



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 5 Nomor 1 Tahun 2024 Page 3658-3672

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

## Peran Mediasi Motivasi pada Peningkatan Kinerja Karyawan dengan Pengembangan Inovasi di Dunia Media TV

Fauzan Muslim<sup>1✉</sup>, Sri Lestari Prasilowati<sup>2</sup>, Ja'far Amir<sup>3</sup>

Magister Manajemen, Universitas IPWIJA, Jakarta

Email: [jafar.amir1969@gmail.com](mailto:jafar.amir1969@gmail.com)<sup>1✉</sup>

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh pengembangan inovasi terhadap kinerja karyawan di industri media televisi, dengan motivasi sebagai variabel mediasi. Melalui survei yang melibatkan 106 responden, hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan inovasi secara signifikan meningkatkan kinerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa inovasi bukan hanya tentang menghasilkan produk atau layanan baru, tetapi juga menjadi katalis untuk meningkatkan kinerja individu. Variabel motivasi telah terbukti memediasi hubungan antara pengembangan inovasi dan kinerja karyawan, yang menunjukkan bahwa inovasi yang efektif harus dibarengi dengan upaya untuk menjaga motivasi karyawan tetap tinggi. Implikasi dari penelitian ini bagi manajemen perusahaan media adalah penting untuk terus mendorong pengembangan inovasi dalam proses produksi dan sekaligus memperhatikan faktor-faktor yang dapat meningkatkan motivasi karyawan. Penelitian lebih lanjut diperlukan dengan faktor inovasi yang melibatkan kecerdasan buatan yang dapat membantu pekerjaan karyawan.

Kata kunci : *Kinerja karyawan; Inovasi; Mediasi; Motivasi; media TV*

## Abstract

This study aims to examine the influence of innovation development on employee performance in the television media industry, with motivation as a mediating variable. Through a survey involving 106 respondents, the results of the study showed that the development of innovation significantly improved employee performance. These findings indicate that innovation is not just about producing new products or services, but also being a catalyst for improving individual performance. Motivation variables have been shown to mediate the relationship between innovation development and employee performance, which suggests that effective innovation must be accompanied by efforts to keep employee motivation high. The implication of this study for media company management is that it is important to continue to encourage the development of innovation in the production process and simultaneously pay attention to factors that can increase employee motivation. Further research is needed with innovation factors involving artificial intelligence that can help employees' work.

Keyword: *Employee-performance; Innovation; mediation; Motivation, TV media*

## PENDAHULUAN

Industri media televisi saat ini mengalami transformasi yang sangat pesat. Transformasi ini mendorong inovasi, kolaborasi lintas fungsi, dan keterlibatan karyawan, yang sangat penting untuk mempertahankan keunggulan kompetitif (Jorge et al., 2020; Merritt, 2022). Persaingan yang semakin ketat, menuntut perusahaan menciptakan konten yang menarik dan relevan bagi berbagai khalayak (Zhang & Sarvary, 2015). Maka Perusahaan harus semaksimal mungkin menjaga keterkaitan dengan pelanggan. Pemanfaatan media sosial dapat dipergunakan untuk meningkatkan keterlibatan dan partisipasi audiens (Masduki, 2019). Dari tinjauan sumber daya manusia, perusahaan dipaksa untuk dapat mengoptimalkan kinerja karyawan. Karena kinerja karyawan yang tinggi akan berdampak positif pada produktivitas, kualitas output (Vivares-Vergara et al., 2016).

Pengembangan inovasi merupakan salah satu strategi yang dapat diterapkan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Inovasi tidak hanya terbatas pada pengembangan produk atau layanan baru, tetapi juga mencakup inovasi dalam proses kerja, teknologi, dan model bisnis. Dengan melibatkan karyawan dalam proses inovasi, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih dinamis dan memotivasi karyawan untuk memberikan kontribusi terbaiknya.

Motivasi merupakan faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi cenderung lebih produktif, kreatif, dan berkomitmen terhadap pekerjaannya (Suardika, 2020). Motivasi dapat dipengaruhi oleh

berbagai faktor, seperti penghargaan, pengakuan, kesempatan untuk berkembang, dan lingkungan kerja yang mendukung (Mahmoud et al., 2021). Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang dapat meningkatkan motivasi karyawan agar kinerja mereka dapat optimal (Bayram & Zoubi, 2020).

Hubungan antara pengembangan inovasi, motivasi, dan kinerja karyawan merupakan topik yang menarik untuk diteliti (Muhammad et al., 2023). Penelitian sebelumnya telah menunjukkan bahwa inovasi dapat meningkatkan kinerja karyawan (Nohria et al., 1997). Namun, mekanisme yang menghubungkan antara inovasi dan kinerja masih perlu dikaji lebih lanjut. Penelitian ini bertujuan untuk mengisi kekosongan tersebut dengan menguji pengaruh pengembangan inovasi terhadap kinerja karyawan dengan memediasi variabel motivasi.

Penelitian mengenai pengaruh inovasi terhadap kinerja karyawan telah menjadi perhatian utama dalam beberapa dekade terakhir. Studi-studi sebelumnya telah menunjukkan hubungan positif antara kedua variabel ini (Chien et al., 2020). Astrama et al., (2020) juga menemukan bahwa inovasi dapat meningkatkan produktivitas dan kreativitas karyawan. Namun, mekanisme yang menghubungkan inovasi dengan kinerja masih menjadi topik yang menarik untuk dikaji lebih lanjut. Beberapa penelitian telah mengidentifikasi motivasi sebagai salah satu faktor penting yang memediasi hubungan tersebut.

Motivasi karyawan telah lama dianggap sebagai faktor kunci dalam meningkatkan kinerja. Penelitian sebelumnya telah menunjukkan bahwa motivasi yang tinggi dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih keras, lebih kreatif, dan lebih berkomitmen terhadap organisasi (Udin, 2023). Beberapa teori motivasi, seperti teori harapan (Vroom, 1964) dan teori penetapan tujuan (Locke & Latham, 1991), teori perilaku Ayyubi et al., (2024) telah memberikan kerangka kerja yang berguna untuk memahami bagaimana motivasi mempengaruhi perilaku karyawan.

Dalam konteks industri media televisi, pengembangan inovasi memiliki tantangan dan peluang yang unik. Perubahan teknologi yang cepat dan persaingan yang ketat menuntut perusahaan media televisi untuk terus, pengembangan inovasi memiliki tantangan dan peluang yang unik. Perubahan teknologi yang cepat dan persaingan yang ketat menuntut perusahaan media televisi untuk terus beradaptasi dan berinovasi (Silalahi et al., 2022). Penelitian sebelumnya telah menunjukkan bahwa inovasi dalam industri media televisi dapat meningkatkan daya saing perusahaan dan kepuasan pelanggan (Pea-Assounga & Yao, 2021). Namun, masih sedikit penelitian yang secara khusus mengkaji pengaruh inovasi terhadap kinerja karyawan dalam konteks industri ini. Penelitian peran

mediasi masih jarang ditemui jika dihubungkan pada peranan pengembangan inovasi.

Penelitian ini didorong adanya penurunan revenue Perusahaan di tahun 2022

Tabel 1: Tinjauan Operasional Industri Media  
(angka dalam ribuan rupiah)

Item	2021	2022
Pendapatan	1.354.248.158	1.265.960.458
Beban usaha	1.101.397.359	1.100.583.035
Hasil segmen	252.850.799	165.377.423

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi yang signifikan dalam memberikan jalan keluar dari permasalahan industry media tersebut. Secara akademis juga dapat mengisi kekosongan penelitian sebelumnya. Pada penelitian dibidang manufaktur, telah terbukti Pengembangan inovasi dengan melibatkan teknologi telah berhasil meningkatkan kinerja karyawan (Subramaniam et al., 2023). Maka Hipotesis dikembangkan sebagai berikut:

H1: Apakah Pengembangan inovasi (PI) berpengaruh terhadap Motivasi (M)

H2: Apakah Pengembangan inovasi (PI) berpengaruh terhadap Kinerja (K).

H3: Apakah Motivasi (M) berpengaruh terhadap Kinerja (K).

H4: Apakah Motivasi (M) memediasi hubungan antara Pengembangan inovasi (PI) terhadap Kinerja (K).

Untuk menjawab permasalahan penelitian tersebut, pendekatan Structural Equation Modeling-Partial Least Squares (SEM-PLS). Pemodelan persamaan struktural kuadrat terkecil parsial (PLS-SEM) adalah metode analisis data multivariat yang sangat populer saat ini. Program perangkat lunak SmartPLS versi 4 telah terbukti membantu banyak peneliti dalam menganalisis hubungan kompleks antara variabel laten (Cheah et al., 2024).

## METODE PENELITIAN

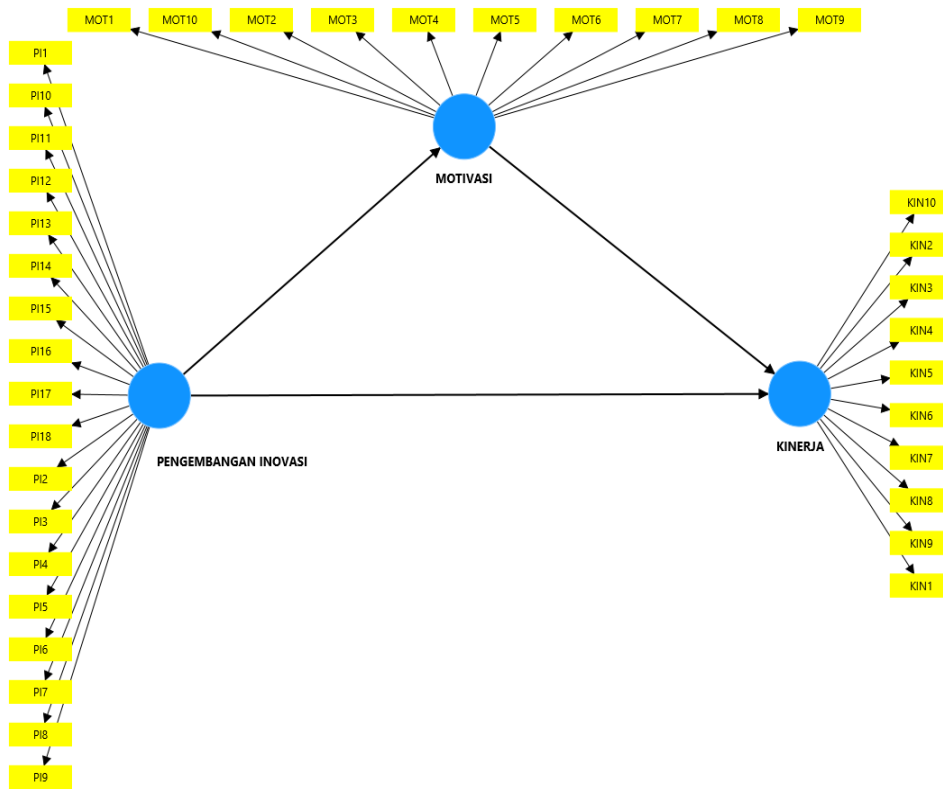
Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian survey. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Televisi Swasta Nasional. Sampel penelitian diambil secara acak sederhana sebanyak 106 responden. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner online yang berisi pernyataan terkait pengembangan inovasi, motivasi kerja, dan kinerja karyawan. Instrumen penelitian ini telah diuji validitas dan reliabilitasnya menggunakan uji validitas konstruk dan uji reliabilitas Cronbach's Alpha (Hair et al., 2019). Data yang terkumpul kemudian dianalisis

menggunakan SEM-PLS untuk menguji pengaruh pengembangan inovasi terhadap kinerja karyawan dengan memediasi variabel motivasi. Persyaratan data penelitian digambarkan dalam tabel sbb (Ringle et al., 2023):

Tabel 2: Kriteria Analisa Data SEM-PLS

Tujuan evaluasi	Kriteria
Reliabilitas indikator	Outer Loading: $\geq 0.708$ atau 0,4 (F. Hair Jr et al., 2014)
Keandalan konsistensi internal	Cronbach's $\alpha \geq 0.7$ and $< 0.95$
Validitas konvergen	Average variance extracted (AVE): $\geq 0.5$
Validitas diskriminan	HTMT $\leq 0.85$
Kolinearitas	Variance inflation factor (VIF): $\leq 5$ , Idealnya $\leq 3$
Kekuatan prediktif dan kesesuaian model	R square and R square Adjusted
Signifikansi dan relevansi koefisien jalur	Pengujian signifikansi berbasis bootstrap; (efek) ukuran koefisien

Penelitian ini mengadopsi skala pengukuran Likert 5-point untuk mengukur variabel penelitian. Skala Likert 5-point ini dinilai efektif untuk mengukur sikap dan persepsi responden terhadap variabel yang diteliti (Salkind, 2012). Penelitian ini juga mengacu pada penelitian sebelumnya yang telah menggunakan pendekatan serupa dalam mengkaji hubungan antara inovasi, motivasi, dan kinerja karyawan (Imani et al., 2020; Janjua et al., 2024; McParland & Connolly, 2020; Suárez et al., 2021). Kerangka kerja penelitian ini dapat dijelaskan dengan gambar berikut:



Gambar 1: Kerangka Penelitian

Laporan penelitian ini merupakan sebagian dari penelitian yang melibatkan variabel yang lebih kompleks penelitian tentang kinerja karyawan. Adapun demografi responden penelitian ini adalah sbb:

Tabel 3: Demografi Responden

Masa kerja	<1 tahun	33	31,1%
	1-5 tahun	27	25,5%
	6-10 tahun	21	19,8%
	> 10 tahun	25	23,6%
Umur	<25 tahun	34	32,1 %
	25-35 tahun	43	40,6%
	36-45 tahun	22	20,8%
	>45 tahun	7	6,6%
Jabatan	Manager	4	3,8%
	Staff	84	79,2%
	Spv/spesialis	18	17%
	Strata 1 (S1)	38	53,52%
	Strata 2 (S2)	7	9,86%
Jenis Kelamin	Perempuan	56	52,8 %
	Laki-laki	50	47,2 %

Data Hasil penelitian validitas dan reliabilitas responden diuji dengan beberapa instrumen dan persyaratan Smart PLS (Et.al, 2021) berikut ini.

Tabel 4: Validitas Indikator

Pengembangan Inovasi		Motivasi		Kinerja	
Indikator	Outer Loading	Indikator	Outer Loading	Indikator	Outer Loading
PI1	0,730	MOT1	0,784	KIN1	0.426
PI2	0,573	MOT2	0,782	KIN2	0.833
PI3	0.676	MOT3	0.760	KIN3	0.823
PI4	0.733	MOT4	0.763	KIN4	0.825
PI5	0.767	MOT5	0.815	KIN5	0.855
PI6	0.749	MOT6	0.863	KIN6	0.654
PI7	0.594	MOT7	0.832	KIN7	0.789
PI8	0.703	MOT8	0.752	KIN8	0.781
PI9	0.780	MOT9	0.700	KIN9	0.801
PI10	0.758	MOT10	0.818	KIN10	0.794
PI11	0.777			KIN11	0.152
PI12	0.672			KIN12	0.204
PI13	0.843				
PI14	0.808				
PI15	0.812				
PI16	0.808				
PI17	0.811				
PI18	0.708				

Terlihat dari tabel 2, terdapat beberapa indikator dengan nilai outer loading dibawah 0,4. Indikator KIN 11 dan KIN 12 harus dihilangkan dengan cara menghapus dan menjalankan Kembali operasional PLS Algoritm di aplikasi Smart PLS4. Selanjutnya dilihat parameter Reliabilitas.

Tabel 5 : Parameter Reliability

	Cronbach' s alpha	Compo site	Composi te	Average variance

		reliability (rho_a)	reliability (rho_c)	extracted (AVE)
Kinerja	0.918	0.924	0.934	0.591
Motivasi	0.932	0.935	0.942	0.621
Pengembangan inovasi	0.951	0.956	0.956	0.551

Cronbach's Alpha adalah ukuran konsistensi internal untuk skala. Nilai Alpha >0,7 cronbach umumnya dianggap sebagai keandalan yang baik (Aburumman et al., 2023). Nilai Komposit reliabilitas yang >0,7 menunjukkan bahwa konsistensi internal untuk skala yang diambil cukup baik. Average Variance Extracted (AVE) adalah ukuran berapa banyak varians dalam indikator yang dijelaskan oleh variabel laten. Nilai AVE >0,5 umumnya dianggap validitas konvergen yang baik

Maka selanjutnya dikonfirmasi dengan Discriminant validity yaitu nilai HTMT, Fornell Lacker criterion dan cross loading (Aburumman et al., 2023). Kriteria Fornell-lacker adalah metode untuk menilai validitas diskriminan. Ini didasarkan pada gagasan bahwa akar kuadrat dari Average Variance Extracted (AVE) untuk variabel laten harus lebih besar daripada korelasi antara variabel laten dan variabel lainnya. Validitas Discriminant variable bebas dianggap baik apabila Nilainya <0,85.

Tabel 6: Fornell Lacker Criterion

Fornell-Larcker Criterion	Kinerja	Motivasi	Pengembangan Inovasi
Kinerja	0.769		
Motivasi	0.761	0.788	
Pengembangan inovasi	0.620	0.623	0.742

Kriteria Fornell-lacker dan HTMT adalah metode untuk menilai validitas diskriminan

Tabel 7 : Heterotrait-Monotrait Ratio

HTMT	K inerja	M otivasi
Kinerja		
Motivasi	0 .815	
Pengembangan inovasi	0 .655	0. 649

Selanjutnya dilakukan uji struktur model, dengan mengukur koefisien determinasi R square.

Nilai ini juga untuk menentukan kekuatan penjelasan model (Aburumman et al., 2023).

Tabel 8: R square dan R square Adjusted

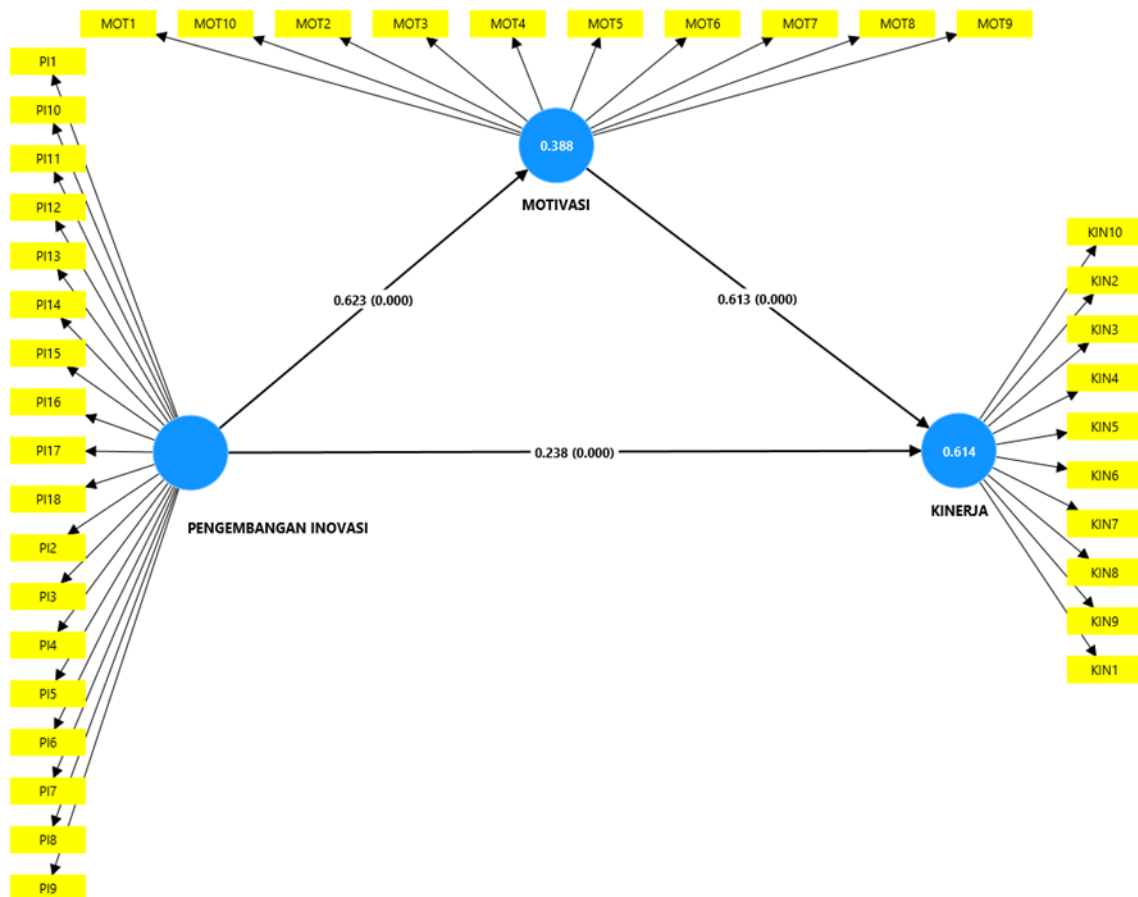
Variabel	R Square	R Square adjusted
Kinerja	0,614	0,607
Motivasi	0,388	0,382

Selanjutnya untuk menguji hipotesis maka dilakukan operasionalisasi Bootstrap pada aplikasi Smart PLS4. Ditentukan jumlah sampel bootstrap sebanyak 5.000 iterasi untuk memastikan hasil yang kuat, one tiel test. Sedangkan ditetapkan tingkat signifikansi 0,05 untuk pengujian hipotesis penelitian ini.

Tabel 9: Hasil uji korelasi

Uji Korelasi	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics ( O/STDEV )	P values
Pengembangan inovasi -> Motivasi	0.623	0.631	076	225	0.000
Pengembangan inovasi -> Kinerja	0.238	0.236	072	320	0.000
Motivasi -> Kinerja	0.613	0.618	068	034	0.000
Pengembangan inovasi -> Motivasi -> Kinerja	0.382	0.390	0.066	5.773	0.000

Hasil operasional Bootstrap juga dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 2: Hasil Bootstrap penelitian

Dari tabel 9 dan Gambar 2, dapat disimpulkan bahwa:

- H1: Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan kekuatan efek 61,8%
- H2: Pengembangan inovasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja sebesar 23,6%
- H3: Pengembangan inovasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi sebesar 63,1%
- H4: Motivasi memediasi sebagian hubungan pengembangan inovasi terhadap kinerja dengan kekuatan efek sebesar 39%

Hasil penelitian ini memberikan gambaran yang jelas mengenai peran penting motivasi dan pengembangan inovasi dalam meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan media televisi. Pertama, temuan yang menunjukkan pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja sejalan dengan berbagai penelitian sebelumnya. Hal ini menggarisbawahi bahwa motivasi merupakan faktor pendorong utama bagi karyawan untuk mencapai kinerja yang optimal. Motivasi yang tinggi dapat mendorong karyawan untuk lebih produktif, kreatif, dan berkomitmen terhadap pekerjaannya.

Kedua, hasil penelitian juga menunjukkan bahwa pengembangan inovasi memiliki kontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Temuan ini mendukung argumentasi bahwa inovasi tidak hanya sekadar menghasilkan produk atau layanan baru, tetapi juga dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi proses kerja. Dengan demikian, inovasi dapat menjadi salah satu strategi yang efektif untuk meningkatkan daya saing

perusahaan di pasar yang semakin kompetitif.

Ketiga, hasil analisis menunjukkan bahwa pengembangan inovasi tidak hanya secara langsung mempengaruhi kinerja, tetapi juga secara tidak langsung melalui peningkatan motivasi kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa inovasi yang efektif harus disertai dengan upaya untuk menjaga motivasi karyawan agar tetap tinggi. Dengan kata lain, inovasi tidak hanya tentang ide-ide baru, tetapi juga tentang bagaimana ide-ide tersebut dapat diimplementasikan dengan melibatkan dan memotivasi karyawan.

Keempat, temuan mengenai peran motivasi sebagai mediator parsial dalam hubungan antara pengembangan inovasi dan kinerja karyawan memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai mekanisme kerja dari kedua variabel tersebut. Hasil ini menunjukkan bahwa motivasi berperan sebagai jembatan yang menghubungkan antara inovasi dan kinerja. Dengan kata lain, pengembangan inovasi dapat meningkatkan kinerja karyawan melalui peningkatan motivasi kerja. Menerapkan program pengembangan karir sebagai bagian dari proses pengembangan inovasi dapat memotivasi karyawan dengan menyelaraskan pertumbuhan pribadi mereka dengan tujuan organisasi

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data, penelitian ini menghasilkan beberapa kesimpulan penting. Pertama, motivasi kerja memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi merupakan faktor kunci dalam meningkatkan produktivitas dan efektivitas kerja. Kedua, pengembangan inovasi juga terbukti memberikan kontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Ketiga, pengembangan inovasi tidak hanya secara langsung mempengaruhi kinerja, tetapi juga secara tidak langsung melalui peningkatan motivasi kerja. Keempat, hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi berperan sebagai mediator parsial dalam hubungan antara pengembangan inovasi dan kinerja karyawan. Kelima, temuan ini mengindikasikan bahwa perusahaan perlu memberikan perhatian yang serius terhadap upaya pengembangan inovasi dan peningkatan motivasi kerja karyawan untuk mencapai kinerja yang optimal.

Perusahaan media televisi perlu secara konsisten melakukan pengembangan inovasi untuk meningkatkan kinerja karyawan dan daya saing perusahaan. Hal ini dapat dilakukan melalui berbagai cara, seperti program pelatihan inovasi, pembentukan tim inovasi, atau kerjasama dengan pihak eksternal, dll

Perusahaan perlu memberikan perhatian yang lebih besar terhadap peningkatan motivasi kerja karyawan. Selain pengembangan inovasi, perusahaan juga perlu menerapkan program-program yang dapat meningkatkan motivasi karyawan, seperti

sistem penghargaan yang adil, pengembangan karir, dan menciptakan lingkungan kerja yang positif (Thao, 2024). Memberikan kesempatan untuk peningkatan keterampilan dapat memotivasi karyawan dengan menunjukkan bahwa organisasi berinvestasi dalam pertumbuhan mereka (Paryanti et al., 2024)

Penelitian lebih lanjut perlu dilakukan untuk mengidentifikasi faktor-faktor lain yang dapat memediasi hubungan antara pengembangan inovasi dan kinerja karyawan. Misalnya, penelitian dapat meneliti peran kepemimpinan, budaya organisasi, atau karakteristik individu dalam memoderasi hubungan tersebut.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Aburumman, O. J., Omar, K., Al Shbail, M., & Aldoghan, M. (2023). *How to Deal with the Results of PLS-SEM?* (pp. 1196–1206). [https://doi.org/10.1007/978-3-031-08954-1\\_101](https://doi.org/10.1007/978-3-031-08954-1_101)
- Astrama, I. M., Yasa, N. N. K., Sudibia, G. A., & Asih, D. K. S. (2020). The Role of Innovative Work Behavior Mediates Organizational Culture on Employee's Performance. *Advances in Engineering Education*, *17*, 66–75. <https://doi.org/10.37394/232010.2020.17.8>
- Ayyubi, I., Harjanti, W., Sumaryono, R., Lestari, S., Rahayu, S., Herdijanto, T., Junitasari, Amir, J., Pertiwi, S., Margono, D., Wardhani, P., Bukhori, H., Frianto, A., Mamengko, R., Yuliantanti, R., Angriyani, D., & Bakar, R. (2024). *Perilaku Organisasi*.
- Bayram, P., & Zoubi, K. (2020). The effect of servant leadership on employees' self-reported performance: Does public service motivation play a mediating explanatory role? *Management Science Letters*, *10*(8), 1771–1776. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.1.002>
- Cheah, J.-H., Magno, F., & Cassia, F. (2024). Reviewing the SmartPLS 4 software: the latest features and enhancements. *Journal of Marketing Analytics*, *12*(1), 97–107. <https://doi.org/10.1057/s41270-023-00266-y>
- Chien, G. C. L., Mao, I., Nergui, E., & Chang, W. (2020). The effect of work motivation on employee performance: Empirical evidence from 4-star hotels in Mongolia. *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*, *19*(4), 473–495. <https://doi.org/10.1080/15332845.2020.1763766>
- F. Hair Jr, J., Sarstedt, M., Hopkins, L., & G. Kuppelwieser, V. (2014). Partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM). *European Business Review*, *26*(2), 106–121. <https://doi.org/10.1108/EBR-10-2013-0128>
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2019). *MULTIVARIATE DATA ANALYSIS EIGHTH EDITION*. [www.cengage.com/highered](http://www.cengage.com/highered)

- Imani, S., Foroudi, P., Seyyedamiri, N., & Dehghani, N. (2020). Improving employees' performance through internal marketing and organizational learning: Mediating role of organizational innovation in an emerging market. *Cogent Business and Management*, 7(1). <https://doi.org/10.1080/23311975.2020.1762963>
- Janjua, N. A., SHI, D. A., & Sahibzada, U. F. (2024). Harnessing green innovation via green transformational leadership in Italian luxury hotels: Key strategic takeaways. *International Journal of Hospitality Management*, 120, 103739. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2024.103739>
- Jorge, L. F., Mosconi, E., & de Santa-Eulalia, L. A. (2020). Enterprise social media for digital transformation: A systematic literature review. *Towards the Digital World and Industry X.0 - Proceedings of the 29th International Conference of the International Association for Management of Technology, IAMOT 2020*, 1176–1191. <https://www.scopus.com/inward/record.uri?eid=2-s2.0-85092608237&partnerID=40&md5=e89f113ba5b659402aa0f8e053775fb8>
- Locke, E., & Latham, G. (1991). A Theory of Goal Setting & Task Performance. *The Academy of Management Review*, 16. <https://doi.org/10.2307/258875>
- Mahmoud, A. B., Fuxman, L., Mohr, I., Reisel, W. D., & Grigoriou, N. (2021). " We aren't your reincarnation! " workplace motivation across X, Y and Z generations. *International Journal of Manpower*, 42(1), 193–209. <https://doi.org/10.1108/IJM-09-2019-0448>
- Masduki. (2019). Digital interface in Indonesia's public service broadcasting: Its initiatives and regulatory challenges. *Journal of Digital Media & Policy*, 10(3), 295–309. [https://doi.org/10.1386/jdmp\\_00004\\_1](https://doi.org/10.1386/jdmp_00004_1)
- McParland, C., & Connolly, R. (2020). Dataveillance in the Workplace: Managing the Impact of Innovation. *Business Systems Research*, 11(1), 106–124. <https://doi.org/10.2478/bsrj-2020-0008>
- Merritt, H. (2022). Entering the Age of Technological Disruption : Digital Convergence in the U.S. Broadcast, Printing, Publishing, Paper and Postal Industries. *2022 Portland International Conference on Management of Engineering and Technology (PICMET)*, 1–8. <https://doi.org/10.23919/PICMET53225.2022.9882857>
- Muhammad, I., Rusyid, H. K., Maharani, S., & Angraini, L. M. (2023). Computational Thinking Research in Mathematics Learning in the Last Decade: A Bibliometric Review. *International Journal of Education in Mathematics, Science and Technology*, 12(1), 178–202. <https://doi.org/10.46328/ijemst.3086>
- Nohria, Nitin, & Paul Lawrence. (1997). *Ambidextrous Leadership: Managing for Innovation and Corporate Performance*.

- Pea-Assounga, J. B. B., & Yao, H. (2021). The Mediating Role of Employee Innovativeness on the Nexus between Internet Banking and Employee Performance: Evidence from the Republic of Congo. *Mathematical Problems in Engineering*, 2021. <https://doi.org/10.1155/2021/6610237>
- Ringle, C. M., Sarstedt, M., Sinkovics, N., & Sinkovics, R. R. (2023). A perspective on using partial least squares structural equation modelling in data articles. *Data in Brief*, 48. <https://doi.org/10.1016/j.dib.2023.109074>
- Salkind, N. (2012). "Technique for the Measurement of Attitudes, A." *Encyclopedia of Research Design*. <https://doi.org/10.4135/9781412961288.n454>
- Silalahi, I. V., Hurriyati, R., Rahayu, A., Gaffar, V., Wibowo, L. A., Dirgantari, P. D., & Warlin, L. (2022). Digital Way To Increase Consumer Purchase Intention for Local Fashion Products in Developing Country. *Journal of Eastern European and Central Asian Research*, 9(5), 838–850. <https://doi.org/10.15549/jeecar.v9i5.1070>
- Suardika, E. (2020). The Role of Motivation in Mediating the Effect of Competence and Leadership on Employee Performance in Outpatient Poly Installation of Wing Amerta RSUP Sanglah Denpasar. *Jurnal Ekonomi & Bisnis JAGADITHA*, 7(2), 73–79. <https://doi.org/10.22225/jj.7.2.1962.73-79>
- Suárez, J. C., Paredes, S. S., Ortega, G. R., González, J. G., & Lebrún, C. A. V. (2021). The process of innovation as a determinant factor of sustainable development in companies. *International Journal of Innovation and Sustainable Development*, 15(1), 100. <https://doi.org/10.1504/IJISD.2021.111552>
- Subramaniam, M., Salleh, S. S. M. M., Suanda, J., Fareed, M., & Ahmad, A. (2023). Can technology innovation enrich employee performance? Evidence from Malaysian manufacturing industry. *AIP Conference Proceedings*, 2544. <https://doi.org/10.1063/5.0117269>
- Udin, U. (2023). A mediation-moderation model of transformational leadership and intrinsic work motivation for nurturing employee performance. *Journal of Social Economics Research*, 10(2), 22–33. <https://doi.org/10.18488/35.v10i2.3321>
- Vivares-Vergara, J. A., Sarache-Castro, W. A., & Naranjo-Valencia, J. C. (2016). Impact of human resource management on performance in competitive priorities. *International Journal of Operations and Production Management*, 36(2), 114–134. <https://doi.org/10.1108/IJOPM-11-2013-0484>
- Vroom, V. H. (1964). Work and motivation. In *Work and motivation*. Wiley.
- Zhang, K., & Sarvary, M. (2015). Differentiation with User-Generated Content. *Management Science*, 61(4), 898–914. <https://doi.org/10.1287/mnsc.2014.1907>

