

Peran Budaya Islami, Kedisiplinan Dan Kepemimpinan Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Yayasan Lembaga Bakti Muslim Al-Falah Sragen Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening

Ngadino¹⁾, Septiana Novita Dewi²⁾

Program Studi Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Undha
AUB Surakarta, PDIM Universitas Dharma AUB | Surakarta

Corresponding Author: sopieahlam345@gmail.com , SeptianaD59@gmail.com

ARTICLE INFO

Keywords: Islamic Culture, Discipline, Leadership, Motivation, and Performance.

Received : 26 Mei

Revised : 25 Juni

Accepted: 10 Juli

©2025 The Author(s): This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



ABSTRACT

This study aims to determine, analyze and provide significant empirical evidence directly and indirectly, the direct and indirect influence of the role of Islamic Culture, Discipline, and Leadership as well as motivation as intervening variables on employee performance at the Al-Falah Muslim Bakti Foundation, Sragen Regency. Data collection in this study using a questionnaire. The analysis method used is an instrument test which includes validity and reliability tests, linearity tests, path analysis t-tests, F-tests and coefficient of determination tests. The sample in this study was 50 employees of the Al-Falah Muslim Bakti Foundation, Sragen Regency, with the total sample method. The questionnaire test results were valid and reliable. Hypothesis testing results indicated that Islamic Culture had a positive and significant effect on employee performance. Discipline and Leadership had a positive but insignificant effect on employee performance at the Al-Falah Muslim Service Foundation in Sragen Regency. Path analysis results indicated that the direct influence of discipline and motivation was more effective than the indirect influence. The indirect influence of Islamic Culture on performance was the most effective pathway. A total R^2 value of 0.459 indicates that 45.9% of the Islamic Culture variable at the Al-Falah Muslim Service Foundation in Sragen Regency can be explained by the Islamic Culture variable, with the remaining 54.1% explained by other variables outside the model. Meanwhile, a total R^2 value of 0.64 indicates that the performance variable can be explained by 64% of the Islamic Culture, Discipline, and Leadership variables, with the remaining 36% explained by other variables in the model.

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia merupakan komponen yang sangat dominan dan penting dalam pengelolaan dan pengembangan sumber daya alam di Indonesia, terlebih di Jawa dan kabupaten Sragen khususnya. Peningkatan kualitas sumber daya manusia telah diusahakan oleh pemerintah juga pihak swasta, termasuk salah satunya Yayasan Lembaga Bakti Muslim Al-Falah Sragen yang dalam hal ini penulis jadikan tempat penelitian. Dan dalam penelitian ini mengambil

beberapa variabel yang dianggap mempunyai pengaruh terhadap peningkatan kinerja SDM pegawai yayasan yang berjumlah kurang lebih 450 pegawai. Variabel yang dipilih dalam penelitian ini adalah Budaya Islami, Kedisiplinan dan Kepemimpinan dengan Motivasi sebagai variabel intervening.

Budaya Islami merupakan ciri khas khusus dan menjadi unggulan di Yayasan Lembaga Bakti Muslim Al-Falah Sragen, hal tersebut mendukung beground lembaga yayasan yang berlatar belakang agama Islam, sehingga seluruh pegawai beragama dan berkeyakinan yang sama, hal tersebut akan memudahkan yayasan dalam pengelolaan pegawai untuk menciptakan suasana kerja yang nyaman dan kondusif. Maka penulis tertarik mengambil variabel ini dikarenakan melihat perbedaan hasil penelitian sebelumnya yang menyatakan budaya islami mempunyai pengaruh signifikan terhadap motivasi dan kinerja dan sebaliknya pada temuan yang lain. Seperti penelitian yang telah dilakukan oleh Azzam Shidqie et..al (2022) yang melakukan penelitian dan mendapatkan hasil bahwa budaya islami secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan berbeda dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Tatarmega at.,al (2023) yang mendapatkan hasil penelitian bahwa budaya organisasi islami tidak signifikan mempengaruhi motivasi dan kinerja pegawai.

Kedisiplinan merupakan variabel kedua yang diambil dalam penelitian ini, karena dengan kedisiplinan dipandang akan menjadikan pegawai lebih baik dan meningkat dalam kinerja. Penulis juga diwajibkan memberikan penjelasan yang jelas mengenai kontribusi artikel terhadap pengayaan ilmu pengetahuan. Kontribusi tersebut dapat berupa penggunaan sampel yang unik (*capturing a unique sample*), pengembangan teori, atau temuan menarik (unsur kebaruan apabila tersedia). Pengantar yang singkat dan langsung pada pokok permasalahan sangat penting dalam penelitian ini.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Pengaruh Budaya Islami terhadap motivasi pegawai

Budaya kerja Islami merupakan perilaku sekelompok orang dalam melakukan aktivitasnya selama bekerja, hal ini terlihat pada pembiasaan-pembiasaan harian baik sikap maupun perbuatan. n. Firawati et al. (2024) menyatakan bahwa budaya kerja Islam yang diterapkan secara konsisten dalam suatu organisasi dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja karyawan, yang pada akhirnya berpengaruh positif terhadap kinerja mereka.

Penelitian ini mendukung penelitian yang telah dilakukan oleh Azzam Shidqie, et..al (2022) dan Putri Ayu Firawati (2024) yang telah melakukan penelitian dan mendapatkan Kesimpulan bahwa Budaya kerja Islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Indonesia (Cabang Malang, Soekarno-Hatta).

H₁ : Budaya Islami berpengaruh signifikan terhadap motivasi pegawai di Yayasan Bakti Muslim Al Falah kabupaten Sragen.

2. Pengaruh Kedisiplinan terhadap motivasi pegawai

Menurut Tu'u (Musfah 2018) disiplin merupakan kepatuhan seseorang dalam mengikuti peraturan atau tata tertib dalam hal siswa

mengikuti peraturan yang ditetapkan oleh pendidik dimana dengan ini diharapkan bahwa pengawasan seorang pendidik dapat berpengaruh pada kedisiplinan siswa. Pembiasaan disiplin di lingkungan sekolah diharapkan akan menjadi budaya sekolah yang dapat mendukung peningkatan mutu pendidikan. Selanjutnya menurut Gie (2020) mengatakan Disiplin adalah suatu keadaan tertib dimana orang-orang yang tergabung dalam suatu organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang telah ada dengan senang hati.

Penelitian ini mendukung penelitian yang telah dilakukan oleh Kirana, et..al (2021) , Meita, et..al (2020) dan Istiqomah (2018) yang telah melakukan penelitian dan mendapatkan Kesimpulan bahwa Kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi karyawan.

H₂ : Kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi pegawai di Yayasan Bakti Muslim Al Falah kabupaten Sragen.

3. Pengaruh Kepemimpinan terhadap motivasi pegawai

Kepemimpinan merupakan satu hal yang sangat penting dalam peningkatan efektifitas suatu perusahaan/organisasi. Kepemimpinan dapat dikatakan sebagai cara dari seorang pemimpin dalam mengarahkan, mendorong dan mengatur seluruh unsur – unsur di dalam kelompok (Herlina, Syarifudin, & Kartika, 2019), atau organisasinya untuk mencapai suatu tujuan organisasi yang diinginkan sehingga menghasilkan kinerja pegawai yang maksimal. Organisasi akan berjalan baik, ketika peran kepemimpinan dalam sebuah organisasi itu dijalankan dengan sebaik-baiknya dan penuh tanggung jawab, namun sebaliknya jika peran kepemimpinan tidak dilaksanakan sesuai dengan aturan main yang ada maka akan timbul berbagai persoalan yang dapat menghambat atau mempengaruhi kinerja orang- orang yang dipimpinya.

Penelitian ini mendukung penelitian yang telah dilakukan oleh Muh Nur, et..al (2023) yang telah melakukan penelitian dan mendapatkan Kesimpulan bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi karyawan di Kantor Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Gowa.

H₃ : Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi pegawai di Yayasan Lembaga Bakti Muslim Al Falah kabupaten Sragen.

4. Pengaruh Budaya Islami terhadap kinerja pegawai

Budaya kerja Islami senantiasa diupayakan untuk tumbuh sebagai sifat yang berkembang secara dinamis. Pekerja akan menyadari potensi dan kekuatan yang telah diberikan Allah kepadanya seperti kreatifitas, intelektual, ide, bakat, keahlian untuk menggunakan alat tertentu dan lain sebagainya. Itulah yang dimaksud dengan budaya kerja dalam perspektif Islami. Bekerja adalah salah satu bentuk ibadah. Bekerja dapat bernilai juga sedekah, tergantung pada niat dan kesungguhan dalam menjalaninya. Dalam sebuah hadits, Nabi Muhammad

shallaahu 'alaihi wasallam bersabda, 'Sesungguhnya segala amal perbuatan itu tergantung pada niatnya'. Budaya kerja yang diterapkan di institusi syari'ah adalah "SIFAT" yang merupakan akronim dari Siddiq, Istiqomah, Fathanah, Amanah dan Tabligh (Hafifudhin, 2003).

Banyak penelitian yang telah dilakukan untuk mengetahui pengaruh budaya Islami terhadap motivasi karyawan, seperti Studi yang dilaksanakan Febya Indiana yang memberi pemaparan budaya kerja islami punya pengaruh pada kinerja karyawan (Indiana, 2022). Dalam penelitiannya didapatkan bahwa Budaya Islami berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H₄ : Budaya Islami berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Yayasan Bakti Muslim Al Falah kabupaten Sragen.

5. Pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja pegawai

Kedisiplinan merupakan hal yang harus ditanamkan dalam diri tiap karyawan. Kesadaran karyawan diperlukan dengan mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku. Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik di perusahaan selain itu perusahaan sendiri harus mengusahakan agar peraturan ini bersifat jelas mudah dipahami. Menurut Mangkuprawira (2007:122) mengemukakan bahwa: "kedisiplinan karyawan adalah sifat seorang karyawan yang secara sadar mematuhi aturan dan peraturan perusahaan, kedisiplinan sangat mempengaruhi kinerja karyawan dan perusahaan". Kedisiplinan harusnya dipandang sebagai bentuk-bentuk latihan bagi karyawan dalam melaksanakan aturan-aturan perusahaan. Semakin disiplin semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dan kinerja perusahaan. Hasibuan (2013:193), "kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku". Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini akan mendorong gairah kerja (motivasi), semangat kerja, dan terwujudnya tujuan organisasi sehingga mampu memberi kepuasan kerja para karyawan karena sikap yang selalu disiplin dalam melakukan pekerjaan.

Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Kirana, et.al (2021) bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Sosro Rancaekek.

H₅ : Kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Yayasan Bhakti Muslim Al Falah kabupaten Sragen.

6. Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai

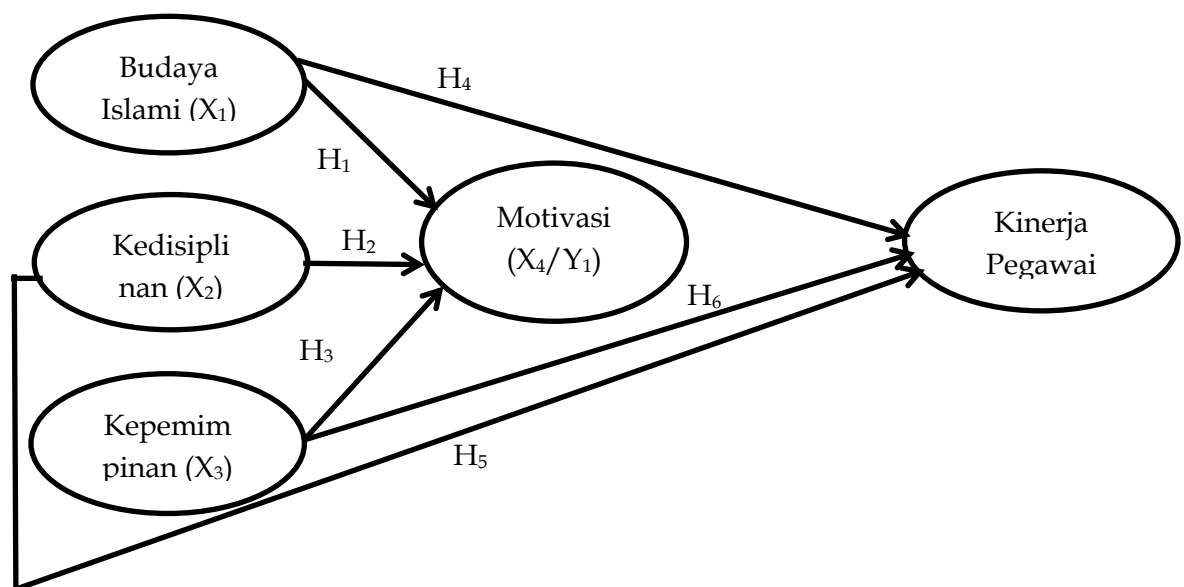
Kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap optimalisasi kinerja pegawai, karena gaya kepemimpinan yang efektif dapat meningkatkan motivasi, komitmen, suasana kerja yang nyaman serta produktivitas pegawai yang maksimal. Menurut kusumaningrum

et al.(2020), Kepemimpinan transformasional berperan dalam meningkatkan kinerja pegawai dengan mendorong rasa percaya diri dan efikasi diri melalui keadilan prosedural serta pelatihan yang tepat. Selain itu Lopez-Cabarcos *et al.*(2022) menegaskan bahwa perilaku kepemimpinan yang positif, seperti memberikan dukungan dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, akan berkontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai. Oleh karena itu, kepemimpinan yang baik tidak hanya fokus pada pengambilan keputusan, akan tetapi juga pemberdayaan para pegawai guna mencapai kinerja yang optimal.

Penelitian ini mendukung penelitian yang telah dilakukan oleh Muh Nur, Abdul Mahsyar (2023) menyatakan bahwa hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

H₆ : Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Yayasan Bhakti Muslim Al Falah kabupaten Sragen.

Berikut kami sampaikan kerangka konseptual dalam penelitian ini:



Gambar II.1

Kerangka Penelitian

Sumber : Azzam, *et. al* (2022), Tatermaga & Nugraha (2023), Valennia & Atikah (2021), Ulang, *et.al* (2023), Nur Fauzzan, *et.al* (2023), Setyawan Aziz & Bagasworo (2020), Ayuh Hernawati (2020), Pagriawati,*et.al* (2020), Lamere & Welsa (2021), Munawaroh Istiqomah (2018), Fitriyah Nabilah, *et.al* (2024)

METODE PENELITIAN

1. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode Deskriptif Kuantitatif. Menurut Sugiyono (2018;13) data kuantitatif merupakan metode penelitian yang

berlandaskan data konkrit, data penelitian berupa angka-angka yang akan diukur menggunakan statistik sebagai alat uji penghitungan.

Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan *explanatory research* yaitu memberikan keterangan mengenai hubungan kausal sebab akibat antara variabel bebas yang terdiri dari Budaya Islami, Kedisiplinan dan kepemimpinan dengan peningkatan kinerja sebagai variabel terikat, serta penilaian kinerja sebagai variabel moderasi pada Yayasan Lembaga Bhakti Muslim AL Falah Kabupaten Sragen. Adapun desain penelitian dapat diuraikan sebagai berikut :

- a. Tujuan penelitian adalah untuk menguji hipotesis mengenai pengaruh budaya Islami, Kedisiplinan dan kepemimpinan terhadap peningkatan kinerja pegawai di yayasan lembaga bhakti muslim al Falah kabupaten Sragen. Dengan penilaian kinerja sebagai variabel intervening.
- b. Data atau informasi yang dibutuhkan diperoleh dari responden yaitu pegawai yayasan Lembaga Bhakti Muslim AL Falah Kabupaten Sragen melalui penyebaran kuisisioner untuk mengetahui variabel penelitian.
- c. Sampel yang digunakan memenuhi kaedah jumlah dalam penelitian. Dalam penelitian ini jumlah sampel sebanyak 50 pegawai YLBM kabupaten Sragen.
- d. Dalam penelitian ini, data yang dikumpulkan dari responden akan dianalisis menggunakan metode Deskriptif Kuantitatif .

2. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Yayasan Bhakti Muslim Al Falah Kabupaten Sragen yang berjumlah 50 orang. Populasi ini dipilih karena berperan langsung dalam pengelolaan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia lingkungan pemerintahan kabupaten Sragen.

b. Sampel

Penelitian ini menggunakan pendekatan sampling jenuh, dimana seluruh populasi yang berjumlah 50 pegawai Yayasan Bhakti Muslim Al Falah Kabupaten Sragen dijadikan sampel penelitian . Teknik ini dipilih karena jumlah populasi relatif kecil, sehingga diharapkan dapat memberikan data yang lebih akurat dan representatif untuk analisis penelitian.

3. Teknis dan Alat Analisis Data

a. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan memakai kuesioner dan disebarkan kepada pegawai Yayasan Bhakti Muslim Al Falah Kabupaten Sragen dengan tujuan untuk mengukur persepsi, pendapat dan sikap terhadap budaya kerja Islami, kedisiplinan dan kepemimpinan dan peningkatan kinerja. Dalam penelitian ini kuisisioner berisi pernyataan positif yang diberikan skor 1 hingga 5 untuk mengukur variabel - variabel tersebut yang mencakup sikap positif terkait dengan masing-masing variabel penelitian.

b. Teknik Analisa Data

Teknik analisis data yang digunakan adalah Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Linieritas, analisis regresi linier berganda dengan menggunakan dua persamaan. Uji t, Uji F, Uji Koefisien determinasi, Uji Korelasi dan Uji pengaruh langsung dan tidak langsung.

Persamaan I : $Y_1 = X_1 \beta_1 + X_2 \beta_2 + X_3 \beta_3 + e$

Persamaan II : $Y_2 = X_1 \beta_1 + X_2 \beta_2 + X_3 \beta_3 + X_4 \beta_4 + e$

Keterangan : $Y_1 = X_1 \beta_1 + X_2 \beta_2 + X_3 \beta_3 + e$

X_1 = Budaya Islami, X_2 = Kedisiplinan, X_3 = Kepemimpinan, X_4 / Y_1 = Motivasi Pegawai, Y_2 = Kinerja Pegawai

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh signifikan antara variabel independen dan variabel dependen secara Bersama-sama. Dikatakan berpengaruh signifikan apabila nilai sig < 0,05.

HASIL PENELITIAN

Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda dan Uji t persamaan 1

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,203	3,399		,942	,351
	Budaya Islami	,524	,186	,459	2,820	,007
	Kedisiplinan	,224	,227	,179	,985	,330
	Kepemimpinan	,160	,273	,129	,587	,560

a. Dependent Variable: Motivasi

Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda dan Uji t persamaan 2

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,398	3,685		1,193	,239
	Budaya Islami	,122	,216	,104	,563	,576
	Kedisiplinan	,302	,247	,234	1,223	,228
	Kepemimpinan	,125	,294	,098	,425	,673
	Motivasi	,354	,158	,344	2,234	,030

a. Dependent Variable: Kinerja

Hasil Uji Linieritas

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,020 ^a	,000	-,088	2,17049939

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kedisiplinan, Budaya Islami, Kepemimpinan

Hasil Uji Korelasi

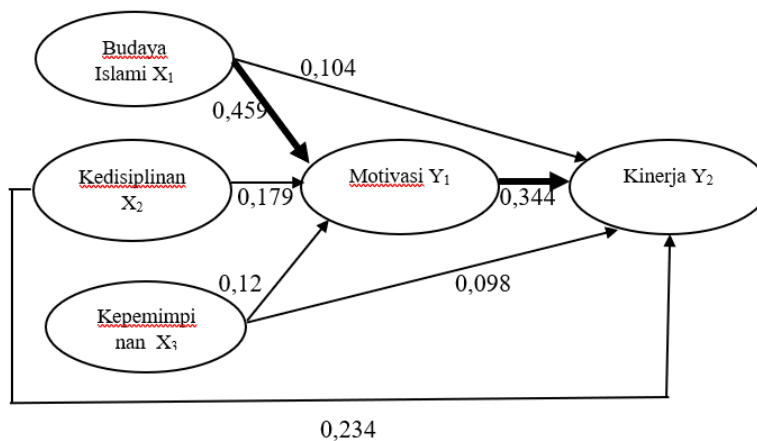
		Correlations				
		Budaya Islami	Kedisiplinan	Kepemimpinan	Motivasi	Kinerja
Budaya Islami	Pearson Correlation	1	,621**	,763**	,669**	,554**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000
	N	50	50	50	50	50
Kedisiplinan	Pearson Correlation	,621**	1	,815**	,569**	,574**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000
	N	50	50	50	50	50
Kepemimpinan	Pearson Correlation	,763**	,815**	1	,625**	,583**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000
	N	50	50	50	50	50
Motivasi	Pearson Correlation	,669**	,569**	,625**	1	,607**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000
	N	50	50	50	50	50
Kinerja	Pearson Correlation	,554**	,574**	,583**	,607**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	
	N	50	50	50	50	50

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Hasil Analisis Jalur

Keterangan	Pengaruh		Total Pengaruh
	Langsung	Tidak Langsung	
Budaya Islami → Kinerja	$P_1 = 0,104$		
Kedisiplinan → Kinerja	$P_2 = 0,023$		
Kepemimpinan → Kinerja	$P_3 = 0,098$		
Budaya Islami → Motivasi → Kinerja		$0,459 \times 0,344 = 0,157$	$0,157 + 0,157 = 0,261$
Kedisiplinan → Motivasi → Kinerja		$0,179 \times 0,344 = 0,061$	$0,234 + 0,061 = 0,295$
Kepemimpinan → Motivasi → Kinerja		$0,129 \times 0,344 = 0,044$	$0,098 + 0,044 = 0,142$

Hasil Kerangka Konseptual Hasil Penelitian



PEMBAHASAN

1. Pengaruh Budaya Islami terhadap Kinerja Melalui Motivasi

Penggunaan variabel intervening motivasi dalam rangka peningkatan kinerja untuk variabel Budaya Islami terbukti efektif, karena pengaruh tidak langsung menghasilkan pengaruh yang lebih besar dari pengaruh langsung. Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan Firawati et al. (2024) menyatakan bahwa budaya kerja Islam yang diterapkan secara konsisten dalam suatu organisasi dapat meningkatkan motivasi karyawan, maka Budaya Islami di lingkungan Yayasan Lembaga Bakti Muslim Al-Falah Sragen harus senantiasa ditingkatkan, karena apabila motivasi meningkat, maka akan menjadikan kinerja pegawai menjadi lebih baik.

Upaya untuk meningkatkan kinerja untuk variabel Budaya Islami yaitu dengan cara :

- a. Yayasan Lembaga Bakti Muslim Al-Falah Kabupaten Sragen senantiasa melakukan pembinaan rutin terhadap pegawai dengan optimalisasi Bina Pribadi Islami, serta melakukan evaluasi berkala untuk memonitoring perkembangan pembiasaan Islami pegawai, baik di lingkungan Yayasan maupun di lingkungan tempat tinggal dan Masyarakat.
- b. Yayasan Lembaga Bakti Muslim Al-Falah Kabupaten Sragen mempunyai standarisasi kepegawaian dalam menjaga semangat keislaman pegawai dengan menggunakan penilaian kinerja (bab penilaian kerohanian dan keislaman) yang dilakukan secara berkala.
- c. Yayasan Lembaga Bakti Muslim Al-Falah Kabupaten Sragen harus senantiasa menjaga Motivasi pegawai dengan berbagai cara, seperti membangun keikhlasan dan totalitas pegawai sehingga akan tercipta kinerja yang baik. Serta dapat dilakukan dengan melanjutkan pemberian reward tiket umroh.

2. Pengaruh Kedisiplinan terhadap Kinerja Melalui Motivasi

Melalui penggunaan variabel intervening Motivasi dalam peningkatan kinerja untuk variabel Kedisiplinan Adalah positif namun kurang signifikan, karena pengaruh langsung menghasilkan pengaruh yang lebih besar dari pengaruh tidak langsung. Hasil ini tidak mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Kirana, et.al (2021) , Meita, et.al (2020) dan Istiqomah (2018) bahwa Kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi karyawan, namun hasil penelitian ini mendukung penelitian yang telah dilakukan oleh Ambo Ulang, Awaluddi (2023) bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Upaya untuk meningkatkan kinerja dari variabel Kedisiplinan yaitu dengan :

- a. Yayasan Lembaga Bakti Muslim Al-Falah Kabupaten Sragen selalu menegakkan aturan untuk meningkatkan ketaatan pegawai dengan peraturan yang berlaku.

- b. Yayasan Lembaga Bakti Muslim Al-Falah Kabupaten Sragen memiliki tujuan yang jelas dalam setiap tugas yang diamanahkan kepada pegawai.
- c. Yayasan Lembaga Bakti Muslim Al-Falah Kabupaten Sragen memiliki system penilaian kinerja untuk melihat Gambaran kinerja seluruh pegawai
- d. Yayasan Lembaga Bakti Muslim Al-Falah Kabupaten Sragen memberikan apresiasi dan panishmen kepada seluruh pegawai sesuai dengan peraturan kepegawaian Yayasan yang berlaku.

3. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Melalui Motivasi

Melalui penggunaan variabel intervening Motivasi dalam peningkatan kinerja untuk variabel Kepemimpinan Adalah positif namun tidak signifikan, dari hasil penelitian ditemukan bahwa pengaruh langsung menghasilkan pengaruh yang lebih kecil dibandingkan pengaruh tidak langsung. Hasil ini tidak mendukung hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Muh Nur, et..al (2023) yang telah melakukan penelitian dan mendapatkan Kesimpulan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi karyawan, namun mendukung penelitian yang telah dilakukan Aziz Setyawan, Wasi Bagasworo (2020) juga L.Lamere ,C.Kirana (2021) bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut terjadi di Yayasan Lembaga Bakti Muslim Al Falah dikarenakan pegawai sudah terbiasa melaksanakan tugasnya sesuai tugasnya yang sudah diatur di aturan kepegawaian yang berlaku.

Upaya untuk meningkatkan Motivasi kerja dari variabel Kepemimpinan yaitu dengan :

- a. Yayasan Lembaga Bakti Muslim Al-Falah Kabupaten Sragen selalu menegaskan herarki kepemimpinan.
- b. Yayasan Lembaga Bakti Muslim Al-Falah Kabupaten Sragen memiliki tujuan yang jelas dalam setiap tugas yang diamanahkan kepada pegawai dalam hal ini tugas pimpinan.
- c. Yayasan Lembaga Bakti Muslim Al-Falah Kabupaten Sragen diharapkan memiliki system manajerial kepemimpinan untuk menatap tantangan yang semakin besar.
- d. Yayasan Lembaga Bakti Muslim Al-Falah Kabupaten Sragen melakukan pembinaan dan Upaya peningkatan kapasitas pimpinan.
- e. Yayasan Lembaga Bakti Muslim Al-Falah Kabupaten Sragen melakukan kaderisasi kepemimpinan yang berkelanjutan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, khususnya dalam analisis dan pembahasan dapat ditarik Kesimpulan sebagai berikut :

1. Budaya Islami berpengaruh signifikan terhadap motivasi di Yayasan Lembaga Bakti Muslim AL Falah Sragen.
2. Kedisiplinan berpengaruh tidak signifikan terhadap motivasi di Yayasan Lembaga Bakti Muslim AL Falah Sragen.
3. Kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap motivasi di Yayasan Lembaga Bakti Muslim AL Falah Sragen.
4. Budaya Islami berpengaruh signifikan terhadap Kinerja di Yayasan Lembaga Bakti Muslim AL Falah Sragen.
5. Kedisiplinan berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja di Yayasan Lembaga Bakti Muslim AL Falah Sragen.
6. Kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja di Yayasan Lembaga Bakti Muslim AL Falah Sragen.
7. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja di Yayasan Lembaga Bakti Muslim AL Falah Sragen.
8. Hasil Uji Secara serempak (Uji F) dapat disimpulkan bahwa Secara bersama-sama Budaya Islami, Kedisiplinan dan kepemimpinan mampu mempengaruhi motivasi dan kinerja pegawai di Yayasan Lembaga Bakti Muslim Al Falah Sragen.
9. Nilai R^2 total sebesar 0,64 menunjukkan variabel kinerja dapat dijelaskan oleh variabel Budaya Islami, Kedisiplinan, Kepemimpinan dan Motivasi.
10. Hasil analisis jalur menunjukkan Hasil efektif Budaya Islami terhadap Motivasi dan Kinerja.

PENELITIAN LANJUTAN

Penelitian mendatang agar mengganti variabel misalkan dengan adanya variabel komitmen organisasi serta memperluas lingkup penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Afthanorhan, A.,Awang, Z.,&Imran, N. 2020. An. *Extensive Comparison CB- SEM and PLS- SEM for reliability dan validity*. International Joun of Data and Network Science, 4 (4), 357-364.
- Bangun, W.2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : ERlangga.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Nawir Muhammad & Rahmi Annisa Bachtiar (2024). *Indikator Disiplin Kerja*. Didaktik : Jurnal Ilmiah PGSD STKIP Subang, 10(03), 301 - 320.
- Hasibuan. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi 4)*. Cetakan Kedua Puluh Dua. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2018). *Metode Peneiltian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. In Alfabeta Bandung.
- Sulistiyarto Hermawan & Ghuftron Abdullah, (2023). *Manajemen Pendidikan*, Universitas PGRI Semarang.
- Putri Ayu Firawati, Holili et. (2023). *Pengaruh Budaya Kerja Islami, Komunikasi, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderating Pada PT. Bawang Mas*. Jawa Timur
- Sinaga Jhonni, Maidani Maidani (2023).*Peran Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan*.
- Abdul Wahab Syakhrani (2022) *Budaya dan Kebudayaan* . STAI RAKHA AMUNTAI Kalimantan Selatan.
- Denada Aswadima (2025) *Pengaruh Budaya Organisasi Islami dan Motivasi Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan Pada BPRS Al-Washliyah*. Krakatau Medan.

- Suprihati & Muhammad Tho'in (2021) *Pengaruh Religiusitas, Budaya, Pengetahuan Terhadap Minat Masyarakat Menabung di Koperasi Syariah*. ITB AAS Indonesia.
- Tatarmega, Ninda (2022) *Pengaruh Kompensasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Islami Sebagai variabel moderating*. (Studi Kasus Pada PT. BPRS Sukowati Sragen).
- Sholihah Maratus & Diana Enggar Pradita. 2025. *Faktor-faktor dan Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. UIN kiai Haji Achmad Siddiq, Jember, Indonesia.
- Hardiningrum. 2022. *Pengaruh Motivasi, Kedisiplinan, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan*. PT. Sido Rejo Pangan, Kediri.
- Hermawan Sulistyio dan Ghufro Abdullah. 2023. *Pengaruh Kedisiplinan dan Motivasi Guru Terhadap Kinerja Guru SMP dan MTS*. Manajemen Pendidikan, Universitas PGRI Semarang.
- Fuad Mafatihul dan Mutdi Ismuni. 2025. *Penerapan Kedisiplinan dan Budaya Kerja Islami Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan CV Garmen, Bogor*. STEBIS Bina Mandiri6 Cileungis Indonesia.
- Shidqie Azzam dan Guntur Kusuma Wardana. 2022. *Pengaruh Budaya Islami, Kemampuan Kerja dan Kepribadian Terhadap Kinerja Pelayanan Karyawan Pada Bank Syariah Indonesia*. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
- Yuliani Irma. 2024. *Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Islami, Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Migas Mandiri Pratama, Kalimantan Timur*. Universitas Islam Negeri Sultan Aji Muhammad Idris Samarinda. Indonesia.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang
- Gibson, Ivancovich, dan Donelly 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan. Salemba Empat. Jakarta
- Gujarati, Damodar. 2011. *Dasar- Dasar Ekonometrika*. Erlangga. Jakarta
- Kuncoro, Mudrajad. 2011. *Metode Kuantitatif : Teori dan Aplikasi untuk Bisnis dan Ekonomi*, Edisi 1, AMP YKPN, Yogyakarta
- Sarwono. 2010. *Analisis Jalur untuk Riset Bisnis dengan SPSS*. Andi Offset. Yogyakarta
- Schein, E.H. 2010. *Organizational Culture and Leadership. Fourth Edition*. San Fransisco: Jossey Bass-A Wiley Imprint, Market Street
- Sugiyono, 2012. *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta. Bandung
- Supranto, 2010. *Statistik Induktif*, BPFE, Yogyakarta
- Agusria Lesi dan Zawwawi Nasution. 2020. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Prisma Cipta Mandiri Sungai Bungur Estate Kecamatan Kikim Timur Kabupaten Lahat*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Palembang
- Pusparani Mellysa. 2021. *Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai*. Universitas terbuka UPBJJ – UT Jambi
- Pitaloka Jovanka dan John E.H.J .2024. *Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Sebagai Variabel Intervening*. Universitas Bhayangkara Jakarta Raya Indonesia.
- Chiurullah Mursyid dan Al Hilal Ramadhan