

PENGARUH ETHICAL LEADERSHIP TERHADAP INNOVATIVE PERFORMANCE DENGAN INTELLECTUAL CAPITAL DAN SOCIAL CAPITAL SEBAGAI VARIABEL MEDIASI

Muhammad Ramadhan¹, Irmawati², Sidiq Permono Nugroho³

^{1,2,3}Manajemen, Universitas Muhammadiyah Surakarta

email: b100190083@student.ums.ac.id¹, irm254@ums.ac.id², sp122@ums.ac.id³

ABSTRAK

Pemimpin yang beretika atau berperilaku sebagai panutan dengan menunjukkan praktik moral dan etika, sehingga menginspirasi para pengikutnya untuk bersikap dan berperilaku positif. Hal ini pada gilirannya memengaruhi perilaku diskresi yang menguntungkan pekerja dan organisasi. Tujuan penelitian ini ialah pengaruh ethical leadership terhadap innovative performance dengan intellectual capital dan social capital sebagai variabel mediasi. Penelitian ini merupakan jenis metode penelitian kuantitatif. Metode pengumpulan data yang akan digunakan dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Populasi yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan produsen batik di kampung batik Solo Raya. Sampel dari penelitian ini yaitu 100 karyawan produsen batik di kampung batik Solo Raya. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan Teknik Sampling Jenuh. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan Smart Partial Least Square (PLS). Hasil penelitian ini ialah Ethical Leadership berpengaruh signifikan terhadap Intellectual Capital. Ethical Leadership berpengaruh tidak signifikan terhadap Innovative Performance. Ethical Leadership berpengaruh signifikan terhadap Social Capital. Intellectual Capital berpengaruh signifikan terhadap Innovative Performance. Social Capital berpengaruh signifikan terhadap Innovative Performance. Intellectual Capital memediasi pengaruh Ethical Leadership terhadap Innovative Performance. Social Capital memediasi pengaruh Ethical Leadership terhadap Innovative Performance.

Kata Kunci: Ethical Leadership, Innovative Performance, Intellectual Capital, Social Capital

Abstract

Leaders who are ethical or behave as role models by demonstrating moral and ethical practices, thus inspiring their followers to behave positively. This in turn influences discretionary behaviour that benefits workers and organisations. The purpose of this study is the effect of ethical leadership on innovative performance with intellectual capital and social capital as mediating variables. This research is a type of quantitative research method. The data collection method that will be used in this study uses a questionnaire. The population to be used in this study are employees of batik producers in the batik village of Solo Raya. The sample of this study was 100 employees of batik producers in the batik village of Solo Raya. The sampling technique used in this study is to use the Saturated Sampling Technique. The data analysis technique used in this research is Smart Partial Least Square (PLS). The results of this study are Ethical Leadership has a significant effect on Intellectual Capital. Ethical Leadership has no significant effect on Innovative Performance. Ethical Leadership has a significant effect on Social Capital. Intellectual Capital has a significant effect on Innovative Performance. Social Capital has a significant effect on Innovative Performance. Intellectual Capital mediates the effect of Ethical Leadership on Innovative Performance. Social Capital mediates the effect of Ethical Leadership on Innovative Performance.

Keywords: Ethical Leadership, Innovative Performance, Intellectual Capital, Social Capital

PENDAHULUAN

Organisasi di era saat ini dalam lingkungan yang kompleks pada dasarnya ingin mengadopsi sikap responsif dan adaptif terhadap perubahan. Bahwa mengadopsi dua hal tadi mendorong perilaku inovatif di antara para pengikutnya, perusahaan bisnis ada dalam suasana yang dibanjiri dengan tuntutan perubahan secara organisasionalnya yang terus meningkat dan berubah, bersama dengan standar kinerja yang semakin meningkat untuk karyawan mereka yang di sebabkan karena globalisasi dan perubahan teknologi. Para pemimpin bisnis berada di bawah tekanan besar untuk menemukan teknik inovatif untuk meningkatkan kinerja karyawan mereka karena meningkatnya persaingan, globalisasi dan laju revolusi teknologi. Oleh karena itu, kinerja inovatif dianggap sebagai kompetensi inti. Saat ini, kinerja inovatif tidak lagi dianggap sebagai kualitas yang melekat yang hanya dimiliki oleh sebagian karyawan. Pemimpin sangat mempengaruhi tingkat perubahan yang dialami organisasi (Ullah et al., 2021).

Menunjukkan nilai moral yang tinggi menjadikan ciri dari atribut kepemimpinan yang etis. Kepemimpinan etis (EL) adalah "demonstrasi perilaku yang sesuai secara normatif melalui tindakan pribadi dan hubungan interpersonal dan promosi perilaku tersebut kepada bawahan melalui dua cara komunikasi, penguatan dan pengambilan keputusan". Pemimpin yang beretika menjaga hubungan yang sangat jujur dengan karyawan mereka. Hasilnya, bawahan mengidealkan pemimpin mereka yang membuat keputusan yang etis dan mereka berusaha untuk bekerja lebih inovatif demi keberhasilan organisasi. Terdapat bukti bahwa kepemimpinan etis mendorong kinerja karyawan dan menurunkan niat turnover mereka sekaligus meningkatkan kepuasan kerja dan keterlibatan kerja karyawan (Ilyas et al., 2020).

Pemimpin yang beretika atau berperilaku sebagai panutan dengan menunjukkan praktik moral dan etika, sehingga menginspirasi para pengikutnya untuk bersikap dan berperilaku positif. Hal ini pada gilirannya memengaruhi perilaku diskresi yang menguntungkan pekerja dan organisasi. Untuk menjadi panutan yang kredibel, pemimpin yang beretika membangun legitimasi dan cenderung ditiru oleh para pengikutnya. Para pengikut sadar bahwa mereka tidak hanya dinilai dari hasil, tetapi juga dari bagaimana mereka melakukan pekerjaan mereka. Pemimpin yang beretika mendorong karyawan untuk memiliki keputusan mereka dan berpikir secara mandiri. Pemimpin yang etis memberikan makna pada peran pengikut dalam organisasi mereka dan membantu dalam membuat pekerjaan yang dilakukan lebih bermakna, mereka juga memotivasi pengikut untuk dapat beradaptasi dengan perubahan dan menjadi lebih inovatif di tempat kerja (Chen & Hou, 2016), oleh karena itu membantu mereka berkinerja lebih baik. Kepemimpinan etis dianggap dapat meningkatkan hasil kerja karyawan.

Menurut (Onne, 2000) inovasi merupakan hasil dari tiga langkah yang dilakukan oleh karyawan, yaitu pengembangan ide, promosi ide, dan implementasi ide. Ketiga langkah ini merupakan elemen inti dari perilaku kerja inovatif. Berdasarkan penelitian sebelumnya, terbukti bahwa perilaku kerja inovatif sangat penting di tempat kerja. Lingkungan yang rumit dan sulit menuntut Perilaku Kerja Inovatif sebagai perilaku tambahan dari karyawan untuk memenuhi tantangan yang dihadapi oleh organisasi dalam situasi yang terus berkembang selama bertahun-tahun penelitian termasuk (Zlatanović & Mulej, 2015) telah menyelidiki faktor-faktor dan variabel yang mempengaruhi perilaku kerja inovatif.

Kinerja inovatif dianggap sebagai inti kompetensi, karena sebagai kualitas yang melekat, hanya dimiliki oleh sebagian karyawan (Mendoza-Silva, 2020). Di sisi

lain, kinerja inovatif semakin direfleksikan sebagai kompetensi yang harus lebih ditingkatkan atau dikembangkan pada semua individu melalui pelatihan dan pengalaman yang memadai. Pada saat ini, para akademisi dan praktisi menyamakan kesuksesan bisnis dan kelangsungan hidup karyawan dengan perilaku kerja inovatif. Perusahaan bisnis berfokus pada kinerja inovatif di antara karyawan mereka dan secara khusus memberikan pertimbangan dalam menemukan cara untuk mendorong kinerja inovatif. Inovasi melibatkan "generasi ide-ide baru dan baru di tempat kerja, yang menunjukkan bahwa karyawan bisnis didorong untuk tidak setuju dengan pemimpin dan menyuarakan pendapat mereka untuk meningkatkan proses kerja". Oleh karena itu, kinerja inovatif meningkat dalam budaya perusahaan yang mendorong dan menumbuhkan lingkungan yang kreatif dan inovatif. Kepemimpinan sebagai bagian penting dari budaya organisasi memainkan peran penting dengan perilaku yang mendukung untuk menciptakan dan mempromosikan perilaku kerja yang inovatif (Javed et al., 2019). Bahwa kepemimpinan etis dan kinerja karyawan yang memiliki modal intelektual dapat melengkapi hubungan yang positif.

Keberlanjutan bisnis adalah strategi yang mengintegrasikan prinsip-prinsip sosial, ekonomi, dan lingkungan ke dalam model bisnis. Perusahaan yang berkelanjutan memprioritaskan dan menerapkan prinsip-prinsip lingkungan dan perilaku yang bertanggung jawab secara sosial dalam semua keputusan bisnis dan memasukkannya ke dalam strategi bisnis mereka (Popescu, 2020). Modal intelektual adalah salah satu sumber daya yang paling berharga dari sebuah perusahaan, yang memungkinkan pembangunan berkelanjutan. Ini terdiri dari modal manusia, modal struktural, modal relasional, dan modal sosial. Selain itu beberapa penelitian berfokus pada ruang lingkup identifikasi, pengukuran, dan manajemen. Dalam literatur global, beberapa publikasi

dikhususkan untuk mempelajari dampak modal intelektual terhadap nilai pasar, kinerja, dan keunggulan kompetitif perusahaan.

Dalam dunia yang kompetitif saat ini, pepatah bahwa "pengetahuan adalah kekuatan" lebih penting dari sebelumnya. Evolusi signifikan dari ekonomi dunia saat ini telah memaksa praktik manajerial tradisional menjadi lebih strategis melalui pemotongan biaya, rekayasa ulang, perbandingan, dan sebagainya, di mana semua inovasi ini ternyata tidak efisien dan kurang dalam memperoleh keunggulan kompetitif pasar yang praktis. Hal tersebut reformasi ekonomi global menimbulkan pertanyaan kritis terkait dengan rencana induk perusahaan untuk kelangsungan hidup mereka di masa depan. Para peneliti sebelumnya berfokus pada konstituen ekonomi dasar, sehingga menawarkan solusi untuk peningkatan kinerja keuangan (Ali, Hussin, Haddad, Alkhodary, et al., 2021). Akan tetapi, semua solusi tersebut mengabaikan dampak dari pengembangan modal intelektual manusia, yang menggambarkan seluruh hal yang dapat dimengerti oleh orang-orang dalam suatu organisasi, sehingga memungkinkan perusahaan untuk mencapai nilai data. Faktanya, telah disadari bahwa deskripsi modal intelektual dalam konteks yang lebih luas menjadi agak sulit karena sifatnya yang non-material.

Penelitian (Tastan & Davoudi, 2015) sebelumnya telah melaporkan modal intelektual sebagai kekayaan mental berdasarkan fakta, angka, dan pengalaman institusional. Dikatakan bahwa, selain meningkatkan pengetahuan, keterampilan, persepsi, dan karakteristik non-sensori dan tidak berwujud lainnya, modal intelektual dapat dieksploitasi untuk memperoleh kekayaan dengan memperluas aset bisnis. Pengertian modal intelektual bervariasi menurut skalanya. Modal intelektual suatu organisasi dapat digunakan untuk menghasilkan manfaat tambahan atau hal-hal yang dapat dengan mudah dipahami

oleh karyawannya, sehingga dapat mencapai target keuangan. Dalam konteks ini (Deltorn, 2017), menggambarkan kemungkinan memformalkan, mengendalikankan dan mengaktifkan konten intelektual untuk menghasilkan aset yang berharga di mana modal intelektual bertindak sebagai kesenjangan antara buku besar kepentingan perusahaan dan nilai yang diharapkan.

Selain modal intelektual, ada variabel mediasi antara kepemimpinan etis dan kinerja karyawan, yaitu modal sosial merupakan konsep multidimensi (Hernández-Carrión et al., 2020), yang dikenal sebagai aset berharga untuk perlindungan dan pemberdayaan organisasi yang berangkat dari teori jaringan sosial. Modal sosial sebagai aset tak berwujud yang tidak hanya mendorong kolaborasi dan interaksi yang inovatif, tetapi juga memfasilitasi proses pembelajaran. Modal sosial tetaplah kompleks dengan berbagai dimensi. Tiga dimensi modal sosial adalah dimensi struktural, termasuk kondensasi jaringan dan hubungan yang sehat, dimensi relasional, termasuk kepercayaan dan komitmen, dan dimensi kognitif, termasuk visi bersama dan jarak organisasi. Modal struktural mencakup hubungan sosial dan jaringan yang menentukan bagaimana berkomunikasi satu sama lain. Faktor-faktor dalam dimensi ini termasuk kepadatan jaringan, konektivitas, dan hierarki. Kekuatan hubungan mengarah pada sejauh mana hubungan antara satu pihak dengan pihak lain, dan faktor ini memajukan transisi pengetahuan anggota organisasi (Setini et al., 2020).

Modal relasional memfasilitasi hubungan jaringan dalam hal kepercayaan antar orang, norma bersama, dan identifikasi oleh orang lain dalam jaringan. Modal kognitif terdiri dari tujuan, visi, dan nilai-nilai bersama dari anggota organisasi. Modal sosial merupakan jaringan pribadi yang terbagi menjadi dua, yaitu modal eksternal dan internal (Mungai et al., 2019), dimana modal eksternal memfasilitasi

kemudahan dalam memperoleh kredit, informasi tentang pasar, dan mempertahankan pelanggan. Sebaliknya, modal internal adalah dukungan dari keluarga dan teman.

Namun, masih banyak publikasi yang tidak menghubungkan modal intelektual dengan keberlanjutan bisnis. Sementara penelitian lain mengkonfirmasi bahwa modal intelektual dan keberlanjutan saling mempengaruhi satu sama lain (Xu & Wang, 2018). Dari beberapa literatur berfokus pada bagaimana perusahaan memobilisasi modal intelektual mereka menuju praktik yang lebih berkelanjutan. Penelitian ini akan mengungkap lebih dalam dari ethical leadership terhadap intellectual capital.

Meskipun ada beberapa ketidaksepakatan tentang bagaimana proposisi kinerja inovatif yang akan dijadikan tolok ukur, melalui konsensus dalam teks, hal ini dapat diartikan sebagai konsep baru dari produk berkelanjutan, yang dimasukkan ke dalam proses (Mas-Tur & Bolufer, 2016).

Tujuan penelitian ini ialah pengaruh ethical leadership terhadap innovative performance dengan intellectual capital dan social capital sebagai variabel mediasi”.

Tinjauan Pustaka

Goal Setting Theory (GST)

Goal Setting Theory dirumuskan berdasarkan pendekatan induktif yang mengkaji berbagai studi empiris di berbagai domain termasuk bisnis, kedokteran, dan olahraga. Dalam *goal setting theory*, tujuan dikonseptualisasikan sebagai sebuah kondisi akhir yang ingin dicapai oleh seseorang itu adalah objek atau tujuan dari suatu tindakan (Jeong et al., 2021).

Ethical Leadership

Etika adalah standar, aturan dan norma, nilai dan moral, serta prinsip dan kebijakan yang harus dilaksanakan, dicerna, dan dihormati saat akan menjalankan sesuatu agar berdampak dalam pemangku kepentingan. Etika adalah

seperangkat prinsip dan nilai yang mengarahkan setiap individu dalam kehidupan pribadi, profesional, dan sosial, terutama di tempat kerja yang dimana kepemimpinan dinilai berdasarkan pengambilan keputusan dan etika yang adil. Etika berarti melakukan hal yang benar dan baik tanpa harus adanya pengawasan secara publik (Ali Chughtai, 2016).

Intellectual Capital

Konsep *Intellectual Capital* adalah menggambarkan pengetahuan kolektif, yang tertanam dalam diri orang-orang, prosedur bisnis dan hubungan jaringan suatu bisnis (Butticè et al., 2017). Hal ini dapat diartikan sebagai nilai ekonomi dari klasifikasi sumber daya tidak berwujud dari sebuah organisasi, yang mencakup modal sosial dan modal manusia secara bersamaan. Para ahli bisnis menyatakan bahwa keuntungan berkelanjutan hanya dapat terjadi dalam situasi di mana modal berwujud, organisasi, dan manusia berbeda di seluruh organisasi dan di mana organisasi tertentu mungkin tidak mampu mendapatkan aset penting, yang mempromosikan organisasi lain.

Dunia akademis telah mempertimbangkan peran pengetahuan dalam pertumbuhan bisnis. Kompetensi bisnis didasarkan pada manajemen pengetahuan, untuk itu adalah dasar dari keunggulan diferensial kompetitif bisnis dan keberlanjutan bisnis. *Intellectual Capital* dianggap sebagai salah satu sumber daya berbasis pengetahuan yang paling penting bagi organisasi (Huang et al., 2016).

Social capital

Social capital adalah hasil dari interaksi dan kolaborasi antara orang-orang atau kelompok yang saling berbagi ide (Lins et al., 2017). *Social capital* terdiri dari hubungan antar aktor (struktural), kepercayaan antar aktor (relasional) dan berbagi nilai dan tujuan di antara para pelaku (kognitif). Menurut (Korkeila &

Hamari, 2020), "Modal sosial adalah koneksi dan jaringan di antara individu dan kelompok". *Social capital* secara tepat merupakan sebagai hubungan di antara kelompok atau individu yang bekerja di dalam organisasi (interior) serta hubungan dengan pemangku kepentingan eksternal dan organisasi (eksterior). Menurut (Lee et al., 2018), hubungan-hubungan ini menghasilkan sumber daya pembelajaran yang berharga dan sangat membantu dalam pengembangan basis pengetahuan yang berbeda yang mungkin penting untuk menghasilkan inovasi dan penciptaan nilai bagi organisasi.

Hipotesis Penelitian

Pengaruh ethical leadership terhadap intellectual capital

kepemimpinan etis (Garba et al., 2018) dan modal intelektual (IC) telah menjadi sifat penting dari lingkungan bisnis, dan ekonomi pengetahuan menyebar luaskan penciptaan proposisi inovatif dan bersama dengan ide-ide yang valid tentang produk, layanan, prosedur, atau praktik yang berwujud, yang telah menjadikan semakin penting dalam dunia bisnis saat ini (Migdadi, 2021). Hipotesis ini terbentuk atas dasar penelitian dari (Ullah et al., 2021) yang menemukan bahwa persepsi *ethical leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *intellectual capital*.

H1: *Ethical leadership* berpengaruh terhadap *intellectual capital*

Pengaruh ethical leadership terhadap social capital

Bahwa kepemimpinan yang beretika akan memiliki pengaruh pada modal sosial. Modal sosial yang dirasakan karyawan secara intrinsik melibatkan pandangan dan keyakinan karyawan bahwa perusahaan membantu para pekerja, memberikan keselamatan kerja dan memberdayakan mereka. Berdasarkan norma pertukaran (Rosida & Wajdi, 2023), pandangan dan keyakinan tersebut membujuk semangat

individu komitmen organisasi afektif, keterikatan pada perusahaan, identifikasi organisasi. Hipotesis ini terbentuk atas dasar penelitian dari (Ullah et al., 2021) yang menemukan bahwa persepsi *ethical leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *social capital*.

H2: *Ethical leadership* berpengaruh terhadap *social capital*

Pengaruh ethical leadership terhadap innovative performance

Ketika manajer bisnis yang beretika menekankan pada pengaruh pekerjaan terhadap orang lain, kelompok, perusahaan, dan bahkan seluruh masyarakat dan menanamkan makna dalam pekerjaan tersebut, maka karyawan akan lebih menyadari pentingnya pekerjaan dalam pekerjaan mereka. Selain itu, mereka akan lebih bersemangat untuk melakukan upaya dalam menciptakan konsep, ide, dan konsep inovatif untuk berkontribusi pada bisnis. tujuan dan sasaran bisnis (Wang et al., 2017). Karyawan memiliki pendapat yang sama bahwa manajer mereka terbuka dalam berpartisipasi dalam pengambilan keputusan, berkomunikasi satu sama lain dan bebas dari rasa takut bahwa pendapat dan saran mereka dapat merusak posisi dan status mereka, atau lebih jauh lagi, maka suasana yang aman secara ekspresif dapat membuat tenaga kerja lebih terlibat dalam berbagi dan menerapkan konsep, pemikiran, dan gagasan inovatif (Freire & Bettencourt, 2020). Hipotesis ini terbentuk atas dasar penelitian dari (Ullah et al., 2021) yang menemukan bahwa persepsi *ethical leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *innovative performance*.

H3: *Ethical leadership* berpengaruh terhadap *innovative performance*

Pengaruh intellectual capital terhadap innovative performance

Para peneliti (McDowell et al., 2018) mempelajari peran modal intelektual

dalam kinerja inovatif suatu organisasi. Dikatakan bahwa inovasi meningkatkan kurva pertumbuhan organisasi dan membuka pasar. Dengan demikian, inovasi dianggap sebagai elemen penting yang bertanggung jawab untuk meningkatkan kekayaan, pertumbuhan, dan kesuksesan suatu organisasi (Čirjevskis, 2019). Faktanya, organisasi inovatif menggunakan intervensi manajerial mereka untuk meningkatkan modal intelektual dan mengembangkan pendekatan untuk peningkatan inovasi (Dumay et al., 2013). Kegiatan inovasi membutuhkan rangsangan yang kuat, yang menghasilkan banyak hasil dimana orang yang tepat ditempatkan dalam budaya intelektual yang tepat.

Hipotesis ini terbentuk atas dasar penelitian dari (Ali, Hussin, Haddad, Al-Araj, et al., 2021) yang menemukan bahwa persepsi *intellectual capital* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *innovative performance*.

H4: *Intellectual capital* berpengaruh terhadap *innovative performance*

Pengaruh social capital terhadap innovative performance

Modal sosial yaitu komponen lain dari aset intelektual dan menggabungkan modernisasi untuk menentukan berbagai implikasi terhadap kinerja inovasi (Ullah et al., 2021). Studi tersebut (Ahmad et al., 2022) menemukan ikatan yang kuat di antara karyawan suatu organisasi lebih cocok untuk menghasilkan informasi baru karena kesediaan karyawan untuk mendapatkan pengetahuan yang berguna. Sementara itu, (García Lirios, 2020) percaya bahwa ikatan yang lemah dapat menjadi sumber pengetahuan baru karena ikatan yang kuat dapat terjadi dengan orang lain yang memiliki pengetahuan yang sama. Hal ini diakui bahwa organisasi yang memberikan perhatian lebih pada modal sosial sering kali cenderung mencapai tingkat inovasi yang lebih tinggi. Menurut teori pandangan berbasis sumber daya,

kinerja inovasi dihasilkan dari ekstraksi dan berbagi pengetahuan yang tertanam dengan pelanggan. Ini membantu mencapai keunggulan operasional dengan pemasok, yang mengarah pada kinerja operasional dan ekonomi yang lebih baik (Al-Jinini et al., 2019). Hipotesis ini terbentuk atas dasar penelitian dari (Ali, Hussin, Haddad, Al-Araj, et al., 2021) yang menemukan bahwa persepsi *social capital* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *innovative performance*.

H5: *Social capital* berpengaruh terhadap *innovative performance*

Pengaruh mediasi intellectual capital berpengaruh terhadap ethical leadership dengan innovative performance

Intellectual capital berfungsi sebagai aset penting bagi perusahaan bisnis, karena ini adalah aset yang menyelaraskan dan menghidupkan kemampuan bisnis (Chadwick, 2017). Namun, persediaan intelektual kapital, yang mendorong kinerja luar biasa perlu dikembangkan dari waktu ke waktu untuk mendapatkan keunggulan diferensial yang kompetitif (Chadwick, 2017). Oleh karena itu, Intellectual capital berhubungan positif dengan kinerja karyawan dan perusahaan serta responsif terhadap pengaruh manajer bisnis utama. Seperti yang telah dibahas pada segmen sebelumnya, membangun praktik-praktik etika dalam kemampuan kepemimpinan kemungkinan besar dapat meningkatkan modal manusia di dalam perusahaan.

H6: *Ethical Leadership* berpengaruh terhadap *Intellectual Capital* dimediasi *Intellectual Capital*

Pengaruh mediasi social capital berpengaruh terhadap ethical leadership dengan innovative performance

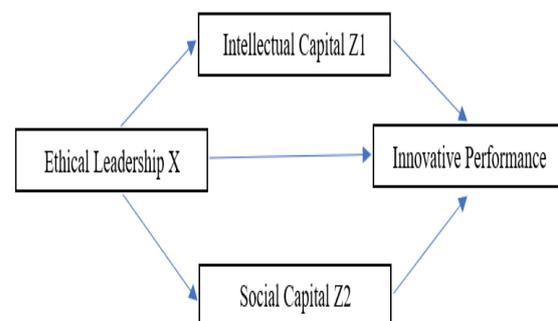
Menurut (Sanchez-Famoso et al., 2023) telah mengkonfirmasi mekanisme dalam memediasi modal sosial yaitu "sikap dan perilaku pimpinan-karyawan". Selain itu, (Mostafa & Bottomley, 2020) telah

membuktikan suatu karakter modal sosial dalam hubungan antara kepemimpinan dan perilaku karyawan. Seorang pekerja juga dapat menghormati upaya yang dijalankan oleh perusahaan untuk pengembangan modal sosial; misalnya, ketika pemimpin dalam organisasi, yang merupakan perwakilan bisnis, menciptakan suasana yang mendukung peningkatan kualitas hubungan sosial di dalam perusahaan dan kemudian membalas usaha tersebut.

Hipotesis ini terbentuk atas dasar penelitian dari (Ullah et al., 2021) yang menemukan bahwa persepsi *social capital* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *innovative performance*.

H7: Mediasi *social capital* berpengaruh terhadap *ethical leadership* dengan *innovative performance*

Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan jenis metode penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian ilmiah yang sistematis terhadap bagian-bagian dari fenomena serta hubungan kausalitasnya. Menurut (Sugiyono, 2019) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada sampel filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif

atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

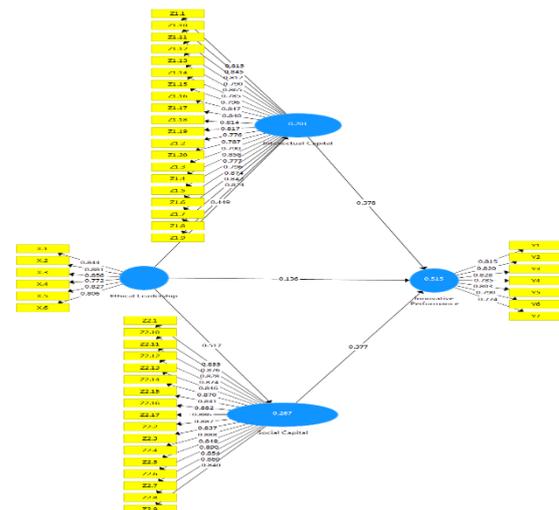
Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan data primer. Data primer adalah sumber data yang didapatkan langsung kepada pengumpul data atau responden selama penelitian berlangsung. Data yang diperoleh dari angket atau kuesioner yang dibagikan kepada responden, dengan menyebar kuisisioner kemudian responden akan menjawab pertanyaan untuk mendapat informasi secara sistematis. Pilihan jawaban juga telah tersedia, responden memilih jawaban yang sesuai dan dianggap benar setiap individu (Sugiyono, 2019).

Metode pengumpulan data yang akan digunakan dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Metode kuesioner merupakan sebuah teknik menghimpun data dari sejumlah orang atau responden melalui seperangkat pertanyaan untuk dijawab. Pengumpulan data ini dapat dilakukan secara langsung maupun tidak langsung kepada objek penelitian. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan skala likert sebagai instrumen penelitian. Skala likert dibuat atas dasar teori terkait variabel penelitian.

Populasi yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan produsen batik di kampung batik Solo Raya. Sampel dari penelitian ini yaitu 100 karyawan produsen batik di kampung batik Solo Raya. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan Teknik Sampling Jenuh.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan Smart Partial Least Square (PLS).

HASIL DAN PEMBAHASAN Outer Model



Gambar 1. Outer Model

Tahap-tahap dalam analisis SEM PLS dalam model outer menggunakan 4 kriteria yaitu menguji validitas dan reliabilitas variabel dengan melihat *Convergent Validity*, *Cronbach's Alpha*, *Composite reliability*, dan *Average Variance Extracted* (AVE) pada masing-masing variabel. Hasil empat pengujian sebagai berikut:

Convergent Validity

Untuk menguji *convergent validity* digunakan nilai *outer loading* atau *loading factor*. Suatu indikator dinyatakan memenuhi *convergent validity* dalam kategori baik apabila nilai *outer loading* > 0,7.

Berdasarkan analisis data, diperoleh bahwa masing-masing variabel penelitian banyak yang memiliki *outer loading* sebesar > 0,7. Data diatas tidak ada indikator yang menunjukkan nilai *outer loading* < 0,5 sehingga indikator dinyatakan layak atau valid.

Discriminant Validity

Discriminant validity dapat diketahui melalui metode *Average Variance Extracted* (AVE) untuk masing-masing indikator memiliki kriteria sebesar > 0,5 dikatakan valid.

Tabel 1. Hasil Average Variance Extracted

Variabel	AVE	Keterangan
<i>Ethical Leadership</i>	0,692	Valid
<i>Innovative Performance</i>	0,643	Valid
<i>Intellectual Capital</i>	0,669	Valid
<i>Social Capital</i>	0,746	Valid

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan data tabel 1, didapatkan bahwa nilai dari AVE untuk semua variabel adalah di atas 0,5 yang berarti bahwa seluruh variabel memiliki nilai discriminant validity yang baik.

Composite reliability

Composite reliability merupakan bagian yang digunakan untuk menguji nilai reliabilitas indikator-indikator variabel. Variabel dapat dikatakan memenuhi *Composite reliability* apabila nilai *Composite reliability* > 0,7. Berikut adalah nilai hasil dari *Composite reliability* dari masing-masing variabel.

Tabel 2. Hasil Composite reliability

Variabel	<i>Composite reliability</i>	Keterangan
<i>Ethical Leadership</i>	0,931	Reliabel
<i>Innovative Performance</i>	0,927	Reliabel
<i>Intellectual Capital</i>	0,976	Reliabel
<i>Social Capital</i>	0,980	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan data Tabel 2, didapatkan bahwa nilai dari *Composite reliability* untuk semua variabel adalah di atas 0,7 yang berarti bahwa seluruh variabel bersifat reliabel.

Cronbach's Alpha

Uji reliabilitas dengan *Composite reliability* diatas dapat diperkuat dengan menggunakan nilai *Cronbach's Alpha*.

Suatu variabel dapat dikatakan reliabel apabila memiliki nilai *cronbach's alpha* > 0,7. Berikut adalah nilai *cronbach's alpha* masing-masing variabel.

Tabel 3. Hasil Cronbach's Alpha

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
<i>Ethical Leadership</i>	0,911	Reliabel
<i>Innovative Performance</i>	0,908	Reliabel
<i>Intellectual Capital</i>	0,974	Reliabel
<i>Social Capital</i>	0,979	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan data di atas, didapatkan bahwa nilai dari *cronbach's alpha* untuk semua variabel adalah di atas 0,7 yang berarti bahwa seluruh variabel bersifat reliabel.

Uji Multikolinearitas

Tujuan dari uji multikolinearitas ini adalah untuk menentukan multikolinearitas antar variabel dengan cara melihat nilai korelasi antar variabel bebas. Berikut adalah hasil dari uji multikolinearitas dari masing-masing variabel.

Tabel 4. Hasil Multikolinearitas

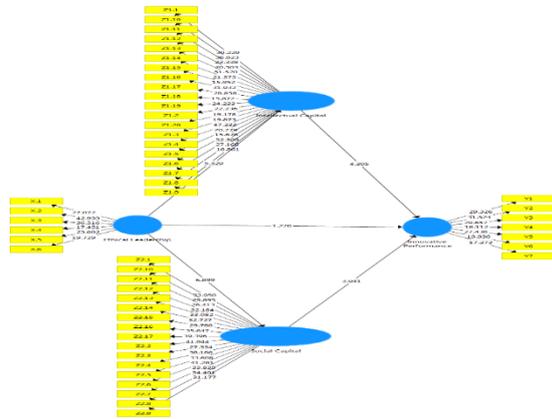
Variabel	<i>Intellectual Capital</i>	<i>Innovative Performance</i>	<i>Social Capital</i>
<i>Ethical Leadership</i>	1,512	1,000	1,000
<i>Intellectual Capital</i>	1,310		
<i>Social Capital</i>	1,427		

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan data Tabel 4, bahwa nilai VIF dari tiap variabel adalah kurang dari 3 sehingga dapat dikatakan bahwa model terbebas dari gejala multikolinearitas.

Analisa inner model

Pada penelitian ini akan dijelaskan mengenai hasil uji *path coefficient*, uji *goodness of fit* dan uji hipotesis.



Gambar 3. Inner Model

Uji *F-square* (F^2)

Dalam pengujian model structural dilakukan dengan melihat Q^2 (*Predictive relevance*). Uji ini dilakukan untuk mengetahui kapabilitas prediksi seberapa baik nilai yang dihasilkan, apabila nilai yang dihasilkan 0,02 (kecil), 0,15 (sedang), 0,35 (besar) berpengaruh pada level structural.

Berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan dengan menggunakan smart PLS 3.0 diperoleh *F-square* (F^2):

Tabel 5. Hasil *F-Square* (F^2)

	<i>Innovative Performance</i>	<i>Intellectual Capital</i>	<i>Social Capital</i>
<i>Ethical Leadership</i>	0,025	0,252	0,365
<i>Intellectual Capital</i>	0,226		
<i>Social Capital</i>	0,206		

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 5, menunjukkan bahwa kapabilitas prediksi nilai terhadap *Ethical Leadership* terhadap *Innovative Performance* sebesar 0,025 tergolong sedang. *Ethical Leadership* terhadap *Intellectual Capital* sebesar 0,252 tergolong sedang. *Ethical Leadership* terhadap *Social Capital* sebesar 0, 0,365 tergolong besar dan *Social Capital*

terhadap *Innovative Performance* sebesar 0,206 tergolong sedang..

Uji GOF

Besarnya *coefficient determination* (*R-Square*) digunakan untuk mengukur berapa banyak variabel dependen dipenuhi variabel lainnya. Berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan dengan menggunakan smart PLS 3.0 diperoleh nilai *R-square*:

Tabel 6. Hasil R Square

Variabel	R Square	R Square Adjusted
<i>Innovative Performance</i>	0,515	0,504
<i>Intellectual Capital</i>	0,201	0,195
<i>Social Capital</i>	0,267	0,261

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan hasil pada Tabel 6, pengaruh *Ethical Leadership* terhadap variabel *Intellectual Capital* adalah sebesar 0,201 atau 20,1%. Sedangkan pengaruh *Ethical Leadership* terhadap variabel *Innovative Performance* sebesar 0,515 atau 51,1%. Sedangkan pengaruh *Ethical Leadership* terhadap *Social Capital* sebesar 0,267 atau 26,7%. Penilaian *good of fit* diketahui dari nilai *Q-Square*. Nilai *Q-Square* memiliki arti yang sama dengan *coefficient determination* (*R-Square*) pada analisis regresi, dimana semakin tinggi *Q-Square*, maka model dapat dikatakan semakin baik atau semakin fit dengan data.

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai *Q-Square* sebesar 0,705. Hal ini menunjukkan besarnya keragaman dari data penelitian yang dapat dijelaskan oleh model penelitian adalah sebesar 70,5% sedangkan 29,5% dijelaskan oleh faktor lain yang berada di luar model penelitian ini. Dari model penelitian ini dinyatakan telah dinyatakan memiliki *goodness of fit* yang baik

Uji Hipotesis

Pengujian Pengaruh Langsung

Hipotesis ini dinyatakan diterima apabila $P \text{ Values} < 0,05$. Pada penelitian ini ada pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung karena terdapat variabel independen, variabel dependen, dan variabel intervening. Pada program SmartPLS hasil uji hipotesis dapat dilihat melalui *path coefficient* teknik *Boostrapping* sebagai berikut:

Tabel 7. Hasil Path Pengaruh Langsung

Pengaruh	Original Sample (O)	P Values
<i>Ethical Leadership</i> -> <i>Intellectual Capital</i>	0,449	0,000
<i>Ethical Leadership</i> -> <i>Innovative Performance</i>	0,136	0,219
<i>Ethical Leadership</i> -> <i>Social Capital</i>	0,517	0,000
<i>Intellectual Capital</i> -> <i>Innovative Performance</i>	0,378	0,000
<i>Social Capital</i> -> <i>Innovative Performance</i>	0,377	0,000

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan hasil pada Tabel 7, maka dapat diketahui diuraikan sebagai berikut:

1. *Ethical Leadership* berpengaruh signifikan terhadap *Intellectual Capital*, dibuktikan bahwa nilai sig sebesar 0,000, yang berarti $0,000 < 0,05$ yang berarti bahwa terdapat pengaruh *Ethical Leadership* berpengaruh signifikan terhadap *Intellectual Capital*. Dari hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama yang menyatakan bahwa *Ethical Leadership* berpengaruh signifikan terhadap *Intellectual Capital* terbukti kebenarannya.
2. *Ethical Leadership* berpengaruh tidak signifikan terhadap *Innovative Performance*, dibuktikan bahwa nilai sig sebesar 0,219, yang berarti $0,219 > 0,05$ yang berarti bahwa terdapat pengaruh *Ethical Leadership* berpengaruh tidak signifikan terhadap *Innovative Performance*. Dari hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis kedua

yang menyatakan bahwa *Ethical Leadership* berpengaruh signifikan terhadap *Innovative Performance*” tidak terbukti kebenarannya.

3. *Ethical Leadership* berpengaruh signifikan terhadap *Social Capital*, dibuktikan bahwa nilai sig sebesar 0,000, yang berarti $0,000 < 0,05$ yang berarti bahwa terdapat pengaruh *Ethical Leadership* berpengaruh signifikan terhadap *Social Capital*. Dari hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa *Ethical Leadership* berpengaruh signifikan terhadap *Social Capital* ” terbukti kebenarannya.
4. *Intellectual Capital* berpengaruh signifikan terhadap *Innovative Performance*, dibuktikan bahwa nilai sig sebesar 0,000, yang berarti $0,000 < 0,05$ yang berarti bahwa terdapat pengaruh *Intellectual Capital* berpengaruh signifikan terhadap *Innovative Performance*. Dari hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis keempat yang menyatakan bahwa *Intellectual Capital* berpengaruh signifikan terhadap *Innovative Performance* terbukti kebenarannya.
5. *Social Capital* berpengaruh signifikan terhadap *Innovative Performance*, dibuktikan bahwa nilai sig sebesar 0,000, yang berarti $0,000 < 0,05$ yang berarti bahwa terdapat pengaruh *Social Capital* berpengaruh signifikan terhadap *Innovative Performance*. Dari hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis kelima yang menyatakan bahwa *Social Capital* berpengaruh signifikan terhadap *Innovative Performance* terbukti kebenarannya.

Pengujian Pengaruh Tidak Langsung

Pengujian pengaruh tidak langsung untuk mengetahui pengaruh tidak langsung

dari variabel *Ethical Leadership* terhadap *Innovative Performance* melalui *Intellectual Capital* dan *Social Capital* sebagai variabel intervening dan pengaruh. Hasil analisis dapat dilihat melalui tabel *Indirect Effect* teknik bootstrapping sebagai berikut:

Tabel 8. Hasil Path Pengaruh Tidak Langsung

Pengaruh Tidak Langsung	Original Sample (O)	P Values
<i>Ethical Leadership -> Intellectual Capital -> Innovative Performance</i>	0,170	0,000
<i>Ethical Leadership -> Social Capital -> Innovative Performance</i>	0,195	0,001

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan data Tabel 8, dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Variabel *Ethical Leadership* berpengaruh terhadap *Innovative Performance* dengan dimediasi oleh *Intellectual Capital* sebesar adalah 0,000 atau Sig < 0,05, sehingga dapat dikatakan bahwa *Intellectual Capital* memediasi pengaruh *Ethical Leadership* terhadap *Innovative Performance*. Dari hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis keenam yang menyatakan bahwa *Ethical Leadership* berpengaruh terhadap *Intellectual Capital* dimediasi *Intellectual Capital*” terbukti kebenarannya.
2. Variabel *Ethical Leadership* berpengaruh terhadap *Innovative Performance* dengan dimediasi *Social Capital* sebesar adalah 0,001 atau Sig < 0,05, sehingga dapat dikatakan *Social Capital* memediasi pengaruh *Ethical Leadership* terhadap *Innovative Performance*. Dari hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis ketujuh yang menyatakan bahwa *Ethical*

Leadership berpengaruh terhadap *Intellectual Capital* dimediasi *Social Capital*” terbukti kebenarannya.

Pembahasan

Pengaruh Ethical Leadership terhadap Intellectual Capital

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Ethical Leadership* berpengaruh signifikan terhadap *Intellectual Capital*, dibuktikan bahwa nilai sig sebesar 0,000, yang berarti $0,000 < 0,05$ yang berarti bahwa terdapat pengaruh *Ethical Leadership* berpengaruh signifikan terhadap *Intellectual Capital*. Dari hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama yang menyatakan bahwa *Ethical Leadership* berpengaruh signifikan terhadap *Intellectual Capital*” terbukti kebenarannya. Hasil penelitian ini menunjukkan kesamaan penelitian yang (Ullah et al., 2021).

Kepemimpinan etis (Garba et al., 2018) dan modal intelektual (IC) telah menjadi sifat penting dari lingkungan bisnis, dan ekonomi pengetahuan menyebar luaskan penciptaan proposisi inovatif dan bersama dengan ide-ide yang valid tentang produk, layanan, prosedur, atau praktik yang berwujud, yang telah menjadikan semakin penting dalam dunia bisnis saat ini (Migdadi, 2021).

Pengaruh Ethical Leadership terhadap Innovative Performance

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Ethical Leadership* berpengaruh tidak signifikan terhadap *Innovative Performance*, dibuktikan bahwa nilai sig sebesar 0,219, yang berarti $0,219 > 0,05$ yang berarti bahwa terdapat pengaruh *Ethical Leadership* berpengaruh tidak signifikan terhadap *Innovative Performance*. Dari hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis kedua yang menyatakan bahwa *Ethical Leadership* berpengaruh signifikan terhadap *Innovative Performance*” tidak terbukti kebenarannya. Hasil penelitian tidak sesuai dengan

penelitian (Ullah et al., 2021) *Ethical Leadership* berpengaruh signifikan terhadap *Innovative Performance*.

Manajer bisnis yang beretika menekankan pada pengaruh pekerjaan terhadap orang lain, kelompok, perusahaan, dan bahkan seluruh masyarakat dan menanamkan makna dalam pekerjaan tersebut, maka karyawan akan lebih menyadari pentingnya pekerjaan dalam pekerjaan mereka. Selain itu, mereka akan lebih bersemangat untuk melakukan upaya dalam menciptakan konsep, ide, dan konsep inovatif untuk berkontribusi pada bisnis. tujuan dan sasaran bisnis (Wang et al., 2017). Karyawan memiliki pendapat yang sama bahwa manajer mereka terbuka dalam berpartisipasi dalam pengambilan keputusan pengambilan keputusan, berkomunikasi satu sama lain dan bebas dari rasa takut bahwa pendapat dan saran mereka dapat merusak posisi dan status mereka, atau lebih jauh lagi, maka suasana yang aman secara ekspresif dapat membuat tenaga kerja lebih terlibat dalam berbagi dan menerapkan konsep, pemikiran, dan gagasan inovatif (Freire & Bettencourt, 2020).

Pengaruh Ethical Leadership terhadap Social Capital

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Ethical Leadership* berpengaruh signifikan terhadap *Social Capital*, dibuktikan bahwa nilai sig sebesar 0,000, yang berarti $0,000 < 0,05$ yang berarti bahwa terdapat pengaruh *Ethical Leadership* berpengaruh signifikan terhadap *Social Capital*. Dari hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa *Ethical Leadership* berpengaruh signifikan terhadap *Social Capital* terbukti kebenarannya. Penelitian yang dilakukan (Ullah et al., 2021) yang menemukan bahwa persepsi ethical leadership berpengaruh positif dan signifikan terhadap social capital.

Bahwa kepemimpinan yang beretika akan memiliki pengaruh pada

modal sosial. Modal sosial yang dirasakan karyawan secara intrinsik melibatkan pandangan dan keyakinan karyawan bahwa perusahaan membantu para pekerja, memberikan keselamatan kerja dan memberdayakan mereka. Pandangan dan keyakinan tersebut membujuk semangat individu komitmen organisasi afektif, keterikatan pada perusahaan, identifikasi organisasi.

Pengaruh Intellectual Capital terhadap Innovative Performance

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Intellectual Capital* berpengaruh signifikan terhadap *Innovative Performance*, dibuktikan bahwa nilai sig sebesar 0,000, yang berarti $0,000 < 0,05$ yang berarti bahwa terdapat pengaruh *Intellectual Capital* berpengaruh signifikan terhadap *Innovative Performance*. Dari hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis keempat yang menyatakan bahwa *Intellectual Capital* berpengaruh signifikan terhadap *Innovative Performance* terbukti kebenarannya.

Para peneliti (McDowell et al., 2018) mempelajari peran modal intelektual dalam kinerja inovatif suatu organisasi. Dikatakan bahwa inovasi meningkatkan kurva pertumbuhan organisasi dan membuka pasar. Dengan demikian, inovasi dianggap sebagai elemen penting yang bertanggung jawab untuk meningkatkan kekayaan, pertumbuhan, dan kesuksesan suatu organisasi (Čirjevskis, 2019). Faktanya, organisasi inovatif menggunakan intervensi manajerial mereka untuk meningkatkan modal intelektual dan mengembangkan pendekatan untuk peningkatan inovasi (Dumay et al., 2013). Kegiatan inovasi membutuhkan rangsangan yang kuat, yang menghasilkan banyak hasil dimana orang yang tepat ditempatkan dalam budaya intelektual yang tepat.

Pengaruh Social Capital terhadap Innovative Performance

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Social Capital* berpengaruh signifikan terhadap *Innovative Performance*, dibuktikan bahwa nilai sig sebesar 0,000, yang berarti $0,000 < 0,05$ yang berarti bahwa terdapat pengaruh *Social Capital* berpengaruh signifikan terhadap *Innovative Performance*. Dari hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis kelima yang menyatakan bahwa *Social Capital* berpengaruh signifikan terhadap *Innovative Performance*” terbukti kebenarannya.

Modal sosial adalah komponen lain dari aset intelektual dan menggabungkan modernisasi untuk menentukan berbagai implikasi terhadap kinerja inovasi (Ullah et al., 2021). (García Lirios, 2020) percaya bahwa ikatan yang lemah dapat menjadi sumber pengetahuan baru karena ikatan yang kuat dapat terjadi dengan orang lain yang memiliki pengetahuan yang sama. Hal ini diakui bahwa organisasi yang memberikan perhatian lebih pada modal sosial sering kali cenderung mencapai tingkat inovasi yang lebih tinggi. Menurut teori pandangan berbasis sumber daya, kinerja inovasi dihasilkan dari ekstraksi dan berbagi pengetahuan yang tertanam dengan pelanggan. Ini membantu mencapai keunggulan operasional dengan pemasok, yang mengarah pada kinerja operasional dan ekonomi yang lebih baik (Al-Jinini et al., 2019).

Pengaruh Ethical Leadership terhadap Innovative Performance dengan dimediasi oleh Intellectual Capital

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Variabel *Ethical Leadership* berpengaruh terhadap *Innovative Performance* dengan dimediasi oleh *Intellectual Capital* sebesar adalah 0,005 atau $\text{Sig} < 0,05$, sehingga dapat dikatakan bahwa *Intellectual Capital* memediasi pengaruh *Ethical Leadership* terhadap

Innovative Performance. Dari hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis keenam yang menyatakan bahwa *Ethical Leadership* berpengaruh terhadap *Intellectual Capital* dimediasi *Intellectual Capital*” terbukti kebenarannya.

Pengaruh Ethical Leadership terhadap Innovative Performance dimediasi Social Capital

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Variabel *Ethical Leadership* berpengaruh terhadap *Innovative Performance* dengan dimediasi *Social Capital* sebesar adalah 0,007 atau $\text{Sig} < 0,05$, sehingga dapat dikatakan *Social Capital* memediasi pengaruh *Ethical Leadership* terhadap *Innovative Performance*. Dari hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis ketujuh yang menyatakan bahwa *Ethical Leadership* berpengaruh terhadap *Intellectual Capital* dimediasi *Social Capital*” terbukti kebenarannya.

KESIMPULAN

Dilihat dari hasil analisis yang sudah dilakukan maka penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. *Ethical Leadership* berpengaruh signifikan terhadap *Intellectual Capital*.
2. *Ethical Leadership* berpengaruh tidak signifikan terhadap *Innovative Performance*.
3. *Ethical Leadership* berpengaruh signifikan terhadap *Social Capital*.
4. *Intellectual Capital* berpengaruh signifikan terhadap *Innovative Performance*.
5. *Social Capital* berpengaruh signifikan terhadap *Innovative Performance*.
6. *Intellectual Capital* memediasi pengaruh *Ethical Leadership* terhadap *Innovative Performance*.
7. *Social Capital* memediasi pengaruh *Ethical Leadership* terhadap *Innovative Performance*.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, I., Ullah, K., & Khan, A. (2022). The impact of green HRM on green creativity: mediating role of pro-environmental behaviors and moderating role of ethical leadership style. *International Journal of Human Resource Management*, 33(19), 3789–3821. <https://doi.org/10.1080/09585192.2021.1931938>
- Ali Chughtai, A. (2016). Can ethical leaders enhance their followers' creativity? *Leadership*, 12(2), 230–249. <https://doi.org/10.1177/1742715014558077>
- Ali, M. A., Hussin, N., Haddad, H., Al-Araj, R., & Abed, I. A. (2021). A multidimensional view of intellectual capital: The impact on innovation performance. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 7(4), 216. <https://doi.org/10.3390/joitmc7040216>
- Ali, M. A., Hussin, N., Haddad, H., Alkhodary, D., & Marei, A. (2021). Dynamic capabilities and their impact on intellectual capital and innovation performance. *Sustainability (Switzerland)*, 13(18). <https://doi.org/10.3390/su131810028>
- Al-Jinini, D. K., Dahiyat, S. E., & Bontis, N. (2019). Intellectual capital, entrepreneurial orientation, and technical innovation in small and medium-sized enterprises. *Knowledge and Process Management*, 26(2), 69–85. <https://doi.org/10.1002/kpm.1593>
- Butticè, V., Colombo, M. G., & Wright, M. (2017). Serial Crowdfunding, Social Capital, and Project Success. *Entrepreneurship: Theory and Practice*, 41(2), 183–207. <https://doi.org/10.1111/etap.12271>
- 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>
- Chen, A. S. Y., & Hou, Y. H. (2016). The effects of ethical leadership, voice behavior and climates for innovation on creativity: A moderated mediation examination. *Leadership Quarterly*, 27(1), 1–13. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2015.10.007>
- Čirjevskis, A. (2019). The role of dynamic capabilities as drivers of business model innovation in mergers and acquisitions of technology-advanced firms. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 5(1). <https://doi.org/10.3390/joitmc5010012>
- Deltorn, J.-M. (2017). Deep Creations: Intellectual Property and the Automata. *Frontiers in Digital Humanities*, 4(February), 1–13. <https://doi.org/10.3389/fdigh.2017.00003>
- Dumay, J., Rooney, J., & Marini, L. (2013). An intellectual capital-based differentiation theory of innovation practice. *Journal of Intellectual Capital*, 14(4), 608–633. <https://doi.org/10.1108/JIC-02-2013-0024>
- 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>
- Garba, O. A., Babalola, M. T., & Guo, L. (2018). A social exchange perspective on why and when ethical leadership foster customer-oriented citizenship behavior. *International Journal of Hospitality Management*, 70(March 2017), 1–8.

- <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2017.10.018>
- García Lirios, C. (2020). Specification a model for study of intellectual capital. *Behavior Studies in Organizations*, 3(April), 1–4. <https://doi.org/10.32038/jbso.2020.03.01>
- Hernández-Carrión, C., Camarero-Izquierdo, C., & Gutiérrez-Cillán, J. (2020). The internal mechanisms of entrepreneurs' social capital: A multi-network analysis. *BRQ Business Research Quarterly*, 23(1). <https://doi.org/10.1177/2340944420901047>
- Huang, L., Krasikova, D. V., & Liu, D. (2016). I can do it, so can you: The role of leader creative self-efficacy in facilitating follower creativity. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 132, 49–62. <https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2015.12.002>
- Ilyas, S., Abid, G., & Ashfaq, F. (2020). Ethical leadership in sustainable organizations: The moderating role of general self-efficacy and the mediating role of organizational trust. *Sustainable Production and Consumption*, 22, 195–204. <https://doi.org/10.1016/j.spc.2020.03.003>
- 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>
- Jeong, Y. H., Healy, L. C., & McEwan, D. (2021). The application of Goal Setting Theory to goal setting interventions in sport: a systematic review. *International Review of Sport and Exercise Psychology*, 0(0), 1–26. <https://doi.org/10.1080/1750984X.2021.1901298>
- Korkeila, H., & Hamari, J. (2020). Avatar capital: The relationships between player orientation and their avatar's social, symbolic, economic and cultural capital. *Computers in Human Behavior*, 102, 14–21. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2019.07.036>
- Lee, P. Y., Joseph Li, C. S., & Wu, M. L. (2018). The roles of cross-cultural adjustment and social capital formation in the dynamic capabilities development of multiunit organizations. *Asia Pacific Management Review*, 23(1), 20–29. <https://doi.org/10.1016/j.apmrv.2017.01.003>
- Lins, K. V., Servaes, H., & Tamayo, A. (2017). Social Capital, Trust, and Firm Performance: The Value of Corporate Social Responsibility during the Financial Crisis. *Journal of Finance*, 72(4), 1785–1824. <https://doi.org/10.1111/jofi.12505>
- Mas-Tur, A., & Bolufer, J. S. (2016). Different innovation policies for different types of innovative companies? Social implications. *European Journal of International Management*, 10(4), 467–478. <https://doi.org/10.1504/EJIM.2016.077425>
- McDowell, W. C., Peake, W. O., Coder, L. A., & Harris, M. L. (2018). Building small firm performance through intellectual capital development: Exploring innovation as the “black box.” *Journal of Business Research*, 88(January), 321–327. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2018.01.025>
- Mendoza-Silva, A. (2020). Innovation capability: a systematic literature review. *European Journal of Innovation Management*, 24(3), 707–734. <https://doi.org/10.1108/EJIM-09-2019-0263>
- Migdadi, M. M. (2021). Organizational learning capability, innovation and

- organizational performance. *European Journal of Innovation Management*, 24(1), 151–172. <https://doi.org/10.1108/EJIM-11-2018-0246>
- Mostafa, A. M. S., & Bottomley, P. A. (2020). Self-Sacrificial Leadership and Employee Behaviours: 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>
- Mungai, A. M. W., Kihonge, E., & ... (2019). Effect of Proactiveness on the Growth of Women Street Vending in Kenya. ... *of Entrepreneurship & ...*
- Onne, J. (2000). Job demands, perceptions of effort-reward fairness and innovative work behavior. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 287–302.
- Popescu, C. R. G. (2020). Sustainability assessment: Does the oecd/g20 inclusive framework for beps (base erosion and profit shifting project) put an end to disputes over the recognition and measurement of intellectual capital? *Sustainability (Switzerland)*, 12(23), 1–22. <https://doi.org/10.3390/su122310004>
- Rosida, E., & Wajdi, M. F. (2023). The Effect of Work Environment, Work Ability, and Work Discipline on Work Performance in Companies of BPJS Kesehatan. *Jurnal Informatika Ekonomi Bisnis*, 276–280. <https://doi.org/10.37034/inf.v5i1.239>
- Sanchez-Famoso, V., Maseda, A., Iturralde, T., & Alayo, M. (2023). A generational perspective of family firms' social capital: Interplay between ethical leadership and firm performance. *Business Ethics, the Environment and Responsibility*. <https://doi.org/10.1111/beer.12521>
- Setini, M., Yasa, N. N. K., Supartha, I. W. G., Giantari, I. G. A. K., & Rajiani, I. (2020). The passway of women entrepreneurship: Starting from social capital with open innovation, through to knowledge sharing and innovative performance. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 6(2), 25. <https://doi.org/10.3390/joitmc6020025>
- Sugiyono. (2019). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D*. CV Alfabeta.
- Tastan, S., & Davoudi, S. M. M. (2015). A Research on the Relevance of Intellectual Capital and Employee Job Performance as Measured with Distinct Constructs of In-Role and Extra-Role Behaviors. *Indian Journal of Science and Technology*, 8(S7), 724. <https://doi.org/10.17485/ijst/2015/v8i s7/71229>
- 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, D., Feng, T., & Lawton, A. (2017). Linking Ethical Leadership with Firm Performance: A Multi-dimensional Perspective. *Journal of Business Ethics*, 145(1), 95–109. <https://doi.org/10.1007/s10551-015-2905-9>
- Xu, J., & Wang, B. (2018). Intellectual capital, financial performance and companies' sustainable growth: Evidence from the Korean manufacturing industry. *Sustainability (Switzerland)*, 10(12). <https://doi.org/10.3390/su10124651>
- Zlatanović, D., & Mulej, M. (2015). Soft-systems approaches to knowledge-cum-values management as innovation drivers. *Baltic Journal of Management*, 10(4), 497–518.

ISSN 2338-1523
E-ISSN 2541-576X

Volume 10 No 3

<https://doi.org/10.1108/BJM-01-2015-0015>