

Analisis Pengaruh Ethical Leadership, Human Capital dan Social Capital Terhadap Job Performance pada Anggota Security di PT JISS Indonesia Sejahtera

Cornelius Liondia Ivory^{1*}, Hendy Tannady²

^{1,2} Program Studi Magister Manajemen, Universitas Esa Unggul, Jakarta Barat, Indonesia.

Corresponding Email: hendy.tannady@esaunggul.ac.id²

Histori Artikel:

Dikirim 2 Mei 2026; Diterima dalam bentuk revisi 15 Juli 2026; Diterima 10 Agustus 2026; Diterbitkan 1 Oktober 2026. Semua hak dilindungi oleh Lembaga Otonom Lembaga Informasi dan Riset Indonesia (KITA INFO dan RISET) – Lembaga KITA.

Suggested citation:

Ivory, C. L., & Tannady, H. (2026). Analisis Pengaruh Ethical Leadership, Human Capital dan Social Capital Terhadap Job Performance pada Anggota Security di PT JISS Indonesia Sejahtera. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 12(5), 4783-4794. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v12i5.7085>.

Abstrak

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset strategis karena kualitas dan kinerjanya menentukan keberhasilan perusahaan. Job Performance dipengaruhi oleh Ethical Leadership, Human Capital dan Social Capital. Ethical Leadership menciptakan lingkungan kerja yang etis, adil dan transparan yang mampu meningkatkan motivasi serta loyalitas karyawan, sedangkan Human Capital menciptakan keterampilan, pengetahuan dan pengalaman yang berperan aktif dalam produktivitas dan inovasi. Sedangkan Social Capital menciptakan hubungan dan kepercayaan setiap anggota security sehingga mampu berkolaborasi dan bertukar pengetahuan. Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh Ethical Leadership, Human Capital Management dan Social Capital terhadap Job Performance yang dimiliki oleh anggota security PT JISS (Jakarta Internasional Security Service) Indonesia Sejahtera. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan pengumpulan data dari responden. Jumlah sampel adalah 130 responden, dengan menggunakan teknik purposive sampling. Aplikasi pengolahan data menggunakan Smart PLS 4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Ethical Leadership memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Human Capital dan Social Capital. Human Capital dan Social Capital memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Job Performance. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Ethical Leadership memiliki pengaruh terhadap Human Capital, sehingga semakin baik kualitas etika seorang pemimpin akan semakin meningkatkan pengelolaan sumber daya manusia dan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Serta Social Capital mendukung terciptanya lingkungan kerja yang positif dan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Job Performance. Penelitian ini memberikan implikasi praktis bagi manajemen PT JISS (Jakarta Internasional Security Service) untuk terus memberikan peningkatan kinerja untuk seluruh anggota security dengan berfokus pada ethical leadership, pengelolaan human capital dan social capital.

Kata Kunci: Ethical Leadership; Human Capital; Social Capital; Job Performance.

Abstract

Human Resources (HR) are a strategic asset because their quality and performance determine the success of a company. Job Performance is influenced by ethical leadership, human capital and social capital. Ethical Leadership creates an ethical, fair and transparent work environment that enhances employee motivation and loyalty, while Human Capital develops skill, knowledge and experience that actively contribute to productivity and innovation. Social Capital fosters relationships and trust among security personnel, enabling, collaboration and knowledge sharing. This study aims to test and analyze the influence of Ethical Leadership, Human Capital Management and Social Capital on Job Performance owned by security members of PT JISS (Jakarta Internasional Security Service) Indonesia Sejahtera. This study uses a quantitative approach by collecting data from respondents. The number of samples is 130 respondents, using purposive sampling techniques. Data processing applications use Smart PLS 4. The results of the study show that Ethical Leadership has a significant positive influence on Human Capital and Social Capital. Human Capital and Social Capital have a significant positive influence on Job Performance. So it can be concluded that Ethical Leadership has an influence on Human Capital, so that the better the quality of a leader's ethics will improve human resource management and can improve employee performance. And Social Capital supports the creation of a positive work environment and has a significant influence on Job Performance. This study provides practical implications for the management of PT JISS (Jakarta Internasional Security Service) to continue to provide performance improvements for all security members by focusing on ethical leadership, human capital management and social capital.

Keyword: Ethical Leadership; Human Capital; Social Capital; Job Performance.

1. Pendahuluan

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset paling berharga dalam sebuah organisasi, karena keberhasilan suatu perusahaan atau institusi sangat bergantung pada kualitas, kompetensi, dan kinerja individu yang ada di dalamnya. SDM bukan hanya sekadar tenaga kerja, tetapi juga penggerak utama dalam perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi strategi organisasi. Dengan pengelolaan SDM yang baik, organisasi dapat meningkatkan produktivitas, inovasi, dan daya saing di tengah perubahan lingkungan bisnis yang dinamis. *Job performance* saat ini sangat penting bagi karyawan, karena perusahaan dapat menilai atau melihat perkembangan karyawan. *Job performance* berkaitan dengan perilaku individu karyawan dengan pekerjaan yang diberikan (Darvishmotevali & Ali, 2020). Sehingga dengan kata lain sumber daya manusia harus dikelola secara strategis agar sesuai dengan kebutuhan karakteristik perusahaan dan lingkungannya serta perusahaan wajib memberikan fasilitas yang menunjang karyawannya mencapai target yang diharapkan (Lengnick-Hall *et al.*, 2013; Overstreet *et al.*, 2019). Kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan yang etis (*ethical leadership*), karena pemimpin yang berlandaskan etika mampu menciptakan lingkungan kerja yang adil, transparan, dan penuh integritas. Pemimpin yang menerapkan nilai-nilai etis tidak hanya memberikan arahan yang jelas, tetapi juga menjadi teladan dalam perilaku profesional, sehingga mendorong karyawan untuk bekerja dengan lebih disiplin, loyal, dan termotivasi (Freire & Bettencourt, 2020). *Ethical leadership* merupakan salah satu elemen yang penting dalam sebuah perusahaan, dengan adanya keadilan dan penghargaan yang sesuai, karyawan merasa dihargai dan didukung, sehingga mereka cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik, baik dalam produktivitas, kreativitas, maupun kolaborasi tim. (Shafique *et al.*, 2018; Thomas *et al.*, 2004). Adanya *ethical leadership* pada perusahaan secara tidak langsung memberikan motivasi kepada karyawan dalam bekerja (Khan *et al.*, 2020). Oleh karena itu, kepemimpinan yang etis tidak hanya berperan dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan, tetapi juga menjadi faktor strategis dalam mencapai efektivitas dan keberlanjutan organisasi. Pada penelitian lain tentang *ethical leadership* menunjukan bahwa *ethical leadership* dapat mendorong kinerja karyawan (Shafique *et al.*, 2018). Dengan menerapkan *ethical leadership* pada perusahaan manajer dapat membentuk lingkungan kerja melalui komunikasi *interpersonal* dan juga dalam mengambil keputusan, sehingga dengan *ethical leadership* seorang manajer dapat dilihat memiliki kredibilitas dalam memimpin karyawannya (Lin & Liu, 2017; Prastio *et al.*, 2020). Selain itu perusahaan juga menilai kinerja setiap karyawannya karena penting bagi perusahaan dan untuk perusahaan *job performance* sangat penting karena menentukan bahwa perusahaan mencapai target serta keberhasilan perusahaan (Nan *et al.*, 2018 ; Dannery & Ruswanti, 2022).

Ethical leadership berperan penting dalam pengembangan dan optimalisasi *human capital* dalam suatu organisasi. Pemimpin yang menjunjung tinggi nilai-nilai etika, seperti kejujuran, keadilan, dan tanggung jawab, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi pertumbuhan dan pengembangan karyawan. Dengan memberikan dukungan, bimbingan, serta kesempatan bagi karyawan untuk meningkatkan keterampilan dan kompetensi mereka, *ethical leaders* berkontribusi pada peningkatan kualitas *human capital* dalam organisasi. Selain *ethical leadership*, *job performance* juga dipengaruhi oleh kualitas *human capital* dalam sebuah organisasi. *Human capital* mencakup kompetensi, keterampilan, pengalaman, serta pengetahuan yang dimiliki oleh individu dan dikembangkan melalui pelatihan, pendidikan, serta pengalaman kerja. Semakin tinggi kualitas *human capital*, semakin besar pula kontribusi karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Investasi dalam pengembangan *human capital*, seperti program pelatihan, peningkatan keterampilan, serta manajemen karier, dapat meningkatkan produktivitas, inovasi, dan efektivitas kerja. (Huang *et al.*, 2021; Marchante & Ortega, 2012 ; Faisal *et al.*, 2018; Ridwan *et al.*, 2021). *Job performance* tidak hanya dipengaruhi oleh *ethical leadership* dan *human capital*, tetapi juga oleh *social capital* yang ada dalam organisasi. *Social capital* merujuk pada jaringan hubungan, kepercayaan, serta norma sosial yang terjalin di antara individu dalam lingkungan kerja. Ketika *social capital* dalam organisasi kuat, karyawan cenderung memiliki kolaborasi yang lebih baik, komunikasi yang efektif, serta dukungan sosial yang dapat meningkatkan motivasi dan loyalitas mereka. Kepercayaan dan keterbukaan dalam tim juga memungkinkan pertukaran pengetahuan yang lebih cepat serta penyelesaian

RESEARCH ARTICLE

masalah yang lebih efisien. Dengan demikian, organisasi yang mampu membangun dan memelihara *social capital* yang baik akan menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, meningkatkan kepuasan kerja, dan pada akhirnya mendorong peningkatan *job performance* secara berkelanjutan (Dutta, 2013; Elistia, 2022). *Social capital* dibangun oleh karyawan atas dasar kewajiban bersama dan harapan agar terciptanya hubungan timbal balik serta norma – norma sosial (Baker & Dutton, 2006; Huang *et al.*, 2021). Pengaruh *social capital* terhadap *job performance* yang sudah dilakukan oleh penelitian sebelumnya memiliki hasil yaitu *social capital* dapat berpengaruh terhadap *job performance* bila pemberdayaan pengetahuan dan juga inovasi berjalan (Huang *et al.*, 2021; Kim & Shim, 2018). Namun, kenyataannya hanya sedikit penelitian empiris yang dilakukan untuk menguji caranya masing-masing mempengaruhi kinerja pekerjaan. Penelitian sebelumnya telah -menguji efek positif *human capital* atau *social capital* terhadap prestasi kerja di berbagai industri (Clausen *et al.*, 2019). Penelitian ini berupaya untuk menggunakan variabel *human capital* dan *social capital* untuk mengestimasi *job performance*. Namun Gap dari penelitian ini adalah peneliti menggunakan model penelitian pada bidang jasa *security* atau pengamanan. Tujuan dari penelitian ini adalah menguji dan menganalisis pengaruh dari *ethical leadership*, *human capital* dan *social capital* terhadap *job performance*. Penelitian diharapkan memberikan kontribusi praktis dan akademis. Kontribusi praktis berupa saran atau rekomendasi bagi manajemen perusahaan pengamanan untuk dapat meningkatkan *job performance* anggota sekuriti. Kontribusi akademis berupa pengembangan atau pengayaan teori sumber daya manusia khususnya pada variabel-variabel yang dibahas dalam penelitian.

2. Tinjauan Pustaka

Ethical leadership dapat dikatakan sebagai perwujudan dari kepatutan secara normatif perilaku melalui tindakan pribadi, hubungan interpersonal serta promosi, juga perilaku kepada para pekerja melalui komunikasi dua arah, penguatan, dan dalam pengambilan keputusan ketika karyawan sedang dalam situasi yang memungkinkan untuk langsung mengambil tindakan (Brown *et al.*, 2005; Ullah *et al.*, 2021). *Ethical Leadership* dapat didefinisikan untuk menunjukkan perilaku yang etis, menginspirasi para karyawan, untuk mempertahankan dan meningkatkan standar (Abdullah *et al.*, 2019; Brown *et al.*, 2005) Pemimpin bisnis yang memiliki gaya kepemimpinan etis adalah pemimpin yang paling dicari untuk menciptakan lingkungan, yang dapat meningkatkan sikap dan perilaku mereka pengikut (Brown *et al.*, 2005; Özsungur, 2019). Sehingga orang yang bermoral dapat mempunyai nilai-nilai moral yang tinggi sehingga orang yang bermoral dianggap memiliki kejujuran, integritas, dapat dipercaya (Lu & Guy, 2014; Ullah *et al.*, 2021). Untuk variabel *ethical leadership* diukur dengan pemimpin saya tegas terhadap etika; pemimpin saya memikirkan kepentingan terbaik karyawannya: pemimpin saya mendengarkan saran dari karyawan; pemimpin saya menghukum anggota yang tidak disiplin; diluar pekerjaan pemimpin saya berperilaku etis; pemimpin saya selalu bersikap adil; bisa dipercaya; berdiskusi tentang etika atau bisnis; memberikan contoh etika yang baik; memberikan contoh bekerja yang baik agar mendapatkan penghargaan; bertanya tentang cara melakukan pekerjaan dengan benar (Brown *et al.*, 2005; Özsungur, 2019). *Human capital* dapat didefinisikan sebagai konsep ekonomi yang menekankan bahwa manusia sebagai bentuk modal yang memiliki potensi peningkatan nilai yang lebih besar (Goldin, 2016). *Human capital* merupakan suatu inventasi perusahaan yang dapat menilai kinerja pekerjaannya sehingga mempertimbangkan sifat pekerjaan menjadi khusus mereka yang bekerja khususnya dekat dengan konsumen memiliki peran kontak pelanggan, sehingga perlu menerapkan masukan emosional dan emosional kecerdasan dalam pekerjaan mereka sehari-hari. *Human capital* juga mendorong karyawan untuk berkembang dari waktu ke waktu untuk menggali potensi dirinya dan membantu perusahaan untuk mencapai target (Chadwick, 2017; Ullah *et al.*, 2021). Pada dasarnya hubungan antara *human capital* dengan karyawan berkaitan dengan karyawan itu sendiri dan prestasi kerja, sehingga *human capital* memiliki peran penting dalam karyawannya (Chowdhury *et al.*, 2014; Huang *et al.*, 2021). Karena *human capital* memiliki pengaruh terhadap kinerja individu karyawan sehingga *human capital* sebagai memediasi hubungan antara perusahaan dengan sistem kerja kinerja tinggi dan kinerja pekerjaan (Chang & Chen,

RESEARCH ARTICLE

2011; Huang *et al.*, 2021). Untuk variabel *human capital* diukur dengan menggunakan indikator karyawan sangat terampil; karyawan yang dimiliki sudah dikenal kemampuannya; karyawan kreatif dan cerdas; mampu bekerja dengan banyak bidang; karyawan memiliki saran dan inovasi (Overstreet *et al.*, 2019; Subramaniam, M. and Youndt, M.A. 2005). *Social capital* didefinisikan sebagai sumber daya terbentuk karena adanya jaringan sosial yang dapat dilakukan dan dimanfaatkan oleh setiap individu untuk mendukung berbagai Tindakan atau pencapaian yang ingin diperoleh (Lin, 2017). *Social capital* secara umum diyakini berdampak positif terhadap kinerja karyawan, namun kenyataannya tidak demikian jelas bagaimana komponen *social capital* yang berbeda mempengaruhi kinerja pekerjaan (Huang *et al.*, 2021; Kim *et al.*, 2013). *Social capital* berpengaruh positif terhadap kinerja melalui pemberdayaan pengetahuan dan inovasi, dengan *social capital* yang kognitif sehingga memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja karyawan (Kim & Shim, 2018; Huang *et al.*, 2021). *Social capital* dapat mengurangi efek stress yang dapat merugikan karyawan, sehingga *social capital* memberikan efek positif pada kinerja pekerjaan (Kang & Jang, 2019). Untuk variabel *social capital* diukur dengan menggunakan indikator antar karyawan memiliki hubungan baik; sering bercerita tentang berbagai hal; memiliki perilaku yang konsisten; antar karyawan saling berbagi ilmu; setiap karyawan saling mengenal (Huang *et al.*, 2021).

Job Performance merupakan kinerja tugas dan kinerja kontekstual yang dapat diartikan kinerja tugas biasanya berfokus kepada pengetahuan, pengalaman dan keterampilan kerja dengan berfokus kepada tugas-tugas yang diberikan, sedangkan kinerja kontekstual dapat diartikan sebagai motivasi dan sifat kepribadian seseorang (Tong, 2018). Selain itu *Job performance* merupakan konsep yang paling penting dalam akademisi dan juga praktisi sehingga dapat diartikan secara berbeda-beda (Li *et al.*, 2019). Kinerja pekerja berfokus kepada eksplorasi pendahulunya termasuk dengan kinerja karyawan serta berpengaruh terhadap keterlibatan kerja serta stres (Lee *et al.*, 2019). Sehingga *job performance* berkaitan dengan perilaku individu karyawan dengan pekerjaan yang diberikan (Darvishmotevali & Ali, 2020). Dengan adanya pengamatan mengenai karyawan yang dilakukan oleh *manager* maka *manager* dapat memahami atau menganalisis dengan mudah karyawannya untuk meningkatkan kinerja karyawannya (Kloutsiniotis & Mihail, 2020). Kinerja karyawan tidak akan maksimal bila jam kerja tidak teratur, upah yang masih rendah dan pekerjaan dituntut untuk cepat yang dapat berdampak negatif pada karyawan itu sendiri (Darvishmotevali & Ali, 2020; Wang & Chen, 2020). Untuk variabel *job performance* diukur dengan menggunakan indikator penilaian kepuasan kinerja karyawan; memiliki cara yang efektif dalam bekerja; memiliki kemampuan di atas rata-rata; memiliki kualitas diri yang unggul.

3. Metode Penelitian

Pengukuran dalam penelitian ini menggunakan skala Likert 1–5 (1 = sangat tidak setuju, 5 = sangat setuju), dengan variabel Ethical Leadership diukur melalui 11 pernyataan yang diadopsi dari Brown *et al.* (2005) dan Özsungur (2019), variabel Human Capital diukur menggunakan 5 pernyataan berdasarkan Overstreet *et al.* (2019) serta Subramaniam & Youndt (2005), variabel Social Capital diukur dengan 5 pernyataan yang diadopsi dari Huang *et al.* (2021), dan variabel Job Performance diukur melalui 4 pernyataan dari Ang *et al.* (2003) serta Huang *et al.* (2021), sehingga total terdapat 25 pernyataan pengukuran yang terdapat pada lampiran 3; pengumpulan data dilakukan melalui survei dengan menyebarkan kuesioner menggunakan Google Form kepada populasi penelitian yaitu anggota security di PT JISS yang berjumlah 1.589 personel, dengan teknik purposive sampling berdasarkan kriteria responden yang memiliki masa kerja minimal dua tahun, memiliki posisi anggota, danton atau danru, serta memiliki tingkat pendidikan dasar setingkat minimal SMA/SMK sesuai Peraturan Kepolisian Nomor 4 Tahun 2020, dan juga mencakup anggota security yang memiliki masa kerja 1 tahun atau ≥ 2 tahun; penentuan jumlah sampel menggunakan teknik non-probability dengan pendekatan dari Hair *et al.* (2017) yaitu lima kali jumlah indikator sehingga diperoleh 130 responden; penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan metode Structural Equation Modeling berbasis Partial Least Squares menggunakan SmartPLS 4, dengan evaluasi model pengukuran (outer model) yang mencakup validitas konvergen melalui nilai outer loading $> 0,7$ dan Average Variance Extracted (AVE) $> 0,5$ serta validitas diskriminan,

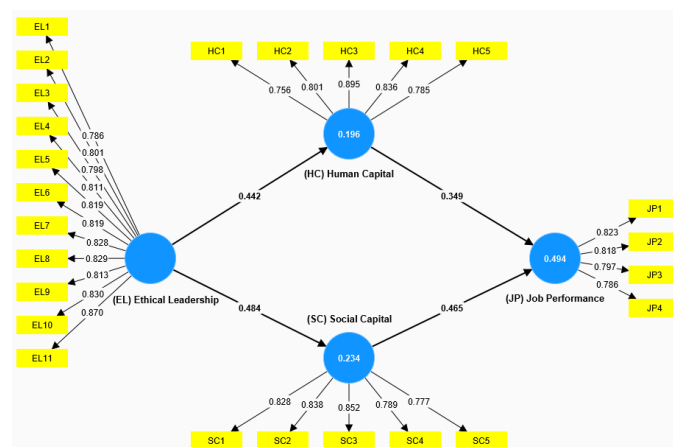
RESEARCH ARTICLE

dan reliabilitas melalui nilai Cronbach's alpha $> 0,7$ serta composite reliability $> 0,7$, sedangkan model struktural (inner model) dianalisis menggunakan nilai R-square, koefisien jalur (path coefficients), dan efek tidak langsung, serta pengujian signifikansi dilakukan melalui prosedur bootstrapping dengan kriteria t-statistic $\geq 1,96$ pada tingkat kepercayaan 95%

4. Hasil dan Pembahasan

4.1 Hasil

Hasil pengisian kuesioner dalam penelitian ini diperoleh dari 130 responden yang anggota *security* di PT JISS. Responden pada penelitian ini terdiri dari anggota *security* PT JISS dengan jabatan anggota yang sudah memiliki pendidikan dasar yaitu Gada Pratama dan dengan masa kerja lebih dari 2 tahun. Responden berjumlah 130 orang yang terdiri dari 130 laki-laki. Mayoritas responden berusia 22-27 tahun yakni sebanyak 41,54 %. Pengolahan data dimulai dengan menggunakan *first order*. Pada uji validitas *first order*, yaitu dimulai dengan menilai *convergent validity* yaitu mengukur validitas indikator relative sebagai pengukur variabel laten dengan melihat nilai *outer loading* dan melihat nilai *Average Variance Extracted* (AVE) dari masing-masing indikator yang digunakan dalam variabel laten tersebut (pada table no 2). Hasil pengolahan data dengan menggunakan SmartPLS 4, diperoleh hasil bahwa seluruh indikator dari variabel laten *Ethical Leadership* (EL), *Human Capital* (HC), *Social Capital* (SC), dan *Job Performance* (JP) memiliki nilai *outer loading* $> 0,7$ dan AVE $> 0,5$, dengan demikian seluruh indikator dari variabel laten dinyatakan valid. Langkah selanjutnya adalah melakukan pengujian *discriminant validity* dengan pendekatan *cross loadings* untuk melihat nilai *loading* suatu indikator terhadap variabel laten. Dari hasil output SmartPLS 4, diperoleh hasil bahwa nilai *loading* masing-masing indikator terhadap variabel latanya lebih besar dari nilai *loading* dari indikator tersebut terhadap variabel laten lainnya, oleh karena dapat disimpulkan telah memenuhi syarat *discriminant validity*. Pada uji reliabilitas *first order*, seluruhnya memiliki nilai *compsite reliability* (CR) $> 0,7$ dan *cronbach's alpha* (CA) $> 0,7$, dengan demikian seluruhnya dinyatakan reliabel. (*hasil uji terlampir*). Pengujian hipotesis berdasarkan *output* SmartPLS pada *bootstrapping* untuk mengetahui nilai *path coefficient* yaitu *original sample*, *T Statistic*, dan *P value*, dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 1. Path Diagram - P Value

Berdasarkan Gambar 1 Path Diagram- P Value, hipotesis pada model penelitian ini dapat dirangkum pada tabel berikut:

RESEARCH ARTICLE

Tabel 1. Uji Statistik

Variabel	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics	P values	Kesimpulan
(EL) Ethical Leadership -> (HC) Human Capital	0,442	0,450	0,081	5,456	0,000	Data Mendukung Hipotesis
(EL) Ethical Leadership -> (SC) Social Capital	0,484	0,491	0,079	6,122	0,000	Data Mendukung Hipotesis
(HC) Human Capital -> (JP) Job Performance	0,349	0,346	0,118	2,955	0,003	Data Mendukung Hipotesis
(SC) Social Capital -> (JP) Job Performance	0,465	0,478	0,117	3,978	0,000	Data Mendukung Hipotesis

Kriteria penerimaan hipotesis yaitu jika T-Statistik lebih dari 1,96 dan P-Value kurang dari 0,05, Maka Ha diterima dan Ho ditolak. Berdasarkan pada tabel uji hipotesis diatas maka dapat dijelaskan bahwa terdapat hubungan yang mendukung hipotesis yaitu hubungan antara variabel *Ethical Leadership*, *Human Capital*, *Social Capital* dan *Job Performance*. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa variabel *Ethical Leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel *Human Capital*. Terlihat dari nilai koefisien regresi sebesar 0,442. dan dari hasil pengelolaan data terdapat nilai T- Statistik sebesar 5,456 Lebih besar dari nilai T-Tabel yaitu 1,96 dengan nilai P- Value sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat dikatakan bahwa variabel *Ethical Leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel *Human Capital*. Hasil penelitian variabel *Ethical Leadership* berpengaruh positif dan signifikan Terhadap variabel *Social Capital*. Terlihat dari nilai koefisien regresi sebesar 0,484. dan dari hasil pengelolaan data terdapat nilai T- Statistik sebesar 6,122 Lebih besar dari nilai T-Tabel yaitu 1,96 dengan nilai P- Value sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka dari itu Variabel *Ethical Leadership* Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Variabel *Social Capital*. Hasil Penelitian Variabel *Human Capital* Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Variabel *Job Performance*. Terlihat dari nilai koefisien regresi sebesar 0,349. dan dari hasil pengelolaan data terdapat nilai T- Statistik sebesar 2,955 Lebih besar dari nilai T-Tabel yaitu 1,96 dengan nilai P- Value sebesar 0,003 lebih kecil dari 0,05, maka dari itu Variabel *Human Capital* Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Variabel *Job Performance*. Hasil Penelitian Variabel *Social Capital* Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Variabel *Job Performance*. Terlihat dari nilai koefisien regresi sebesar 0,465. dan dari hasil pengelolaan data terdapat nilai T- Statistik sebesar 3,978 Lebih besar dari nilai T-Tabel yaitu 1,96 dengan nilai P- Value sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka dari itu Variabel *Social Capital* Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Variabel *Job Performance*.

Tabel 2. R-Square

Variabel	R-square	R-square adjusted
(HC) Human Capital	0,196	0,189
(SC) Social Capital	0,234	0,228
(JP) Job Performance	0,494	0,486

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai R-Square Variabel *Human Capital* yaitu sebesar 0,196, maka nilai tersebut merupakan tanda Variabel *Ethical Leadership*, Variabel *Social Capital* dan Variabel *Job Performance* berpengaruh terhadap Variabel *Human Capital* sebesar 19,6%. Sisanya sebesar 80,4% dipengaruhi oleh variabel lain, nilai R-Square Variabel *Job Performance* yaitu sebesar

0,494, maka nilai tersebut merupakan tanda Variabel *Ethical Leadership*, Variabel *Human Capital* dan Variabel *Social Capital* berpengaruh terhadap Variabel *Job Performance* sebesar 49,4%. Sisanya sebesar 50,6% dipengaruhi oleh variabel lain serta nilai R-Square Variabel *Social Capital* yaitu sebesar 0,234, maka nilai tersebut merupakan tanda Variabel *Ethical Leadership*, Variabel *Human Capital* dan Variabel *Job Performance* berpengaruh terhadap variabel *Social Capital* sebesar 23,4% dan sisanya sebesar 76,6% dipengaruhi oleh variabel lain. sehingga dapat dikatakan bahwa setiap hubungan variabel yang diamati pada model penelitian ini cocok atau sesuai.

4.2 Pembahasan

Ethical leadership memiliki peran penting dalam pengembangan *Human Capital* bagi anggota *security*, yang tercermin melalui berbagai indikator dalam kepemimpinan *Chief*. Seorang *Chief* yang menjunjung tinggi kedisiplinan akan menciptakan budaya kerja yang tertib dan profesional, sehingga anggota *security* lebih bertanggung jawab dalam menjalankan tugasnya. Selain itu, kebijakan *Chief* yang pro terhadap anggotanya membangun rasa loyalitas dan kepercayaan dalam tim. *Chief* juga selalu menerima masukan dari anggota, yang mencerminkan kepemimpinan inklusif dan mendorong partisipasi aktif dalam pengambilan keputusan. Hasil hipotesis satu menunjukkan bahwa *ethical leadership* berpengaruh positif terhadap *human capital* karena *chief* menunjukkan sikap disiplin, mendengarkan saran dari anggota dan memberikan contoh etika yang baik. Jadi dari hasil ini menunjukkan bahwa *chief* ingin meningkatkan kemampuan anggota melalui pelatihan *human capital*. Dengan cara dalam menjaga integritas dan kedisiplinan, *Chief* menerapkan sistem *reward and punishment*, yaitu memberikan hukuman bagi pelanggaran etika serta membimbing anggota dalam memperoleh keberhasilan atau *reward*. Dengan sikap yang baik dan bijak, *Chief* mampu menjadi panutan, terlebih ketika memberikan contoh etika yang baik dan memastikan bahwa setiap keputusan anggota selaras dengan arahnya. Diskusi rutin yang dilakukan antara *Chief*, *Asschief*, *Danton*, dan *Danru* mengenai etika menunjukkan komitmen terhadap standar moral yang tinggi dalam tim. Selain itu, dengan memberikan kepercayaan penuh kepada anggota, *Chief* tidak hanya meningkatkan moral kerja tetapi juga memperkuat kompetensi dan profesionalisme karyawan *security*. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Pemimpin yang beretika berupaya memperkuat arah moral melalui pengambilan keputusan secara bilateral komunikasi kepada bawahannya (Brown *et al.*, 2005; Özsungur, 2019). Dengan kepemimpinan etis yang kuat, *Human Capital* dalam organisasi semakin berkembang, menciptakan tim *security* yang handal, terpercaya, dan berintegritas tinggi. Selanjutnya hasil hipotesis dua *Ethical leadership* memiliki peran penting dalam pengembangan *Social Capital* bagi anggota *security*. Kepemimpinan yang etis membantu membangun lingkungan kerja yang didasarkan pada kepercayaan, komunikasi, dan kerja sama, sehingga memperkuat hubungan sosial antaranggota *security* dan dengan pihak lain dalam organisasi.

Penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan oleh (Kim & Shim, 2018; Huang *et al.*, 2021). Dengan adanya *social capital* memiliki peran untuk menjaga hubungan yang baik dengan karyawan serta sebagai manajer dapat dengan mudah memiliki hubungan emosional dan empati kepada karyawannya karena merasa diperhatikan (Chiu *et al.*, 2006; Poleacovski *et al.*, 2017). Salah satu indikator *Social Capital* adalah bagaimana setiap anggota saling menjaga hubungan baik dengan karyawan lainnya, menciptakan keharmonisan dalam tim dan lingkungan kerja. Selain itu, kepemimpinan yang etis mendorong komunikasi yang terbuka, di mana anggota *security* sering berinteraksi dengan berbagai topik, baik yang berkaitan dengan pekerjaan maupun di luar tugas mereka, sehingga memperkuat solidaritas. Sikap yang baik dan profesionalisme juga menjadi bagian dari etika kerja yang ditanamkan oleh pemimpin, mendorong anggota *security* untuk menjaga perilaku yang positif dalam setiap interaksi. Selain itu hasil hipotesis tiga yaitu *human capital* berkontribusi dalam meningkatkan berbagai pengetahuan anggota *security*, *Human Capital* juga memiliki peran penting dalam meningkatkan *Job Performance* anggota *security*, karena kompetensi dan kualitas individu berkontribusi langsung terhadap kinerja mereka di lapangan. Perusahaan yang memiliki anggota *security* yang kompeten tidak hanya memastikan keamanan yang optimal tetapi juga membangun reputasi sebagai organisasi yang memiliki tenaga kerja profesional. Pengakuan luas terhadap kompetensi anggota *security* mencerminkan keberhasilan dalam pengelolaan *Human Capital*, yang berdampak pada kinerja individu dan tim. di mana sesama anggota saling

memberikan cara kerja yang efektif, membantu meningkatkan efisiensi dalam menjalankan tugas. Hasil penelitian yang menunjukkan Human Capital berpengaruh positif dan signifikan sebagaimana dikemukakan oleh (Chang & Chen, 2011; Huang *et al.*, 2021; Chowdhury *et al.*, 2014; Huang *et al.*, 2021). Keterkaitan antara *Human Capital* dan *Job Performance* terlihat dalam berbagai indikator kinerja. Penilaian terhadap anggota *security* yang selalu memuaskan menunjukkan bahwa mereka mampu memenuhi ekspektasi perusahaan. Setiap anggota juga harus menjalankan SOP dengan konsisten agar prosedur keamanan berjalan optimal. Selain itu, mereka dituntut untuk mengeluarkan kemampuannya 100%, menunjukkan dedikasi penuh dalam setiap tugas yang diberikan. Terakhir, menjaga kualitas individu menjadi standar utama yang memastikan bahwa setiap anggota terus meningkatkan kompetensinya agar selalu siap menghadapi tantangan keamanan yang dinamis. Dengan demikian, semakin baik pengelolaan *Human Capital*, semakin tinggi pula tingkat *Job Performance* anggota *security* dalam perusahaan. Hasil hipotesis keempat *social capital* dalam lingkungan kerja anggota *security* memiliki peran dalam membangun hubungan yang harmonis dan kerja sama yang baik. Setiap anggota menjaga hubungan baik dengan karyawan lainnya, sering berkomunikasi dalam berbagai topik, serta memiliki sikap yang baik, yang berkontribusi pada suasana kerja yang kondusif.

Selain itu, adanya kebiasaan untuk saling berbagi cara kerja yang efektif serta mengenal staf di *head office* membantu dalam membangun jaringan kerja yang lebih luas. Lebih jauh, anggota yang memiliki *social capital* yang baik juga mengenal staf di *head office*, yang mencerminkan kemampuan mereka dalam membangun jaringan profesional yang lebih luas. Peran *social capital* tetap signifikan dalam menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, kolaboratif, dan penuh integritas. Anggota *security* dituntut untuk bekerja dengan cerdas, memahami situasi dengan cepat, dan mengambil tindakan yang tepat sesuai dengan standar keamanan. Selain itu, tanggung jawab terhadap pekerjaan menjadi aspek utama yang memastikan bahwa setiap tugas dijalankan dengan penuh kedisiplinan dan integritas. Partisipasi aktif dalam memberikan ide atau masukan juga mencerminkan bahwa anggota tidak hanya menjalankan tugasnya, tetapi juga memiliki keterlibatan dalam pengembangan strategi keamanan perusahaan. Sehingga *Social Capital* berpengaruh dalam menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan suportif, dampaknya terhadap *Job Performance* anggota *security*. *Social Capital* terlihat dari fakta bahwa kinerja anggota *security* lebih berperan dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif tetapi belum menjadi faktor utama dalam meningkatkan *Job Performance* anggota *security*. Peningkatan kinerja lebih bergantung pada kompetensi teknis, kepatuhan terhadap prosedur, dan dedikasi individu, daripada sekadar hubungan sosial di tempat kerja.

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Ethical Leadership* memiliki pengaruh yang kuat dalam pengembangan *Human Capital* anggota *security*. Kepemimpinan yang etis, yang berfokus pada kedisiplinan, kebijakan yang mendukung anggota, serta sistem *reward and punishment*, terbukti meningkatkan kompetensi, loyalitas, dan profesionalisme anggota *security*. Selain itu, *Human Capital* berpengaruh signifikan terhadap *Job Performance*, di mana anggota *security* yang kompeten dan bertanggung jawab mampu menjalankan dan menerapkan SOP dengan baik, memberikan kontribusi positif bagi perusahaan, serta terus mengembangkan kualitas individu mereka. *Ethical Leadership* juga berkontribusi terhadap *Social Capital*, juga memiliki dampak yang positif. *Social Capital* membantu menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, meningkatkan komunikasi antar anggota, serta memperkuat hubungan sosial dalam tim. Namun, penelitian ini menemukan bahwa *Social Capital* berpengaruh secara signifikan dalam meningkatkan *Job Performance* anggota *security*. Faktor utama yang menentukan kinerja tetap berasal dari kompetensi individu, kepatuhan terhadap prosedur, dan dedikasi penuh dalam menjalankan tugas. Dengan demikian, penelitian ini menegaskan bahwa pengelolaan *Human Capital* yang efektif, yang didukung oleh *Ethical Leadership*, merupakan faktor utama dalam meningkatkan *Job Performance* anggota *security*. Sementara itu, *Social Capital* lebih berperan dalam menciptakan lingkungan kerja yang suportif menjadi faktor utama dalam peningkatan kinerja

RESEARCH ARTICLE

individu. Oleh karena itu, perusahaan perlu lebih fokus dalam pengembangan kompetensi dan etika kerja, sehingga tetap membangun budaya organisasi yang mendukung interaksi sosial yang positif.

6. Referensi

- Abdullah, M. I., Dechun, H., Ali, M., & Usman, M. (2019). Ethical leadership and knowledge hiding: A moderated mediation model of relational social capital, and instrumental thinking. *Frontiers in Psychology*, 10. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.02403>.
- Akbar, Y. K., Ariana, S., Setyadi, A., Pawirosumarto, S., & Endri, E. (2024). Human capital and sustainable university: Mediating role of sustainable human resource management in Indonesia. *Problems and Perspectives in Management*, 22(1), 182–192. [https://doi.org/10.21511/ppm.22\(1\).2024.16](https://doi.org/10.21511/ppm.22(1).2024.16).
- Ang, S., Van Dyne, L., & Begley, T. M. (2003). The employment relationships of foreign workers versus local employees: A field study of organizational justice, job satisfaction, performance, and OCB. *Journal of Organizational Behavior*, 24(SPEC. ISS.), 561–583. <https://doi.org/10.1002/job.202>.
- Baker, W., & Dutton, J. E. (2006). From the center for positive organizational scholarship: Enabling positive social capital in organizations. *Leadership in Thought and Action*.
- Bouckenoghe, D., Zafar, A., & Raja, U. (2015). How ethical leadership shapes employees' job performance: The mediating roles of goal congruence and psychological capital. *Journal of Business Ethics*, 129(2), 251–264. <https://doi.org/10.1007/s10551-014-2162-3>.
- Brown, M. E., & Treviño, L. K. (2006). Ethical leadership: A review and future directions. *Leadership Quarterly*, 17(6), 595–616. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2006.10.004>.
- Brown, M. E., Treviño, L. K., & Harrison, D. A. (2005). Ethical leadership: A social learning perspective for construct development and testing. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 97(2), 117–134. <https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2005.03.002>.
- Chadwick, C. (2017). Toward a more comprehensive model of firms' human capital rents. *Academy of Management Review*, 42(3), 499–519. <https://doi.org/10.5465/amr.2013.0385>.
- Chang, P. C., & Chen, S. J. (2011). Crossing the level of employee's performance: HPWS, affective commitment, human capital, and employee job performance in professional service organizations. *International Journal of Human Resource Management*, 22(4), 883–901. <https://doi.org/10.1080/09585192.2011.555130>.
- Chiu, C. M., Hsu, M. H., & Wang, E. T. G. (2006). Understanding knowledge sharing in virtual communities: An integration of social capital and social cognitive theories. *Decision Support Systems*, 42(3), 1872–1888. <https://doi.org/10.1016/j.dss.2006.04.001>.
- Chowdhury, S., Schulz, E., Milner, M., & Van De Voort, D. (2014). Core employee based human capital and revenue productivity in small firms: An empirical investigation. *Journal of Business Research*, 67(11), 2473–2479. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2014.03.007>.

RESEARCH ARTICLE

- Clausen, T., Meng, A., & Borg, V. (2019). Does social capital in the workplace predict job performance, work engagement, and psychological well-being? A prospective analysis. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 61(10), 800–805. <https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000001672>.
- Dannery, F., & Ruswanti, E. (n.d.). The influence of ethical leadership on ambiguity, motivation, stress, and performance employees of PT. Aerospace. <https://doi.org/10.33258/birci.v5i3.6961>.
- Darvishmotevali, M., & Ali, F. (2020). Job insecurity, subjective well-being and job performance: The moderating role of psychological capital. *International Journal of Hospitality Management*, 87. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2020.102462>.
- Elistia, D., Suhud, & Sariwulan, T. (2022). Dampak social capital dan entrepreneurial orientation pada innovation capabilities dalam konteks UMKM.
- Faisal, A., Sapada, A., Basri Modding, H., Gani, A., & Nujum, S. (2018). The effect of organizational culture and work ethics on job satisfaction and employees' performance. <https://doi.org/10.9790/1813-0612042836>.
- Freire, C., & Bettencourt, C. (2020). Impact of ethical leadership on job satisfaction: The mediating effect of work–family conflict. *Leadership and Organization Development Journal*, 41(2), 319–330. <https://doi.org/10.1108/LODJ-07-2019-0338>.
- Goldin, C. (2016). *Human capital*. Springer-Verlag.
- Hair, J. F., Matthews, L. M., Matthews, R. L., & Sarstedt, M. (2017). PLS-SEM or CB-SEM: Updated guidelines on which method to use. *Organizational Research Methods*, 1(2).
- Huang, S. (Sam), Yu, Z., Shao, Y., Yu, M., & Li, Z. (2021a). Relative effects of human capital, social capital, and psychological capital on hotel employees' job performance. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 33(2), 490–512. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-07-2020-0650>.
- Imran, R., & Atiya, T. M. S. (2020). The role of high-performance work system and human capital in enhancing job performance. *World Journal of Entrepreneurship, Management and Sustainable Development*, 16(3), 195–206. <https://doi.org/10.1108/WJEMSD-09-2019-0074>.
- Javed, B., Naqvi, S. M. M. R., Khan, A. K., Arjoon, S., & Tayyeb, H. H. (2019). Impact of inclusive leadership on innovative work behavior: The role of psychological safety. *Journal of Management and Organization*, 25(1), 117–136. <https://doi.org/10.1017/jmo.2017.3>.
- K. Dutta, D. (2013). Benefiting from your buddy. *American Journal of Business*, 28(2), 192–209. <https://doi.org/10.1108/ajb-04-2013-0022>.
- Kang, J., & Jang, J. (2019). Fostering service-oriented organizational citizenship behavior through reducing role stressors: An examination of the role of social capital. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 31(9), 3567–3582. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-12-2018-1018>.
- Khan, S. R., Bauman, D. C., & Javed, U. (2020). A study on the effect of ethical leadership on teachers' moral motivation at schools in Pakistan. *International Journal of Educational Management*, 34(6), 965–985. <https://doi.org/10.1108/IJEM-06-2019-0198>.

RESEARCH ARTICLE

- Kim, N., & Shim, C. (2018). Social capital, knowledge sharing and innovation of small- and medium-sized enterprises in a tourism cluster. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 30(6), 2417–2437. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-07-2016-0392>.
- Kim, T. T., Lee, G., Paek, S., & Lee, S. (2013). Social capital, knowledge sharing and organizational performance: What structural relationship do they have in hotels? *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 25(5), 683–704. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-Jan-2012-0010>.
- Kloutsiniotis, P. V., & Mihail, D. M. (2020). High performance work systems in the tourism and hospitality industry: A critical review.
- Lee, J. (Jessie), Cho, J., Baek, Y., Pillai, R., & Oh, S. H. (2019). Does ethical leadership predict follower outcomes above and beyond the full-range leadership model and authentic leadership? An organizational commitment perspective. *Asia Pacific Journal of Management*, 36(3), 821–847. <https://doi.org/10.1007/s10490-018-9596-6>.
- Lee, S., & Ravichandran, S. (2019). Impact of employees' job control perceptions on their work-related responses in the hospitality industry. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 31(7), 2720–2738. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-09-2018-0784>.
- Lengnick-Hall, M. L., Lengnick-Hall, C. A., & Rigsbee, C. M. (2013). Strategic human resource management and supply chain orientation. *Human Resource Management Review*, 23(4), 366–377. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2012.07.002>.
- Li, L. Q., Xin, K., Pucik, V., & Wei, W. X. (2019). MNCs' R&D talent management in China: Aligning practices with strategies. *Chinese Management Studies*, 13(4), 1086–1106. <https://doi.org/10.1108/CMS-10-2018-0703>.
- Lin, C. P., & Liu, M. L. (2017). Examining the effects of corporate social responsibility and ethical leadership on turnover intention. *Personnel Review*, 46(3), 526–550. <https://doi.org/10.1108/PR-11-2015-0293>.
- Lin, N. (2017). Building a network theory of social capital. *Connections*, 22(1).
- Lu, X., & Guy, M. E. (2014). How emotional labor and ethical leadership affect job engagement for Chinese public servants. *Public Personnel Management*, 43(1), 3–24. <https://doi.org/10.1177/0091026013512278>.
- Marchante, A. J., & Ortega, B. (2012). Human capital and labor productivity: A study for the hotel industry. *Cornell Hospitality Quarterly*, 53(1), 20–30. <https://doi.org/10.1177/1938965511427698>.
- Mostafa, A. M. S., & Bottomley, P. A. (2020). Self-sacrificial leadership and employee behaviors: An examination of the role of organizational social capital. *Journal of Business Ethics*, 161(3), 641–652. <https://doi.org/10.1007/s10551-018-3964-5>.
- Na-Nan, K., Chaiprasit, K., & Pukkeeree, P. (2018). Factor analysis-validated comprehensive employee job performance scale. *International Journal of Quality and Reliability Management*, 35(10), 2436–2449. <https://doi.org/10.1108/IJQRM-06-2017-0117>.

RESEARCH ARTICLE

- Overstreet, R. E., Skipper, J. B., Huscroft, J. R., Cherry, M. J., & Cooper, A. L. (2019). Multi-study analysis of learning culture, human capital, and operational performance in supply chain management: The moderating role of workforce level. *Journal of Defense Analytics and Logistics*, 3(1), 41–59. <https://doi.org/10.1108/JDAL-11-2018-0017>.
- Poleacovschi, C., Javernick-Will, A., & Tong, T. (2017). The link between knowledge sharing connections and employee time savings: A social network analysis. *Construction Management and Economics*, 35(8–9), 455–467. <https://doi.org/10.1080/01446193.2017.1287414>.
- Prastio, D., Indradewa, R., Yanuar, T., & R. S. (2020). Ethical leadership trust effect in leader, work engagement, and burnout over turnover intention.
- Ridlwani, M., Purwandari, D. A., & Rahmat Syah, T. Y. (2021). The effect of situational leadership and organizational culture on employee performance through job satisfaction. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 8(3), 73. <https://doi.org/10.18415/ijmmu.v8i3.2378>.
- Shafique, I., N. Kalyar, M., & Ahmad, B. (2018). The nexus of ethical leadership, job performance, and turnover intention: The mediating role of job satisfaction. *Interdisciplinary Description of Complex Systems*, 16(1), 71–87. <https://doi.org/10.7906/indexs.16.1.5>.
- Subramaniam, M., & Youndt, A. M. (2005). The influence of intellectual capital on the types of innovative capabilities.
- Thomas, T., Schermerhorn, J. R., & Dienhart, J. W. (2004). Strategic leadership of ethical behavior in business. *Academy of Management Executive*, 18(2).
- Tomass, G. (2021). Classroom companion: Business partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM) using R workbook.
- Tong, L. (2018). Relationship between meaningful work and job performance in nurses. *International Journal of Nursing Practice*, 24(2). <https://doi.org/10.1111/ijn.12620>.
- Ullah, I., Mirza, B., & Jamil, A. (2021). The influence of ethical leadership on innovative performance: Modeling the mediating role of intellectual capital. *Journal of Management Development*, 40(4), 273–292. <https://doi.org/10.1108/JMD-08-2020-0277>.
- Wang, C. H., & Chen, H. T. (2020). Relationships among workplace incivility, work engagement, and job performance. *Journal of Hospitality and Tourism Insights*, 3(4), 415–429. <https://doi.org/10.1108/JHTI-09-2019-0105>.
- Xu, Q., Hou, Z., Zhang, C., Yu, F., Guan, J., & Liu, X. (2022). Human capital, social capital, psychological capital, and job performance: Based on fuzzy-set qualitative comparative analysis. *Frontiers in Psychology*, 13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.938875>.
- Özsungur, F. (2019). The impact of ethical leadership on service innovation behavior. *Asia Pacific Journal of Innovation and Entrepreneurship*, 13(1), 73–88. <https://doi.org/10.1108/apjie-12-2018-0073>.