

## الباب الثاني الإطار النظري و البحوث السابقة

### أ. البحوث السابقة

قبل المناقشة، هناك بعض البحوث السابقة التي تحتاج إلى إستعراض وسيجد فيما بعد النقطة الأساسية للمشكلة في البحث. فيما يلي بعض البحوث التي يمكن عرضها:

البحث الأول السابق، HeruSulistyo (٢٠١١) في مجلة "Peran Nilai-Nilai Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Organisasi" تهدف إلى دراسة المزيد من الجهود لتحسين النتائج التنظيمية في شكل قدرة الابتكار من خلال الطاعة الاحتياجات الدينية وأخلاقيات العمل الإسلامي. الطريقة المستخدمة هي طريقة كمية. يتم الحصول علي البيانات مع مقابلة والاستبيانات، موضحا أن الاختبار الأقل جزئيا مربع (PLS) يؤدي إلى صالح H1 ، H2 و H3 أن التدين له تأثير كبير وإيجابيا في إحتياجات الإنجاز (t = ٣,٦١٩). إحتياجات الطاقة (t = ٩٩٦) و إحتياجات الشركة التابعة (t = ٣,٤١٣). الحاجة إلى الإنجاز (t = ١,٩٩٢) و إحتياجات الشركات التابعة (T = ٤,٦٤١) لها تأثير كبير وإيجابي علي أخلاقيات العمل الاسلاميه وذلك لدعم H4 و H6، في حين أن إحتياجات السلطة ليس لها تأثير علي أخلاقيات العمل الإسلامي، لذلك H5 لا دعم. أخلاقيات العمل الإسلامي (t = ٥,٠٣٦) له تأثير كبير وإيجابي علي قدرة الابتكارية، ودعم H7. التدين مهم جدا في رفع النتائج التنظيمية، وخاصة القدرة علي الابتكار. وكلما إرتفع

التدين بالنسبة للشخص سيكون الدافع في العمل بشكل جيد من جانب ضرورة الإنجاز، إحتياجات السلطة و إحتياجات المنتسبين.<sup>١١</sup> الفرق في هذا البحث مع البحث الذي سيتم بحثها بالمؤلف في دراسة الحالة والمعادلة في هذا بحث مع البحث التي سيتم بحثها بالمؤلف في متغير  $X_1$ ، و متغير  $Y$ ، و منهجية و طريقة جمع البيانات.

البحث الثاني السابق، Karina Dewi Alfisyah, Moch. Khoirul Anwar (٢٠١٨) في مجلة "Pengaruh Religiusitas terhadap kinerja karyawan Muslim kantor Pusat PT. Perkebunan Nusantara XI" إلى إختبار Pengaruh Religiusitas terhadap kinerja karyawan Muslim kantor Pusat PT. Perkebunan Nusantara XI. الطريقة المستخدمة هي طريقة كمية. وأوضحت البيانات التي تم الحصول عليها من المراقبة أو الملاحظة والاستبيانات أن متغير التدين لها علاقة خطية مع متغير الأداء، حيث تشير نتائج الاختبار  $T$  إلى قيمة ٠,٢٨٢، حيث تمثل القيمة أكبر من ٠,٠٥ بحيث يمكن أن يقال أن يكون لها علاقة خطية. بالإضافة إلى ذلك، إستناداً على نتائج إختبار الفرضية التي  $Uji T$  يشير إلى أن قيمة الأهمية أقل من ٠,٠٥، وهو ٠,٠٠٠ بحيث يمكن تفسير أن متغير من التدين له تأثير كبير على متغير الأداء.<sup>١٢</sup> الفرق في هذا البحث مع البحث الذي سيتم بحثها بالمؤلف في دراسة الحالة و المعادلة في هذا البحث مع البحث التي سيتم بحثها بالمؤلف في متغير  $X_1$ ، و متغير  $Y$ ، و منهجية و طريقة جمع البيانات.

البحث الثالث السابق، Tamzil Yusuf ، في مجلة علي

<sup>١١</sup> المرجع السابق Heru Sulistyو، ص. ٦.

<sup>١٢</sup> المرجع السابق، Karina Dewi Alfisyah, Moch. Khoirul Anwar، ص. ٩٩.

الإنترنترنت” Pengaruh Religiusitas Dan Penyesuaian Diri Terhadap “Kinerja Karyawan Perbankan Syariah Di Kota Balikpapan تهدف إلى إثبات تأثير التدين والتكيف الذاتي أداء موظفي المصرفي الشرعية. الطريقة المستخدمة هي الكمية. و أوضحت البيانات التي تم الحصول عليها مع أخذ عينات عرضيه الحصة، أن التدين لها معامل الارتباط بين التدين وأداء الموظف من ٠,٩٠١ ، وتبين التدين مع أداء الموظفين لها علاقة أن يصل ٠,٩٠١٪. والمتغيرات الذاتية الضبط لها قيمة معامل ارتباط جزئي ٠,٦٤٩ تشير إلى أن قدرة الموظف علي الضبط الذاتي لديها صلة عالية بما فيه الكفاية مع أداء الموظف تصل إلى ٦٤,٩٪، مما يدل علي أن في الوقت نفسه، التدين يؤثر والتتبع النفسياً أثر علي أداء الموظفين في المصرفي الشرعية في مدينه باليكبابان.<sup>١٣</sup> الفرق في هذا البحث مع البحث الذي سيتم بحثها بالمؤلفي متغير X2، دراسة الحالة، طريقة جمع البيانات، و المعادلة في هذا البحث مع البحث التي سيتم بحثها بالمؤلف في متغير X1 والمنهجية.

البحث الرابع السابق، في Rina Setiawati dan Parmin,(2018) “Pengaruh Religiusitas, Professionalisme dan Human Capital Terhadap Kinerja Karyawan BMT Al Amin Gombang Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening” يهدف إلى دراسة و تحليل تأثير التدين، الختلاف و human capital على الأداء الموظفين في BMT Al Amin Gombang. الطريقة المستخدمة هي الكمية. أوضحت البيانات التي تم الحصول عليها من الإستبيانات. وأوضح أن التدين لها تأثير إيجابي على أداء موظف BMT Al Amin Gombang، ويمكن إستنتاج ذلك لأن الموظفين يمثلون بالمبادئ التوجيهية في

<sup>١٣</sup> المرجع السابق، Tamzil Yusuf، ص. ١

العمل، ويمثلون القواعد ويشعرون أن لديهم صعوبة في العمل.<sup>١٤</sup> الفرق في هذا البحث مع البحث الذي سيتم بحثها بالمؤلف لدراسة الحالة، و المعادلة في هذا البحث مع البحث التي سيتم بحثها بالمؤلف في متغير X1 هيالتدين ومتغير Y الأداء، المنهجية، و طريقة جمع البيانات.

البحث الخامس السابق، Mohammad Iqbal، (٢٠١٧)، في بحث

Model Penerapan Religiusitas Dalam Kinerja Karyawan (Studi Kasus di “Muslim Chicken” (٢٠١٧) يهدف إلى معرفة كيفية نموذج تنفيذ التدين في تعزيز أداء الموظفين في الدجاج المسلم وكيف تأثير التدين في تحسين أداء الموظفين في الدجاج مسلم. الطريقة المستخدمة هي استكشافية وصفية نوعية. وأوضحت البيانات التي تم الحصول عليها باستخدام المراقبة والمقابلات والوثائق، أن تأثير التدين في تحسين أداء الموظفين في الدجاج المسلم هو: (١) يصبح الموظفون أكثر نشاطا وطاعة، وأكثر خضوعا لعملهم، (٢) الموظفين تصبح الاحترام المتبادل، لأنه بالتالي سوف تخلق نطاق مريح للعمل، (٣) الموظفين تصبح أكثر إستجابة للأذان إلى أداء خمس مرات الصلاة.<sup>١٥</sup> الفرق في هذا البحث مع البحث الذي سيتم بحثها بالمؤلف في دراسة الحالة والمنهجية و طريقة جمع البيانات، والمعادلة هذا البحث مع البحث التي سيتم بحثها بالمؤلف في متغير X1 و متغير X2.

البحث السادس السابق، Adi Darma Nurdaya (٢٠١٨) في البحث

<sup>14</sup> Rina Setiawati, Parmin, “Pengaruh Religiusitas Dan Penyesuaian Diri Terhadap Kinerja Karyawan Perbankan Syariah Di Kota Balikpapan”, Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, Vol. 1, No. 1, Oktober 2019, hal. 20.

<sup>15</sup> Mohammad Iqbal, Skripsi, “Model Penerapan Religiusitas Dalam Kinerja Karyawan (Studi Kasus di “Muslim Chicken” 2017)”, Fakultas Syari’ah, Universitas Darussalam, Ponorogo 2017, hal. 43.

” Pengaruh Religiusitas dan Spiritualitas Terhadap Kinerja Karyawan ”  
 (Studi Pada Goro Assalam Hypermarket di Surakarta) “ يهدف إلى  
 دراسة ماثير التدين و الإستحضار علي الأداء الموظفين في Goro Assalam  
 Hypermarket di Surakarta. الطريقة المستخدمة هي الطريقة الكمية.  
 أوضحت البيانات التي تم الحصول عليها من الإستبيانات. أن نتائج الاختبار  
 ظهرت أن متغير التدين لديه احتمال ٠,٢٤٣ أكبر من ٠,١٠ ثم هو قبلت  
 يعني أن التدين الجزئي ليس له تأثير كبير على أداء الموظف، لكنهم ما زالوا  
 يفكرون إذا كان التدين هو الحصول على أعلى ثم الأداء سوف يكون في  
 زيادة ونتائج R مربع ظهرت بنسبة ٠,٢٨٠ وبالتالي فإن التدين والروحانية  
 يمكن أن يفسر متغير أداء الموظفين سيسار ٢٨٪ و ويتأثر الباقون بعوامل  
 أخرى لا ترد في البحث بنسبة ٧٢٪. الفرق في هذا البحث مع البحث  
 الذي سيتم بحثها بالمؤلف لدراسة الحالة، و المعادلة في هذا البحث مع البحث  
 التي سيتم بحثها بالمؤلف في متغير X1 هي التدين و متغير Y الأداء، المنهجية، و  
 طريقة جمع البيانات.

البحث السابع السابق، Wahidya Difta Sunanda (٢٠١٩) في البحث

” Penaruh Kepemimpinan Islami dan Religiusitas Terhadap Kinarja ”  
 Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening  
 (Studi Kasus Pada Waroeng Spesial Sambal) “ يهدف إلى دراسة تأثير  
 التدين على الأداء الموظفين في Waroeng Spesial Sambal. الطريقة

---

<sup>16</sup> Wahidya Difta Sunanda, Skripsi, “Pengaruh Kepemimpinan Islami Dan Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi kasus Pada Goro Waroeng Spesial Sambal)”, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Yogyakarta, 2019, hal. 45.

المستخدمة هي الطريقة الكمية. أوضحت البيانات التي تم الحصول عليها من الإستبيانات. توضيح أن نتائج البحث، المعروفة أن التدين المتغير يؤثر على أداء الموظفين ورينج سوبر سامبال المقر والمنافذ في مدينة يوكياكارتا، يظهر مع نتيجة حساب الانحدار الخطي الحصول على القيمة  $(\beta) 0,387 > p$  (0,001). المساهمة في التدين المتغير في شرح أداء الموظف  $(\Delta R^2) 0,143$ . إستنادا على نتائج ومن المعروف أن التدين يؤثر بشكل إيجابي وكبير على أداء الموظفين مقر ورينج سوبر سامبال ومنافذ البيع في مدينة يوجياكارتا. الفرق في هذا البحث مع البحث الذي سيتم بحثها بالمؤلف لدراسة الحالة، و المعادلة في هذا البحث مع البحث التي سيتم بحثها بالمؤلف في متغير  $X_1$  هي التدين و متغير  $Y$  الأداء، المنهجية، و طريقة جمع البيانات.

## ب. الإطار النظري

### ١. تعريف التدين

في الزمن معاصر، شأن الدين ليس كالماضي، و هي ليس الآ عملية بالدين بالعبادة فقط، بل وجود بالدين لابد في كل العمل. التدين من كلمة الدين، في الاسلام الدين بمعنى هيكل الشريعة وميل البشري إلى طاعة الشريعة.<sup>١٨</sup> وأوضح الإسلام أن الدين هو علاقة بين الناسمع الله، وما اتفق عليه الله علاقة الناسمع الناس.<sup>١٩</sup> عند يوسف القرضاوي

<sup>17</sup> Adi Darma Nurdaya, Skripsi, "Pengaruh Religiusitas dan Spiritualitas Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Goro Assalam Hypermarket di Surakarta)", Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah, Surakarta 2018.

<sup>18</sup> Hamid Fahmi Zarkasyi, Peradaban Islam Makna dan Strategi Pembangunannya, (Ponorogo: Centre for Islamic Occidental Studies, 2010), hal. 4.

<sup>19</sup> Syed Muhammad Naquib al-Attas, Islam The Concept of Religion and The Foundation of Ethics and Morality, (Kuala Lumpur: IBFIM, 2013), hal. 4.

الدين بمعنى المخططات الإلهية التي تشجع الناس الذين لديهم عقل صحيح على اتخاذ الخيارات الصحيحة في الدنيا والآخرة.<sup>٢٠</sup> التدين هو تصريح الذي أخرج الناس ظاهراً و باطناً لأنه آمنوا بقيمة، بمبدأ، بطقوس و بحكم الذي أكد الدين. مؤقف بالدين هو الإتجاه شخصاً الذي يؤكد قيمة الدين ثم سحر قلبه لطاعة و صرح في أعماله وسلوكياته يومياً.<sup>٢١</sup>

التدين هو إستيعاب القيم الدينية في شخص. تتعلق هنا بالإيمان بالتعاليم الدينية في القلب و الكلام. ثم يتم الاعتراف بهذا الاعتقاد في أعماله وسلوكياته يومياً.<sup>٢٢</sup> ويرتبط التدين عمومًا بالإدراك (المعرفة والمعتقدات الدينية) التي تؤثر، ما يتم مع التعلق العاطفي أو المشاعر العاطفية بالدين، السلوك، كالوجود في العبادة، قراءة الكتاب المقدس، والصلاة.<sup>٢٣</sup> التدين هو النظم الذي نظم السلوك و الحال الناس.<sup>٢٤</sup> التدين في الناس إذا هم يقبلون الأحكام من الدين بالإخلاص.

(أ) المؤشرات الدينية في الإسلام

أمر الاسلام أمته بالدين كافة. في القرآن سورة البقرة

٢٠٨<sup>٢٥</sup>

<sup>20</sup> Yusuf al-Qaradawi, Islam An Introduction, (Kuala Lumpur: Islamic Book Trust, 2010), hal. 2.

<sup>٢١</sup> المرجع السابق Mangunwijaya Y.B, ص. ٣٤

<sup>22</sup> Evi Aviyah, Muhammad farid, "Religiusitas, Kontrol Diri Dan Kenakalan Remaja, Pesona", Jurnal Psikologi Indonesia, Vol 3, No. 02, hal. 128-129.

<sup>٢٢</sup> المرجع السابق Heru Sulistyو, ص. ٢٥٤

<sup>24</sup> Faisal Ismail, Paradigma kebudayaan Islam: Study Kritis dan Refleksi Historis, (Jogjakarta: Titia Ilahi Press, 1997), hal. 28.

<sup>٢٥</sup> القرآن الكريم، (جاكرتا: الماهيرا، ٢٠١٥)، ص. ٣٢

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا ادْخُلُوا فِي السِّلْمِ كَآفَّةً وَلَا تَتَّبِعُوا خُطُوتِ  
الشَّيْطَانِ إِنَّهُ لَكُمْ عَدُوٌّ مُبِينٌ

هنا بعض مؤثرات الدينية عند الوزارة والبيئة إندونيسيا

١٩٨٧، التدين في الإسلام ٥ مؤثرات<sup>٢٦</sup>، هي :

(١) الإسلام هو الخضوع و الاختيار إلى الله، يدلّ علي أن يقول  
شهادة، قيام الصلاة، صوم رمضان، إخراج الزكاة و الحج إلى  
بيت الله الكعبة. و قال رسول الله صلي الله عليه و سلم<sup>٢٧</sup> :  
الإِسْلَامُ أَنْ تَشْهَدَ أَنْ لَا إِلَهَ إِلَّا اللَّهُ وَ أَنَّ مُحَمَّدًا رَسُولُ اللَّهِ،  
وَتَقِيْمُ الصَّلَاةَ، وَتُؤْتِي الزَّكَاةَ، وَتَصُومَ رَمَضَانَ، وَتُحِجَّ الْبَيْتَ إِنْ  
اسْتَطَعْتَ إِلَيْهِ سَبِيلًا.

(٢) الإيمان يدلّ علي إعتقد الناس أن الله هو الخالق و هو أحد  
و لم يكن له كفوا أحد، وأن ملئكة هي المخلوق الكريم الذي  
لن يشرك بالله، و أن كتبالذي أنزل الله هو الحكومات، و أن  
رسل الله هو العبد الذي دعا الناس إلى السلام، و يوم الآخر  
سيبعث الموت و الحساب علي كل عمل و أن أي شئ في  
العالم قد يكون قدر و له الحكمة في كل قدر. و قال رسول  
الله صلي الله عليه و سلم<sup>٢٨</sup> : أَنْ تُؤْمِنُ بِاللَّهِ، وَمَلَائِكَتِهِ، وَكُتُبِهِ،  
وَرُسُلِهِ، وَالْيَوْمِ الْآخِرِ، وَ تُؤْمِنَ بِالْقَدْرِ خَيْرِهِ وَ شَرِّهِ.

<sup>26</sup> Ahmad Ghazali Abdul Hamid, Skripsi “Pengaruh Religiusitas Dan Pelayanan terhadap Loyalitas Nasabah Tabungan Wadiah Di PT. Bank BNI Syariah Kantor Cabang Pembantu Tulungagung”, Jurusan Perbankan Syariah, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam, Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Tulungagung 2014, hal. 39

<sup>27</sup> Musthafa Dieb al-Bugha, Syarah Hadist Arba’in Imam an-Nawawi, ( Jakarta: Qisthi Press, 2014) hal. 13

<sup>28</sup> نفس المرجع، Musthafa Dieb al-Bugha، ص. ١٣



(٣) الإحسان هو الاخلاص في العبادة و يكمل العبادة، يدلّ علي الشعور و الخبرة، كوجود الخالق. و قال رسول الله صلي الله عليه و سلم<sup>٢٩</sup> : أَنْ تَعْبُدَ اللَّهَ كَأَنَّكَ تَرَاهُ فَإِنْ لَمْ تَكُنْ تَرَاهُ فَإِنَّهُ يَرَاكَ.

(٤) العلم يدلّ علي معرفة شخص من الشريعة في دينه.

(٥) العمل يدلّ علي السلوك يوميّاً في المجتمع، كالمساعدة علي الناس، العمل والآخر.

بل الباحث موفق بالتدين كما يتعرض لها Yasemin El-Menouar ، هناك خمسة مؤشرات على التدين الإسلامي<sup>٣٠</sup> هي (١) الإعتقاد، (٢) العبادة، (٣) الخبرة، (٤) المعرفة (٥) النتيجة و الآثار. وفيما يلي شرح موجز:

(١) الاعتقاد، الإيمان ما هو أساس التدين. بعد الاعتقاد هو قبول والاعتقاد هو العقيدة، هو أن الإيمان بشيء تجريبي، التوحيد بأمر لن يعد مشكوكاً فيه ووجوده لن يتغير، هو الله سبحانه وتعالى كما الخالق، والإيمان بالقرآن الكريم ككلمة الله سبحانه وتعالى، و مدى إيمانهم (المسلم) بوجود الجن والملائكة والمخلوقات الأخرى في القرآن. في القرآن سورة مريم<sup>٦٥٣١</sup>

رَبُّ السَّمَاوَاتِ وَالْأَرْضِ وَمَا بَيْنَهُمَا فَاعْبُدْهُ وَاصْطَبِرْ لِعِبَادَتِهِ ۗ هَلْ تَعْلَمُ لَهُ سَمِيًّا

<sup>٢٩</sup> المرجع السابق، Musthafa Dieb al-Bugha، ص. ١٣

<sup>٣٠</sup> Yasemin El-Menouar, "The Five Dimensions of Muslim Religiosity. Results of an Empirical Study", Bertelsmann Stiftung, Vol. 8, No. 1, 2014, hal. 60-63.

<sup>٣١</sup> المرجع السابق، القرآن الكريم، ص. ٣١٠

اعتقد الناس متعلقة بالله كل عمله، سيتم الاشراف  
بالله علي جميع الانشطة، و طاعة الله ياتزه حسناً.

(٢) العبادة، العبادة هو شريعة. هو مستوى طاعة المسلم لعملية  
الدين إلي حقه الدين كالصلاة، الصوم، الزكاة و الحج. في  
الإسلام هو دقة وضوحاً بكلمة عبادة، و يمكن تفسيرها على  
أنها بواسطة، من الواجب أو السنة يقوم به المسلم الاعتقادالي  
الله سبحانه وتعالى. في القرآن سورة الذاريات ٥٦<sup>٣٢</sup>  
وَمَا خَلَقْتُ الْجِنَّ وَالْإِنْسَ إِلَّا لِيَعْبُدُونِ

فمن الواضح أن العبدخلق ليس إلا للعبادة، وكلا العمل  
هو العبادة إذا كل العمل بالاخلاص و لله تعالى، سيحصل  
الناس علي مكافاه.

(٣) الخبرة، الخبرة أو الباطنية، من بعد الاعتقاد و العبادة، كل الناس  
سيحصل بالشعور التدين، تفسيراً من بعد الخبرة يذكر للتجربة  
كالشعور بوجود الخالق، والشعور مطمئنا و آمن إذا عمل  
الشريعة، والشعور علما لوصول هداية. في القرآن سورة الأنعام  
:٨٨<sup>٣٣</sup>

ذَلِكَ هُدَى اللَّهِ يَهْدِي بِهِ مَنْ يَشَاءُ مِنْ عِبَادِهِ ۗ وَلَوْ  
أَشْرَكُوا لَحَبِطَ عَنْهُمْ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ

إن العبد يعمل بالحسنة، فأهدى الله له ليعمل  
بالصحيح.

<sup>٣٢</sup> المرجع السابق، القرآن الكريم، ص. ٥٢٣

<sup>٣٣</sup> المرجع السابق، القرآن الكريم، ص. ١٣٨

(٤) المعرفة، من المستوى الأعلى من الشريعة الإسلامية عن أحكام و التعاليم. بشكل عام، المسلم يعرف من ربه، ومن رسوله، ما واجبته، ما محرماتوما كتابه المقدس. القرآن والحديث هو الأسس الرئيسية للعلوم الإسلامية. في القرآنسورة العلق ١-٥٣٤:

اقْرَأْ بِاسْمِ رَبِّكَ الَّذِي خَلَقَ ۝١ خَلَقَ الْإِنْسَانَ مِنْ عَلَقٍ ۝٢ اقْرَأْ وَرَبُّكَ الْأَكْرَمُ ۝٣ الَّذِي عَلَّمَ بِالْقَلَمِ ۝٤ عَلَّمَ الْإِنْسَانَ مَا لَمْ يَعْلَمْ ۝٥

(٥) النتيجة و الآثار، الدين الحق ينظم سلوك عبد. ما هو مستوى المسلم في السلوك الذي تحركه الشريعة. فهو لا يوفر التوجيه للأداء بالصحيح منالعبادة فحسب، بل ينظم أيضا الحياة اليومية للمؤمنين. في القرآن السورة البينة ٣٥

وَمَا أُمِرُوا إِلَّا لِيَعْبُدُوا اللَّهَ مُخْلِصِينَ لَهُ الدِّينَ حُنَفَاءَ وَيُقِيمُوا الصَّلَاةَ وَيُؤْتُوا الزَّكَاةَ وَذَلِكَ دِينُ الْقَيِّمَةِ

الإسطنبول من هذه مؤشرات، أساس التدين هو الإعتقاد<sup>٣٦</sup> و يرتبط كلمؤشرات. كلما المسلم يؤمن ما في دينه، حققه بالطاعة و إذ عمل كل شئ بنية العبادة، كلما تعبد شخص سحر قلبه يجعله فرحاً و مطمئناً. العاقدة معصوم من الخطأ إذا علم التوحيد بالجيد. كلما علم التوحيد، زادت معرفة الناس نحوى دينه، حتى استطع أن يآدي واجبه و يبتعد المحرمات.

<sup>٣٤</sup> المرجع السابق،القران الكريم، ص.٥٩٧

<sup>٣٥</sup> المرجع السابق،القران الكريم، ص. ٥٩٨

<sup>٣٦</sup> Djamaludin Ancok dan Duat Nashori, Psikologi Islami,(Yogyakarta : Pustaka Pelajar, 2011), hal. 79.

## ب) العوامل التي تؤثر على تطور التدين

وفيما يلي بعض العوامل التي تؤثر على تطور التدين<sup>٣٧</sup> من بين أمور أخرى:

- ١) العوامل الداخلية، هو العامل الذي ينشأ من الإنسان و نُشِر في قلبه العقل، غريزة و الشعور الذي يشجعه على طاعة الله سبحانه وتعالى.
- ٢) العوامل الخارجية، هي العوامل التي تشمل حالة المجتمع، وحالة الأسرة. حيث المجتمع والأسرة هي أصغر نظام الحياة الاجتماعية وحيث يتم تدريس طفل واحد لأول مرة عن أساسيات الأشياء التي هي عن التدين.

## ج) خصائص الدين

كما يتعرض Bambang Syamsul الدين له خصائص لحياة الناس<sup>٣٨</sup>، هي:

- ١) خصائص شخص، التي تعمل كنظام للقيمة الواردة في القواعد، تهدف إلى ان تكون مرجعا لشخص يتصرف ويتصرف وفقا للمعتقدات الدينية.
- ٢) خصائص تثقيفيه، يتم إحتضان التعاليم الدينية إعطاء التوجيه لتنفيذ الفضيلة وتجنب سيئه. ويجب الانصياع لتعريف الاتباع

<sup>37</sup> Iskandar Zulkarnaen, Skripsi, "Pengaruh Religiusitas dan Etika Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Rumah Sakit IPHI Pedan)", Jurusan Manajemen Bisnis Syariah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam, Institut Agama Islam Negeri Surakarta, Surakarta 2017, hal.15.

<sup>38</sup> Bambang Syamsul Arifin, Psikologi Agama, (Bandung : CV. Pustaka Setia, 2018), hal. 142-151.

الشخصيين بالطاعة.

- (٣) خصائص رجال الإنقاذ، وسلامه العالم والاخره هي مكافاه كشكل من أشكال الشخص إلى عقيدة دينيه جيدة.
- (٤) خصائص السلام، وهو الشخص الذي أخطأ ومن ثم التوبة بشكل صحيح مع توجيه الدين سوف يشعر السلام الداخلي إذا التوبة بالإخلاص.
- (٥) خصائص الرقابة الاجتماعية، والدين هو حدى منحكم القاعدة، لذلك يمكن ان يكون الدين بمثابة منظم للسلوك واحد.
- (٦) خصائص التضامن، والمؤمنين النفسانيين لديهم أوجه التشابه في العقيدة والايمان، بحيث يمكن أن تجلب الشعور بالتضامن في مجموعة قادرة علي تعزيز الاخوة والاخوة وثيق معا.
- (٧) وظيفة التحول، والتعاليم الدينية قادرة علي تحويل حياة وشخصية الجارديان إلى حياة جديدة وشخصية علي أساس تعاليمه الدينية التي إعتمدها.
- (٨) الوظائف الابداعيه، والتعاليم الدينية توفر بعض المعرفة التي تشجع وتدعو بشكل غير مباشر قادتها لتوفير أداء أفضل و إبتكارات جديدة، سواء بالنسبة للافراد والجماعات.
- (٩) وظيفة التسامي، والتعاليم الدينية تتطلب أن شكل من أشكال النشاط البشري التي لا تتعارض مع التعاليم الدينية يجب أن تكون العبادة، بحيث الانشطة ليست عبثا.

من بيان عن وظيفة الدين، يستنبط أنّ الدين هو قيمة الذي نظم و إرشاد الحياة. و إذا كلّ عمل أسّس بالدين، جاء في قلبه الشعور إيجابى و مطمئناً.<sup>٣٩</sup>

## ٢. جوهر العمل في الإسلام

الناس هو المخلوق. حقيقة من خلق الناس ليس إلا للعبادة الي الله تعالى.<sup>٤٠</sup> العبادة هي الهدف الأول من خلق الناس، تزدهر الأرض، و الخليفة في الرض إذا بالنية العبادة. بجاتب العبادة، تزدهر الأرض إحدي من وجوب علي كلّ مسلم. من بعض طريقة علي تزدهر الأرض هي بالعمل. رسول الله صلى الله عليه و سلم يمثّل العمل، من سيرة حياته براع الغنم و بالتجازة، بل في الزمان الآن، العمل ليس الأ بمعنى ضيق ولكنّ واسع. في القرآن سورة الجمعة<sup>٤١</sup> ١٠ :

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ  
وَادْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ

أهدي الإسلام أمته أنّ العمل هو الوظيفة عليهم ليقضي حاجتهم، لأسرتهم، كذلك للمجتمع و ضربة العبادة علي شكل العبادة الي الله تعالى<sup>٤٢</sup> إدراك الإسلام علي العمل هو واجب و علي كل مسلم للسعادتهم، لأسرتهم و المجتمع.<sup>٤٣</sup> لذلك، الإيمان مقيدا بالعمل الصالح في

<sup>٣٩</sup> المرجع السابق، Bambang Syamsul Arifin، ص. ١٤٥

<sup>٤٠</sup> المرجع السابق، Mohammad Iqbal، ص. ٣

<sup>٤١</sup> المرجع السابق، القرآن الكريم، ص. ٥٥٤

<sup>٤٢</sup> Armansyah Walian, "KONSEPSI ISLAM TENTANG KERJA, Rekonstruksi Terhadap Pemahaman Kerja Seorang Muslim", *AN NISA' A*, Vol. 8, Juni 2013, hal. 67.

<sup>٤٣</sup> نفس المرجع، Armansyah Walian، ص. ٦٠

القرآن الكريم، أشار الإسلام أن المسلم لابد بالعقيدة في كل عملهم. في القرآن سورة العصر ١-٣٤٤ :

وَالْعَصْرَ إِنَّ الْإِنْسَانَ لَفِي خُسْرٍ إِلَّا الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ  
وَتَوَاصَوْا بِالْحَقِّ وَتَوَاصَوْا بِالصَّبْرِ

العمل فريضة علي كالمسلم، يعمل بالجهد، و يستنفر كل قوّة البدنيّة والروحية لتحقيق كعبد لله سبحانه وتعالى ويجب جعل الدنيا وسيلة لعمل الصالح. وفقا لكلم الله سبحانه وتعالى فيالقرآنسورة الزمر ٤٥-٣٩ :

قُلْ يَا قَوْمِ اْعْمَلُوا عَلَيَّ مَكَانَتِكُمْ اِنِّي اَعْمَلٌ فَسَوْفَ تَعْلَمُونَ

في الإسلام أنّ العمل هو جزء مهم من الشريعة الاسلامية. القرآن الكريم الموصي به الذي حثّ المسلمين علي العمل ظهر في القرآن سورة الملك ١٥-٤٦ :

هُوَ الَّذِي جَعَلَ لَكُمُ الْأَرْضَ ذُلُولًا فَامْشُوا فِي مَنَاكِبِهَا وَكُلُوا مِنْ رِزْقِهِ وَإِلَيْهِ النُّشُورُ

أمر الإسلام أمتها بالعمل لمقابلة حياتهم بطريقة كسب الرزق والدخل. أعطي الله سبحانه وتعالى السهولة للحصول علي رزقه، عن طريق بحث و جعل العمل مفيدا في الأرض الله سبحانه وتعالى ملئ بكل نعمه. ٤٧ هذه الآية فيسورة الملك تعطي استنبات.الأول أن كل ما

<sup>٤٤</sup> المرجع السابق،القرآن الكريم، ص. ٦٠١

<sup>٤٥</sup> المرجع السابق،القرآن الكريم، ص. ٤٦٢

<sup>٤٦</sup> المرجع السابق،القرآن الكريم، ص. ٥٦٣

في هذه الأرض هو الله سبحانه وتعالى الذي أنعم للناس، أن ثروات الأرض ليسلفرد فقط، ولكنها للجميع ويجب التمتع بها للجميع. ثانياً أن تعيين الإنسان لجعل ما في الأرض كفاية لحاجة حياتهم التي يمكن أن يجعل الإنسان ثم تبقي نشاطه في العمل والعبادة.

الناس لديهم فطرة من الولادة هي الحاجة والرغبة. لكفاية حاجاتهم ورغباتهم، يجب علي كل فرد أن يحاول ويسعى لتحقيق ذلك. فمن المستحيل للإنسان ليمتلح حاجتهم ورغباتهم دون محاولة، العمل بالجدّ يمكن أن يصنع المتاع أو الفضل. لذلك، العمل بالجد، وممارسة الطاقة والعقل أمر لازم. وقد أوضح الله سبحانه وتعالى في القرآن سورة النجم ٤٨٣٩ :

وَأَنْ لَيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَى

نصح الإسلام أمته علي العمل جسدياً وذهنياً. القدرة التي يتم إصدارها بالشكل بدني أو روعي للعمل سيفيد نتائج أكبر مقارنة بالنتائج التي يتم الحصول عليها دون العمل، مثل الربا، لعب الميسر والخداع. والحاصل من هذا الانشطة هي حرام. لذلك، فإن العمل هو ممارسة نبيلة جداً وأيضاً إحدي من الاختيار للمسلم، من أجل رضي الله سبحانه وتعالى.

أمر الإسلام أمته الحصول علي الرزق الحلال، والعمل هو إمتياز للإنسان لأنه قادراً علي تحرير نفسه ليكون علي العبادة بالصحيح.<sup>٤٩</sup>

<sup>٤٨</sup> المرجع السابق، القرآن الكريم، ص. ٥٢٧

<sup>٤٩</sup> المرجع السابق، Nurul Ichsan، ص. ١٧٠



وهكذا، يري الإسلام أنّ العمل إحدى من أنواع الفضيلة التي تنتج الفضيلة ويشجع الفضائل الأخرى. عندما يعمل شخص، غير مباشر أنه يُريد فعل الفضيلة ونتيجة لعمله المادية أو غير المادية، ذلك لنفسه.

### ٣. تعريف الأداء

الأداء هو نتيجة التي حققها شخص في تنفيذ عمله.<sup>٥٠</sup> الأداء هو تجسيد للعمل الذي يقوم به الموظف أو المنظمة. إن الأداء الجيد خطوة نحو تحقيق أهداف المنظمة بحيث يلزم السعي إلى تحسين أدائها.<sup>٥١</sup> و على أساس ما تقدم، أوضح أن أداء الموظف هو أداء فردي أو جماعي بشكل شامل لتنفيذ إجراء أو عمل محدد، وهو مناسب أو أفضل مما تعينه والمتوقع تحقيق أهداف الشركة وأهدافها.<sup>٥٢</sup>

إن أخلاقيات العمل توضح خصائص السلوك الجيد في الشخص الذي يعكس نبل وتفوق المترجمين الشفويين والشخصية هي قاعدة ثقافية تحتوي على قيمة أخلاقية إيجابية للقيام بعمل جيد على أساس الاعتقاد بأن للعمل قيمة جوهرية لذاته. على أساس أخلاقيات العمل، يقوم شخص ما بعمل جيد. تشجيع الحاجة وتحقيق الذات، والقيم التي تم تبنيها. وتلعب المعتقدات أو التعاليم الدينية دوراً في عملية تشكيل موقف أساسي.<sup>٥٣</sup>

<sup>50</sup> Nur Avni Rozalia, Hamida Nayati Utami, Ika Ruhana, "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Pattindo Malang)", *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 26, No. 2, September 2015, hal. 2.

<sup>51</sup> Raditya Priyo W, Taher Alhabsji, Mohammad Al Musadieq, "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Stars International Kota Surabaya)", *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 11, No. 1 Juni 2014, hal. 3.

<sup>٥٢</sup> المرجع السابق، Tamzil Yusuf، ص ٦٠.

<sup>٥٣</sup> المرجع السابق، Heru Sulistyو، ص ٢٥٦.

## (أ) جوانب قياس أداء الموظفين

في تحسين أداء الموظفين، وهناك الأشياء التي يجب أن يكون كل موظف لزيادة الجودة وتحسين نتيجة العمل. وفيما يلي بعض جوانب قياس أداء الموظفين<sup>٥٤</sup>، من بين جوانب أخرى:

(١) الجودة، هو نتيجة العمل من الموظفين وفقاً للأهداف التي وضعتها الشركة. هو من المستوى الذي يدل على عملية العمل أو النتيجة التي تحققت على وظيفة يتقرب أو يبعد من الكمال.

(٢) الكمية، هو نتيجة العمل من الموظفين الذي يمكن تحقيقه إلى الحد الأقصى (جيد) التي وضعتها الشركة، مع وصول النتائج التي وضعتها الشركة، تم أداء الموظفين جيدة.

(٣) الوقت المناسب، هو قدرة الموظفين على العمل في وقت العمل القياسية التي وضعتها الشركة، من خلال العمل على قدر وقت العمل القياسية التي وضعتها، ثم أداء الموظفين هي جيدة.

(٤) فعالية التكلفة، هو استخدام الموارد للموظفين بمؤثر التي يمكن أن يؤثر بإقتصادي التي أخرجتها الشركة و حصل علي الربح لأقصى.

(٥) الحاجة إلى الإشراف، هو قدرة الموظفين على العمل بشكل جيد دون أي إشراف من الشركة. مع أنه بدون إشراف مكثف من الإدارة، يمكن للموظفين العمل بشكل جيد حتى الأداء الموظفين سوف تواجه تحسناً.

<sup>٥٤</sup> المرجع السابق، Tamzil Yusuf، ص. ٤-٦

(٦) الآثار الشخصية، والموظفين الذين لديهم عزّة النفس الاعلي لعملهم بحيث أنه سيتمّ بمسؤوليتهو جاهدة علي وصول النتائج الجيدة في عمله.

### (ب) العوامل التي تؤثر على الأداء

وفيما يلي العوامل التي تؤثر الأداء شخص<sup>٥٥</sup>:

- (١) الولاء، والولاء في هذا الشكل من موقف الموظف لعمله، وظيفته ومنظّمته.
- (٢) الانضباط، وهو إطاعة بالنظوم وأداء العمل وفقا.
- (٣) الامانه، وهي صديق بواجباتها، من أجل عليالحفظ العهد لنفسه وللآخرين.
- (٤) التعاوني، الموظف مستعدللتعاون والمشاركة مع الموظفين الآخرين لختراع عمل جيد.
- (٥) الأداء، هو نتيجة العمل مع الجودة والكمية التي أظهرها الموظف من عمله.
- (٦) الإبداع، هو قدرة الموظف علي إختراع وتطوير إبداعه لإتمام عمله.
- (٧) القيادة، هي قدرة شخص ان يؤدي، يؤثر، تحفيز، لديها شخصيه قويه، ذو هيبية وقدرة علي جعل الآخرين أو مرؤوسيهم للعمل بشكل مثمر.
- (٨) شخصيه، هو الموقف والسلوك الذي اظهر شخص يمكن ان تعطي شعورا احتراما، وإظهار موقف حاسنة وطلعة حسنة

<sup>٥٥</sup> المرجع السابق، Iskandar Zulkarnaen، ص ٣٨.

ومعقولة بالنظام المستعمل.

