa, C. A. de J. (2021). The influence of employee involvement, work environment, and teamwork on employee performance: Case study Ministry of Agriculture and Fisheries, Dili Timor-Leste. *Timor Leste Journal of Business and Management*, 3(1), 12-23.
- Milkovich, G. T., Newman, J. M., & Gerhart, B. (2020). *Compensation* (13th ed.). McGraw-Hill Education.
- Morgeson, F. P., & Humphrey, S. E. (2006). The Work Design Questionnaire (WDQ): Developing and validating a comprehensive measure for assessing job design and the nature of work. *Journal of Applied Psychology*, 91(6), 1321-1339. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.91.6.1321>
- Motowidlo, S. J. (2003). Job performance. In W. C. Borman, D. R. Ilgen, & R. J. Klimoski (Eds.), *Handbook of psychology: Industrial and organizational psychology* (Vol. 12). John Wiley & Sons.
- Namto Project. (n.d.). About us. <https://namto.id/>

- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2022). *Human resource management: Gaining a competitive advantage* (13th ed.). McGraw-Hill Education.
- Nusraningrum, D., Rahmawati, A., Wider, W., Jiang, L., & Udang, L. N. (2024). Enhancing employee performance through motivation: The mediating roles of green work environments and engagement in Jakarta's logistics sector. *Frontiers in Sociology*, 9, Article 1392229. <https://doi.org/10.3389/fsoc.2024.1392229>
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Lee, J.-Y., & Podsakoff, N. P. (2003). Common method biases in behavioral research: A critical review of the literature and recommended remedies. *Journal of Applied Psychology*, 88(5), 879-903. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.88.5.879>
- Pradhan, R. K., & Jena, L. K. (2017). Employee performance at workplace: Conceptual model and empirical validation. *Business Perspectives and Research*, 5(1), 69-85. <https://doi.org/10.1177/2278533716671630>
- Rasool, S. F., Mohelska, H., Rehman, F. U., Raza, H., & Asghar, M. Z. (2025). Exploring the nexus between a supportive workplace environment, employee engagement, and employee performance in the Kingdom of Saudi Arabia. *Administrative Sciences*, 15(6), 230. <https://doi.org/10.3390/admsci15060230>
- Rich, B. L., LePine, J. A., & Crawford, E. R. (2010). Job engagement: Antecedents and effects on job performance. *Academy of Management Journal*, 53(3), 617-635. <https://doi.org/10.5465/amj.2010.51468988>
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71-92. <https://doi.org/10.1023/A:1015630930326>
- Sugianingrat, I. A. P. W., Widyawati, S. R., de Jesus da Costa, C. A., Ximenes, M., dos Reis Piedade, S., & Sarmawa, W. G. (2019). The employee engagement and OCB as mediating on employee performance. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 68(2), 319–339. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-03-2018-0124>
- Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.