

## INNOVATION CAPABILITY AND LEARNING CAPABILITY TO INDIVIDUAL PERFORMANCE : STAKEHOLDER PRESSURE AS MODERATION

Ninik Fauziyah<sup>1</sup>, Wahyu Eko Pujiyanto<sup>2</sup>

[ninikfauziyah13@gmail.com](mailto:ninikfauziyah13@gmail.com)<sup>1</sup>, [wahyueko.mnj@unusida.ac.id](mailto:wahyueko.mnj@unusida.ac.id)<sup>2</sup>

Universitas Nahdlatul Ulama Sidoarjo

### Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis hubungan antara innovation capability dan learning capability terhadap individual performance yang dimoderasi oleh stakeholder pressure. Penelitian yang dilakukan menggunakan metode kuantitatif dengan sampel yang digunakan adalah para owner industry retail kulit sapi di sidoarjo yang berjumlah 43 responden. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner online dengan Google Form. Proses analisis ini dilakukan dengan menggunakan aplikasi Smart PLS 4.0. Hasil penelitian ini adalah bahwa innovation capability berpengaruh negative dan signifikan terhadap individual performance, learning capability berpengaruh positif dan signifikan terhadap individual performance, stakeholder pressure berpengaruh positif dan signifikan terhadap individual performance, innovation capability berpengaruh positif dan signifikan terhadap individual performance dan diperkuat oleh stakeholder pressure, learning capability berpengaruh negative dan signifikan terhadap individual performance dan diperkuat oleh stakeholder pressure.

**Kata Kunci:** Kemampuan Inovasi, Kemampuan Belajar, Kinerja individu, Tekanan Pemangku Kepentingan.

### Abstrak

*The purpose of this study was to analyze the relationship between innovation capability and learning capability on individual performance moderated by stakeholder pressure. The research conducted using quantitative methods with the sample used was the owners of the cowhide retail industry in Sidoarjo, totaling 43 respondents. Data collection is done using an online questionnaire with Google Form. This analysis process was carried out using the Smart PLS 4.0 application. The results of this study are that innovation capability has a negative and significant effect on individual performance, learning capability has a positive and significant effect on individual performance, stakeholder pressure has a positive and significant effect on individual performance, innovation capability has a positive and significant effect on individual performance and is strengthened by stakeholder pressure, learning capability has a negative and significant effect on individual performance and is strengthened by stakeholder pressure.*

**Kata Kunci:** Innovation Capability, Learning Capability, Individual Performance, Stakeholder Pressure.

## 1. PENDAHULUAN

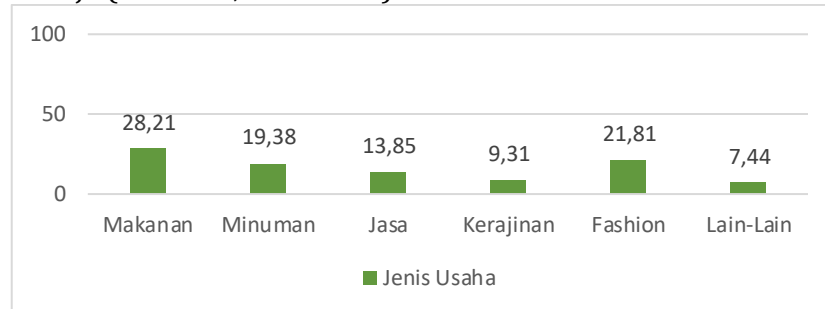
Salah satu strategi untuk meningkatkan kinerja dan peran usaha kecil dan menengah di pasar bebas dan menutup kesenjangan yang diakibatkannya adalah dengan mendorong usaha kecil dan menengah yang kuat dalam pembangunan struktur industri. Strategi pengembangan UKM ini banyak dilupakan karena kurangnya perhatian terhadap sifat dan posisi UKM dalam pertumbuhan ekonomi dan kebijakan pengembangan UKM (Fauzah Afriani, 2016).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Saunila et al., (2012) terdapat hubungan positif antara kapabilitas inovasi dengan kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi kemampuan inovasi yang berbeda juga akan mempengaruhi kinerja ekonomi organisasi secara berbeda.

Hasil yang berbeda ditemukan oleh Puryantini et al (2017) mereka menemukan bukti bahwa inovasi tidak berdampak signifikan terhadap kinerja. Dijelaskan inovasi merupakan salah satu factor yang meningkatkan kinerja pegawai.

Sinambela (2012) menyatakan bahwa kemampuan belajar akan mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan memperoleh tingkat Pendidikan tertentu, pegawai mempunyai sejumlah pengetahuan tertentu yang memungkinkan mereka melaksanakan tugasnya dengan baik. Oleh karena itu, Pendidikan akan mempengaruhi kinerja pegawai.

Orientasi belajar diperlukan untuk membantu organisasi menciptakan budaya kinerja tinggi. Banyaknya kemampuan yang digunakan sumber daya manusia akan meningkatkan kinerja (Wibowo, 2012:323).

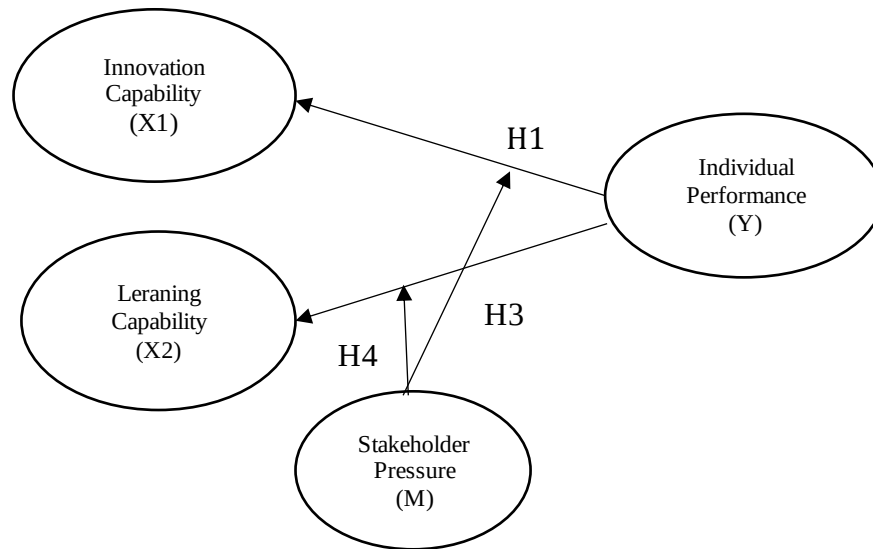


Gambar 1. Minat Usaha yang ada di Sidoarjo

Usaha yang paling banyak diminati yakni usaha makanan yang mencapai 28,21%, urutan selanjutnya yang paling diminati para pelaku usaha yakni di bidang fashion yaitu mencapai 21,81%, selain makanan dan fashion minuman juga termasuk usaha yang di minati para pelaku usaha yaitu mencapai 19,38% dan 13,85% di bidang jasa, 9,31% di bidang kerajinan.

Berdasarkan penelitian terdahulu, ditemukannya indikasi mengenai rendahnya tingkat kinerja dari pemilik usaha. Hal ini disebabkan karena kurang adanya efektivitas dan pengembangan diri dari pemilik usaha, kurangnya kemampuan inovasi dan kurangnya pengetahuan menyebabkan usaha tidak berjalan lancar. (Novita D, 2022) Kemampuan dinamis dari konteks bisnis yang menunjukkan Theory of dynamic capabilities yang mengharuskan kita memahami bagaimana pilihan kemampuan berdampak pada kinerja bisnis (Teece. 1997)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui proses perkembangan kemampuan pembelajaran dan kemampuan inovasi di setiap pelaku usaha atau pemilik UKM yang ada di Sidoarjo. Meningkatkan pengetahuan tentang subjek tersebut, hasilnya menjadi panduan bagi peneliti yang mencari kemampuan pembelajaran. Memahami bagaimana pengaruh innovation capability dan learning capability terhadap kinerja individu UKM di Sidoarjo. Untuk mendapatkan beberapa data menggunakan metode penelitian kuantitatif seperti menyebarkan kuisioner ke para pemilik usaha yang ada di Sidoarjo.



Gambar 2. Kerangka Konseptual

Melalui kerangka konseptual di atas, dapat di ambil Hipotesis sebagai berikut :

H1 : Diduga terdapat pengaruh antara Innovation Capability Terhadap Individual Performance

H2 : Diduga terdapat pengaruh antara Learning Capability terhadap Individual Performance

H3 : Diduga terdapat pengaruh antara Stakeholder Pressure terhadap Individual Performance

H4 : Diduga Stakeholder Pressure memoderasi hubungan antara Innovation Capability dan Individual Performance

H5 : Diduga Stakeholder Pressure memoderasi hubungan anantara Learning Capability dan Individual Performance

## 2. Tinjauan Pustaka

### 1. Innovation Capability

Innovation Capability merupakan suatu keterampilan dalam usaha mengembangkan ide-ide baru, menciptakan inovasi untuk mencapai tujuan perusahaan.( Cindy C.M & WE. Pujiyanto, 2023). innovation capability yaitu suatu proses perusahaan yang saling berhubungan dalam memberikan fasilitas guna mencapai kesuksesan dalam merealisasikan pengembangan suatu produk. Dimensi yang akan digunakan sebagai alat ukur pada variabel innovation capability yaitu inovasi pelayanan, inovasi teknologi, inovasi produk, inovasi pasar, dan inovasi ide baru (Cindy C.M & WE. Pujiyanto, 2024).

### 2. Learning Capability

Leraning Capability adalah salah satu elemen kunci dalam membangun budaya organisasi yang berfokus pada pengembangan dan pertumbuhan bersama, sebuah faktor yang penting untuk mempertahankan mempertahankan karyawan yang loyal dan berdedikasi. (Tegar P. & WE. Pujiyanto, 2024).

### 3. Individual Performance

Kinerja individu, menunjukkan seberapa berhasil suatu tindakan, program, atau keputusan dilakukan untuk mencapai tujuan, visi, dan misi yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi selama proses perencanaan strategis. (Sulistiyowati, 2016) menyatakan bahwa banyak hal dapat mempengaruhi kinerja seseorang. Ini termasuk sifat pribadi seseorang, karakteristik pekerjaan mereka, tempat kerja mereka, dan

komitmen mereka terhadap perusahaan. (Lawu at al., 2019), istilah "kinerja" atau "prestasi" digunakan untuk menggambarkan seberapa baik seorang pekerja melakukan dan menyelesaikan tanggung jawab yang diberikan kepada mereka.

#### 4. Stakeholder Pressure

Stakeholder Pressure adalah tekanan pemangku kepentingan terhadap manajemen meningkat, keputusan operasi perusahaan menjadi lebih terfokus pada koordinasi hasil ekonomi, sosial, dan ekologi. (Ying guo & Lifang wang, 2022).

Bisnis yang sukses perlu menciptakan nilai bagi lingkungan, masyarakat, karyawan, pelanggan, dan pemangku kepentingan. Namun, agar tekanan yang telah diterima dapat dilaksanakan selaras dengan tujuan, perlu adanya dorongan lain yang berasal dari inti operasional perusahaan. Hal ini akan mengacu pada siapa yang berhak mengambil keputusan berdasarkan suatu kepemilikan saham atau shareholding structure. (Muhammad Dzaky Darmawan & Wiwi Idawati, 2023)

### 3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini mengadopsi pendekatan kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif mengumpulkan data dengan menggunakan kuesioner, dan menganalisis kuesioner yang diperoleh untuk memahami dampak setiap variabel dan menggunakan analisis regresi berganda untuk menghitung data statistic atau kuantitatif untuk sampel atau populasi tertentu. (Sugiyono, 2017). Innovation Capability dan Learning Capability sebagai variabel bebas (Independen) dalam penelitian ini. Individual Performance sebagai variabel terikat (Dependen) dan Stakeholder Pressure sebagai variabel moderasi. Random sampling digunakan untuk mengumpulkan 43 sampel dari populasi umum. Responden penelitian ini adalah pemilik usaha yang saat ini beroperasi di Sidoarjo. Data primer digunakan dalam penelitian ini tanpa menggunakan media perantara. Dengan kata lain, data ini dikumpulkan langsung dari sumber utama kuesioner.. Data primer yang digunakan berasal dari jawaban responden terhadap kuisisioner yang telah dibagikan melalui google form, sedangkan data sekunder yang digunakan berupa media internet dan penelitian terdahulu yang relevan dengan objek yang di teliti. Analisis Data dalam penelitian ini di olah menggunakan PLS 4. Kuisisioner yang disebar memiliki 4 variabel yaitu Innovation capability, learning capability, individual performance dan stakeholder pressure dengan skla likert 1 sampai 5, (1= Sangat tidak setuju, 2= tidak setuju, 3= netral, 4= setuju, 5= sangat setuju).

### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Hasil Penelitian

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas

| Variabel              | Item                                                                            | Outer Loading | Cronbach Alpha | Composite Reliability | AVE   |
|-----------------------|---------------------------------------------------------------------------------|---------------|----------------|-----------------------|-------|
| Innovation Capability | Kemampuan pemimpin untuk mengkoordinasi individu dalam menciptakan ide-ide baru | 0.727         | 0.889          | 0.923                 | 0.667 |
|                       | Kemampuan menyesuaikan iklim, budaya, dan nilai-nilai pada target pemasaran     | 0.784         |                |                       |       |

|                        |                                                                                                                                           |       |       |       |         |
|------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|-------|-------|---------|
|                        | melalui ide-ide baru                                                                                                                      |       |       |       |         |
|                        | Kemampuan menstransformasikan ide-ide baru                                                                                                | 0.869 |       |       |         |
|                        | Kemampuan mengimplementasikan ide-ide baru sebagai bentuk daya kreatifitas dalam pekerjaan melalui proses dan alat yang telah disesuaikan | 0.806 |       |       |         |
|                        | Mendorong untuk menciptakan ide baru dan mengembangkan solusi kreatif dalam usaha                                                         | 0.882 |       |       |         |
|                        | Aktif dalam berbagi ide-ide baru di tempat usaha                                                                                          | 0.821 |       |       |         |
| Learning Capability    | Saya suka mencari informasi dan pengetahuan dari luar                                                                                     | 0.656 |       |       |         |
|                        | Saya dapat mengidentifikasi Kegunaannya dari eksternal informasi dan pengetahuan                                                          | 0.837 |       |       |         |
|                        | Saya ingin menerapkan pembelajaran saya hasil pembelajaran saya untuk tugas-tugas tertentu                                                | 0.781 | 0.858 | 0.900 | 0.644   |
|                        | Saya suka belajar hal-hal baru karena aku tahu persis di mana saya ingin pergi di masa depan                                              | 0.820 |       |       |         |
|                        | Saya bisa mempersingkat pembelajaran saya dan hasil pengetahuan untuk mengatasi perubahan lingkungan yang dinamis                         | 0.899 |       |       |         |
| Individual Performance | Saya merencanakan ketercapaian target kerja agar dapat bersaing dengan perusahaan lain                                                    | 0.837 |       |       |         |
|                        | Saya melakukan pemenuhan target yang sudah ditetapkan melalui pengolahan sumber daya                                                      | 0.889 | 0.961 | 0.966 | — 0.761 |

|                      |                                                                                                                  |       |       |       |
|----------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|-------|-------|
|                      | yang tersedia                                                                                                    |       |       |       |
|                      | Saya manage waktu kerja, sehingga mampu menyelesaikan tugas dengan efektif dan efisien                           | 0.876 |       |       |
|                      | Saya bersikap baik dalam bekerja, baik secara individu maupun kelompok untuk mencapai target kerja yang maksimal | 0.872 |       |       |
|                      | Saya melaksanakan tugas atau target kerja dengan tanggungjawab, jujur, ulet dan teliti                           | 0.895 |       |       |
|                      | Saya berusaha untuk selalu memperbarui pengetahuan pekerjaan saya                                                | 0.834 |       |       |
|                      | Saya berusaha menjaga agar keterampilan kerja saya tetap mutakhir                                                | 0.872 |       |       |
|                      | Saya menemukan solusi kreatif untuk masalah baru                                                                 | 0.892 |       |       |
|                      | Saya mengambil tugas-tugas pekerjaan yang menantang, jika tersedia                                               | 0.881 |       |       |
| Stakeholder Pressure | Saya suka mempelajari hal-hal baru                                                                               | 0,650 |       |       |
|                      | Saya suka mencari tahu bagaimana ide-ide yang berbeda dapat saling melengkapi                                    | 0.863 |       |       |
|                      | Jika saya tidak memahami sesuatu, saya mencari informasi tambahan untuk menjelaskannya                           | 0.913 | 0.887 | 0.919 |
|                      | Saya suka memecahkan masalah yang rumit                                                                          | 0.897 |       | 0.698 |
|                      | Saya mencari penjelasan tentang berbagai hal                                                                     | 0.826 |       |       |
|                      |                                                                                                                  |       |       |       |

Sumber: Diolah dengan Smart PLS (2024)

Indikator dianggap valid apabila memiliki nilai outerloading > 0,70. Uji composite reliability setiap variabel memenuhi syarat apabila nilainya > 0,60. Nilai ini juga dianggap valid apabila nilai uji AVE > 0,50 dan nilai Cronbach's Alpha setara dengan 0,7 dianggap masuk akal dan reliabel. (Hair et al., 2019).

Pada tabel 1 diatas, , seluruh nilai outerloading setiap item ada beberapa nilai yang < 0,70 tetapi nilai AVE setiap variabel lebih dari 0,50 maka data diatas dapat dikatakan valid,, composite reliability variabel innovation capability senilai 0,923, composite reliability variabel learning capability bernilai 0,900, composite reliability individual performance bernilai 0,966 dan reliabilitas komposit variabel stakeholder pressure sebesar 0,919. Semua variabel memiliki nilai > dari 0,60, menunjukkan semua dapat dikatakan reliabel. Selain itu, nilai Cronnbach's Alpha lebih > 0,7, dan nilai AVE > 0,5 menunjukkan data yang digunakan memenuhi.

Tabel 2. Hasil Uji R-Square

|                           | R-Square | R-Square adjusted |
|---------------------------|----------|-------------------|
| Individual Perfomance (Y) | 0.852    | 0.831             |

Sumber: Diolah dengan Smart PLS (2024)

Hasil R-square menganalisis variabel endogen apakah kuat dalam melakukan analisa pada struktural model. Nilai R-square akan dibagi menjadi tiga kategori: 0,25 (lemah), 0,50 (sedang), dan 0,75 (kuat). (Hair et al., 2019). Pada tabel 2 diatas, didapatkan nilai R-Square untuk variabel individual performance adalah 0,852 atau 85,2% kategori kuat (Hair et al, 2019).

Tabel 3. Hasil Uji F-Square

|                                                                                | F-Square |
|--------------------------------------------------------------------------------|----------|
| Innovation Cabality (X) - Individual Perfomance (Y)                            | 0.206    |
| Learning Capability (X) - Individual Perfomance (Y)                            | 0.872    |
| Stakeholder Pressure (M) - Individual Perfomance (Y)                           | 0.359    |
| Innovation Cabality (X) - Individual Perfomance (Y) - Stakeholder Pressure (M) | 0.211    |
| Learning Capability (X) - Individual Perfomance (Y) - Stakeholder Pressure (M) | 0.116    |

Sumber: Diolah dengan Smart PLS (2024)

Menurut Hogan et al., (2011) dalam Hair et al., (2019) interpretasi efek moderasi : 0.005 dikatakan rendah, 0.010 dikatakan sedang, 0.025 dikatakan tinggi.

Tabel 4. Hasil Uji Path Coefficients

|                                                                     | Original Sample (O) | Sample mean (M) | Standard deviation (STDEV) | T stasistics ( O/STDEV ) | P Values |
|---------------------------------------------------------------------|---------------------|-----------------|----------------------------|--------------------------|----------|
| Innovation Capability – Individual Performance                      | -0.395              | -0.362          | 0.181                      | 2.183                    | 0.029    |
| Learning Capability – Individual Performance                        | 0.817               | 0.809           | 0.157                      | 5.215                    | 0.000    |
| Stakeholder Pressure – Individual Performance                       | 0.484               | 0.473           | 0.140                      | 3.445                    | 0.001    |
| Stakeholder Pressure- Innovation Capability- Individual Performance | 0.562               | 0.537           | 0.174                      | 3.240                    | 0.001    |
| Stakeholder Pressure- Learning Capability- Individual Performance   | -0.400              | -0.382          | 0.171                      | 2.338                    | 0.019    |

Sumber: Diolah dengan Smart PLS (2024)

Tabel 4, variabel innovation capability terhadap individual performance mendapatkan nilai koefisien negative -0.395. Variabel learning capability terhadap variable individual performance sebesar 0.817 nilai positif. Variabel stakeholder pressure terhadap variable individual performance sebesar 0.484 nilai positif. Variabel stakeholder pressure terhadap variabel innovation capability terhadap variabel individual performance sebanyak 0.562 nilai positif dan variabel stakeholder pressure terhadap variable learning capability terhadap variable individual performance sebesar -0.400 nilai negatif. Dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Variabel innovation capability terhadap individual performance memperoleh nilai t-statistic:  $2.183 > 1,96$  dan nilai p-value: 0,029. Artinya innovation capability berpengaruh negative dan signifikan terhadap individual performance.
- 2) Variabel learning capability terhadap individual performance memperoleh nilai t-statistic:  $5.215 > 1,96$  dan nilai p-value: 0.000. Artinya learning capability berpengaruh positif dan signifikan terhadap individual performance.
- 3) Variabel stakeholder pressure terhadap individual performance memperoleh nilai t-statistic:  $3.445 > 1,96$  dan nilai p-value: 0.001. Artinya stakeholder pressure berpengaruh positif dan signifikan terhadap individual performance.
- 4) Variabel innovation capability memperoleh nilai t-statistic:  $3.240 > 1,96$  dan nilai p-value: 0,001. Artinya emotional intelligence berpengaruh positif dan signifikan terhadap individual performance dan diperkuat oleh stakeholder pressure.
- 5) Variabel learning capability memperoleh nilai t-statistic:  $2.338 > 1,96$  dan nilai p-value: 0.019. Artinya learning capability berpengaruh negatif dan signifikan terhadap individual performance diperkuat oleh stakeholder pressure.

### **Pembahasan**

Innovation capability berpengaruh negative dan signifikan terhadap individual performance.

Hasil statistik menunjukkan bahwa innovation capability berpengaruh negative signifikan terhadap individual performance. Hal tersebut berarti dengan inovasi yang berbeda juga akan mempengaruhi kinerja seseorang. Hasil ini membuktikan bahwa hipotesis pertama yang menyatakan innovation capability berpengaruh negative signifikan terhadap individual performance terbukti kebenarannya. Hasil tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Richard Kending, Riane Johnly Pio dan Wehelmina Rumawas, 2022)

Learning capability berpengaruh positif dan signifikan terhadap individual performance.

Hasil statistik menunjukkan bahwa learning capability berpengaruh positif signifikan terhadap individual performance. Disini dapat diartikan bahwa semakin tinggi learning capability yang dirasakan oleh para owner, maka akan semakin meningkat pula kinerja individualnya. Begitu pula sebaliknya, semakin rendah learning capability yang dirasakan oleh para owner, maka akan semakin rendah pula kinerja individual yang dihasilkan. Hasil tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Fransisca Eri Yulianti dan Wahyu Eko Pujianto, 2024) menunjukkan bahwa learning capability berpengaruh langsung dan signifikan terhadap individual performance.

Stakeholder pressure berpengaruh positif dan signifikan terhadap individual performance.

Hasil statistik menunjukkan bahwa stakeholder pressure berpengaruh positif dan signifikan terhadap individual performance. Seorang pemangku kepentingan seringkali menekankan kinerja karyawan mereka untuk lebih tinggi lagi., dorongan ini



dapat memotivasi seseorang untuk menjelajahi berbagai pengalaman dan memperdalam pemahaman mereka tentang dunia dan diri mereka sendiri. Hasil tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Nurjannah at al., 2023)

Innovation capability berpengaruh positif dan signifikan terhadap individual performance dan diperkuat stakeholder pressure

Learning capability berpengaruh negatif dan signifikan terhadap individual performance diperkuat oleh stakeholder pressure.

## 5. KESIMPULAN

Berdasarkan dari hasil penelitian yang telah diuraikan dapat ditemukan bahwa secara parsial variable innovation capability berpengaruh negative dan signifikan terhadap individual performance, innovation capability yang berbeda juga akan mempengaruhi kinerja, learning capability berpengaruh positif dan signifikan terhadap individual performance, apabila seseorang memiliki kemampuan belajar yang tinggi maka kinerjanya juga akan meningkat, semakin tinggi learning capability yang dirasakan oleh karyawan, maka akan semakin meningkat pula kinerja individual karyawan itu sendiri. Begitu pula sebaliknya, semakin rendah learning capability yang dirasakan oleh karyawan, maka akan semakin rendah pula kinerja individual yang dihasilkan oleh karyawan, stakeholder pressure berpengaruh positif dan signifikan terhadap individual performance, sebagai seorang pemangku kepentingan sering kali menekankan kinerja karyawan untuk lebih tinggi lagi. Dorongan ini dapat memotivasi seseorang untuk menjelajahi berbagai pengalaman dan memperdalam pemahaman mereka tentang dunia dan diri mereka sendiri.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afriani, F. (2016). Peluang Usaha Kecil dan Menengah (UKM) dalam Ekonomi Indonesia. *Ekonomika Sharia*, 1(2), 13–32.
- Dwi, C., & Herdiansyah, C. (2023). Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Innovation Capability dan Kinerja Karyawan Studi Kasus PT. Semen Baturaja Tbk.
- Guo, Y., & Wang, L. (2022). Environmental Entrepreneurial Orientation and Firm Performance: The Role of Environmental Innovation and Stakeholder Pressure. *SAGE Open*, 12(1). <https://doi.org/10.1177/21582440211061354>
- Learning capability and work experience to employee loyalty: moderation effect of resilience to change Moch. Tegar Pratama, Wahyu Eko Pujiyanto. (2024). 23(1), 185–196.
- Muawanah, C. C., & Pujiyanto, W. E. (2023). Pengaruh Innovation Capability Terhadap Kinerja Individu Yang Dimediasi Oleh Digital Marketing Pada Ud. Bumbu Masak Machmudah (Bmm). *Arthavidya Jurnal Ilmiah Ekonomi*, 25(2), 247–260. <https://doi.org/10.37303/a.v25i2.479>
- Novita, D. (2022). Individual Innovation Capability dalam Menciptakan kinerja optimal. *Jesya*, 5(2), 2052–2062. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i2.778>
- Variza Aditiya, Refdi Saidina Ali, D. R. (2022). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Individu PT Sekato Pratama Makmur (SPM) Bukit Batu. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling*, 4, 2671–2683.
- Suprihati. (2014). Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Perusahaan Sari Jati di Sragen. *Jurnal Paradigma Universitas Islam Batik Surakarta*, 12(1), 93–112.
- 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>
- Pujiyanto, Wahyu Eko, and Lailatul Musyaffaah. "Organizational Justice to Employee Innovative Work Behavior: Mediation Effect of Learning Capacity and Moderation Effect of Blue Ocean Leadership." *GREENOMIKA* 5.1 (2023): 77-93.
- WIDYASTUTI, V. R., & Wijayanti, F. L. (2022). PENGARUH STAKEHOLDER PRESSURE DAN

- CORPORATE GOVERNANCE TERHADAP KUALITAS SUSTAINABILITY REPORT (Doctoral dissertation, UIN Surakarta).
- Darmawan, M. D., & Idawati, W. (2023). Pengaruh Stakeholder Pressure dan Shareholding Structure Terhadap Kinerja. *Jurnal Manajemen*, 20(2).
- Nuraenah, S. (2017). Pengaruh tekanan pemangku kepentingan terhadap kinerja manajemen rantai pasokan ramah lingkungan melalui daya saing pada PT. Gama Inti Wahana. SKRIPSI-2017.
- Singh, Sanjay Kumar, et al. "Stakeholder pressure, green innovation, and performance in small and medium-sized enterprises: The role of green dynamic capabilities." *Business Strategy and the Environment* 31.1 (2022): 500-514.
- NURJANNAH, Dina, and Aditya SEPTIANI. PENGARUH TEKANAN PEMANGKU KEPENTINGAN TERHADAP KINERJA PERUSAHAAN DENGAN MEDIASI PENGUNGKAPAN CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY (Studi Empiris Pada Perusahaan Manufaktur yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Pada Tahun 2019-2021). Diss. UNDIP: Fakultas Ekonomika dan Bisnis, 2023.