

Pengaruh *Good Corporate Governance* (GCG), Gaya Kepemimpinan Dan Etika Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Studi Pada UMKM Singkong Keju D-9 Salatiga

Rizqi Amalya¹, Ananda Setiawan²

¹ Universitas Islam Negeri Salatiga

² Universitas Islam Negeri Salatiga

Info Artikel

Article history:

Received Mei, 2024

Revised Mei, 2024

Accepted Mei, 2024

Kata Kunci:

Etika Kerja Islam, Gaya Kepemimpinan, *Good Corporate Governance*, Kinerja Karyawan, Motivasi Kerja

Keywords:

Employee Performance, Good Corporate Governance, Islamic Work Ethics, Leadership Style, Work Motivation

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini menganalisis hubungan *good corporate governance*, gaya kepemimpinan, dan etika kerja Islam melalui motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Singkong Keju D-9 Salatiga. dengan menggunakan metode kuantitatif, objek penelitian yang diambil yaitu karyawan Singkong Keju D-9 Salatiga dengan jumlah responden berjumlah 50 karyawan dan diolah menggunakan SPSS Versi 20. Temuan penelitian menghasilkan bahwa motivasi kerja tidak mampu memengaruhi kinerja karyawan, namun tata kelola perusahaan, gaya kepemimpinan, dan etika kerja Islam mampu memengaruhi kinerja karyawan, sedangkan. GCG, gaya kepemimpinan, dan etika kerja Islam tidak mampu memengaruhi motivasi kerja. Tata kelola perusahaan (GCG), gaya kepemimpinan, dan etika kerja Islam memengaruhi kinerja karyawan melalui motivasi kerja. Penelitian ini ditujukan untuk akademisi dan perusahaan sebagai informasi, referensi, dan evaluasi yang berkaitan dengan kinerja karyawan.

ABSTRACT

The purpose of this study is to analyze the relationship between good corporate governance, leadership style, and Islamic work ethics through work motivation on the performance of Cassava Cheese D-9 Salatiga employees. using quantitative methods, the object of research taken was employees of Cassava Cheese D-9 Salatiga with a total of 50 respondents and processed using SPSS Version 20. Research findings show that work motivation is not able to influence employee performance, but corporate governance, leadership style, and Islamic work ethics are able to influence employee performance, whereas. GCG, leadership style, and Islamic work ethics are not able to influence work motivation. Corporate governance (GCG), leadership style, and Islamic work ethics influence employee performance through work motivation. This research is intended for academics and companies as information, reference, and evaluation related to employee performance.

This is an open access article under the [CC BY-SA](#) license.



Corresponding Author:

Name: Ananda Setiawan

Institution: Universitas Islam Negeri Salatiga

Email: ananda_setiawan@uinsalatiga.ac.id

1. PENDAHULUAN

Di era globalisasi, bisnis bersaing semakin ketat untuk mencapai tujuan mereka. Dalam lanskap bisnis global saat ini, perusahaan harus meningkatkan daya saing mereka agar dapat bersaing secara efektif. Kapasitas bisnis untuk menyediakan layanan berkualitas kepada pelanggan sangat dibutuhkan. Hal ini menuntut bisnis untuk menawarkan layanan berkualitas tinggi dan memuaskan (Nurdiana, 2018). Salah satunya yaitu UMKM (Usaha Mikro, Kecil dan Menengah), salah satu sektor industri yang dapat mendukung perekonomian lokal. Kinerja setiap karyawan merupakan faktor utama dalam menentukan kesuksesan UMKM (Febriyanni et al., 2023).

Tabel 1. Banyaknya Perusahaan Industri, Tenaga Kerja, dan Investasi per Kelurahan di Kecamatan Argomulyo Kota Salatiga, Tahun 2019-2021

Wilayah Kelurahan	Unit Usaha (Unit)			Tenaga Kerja (Orang)			Investasi (Juta Rupiah)		
	2019	2020	2021	2019	2020	2021	2019	2020	2021
Cebongan	56	56	23	407	407	72	3.184	3.184	1.070
Kumpulrejo	65	65	35	152	152	55	438	438	1.083
Ledok	35	38	68	5.056	6.331	321	693.631	1.096.944	2.338
Noborejo	58	60	81	937	1.573	218	182.796	359.906	13.133
Randuacir	42	44	18	134	1.284	117	3.702	453.702	793
Tegalrejo	52	52	22	179	179	47	406	406	412
Jumlah	308	315	247	6.865	9.926	830	884.157	1.914.580	18.829

Sumber: Badan Pusat Statistik Kota Salatiga

Berdasarkan tabel 1.2 Kelurahan Ledok memiliki unit usaha yang paling sedikit, akan tetapi memiliki tenaga kerja yang paling banyak. Kinerja setiap karyawan dalam sebuah UMKM memiliki dampak yang signifikan terhadap keberhasilannya (Febriyanni et al., 2023). UMKM yang berada di Kelurahan Ledok mengalami peningkatan lebih banyak pada tahun 2021 daripada 5 kelurahan lainnya, akan tetapi tenaga kerja di Kelurahan Ledok berkurang.

Tantangan yang dihadapi untuk meningkatkan kualitas organisasi khususnya kinerja karyawannya adalah dengan menerapkan *Good Corporate Governance* (GCG). Tata kelola perusahaan adalah prosedur dan kerangka kerja untuk menjalankan sebuah perusahaan dan meningkatkan keberhasilan bisnis dan tanggung jawab perusahaan, dengan tujuan akhir untuk memaksimalkan nilai *shareholder* jangka panjang demi melindungi kepentingan *stakeholders* (Ahmed & Rugami, 2019). Sejalan dengan faktor GCG, unsur gaya kepemimpinan yang digunakan manajer untuk memutuskan kebijakan yang berkaitan dengan sistem kompensasi dan data akuntansi perusahaan (Susanti, 2011). Menurut Rudito dan Melia dalam Sodiq (2018), salah satu faktor penting yang digunakan baik perseorangan ataupun organisasi sebagai pedoman dalam menjalankan kegiatan usaha adalah etika kerja agar kegiatan yang dilakukan tidak mengalami kerugian pribadi maupun organisasi. Menurut Tasma dalam Hairunnisa (2020), etika kerja Islam adalah upaya ikhlas mengerahkan seluruh daya, pikiran dan ingatan untuk mewujudkan atau memposisikan dirinya sebagai hamba Allah SWT yang harus terjaga dari dunia dan menampilkan diri sebagai perwujudan bagian dari masyarakat yang baik (*khairu ummah*).

Karyawan dalam menjalankan tugas juga memerlukan motivasi untuk meningkatkan kinerja mereka. Kurangnya motivasi dapat membuat para karyawan merasakan keterbatasan kesempatan untuk pengembangan pribadi, kurangnya berinovasi, kurangnya kreativitas dalam menjalankan tugasnya dan belum berani mengambil risiko, serta kurangnya pengetahuan untuk melayani masyarakat berdampak pada kinerja karyawan (Agustine Pariesti et al., 2022). Motivasi adalah faktor yang memberi lebih banyak dorongan-dorongan individu untuk bertindak di dalam organisasi. Seseorang selalu memiliki motivasi yang digunakan untuk mendorong tindakan untuk mencapai suatu tujuan tertentu (Hasyim et al., 2020). Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis

dan memberikan sudut pandang berbeda yang membahas hubungan *good corporate governance*, gaya kepemimpinan, dan etika kerja Islam melalui motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 *Hubungan Good Corporate Governance pada Kinerja Karyawan*

Menurut Lestiawan & Jatmiko (2015) perusahaan yang menerapkan prinsip-prinsip GCG maka tata kelola dalam suatu perusahaan tersebut akan tercapai dan perusahaan menekankan bahwa mereka berusaha mengurangi risiko pengambilan keputusan yang buruk dengan tetap menuai hasil dari peningkatan kinerja. Menurut Amri et al. (2016) tujuan dasar dari GCG adalah untuk meningkatkan tingkat kinerja setiap karyawan dalam perusahaan.

2.2 *Hubungan Gaya Kepemimpinan pada Kinerja Karyawan*

Menurut Erri et al. (2021) metode seorang pemimpin dalam memotivasi karyawan untuk mencapai tujuan tertentu disebut sebagai gaya kepemimpinan. Kinerja karyawan akan meningkat ketika seorang pemimpin menggunakan gaya kepemimpinan yang tepat untuk menginspirasi karyawannya untuk mencapai level tertinggi mereka.

2.3 *Hubungan Etika Kerja Islam pada Kinerja Karyawan*

Etika kerja yang Islami dapat mendorong sikap kerja yang baik dan memiliki pengaruh positif pada bagaimana orang berperilaku di tempat kerja. Sikap kerja yang positif mendorong pada ketekunan, komitmen dan dedikasi, diantara kualitas-kualitas lain yang bermanfaat bagi individu dan perusahaan tempat mereka bekerja (Fadhlurrohman & Mas'ud, 2022).

2.4 *Hubungan Motivasi Kerja pada Kinerja Karyawan*

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi. Kinerja terbaik seorang pegawai dapat dipengaruhi oleh motivasi. Motivasi bisa datang dari dalam (intrinsik) atau dari luar (ekstrinsik) (Su'adah et al., 2022). Dari sini motivasi menjadi penting untuk meningkatkan kinerja pegawai. Karena semangat kerja karyawan dapat meningkat sebagai hasil dari insentif, pekerjaan dapat menjadi lebih sempurna dan produktif (Hasyim et al., 2020).

2.5 *Hubungan Good Corporate Governance pada Motivasi Kerja*

Motivasi kerja karyawan membutuhkan tata kelola perusahaan yang baik. Bekerja dengan motivasi ini diharapkan dapat meningkatkan semangat kerja karyawan dan pada akhirnya mencapai hasil yang diharapkan. Dengan kata lain, semakin baik tata kelola perusahaan yang dimiliki seorang manajer, semakin termotivasi karyawan untuk melakukan tugasnya (Katharina, 2020).

2.6 *Hubungan Gaya Kepemimpinan pada Motivasi Kerja*

Untuk mewujudkan gaya kerja yang baik bagi karyawan, sangat penting untuk memiliki manajer perusahaan yang kompeten dan gaya manajemen yang tepat. Pemimpin yang dapat mempengaruhi, mengumpulkan, mengajak, dan membimbing orang lain dalam menyelesaikan masalah dapat berdampak pada kinerja perusahaan (Dewi & Surya, 2022). Menurut Mangkunegara dalam Kurniasari & Novita (2023), seorang pemimpin harus mampu memimpin orang dan memahami karakteristik karyawannya. Sikap kepemimpinan yang tepat dapat menginspirasi karyawan untuk bekerja lebih baik. Karyawan yang termotivasi akan mencari cara untuk menjadi lebih baik.

2.7 *Hubungan Etika Kerja Islam pada Motivasi Kerja*

Menurut Rahmawati dan Sudarma dalam Permatasari (2018), etika kerja islami adalah etika kerja yang bersumber dari syariat dan perintah kerja sebagai ibadah dan keutamaan dalam hidup. Mengetahui hasil kinerja seorang pegawai dapat dilihat dari beberapa aspek, seperti jumlah dan kualitas tenaga kerja, tingkat produktivitas, dan nilai tambah. Selain itu, kinerja juga dipengaruhi oleh faktor-faktor lain, seperti motivasi kerja. (Ridwan 2019).

2.8 Hubungan GCG pada Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja

Dalam memotivasi karyawan di tempat kerja, diperlukannya tata kelola perusahaan yang baik (GCG). Motivasi kerja harus mengarah pada peningkatan semangat kerja karyawan dan dapat mencapai hasil yang diharapkan. Dengan kata lain, tata kelola yang efektif merupakan kesepakatan tentang aturan pemerintah yang dibentuk bersama oleh negara, masyarakat sipil, dan sektor swasta. Dan semakin baik manajer melakukan GCG, semakin besar motivasi karyawan untuk melakukan pekerjaan mereka (Katharina, 2020).

Menurut Wulandari (2016) tujuan utama menerapkan konsep GCG adalah untuk memaksimalkan kinerja karyawan dan pada dasarnya meningkatkan kinerja perusahaan. Oleh karena itu, penting untuk menyeimbangkan dan memperlakukan kepentingan manajemen dan karyawan secara adil mengingat peran mereka yang berbeda. Dalam hasil penelitiannya terdapat pengaruh tidak langsung penerapan GCG terhadap kinerja karyawan melalui motivasi.

2.9 Hubungan Gaya Kepemimpinan pada Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja

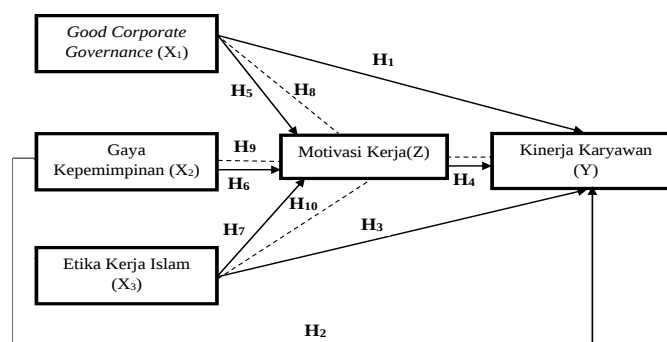
Gaya kepemimpinan yaitu seorang pemimpin atau seberapa produktif mereka mengelola tim memiliki dampak besar pada seberapa baik bisnis mereka. Sulit bagi suatu perusahaan untuk menyelaraskan visi, tujuan, dan sasarannya tanpa adanya hubungan kerja yang positif antara pemimpin dan karyawan. Dengan kata lain, manajer yang berhasil membuat karyawan melakukan tugas mereka bergantung pada kemampuannya untuk menyesuaikan pendekatan kepemimpinannya dengan tuntutan tempat kerja (Sopian, 2022).

Menurut Lamere et al. (2021) kepemimpinan adalah seorang yang memiliki ide dan perilaku dalam kelompok dengan anggotanya dan menggunakan metode atau gaya kepemimpinan yang berbeda, sehingga kepemimpinan dapat mendorong setiap individu dengan memotivasi dan mengatur perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan.

2.10 Hubungan Etika Kerja Islam pada Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja

Pada dasarnya kesadaran karyawan dan penerapan etika kerja yang bersumber dari prinsip-prinsip Islam membangkitkan dan meningkatkan kinerja karyawan. Hubungan individu dengan dirinya sendiri dan keberadaan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya merupakan aspek paling penting dari etika kerja yang harus dipertimbangkan sebagai pertimbangan utama (Ridwan, 2019).

2.11 Kerangka Penelitian



Gambar 1. Kerangka Penelitian dan Hipotesis

Sumber : Tinjauan Pustaka, 2024

3. METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Pendekatan penelitian ini menggunakan kuantitatif untuk penelitian lapangan dan wawancara. Penelitian kuantitatif merupakan penelitian spekulatif dalam arti membuat penilaian berdasarkan hasil pengujian hipotesis statistik dengan data empiris mulai dari pengumpulan data hingga pengukuran (Djaali, 2020).

3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

Salah satu UMKM di Kelurahan Ledok, Kecamatan Argomulyo, Salatiga menjadi lokasi penelitian, yaitu Singkong Keju D-9. Waktu penelitian ini berlangsung dari 10 November sampai dengan 8 Desember 2023.

3.3 Pengambilan Sampel

Sampel dalam penelitian ini yaitu sebanyak 50 ditentukan menggunakan metode *purposive sampling*, metode sampel dengan mempertimbangkan beberapa kriteria (Tungga et al., 2014). Pertimbangan yang peneliti ambil yaitu pekerja yang telah dipekerjakan selama lebih dari satu tahun dan beragama Islam.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini didasarkan pada sumber data primer dan melibatkan penyebaran kuesioner kepada responden yang menjadi sampel penelitian.

3.5 Skala Pengukuran

Penelitian ini menggunakan *Skala Likert* untuk pengukuran kuesioner, skala ini dimaksudkan untuk mengukur sikap, persepsi, dan pandangan individu atau kelompok terhadap isu-isu sosial. Variabel yang diukur ditransformasikan ke dalam indikator-indikator dan kemudian digunakan sebagai landasan untuk penyusunan komponen instrumen yang mungkin berbentuk pertanyaan atau pernyataan. *Skala Likert* memiliki penilaian yang berkisar dari sangat positif hingga sangat negatif. Jawaban atas pertanyaan pada *skala Likert* dapat berupa daftar periksa atau pertanyaan pilihan ganda.

3.6 Teknik Analisis Data

Alat analisis yang digunakan pada penelitian ini SPSS (*Statistical Package for the Sosial Sciences*) versi 20, dan data penelitian ini menggunakan data primer. SPSS adalah aplikasi yang mudah digunakan dan cocok untuk mengelola data primer tersebut.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Karakteristik Responden

Berdasarkan *purposive sampling* yang diambil oleh peneliti yaitu sebanyak 50 responden, semua responden beragama Islam. Dari 50 responden, sebanyak 3 responden yang bekerja selama dua tahun, 7 responden selama tiga tahun, 8 responden selama 4 tahun, 11 responden selama 5 tahun, 8 responden selama 6 tahun, 7 responden selama 7 tahun, 5 responden selama 8 tahun, dan satu responden yang bekerja selama 10 tahun. Dari penjelasan diatas, responden memenuhi karakteristik penulis dalam pengambilan data.

4.2 Validitas dan Reliabilitas

Setiap pernyataan atau pertanyaan yang disertakan dalam penelitian ini dievaluasi keabsahannya dengan menggunakan uji validitas. Uji reliabilitas dilakukan untuk memastikan data yang dihasilkan solid dan dapat dipercaya (Darma, 2021). Berikut hasil uji validitas dan reliabilitas:

Tabel 2. Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Kode	R Hitung	Keterangan	Crombachs Alpha	Keterangan
Good Corporate Governance (GCG)	GCG.1	0.860**	Valid	0,841	Reliabel
	GCG.2	0.790**	Valid		

	GCG.3	0.754**	Valid		
	GCG.4	0.768**	Valid		
	GCG.5	0.786**	Valid		
Gaya Kepemimpinan (GK)	GK.1	0.701**	Valid	0,806	Reliabel
	GK.2	0.849**	Valid		
	GK.3	0.743**	Valid		
	GK.4	0.932**	Valid		
Etika Kerja Islam (EKI)	EKI.1	0.871**	Valid	0,799	Reliabel
	EKI.2	0.703**	Valid		
	EKI.3	0.827**	Valid		
	EKI.4	0.791**	Valid		
Motivasi Kerja (MK)	MK.1	0.924**	Valid	0,921	Reliabel
	MK.2	0.883**	Valid		
	MK.3	0.980**	Valid		
Kinerja Karyawan (KK)	KK.1	0.918**	Valid	0,876	Reliabel
	KK.2	0.808**	Valid		
	KK.3	0.891**	Valid		
	KK.4	0.661**	Valid		
	KK.5	0.816**	Valid		

Sumber: Hasil pengolahan data oleh peneliti (2024)

Hasil model pengukuran menunjukkan nilai r hitung lebih r tabel yaitu 0,514. Sehingga pernyataan yang mendukung penelitian ini valid. Terdapat nilai Cronbach's alpha $> 0,5$ untuk setiap variabel. Maka variabel *Good Corporate overnance*, Gaya Kepemimpinan, Etika Kerja Islam, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan dapat dikatakan *reliabel* dan dapat digunakan dalam mendukung penelitian.

4.3 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik terdiri dari uji normalitas, uji heteroskedastisitas dan uji multikolinearitas. Dalam penelitian ini, uji normalitas menunjukkan nilai probabilitas signifikansi variabel x_1 , x_2 , x_3 dan z terhadap variabel y yaitu $0,056 > 0,05$. Sehingga residual berdistribusi normal. Sedangkan nilai probabilitas signifikansi variabel x_1 , x_2 , dan x_3 terhadap variabel z yaitu $0,174 > 0,05$. Menandakan residual berdistribusi normal.

Uji multikolinearitas merupakan uji untuk menetapkan atau memeriksa keberadaan hubungan linear antara variabel independen (Rusman, 2015). Uji multikolinearitas dapat dilihat nilai toleransi masing-masing variabel bebas, *variance inflation factor* (VIF) terhadap variabel dependen akan diketahui ada tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi. Gejala multikolinearitas terjadi jika nilai VIF > 5 dan sebaliknya, tidak terjadi multikolinearitas jika VIF < 5 (Bawono, 2006:115).

Hasil uji multikolinearitas variabel x_1 , x_2 , x_3 terhadap variabel z yaitu GCG memiliki nilai VIF sebesar 1,886, gaya kepemimpinan sebesar 3,918, etika kerja Islam sebesar 3,162 menunjukkan bahwa nilai VIF < 5 . Bisa disimpulkan bahwa seluruh variabel lolos dan tidak terjadi multikolinearitas. Hasil uji multikolinearitas variabel x_1 , x_2 , x_3 dan z terhadap variabel y yaitu GCG memiliki nilai VIF sebesar 1,904, gaya kepemimpinan sebesar 3,945, etika kerja Islam sebesar 3,187, dan motivasi kerja sebesar 1,058 menunjukkan bahwa nilai VIF < 5 . Dapat diambil kesimpulan bahwa seluruh variabel lolos dan tidak terjadi multikolinearitas.

Uji heteroskedastisitas dimaksudkan untuk memastikan apakah residual mutlak sama atau tidak untuk setiap observasi (Rusman, 2015). Temuan uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa nilai signifikansi GCG (X_1) adalah 0,292. Gaya Kepemimpinan (X_2) adalah 0,460. Etika Kerja Islam (X_3) adalah 0,284. Dan Motivasi Kerja (Z) adalah 0,413). Dimana keempat variabel tersebut memiliki nilai signifikansi lebih dari 0,05 atau $\text{sig} > 0,05$. Sehingga dinyatakan terjadi heteroskedastisitas.

4.4 Uji Hipotesis

Uji hipotesis terdiri dari uji koefisien determinasi, uji parsial dan uji simultan.

Table 3. Uji Koefisien Determinas (R^2)

Model	R	R Square
1	0,782	0,611

Sumber: Hasil pengolahan data (2024)

Berdasarkan tabel 2 menggambarkan bahwa faktor GCG, gaya kepemimpinan, etika kerja Islam, dan motivasi kerja memiliki korelasi (R) sebesar 0,782 terhadap kinerja karyawan. yang artinya bahwa variabel independen dan dependen berhubungan satu sama lain (karena nilai R mendekati angka 1). Sedangkan R^2 sebesar 0,611 yang artinya menemukan 61,1% variabel dependen dipengaruhi oleh variabel independen, dan 38,9% variabel dependen dipengaruhi oleh faktor-faktor yang tidak termasuk dalam model persamaan penelitian.

Untuk memastikan apakah variabel independen memiliki pengaruh secara parsial (tunggal) terhadap variabel dependen, maka digunakan uji parsial (t) (Darma, 2021). Uji t menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) karena nilai signifikan motivasi kerja (Z), gaya kepemimpinan (X_2), dan tata kelola perusahaan yang baik (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) lebih besar dari 0,05. Namun, nilai signifikansi sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05 untuk variabel Etika Kerja Islam (X_3), menunjukkan bahwa hal tersebut berdampak pada Kinerja Karyawan (Y). *Good corporate governance* (GCG) (X_1), gaya kepemimpinan (X_2), dan etika kerja Islam (X_3) tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja (Z) karena nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05.

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh komponen variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan atau bersama-sama, digunakan uji F (Bawono, 2006). Secara simultan, nilai F sebesar 17,654 dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hal ini memungkinkan untuk menarik kesimpulan bahwa variabel independen dapat secara bersamaan mempengaruhi variabel dependen, yang menunjukkan validitas persamaan regresi.

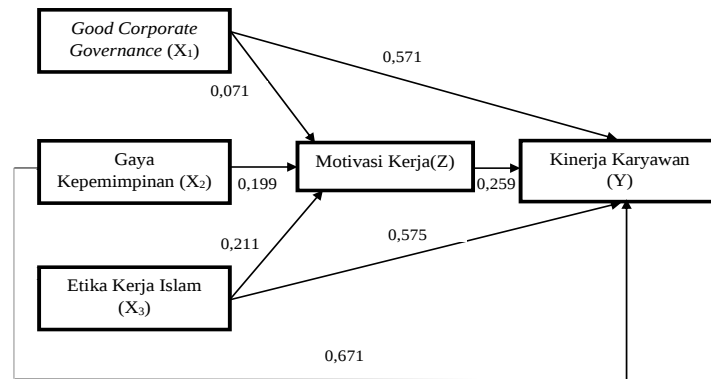
4.5 Analisis Jalur Sobel Test

Uji Sobel digunakan untuk mengukur sejauh mana variabel intervening bertindak sebagai penghubung antara variabel independen dan dependen, mempengaruhi variabel dependen (F.Hayes, 2022).

Table 4. Uji Sobel

No	Variabel	Unstandardized	Std Error	Standardized	Sig
1	$X_1 \rightarrow Z$	0,060	0,122	0,071	0,623
2	$X_2 \rightarrow Z$	0,219	0,155	0,199	0,165
3	$X_3 \rightarrow Z$	0,215	0,144	0,211	0,141
4	$X_1 \rightarrow Y$	0,559	0,116	0,571	0,000
5	$X_2 \rightarrow Y$	0,854	0,136	0,671	0,000
6	$X_3 \rightarrow Y$	0,892	0,111	0,575	0,000
7	$Z \rightarrow Y$	0,299	0,161	0,259	0,070

Sumber: Hasil pengolahan data (2024)



Gambar 2. Diagram Jalur

Berdasarkan tabel 3, dapat dijelaskan bahwa pengaruh faktor GCG, gaya kepemimpinan, dan etika kerja Islam terhadap kinerja karyawan nilai signifikansinya sebesar $0,000 < 0,05$. Variabel motivasi kerja memiliki nilai signifikansi sebesar $0,070 > 0,05$. Variabel GCG memiliki nilai signifikansi 0,623, gaya kepemimpinan memiliki nilai signifikansi 0,165, dan etika kerja Islam memiliki nilai signifikansi 0,141 terhadap motivasi kerja lebih besar 0,05. Untuk menguji pengaruh mediasi penulis menggunakan *sobel test*. Dalam penghitungan uji sobel penulis menggunakan rumus (Sholihin & Ratmono, 2020):

$$S_{ab} = \sqrt{b^2 S_a^2 + a^2 S_b^2 + S_a^2 S_b^2}$$

Keterangan :

S_{ab} = Sobel standard error

a = Koefisien regresi hubungan antara x dengan z

S_a = Standard error koefisien regresi a

b = Koefisien regresi (*undstandardized*) hubungan antara z dengan y

S_b = Standard error koefisien regresi b

Rumus berikut ini digunakan untuk mendapatkan nilai t dari koefisien ab, yang kemudian digunakan untuk menilai signifikansi pengaruh tidak langsung parsial:

$$t = \frac{ab}{S_{ab}}$$

Nilai t tabel dan nilai t hitung dikontraskan. Jika t hitung lebih besar dari t tabel, maka terdapat dampak mediasi.

Berdasarkan perhitungan menggunakan rumus diatas, penulis menemukan untuk pengaruh GCG terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja nilai t hitung $0,4231 < t$ tabel 1,676. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja nilai t hitung sebesar $1,0494 < \text{nilai } t \text{ tabel} = 1,676$. Etika kerja Islam terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja nilai t hitung sebesar $1,0717 < \text{nilai } t \text{ tabel} = 1,676$.

5. KESIMPULAN

Kesimpulan dalam penelitian ini, peneliti memberikan kontribusi dalam menganalisis dan memberikan alternatif model baru yang membahas hubungan *good corporate governance*, gaya kepemimpinan, dan etika kerja Islam melalui motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Temuan penelitian menyatakan bahwa meningkatkannya kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh tata kelola perusahaan yang akuntabilitas, keterbukaan, kemandirian, kewajaran dan juga pertanggungjawaban (Hamzah, 2020). Selain tata kelola, gaya kepemimpinan memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja, dimana seorang pemimpin dapat mendorong anggota timnya

untuk bekerja lebih keras dengan memberikan penghargaan kepada mereka, yang akan meningkatkan hasil kerja dan membina hubungan kerja yang lebih erat Erri et al., (2021). Bekerja dengan prinsip syariah dapat menumbuhkan rasa kejujuran dalam bekerja dan memastikan bahwa kepentingan umum selalu didahulukan di atas kepentingan pribadi sehingga dapat memberikan hasil kinerja yang lebih baik terkait dengan etika kerja yang telah diterapkan (Ridwan, 2019). Penelitian ini masih terdapat keterbatasan, oleh karena itu, diharapkan penelitian selanjutnya dapat menganalisis menggunakan faktor-faktor lain yang belum diteliti sehingga dapat memberikan pengembangan penelitian dan mengetahui dampak dengan sudut pandang yang berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustine Pariesti, Usup Riassy Christa, & Meitiana. (2022). Pengaruh Kompetensi Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Inspektorat Kabupaten Katingan. *Journal Of Environment And Management*, 3(1), 35–45. <https://doi.org/10.37304/Jem.V3i1.4284>
- Ahmed, A. F., & Rugami, M. (2019). Corporate Governance And Performance Of Savings And Credit Cooperative Societies In Kilifi County, Kenya. *International Academic Journal Of Economics And Finance*, 3(3), 61–79. [https://ir-library.ku.ac.ke/bitstream/handle/123456789/21011/Corporate Governance....Pdf?Sequence=1](https://ir-library.ku.ac.ke/bitstream/handle/123456789/21011/Corporate%20Governance....Pdf?Sequence=1)
- Amri, S., Haryono, A. T., & Warso, M. M. (2016). Pengaruh Good Corporate Governance Terhadap Kinerja Karyawan Pt Aditec Cakrawiyasa Semarang. *Journal Of Management*, 02(02), 9.
- Badan Pusat Statistik Kota Salatiga. (N.D.). Retrieved October 29, 2023, From <https://salatigakota.bps.go.id/>
- Bawono, A. (2006). *Multi Variate Analisis Dengan Spss*. Stain Salatiga Pers.
- Darma, B. (2021). *Statistika Penelitian Menggunakan Spss*. Guepedia. https://www.google.co.id/books/edition/Statistika_Penelitian_Menggunakan_Spss_U/Acpleaaaqbaj?hl=id&gbpv=1&dq=Uji+Parsial&printsec=frontcover
- Dewi, P. E. R., & Surya, I. B. K. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kempensasi Finansial, Dan Iklim Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan New Kuta Golf. *E-Jurnal Manajemen*, 11(4), 784–803.
- Djaali. (2020). *Metodologi Penelitian Kuantitatif* (B. S. Fatmawati (Ed.)). Bumi Aksara. [https://www.google.co.id/books/edition/Metodologi_Penelitian_Kuantitatif/Wy8feaaaqbaj?hl=id&gbpv=1&dq=Sugiyono.\(2017\).+Metode+Penelitian+Kuantitatif+Dan+R%26d&printsec=frontcover](https://www.google.co.id/books/edition/Metodologi_Penelitian_Kuantitatif/Wy8feaaaqbaj?hl=id&gbpv=1&dq=Sugiyono.(2017).+Metode+Penelitian+Kuantitatif+Dan+R%26d&printsec=frontcover)
- Erri, D., Lestari, A. P., & Asymar, H. H. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Melzer Global Sejahtera Jakarta. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 1(10), 1–208.
- F.Hayes, A. (2022). *Riset Akuntansi Keperilakuan: Penggunaan Smartpls Dan Spss Include Macro* (K. Ummatin (Ed.)). Cv. Jakad Media Publishing. https://www.google.co.id/books/edition/Riset_Akuntansi_Keperilakuan_Penggunaan/Iup4eaaaqbaj?hl=id&gbpv=1&dq=Uji+Sobel&pg=Pt186&printsec=frontcover
- Fadhilurrohman, A., & Mas'ud, F. (2022). Pengaruh Etika Kerja Islam Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pegawai Kspps Binama Semarang). *Diponegoro Journal Of Management*, 11(2), 1–14. <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/dbr>
- Febriyanni, R., Batubara, H. C., & Marpaung, M. (2023). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Ukm Keripik Cinta Mas Hendro. *Jurnal Emt Kita*, 7(1), 62–70. <https://doi.org/10.35870/Emt.V7i1.736>
- Hairunnisa. (2020). Pengaruh Etika Kerja Islam Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 8(1), 134. <https://doi.org/10.30872/Psikoborneo.V8i1.4868>
- Hamzah, A. (2020). *Pengaruh Kepemimpinan , Motivasi Dan Good Corporate Sekretariat Perusahaan Pt Pupuk Sriwidjaja*. 6(2), 45–62.
- Hasyim, M. A. N., Maje, G. I. L., Alimah, V. ', & Priyadi, S. A. P. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt.Kahatex. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 3(2), 58–69. <https://doi.org/10.36778/Jesya.V3i2.161>
- Katharina, N. (2020). Pengaruh Pelaksanaan Good Corporate Governance Terhadap Motivasi Kerja Pada Universitas Sumatera Utara. *Akuntansi Prima*, 10(1).
- Kurniasari, R., & Novita, R. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Pengawasan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 7(1), 53–58. <https://doi.org/10.31294/Widyacipta.V7i1.12987>
- Lamere, L., Kirana, C., & Welsa, H. (2021). *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja*

- Karyawan Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening. 7(2), 341–349.
- Lestianawati, H. Y., & Jatmiko, B. (2015). Key Success Factor Good Government Governance Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pemerintah (Survey Pada Pemerintah Kabupaten Gunungkidul). *Maksimum*, 5(1), 32. <https://doi.org/10.26714/Mki.5.1.2015.32-49>
- Nurdiana, V. (2018). Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Study Multy Kasus Pada Ukm Takoto Food Dan Ud. Mandiri Jombang). *Journal Of Mangement And Enterpreneurship*, 18.
- Permatasari, A. T. (2018). Analisis Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Karyawan Bni Syariah Di Daerah Istimewa Yogyakarta. *Biomass Chem Eng*, 3(2), ٢٤٧-٢٥٣. [http://journal.stainkudus.ac.id/index.php/Equilibrium/article/view/1268/1127%0ahttp://publicacoes.cardiol.br/portal/Ijcs/portugues/2018/V3103/pdf/3103009.pdf%0ahttp://www.scielo.org/co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0121-75772018000200067&lng=en&tlngrpt=Sci_Arttext](http://journal.stainkudus.ac.id/index.php/Equilibrium/article/view/1268/1127%0ahttp://publicacoes.cardiol.br/portal/Ijcs/portugues/2018/V3103/pdf/3103009.pdf%0ahttp://www.scielo.org/co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0121-75772018000200067&lng=en&tlngrpt=Sci_Arttext&pid=S0121-75772018000200067&lng=en&tlngrpt=Sci_Arttext)
- Ridwan, M. (2019). Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Dan Komitmen Karyawan Sebagai Variabel Intervening Di Rumah Sakit Pku Aisyiyah Boyolali. *Iain Salatiga*, 1–9. <https://doi.org/10.37701/0033-2909.I26.1.78>
- Rusman, T. (2015). *Statistika Penelitian; Aplikasinya Dengan Spss* (Pertama). Graha Ilmu.
- Sholihin, M., & Ratmono, D. (2020). *Analisis Sem-Pls Dengan Warppls 7.0 Untuk Hubungan Nonlinier Dalam Penelitian Sosial Dan Bisnis* (C. Mitak (Ed.); Kedua). Penerbit Andi. https://www.google.co.id/books/edition/Analisis_Sem_Pls_Dengan_Warppls_7_0_Untu/Nbmweaaaqbaaj?hl=id&gbpv=1&dq=Uji+Sobel&pg=Pa112&printsec=frontcover
- Sodiq, A. (2018). Pengaruh Etika Kerja Islam, Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Kjks Bmt Logam Mulia Grobogan. *Bisnis : Jurnal Bisnis Dan Manajemen Islam*, 6(1), 118. <https://doi.org/10.21043/Bisnis.V6i1.3700>
- Sopian, I. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *Journal Of Business And Economics (Jbe) Upi Yptk*, 7(1), 103–111. <https://doi.org/10.35134/Jbeupiypk.V7i1.157>
- Su'adah, M., Pituringsih, E., & Ginting, G. (2022). *Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, Dankompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Yayasan Tridarma Kosgoro Kabupaten Dompu)*. 5(3), 497–506.
- Susanti, E. T. (2011). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt.Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk. Cabang Jember Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *Repository Universitas Jember*, 171.
- Tungga, A. W., Saputra, K. A. K., & Vijaya, D. P. (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis* (Pertama). Graha Ilmu.
- Wulandari, S. (2016). *Pengaruh Audit Internal Dan Penerapan Good Corporate Governance Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pdam Kota Surakarta*. 15(2), 1–23.