

# الفصل الأول

## المقدمة

### ١,١ خلفية البحث

من الأهداف المهمة لإدارة الموارد البشرية في المؤسسة خلق الرضا الوظيفي لموظفيها. يحتاج مديرو الموارد البشرية إلى الإدارة ومعرفة ما إذا كان أداء الموظف يتوافق مع معايير الأداء في المؤسسة أملا. من خلال معرفة الأداء في مؤسسة، سيكون من الأسهل معرفة مدى فعالية ونجاح تطوير مستوى أداء الموظف لأن الأداء يمكن تفسيره على أنه مقياس لنجاح الموظفين. وبالتالي يمكن رؤية العوامل التي تؤثر على الأداء من حيث الموظفين الداخليين والخارجيين.

التدين هو أهم جزء في روح الإنسان وهو ديني بطبيعته. إن تحقيق الأهداف التنظيمية ممكن فقط بسبب جهود الجهات الفاعلة في المنظمة لأداء جيد. يمكن للموظف الذي يتمتع بأداء عالٍ وجيد أن يدعم تحقيق الأهداف والغايات التي حددتها المؤسسة. يمكن للموظفين القيام بواجباتهم ومسؤولياتهم بشكل أفضل بحيث يمكن تحقيق أهداف المؤسسة على النحو الأمثل.<sup>١</sup> يمكن تحقيق الأداء الأمثل للموظف من خلال التشجيع النفسي للموظفين، لأن أحد العوامل التي لا تكون أو أقل من المستوى الأمثل للموظف لإظهار جودته هو الافتقار إلى التشجيع الجسدي والعقلي.<sup>٢</sup>

---

<sup>1</sup> Sjafr H. , “Hubungan Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Religiusitas dengan Kinerja Karyawan” Psikoislamedia Jurnal Priskologi 2017. P.153

<sup>2</sup> Zainal Abidin dan Lely Shofa Imama, *Menakar Idealitas Kurikulum Ekonomi dan Bisnis Islam Dalam Realitas Pusaran Tuntutan Dunia Kerja* (Pamekasan: Duta Media

وبحسب فؤاد ناشوري (Fuad Nashori)، فإن التدين هو مقدار المعرفة، ومدى صلابة الإيمان، ومقدار العبادة، ومدى عمق تقدير الشخص للدين الذي يلتزم به، ويتجلى التدين أو التدين في جوانب مختلفة من حياة الإنسان الأنشطة الدينية تحدث ليس فقط عندما يقوم الشخص بأداء طقوس السلوك (العبادة)، ولكن أيضا عند القيام بأنشطة أخرى مدفوعة من قبل خارق.<sup>٣</sup>

ولا يقتصر تطبيق قيم التدين على المؤسسات أو المنظمات الإسلامية. ومع ذلك، يمكن تطبيقه أيضا على الشركات أو الشركات. وسوف تكون قيم التدين مستقطبة بشكل جيد إذا كانت قادرة على أن تكون مرتبطة بشكل منهجي بثقافة العمل. لأن قيم التدين في ثقافة العمل نفسها هي جزء من الموارد البشرية التي لا يمكن فصلها عن الروح أو الجسم للإنسان المشارك فيها. الدين هو دليل للحياة للأشخاص الذين أعطوا تعليمات حول مختلف جوانب الحياة. من حيث السلوك، الدين مرادف لمصطلح التدين الذي يعني مدى المعرفة، ومدى قوة المعتقدات، وكيفية تنفيذ العبادة والعقيدة، ومدى عمق تقدير الدين، والخبرة، والمعرفة الدينية والعواقب. هناك العديد من المواقف التدين التي تظهر في الشخص في أداء واجباته، من بين أمور أخرى، والصدق والعدالة والمسؤولية.<sup>٤</sup>

يجب على الموظفين الذين يتحملون المسؤولية المساهمة بكل طاقتهم إلى أقصى حد من أجل تحقيق أهداف المؤسسة، بحيث يكون توفير شكل من أشكال تحفيز العمل الذي يقدمه القائد للموظفين ضروريا جدا لتحسين الأداء من أجل

---

Publishing, 2018), P. 19.

<sup>3</sup> Fitri, A. m. ,*Madrasah Unggulan Lembaga Pendidikan Alternatif di Era Kompetitif*. Malang : 2010. P. 57

<sup>4</sup> Hutagalung, D. *Peran Religiusitas, Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja dan Mediasi Organization Citizenship Behavior terhadap Kinerja Guru* : 2010. P. 39

تشجيعهم على تحقيق عمل أفضل. الشخص المتحمس هو الشخص الذي يقوم بجهود كبيرة لدعم أهداف الإنتاج لنقابة عمله والمؤسسة التي يعمل فيها. شخص ليس لديه دوافع فقط يعطي الحد الأدنى من الجهد من حيث العمل. وسوف يتفوق الموظف عندما يتم تقدير أدائه، على العكس من ذلك إذا لم يتم تقدير عمله ، فلن يسعى جاهدا للتفوق.<sup>٥</sup>

التحفيز هو ببساطة العوامل التي تدفع الشخص الذي يتصرف بالتأكيد نحو الهدف الذي سيحققه. التحفيز هو مجموعة من المواقف والقيم التي تؤثر على الفرد لتحقيق شيء محدد وفقا لأهداف الفرد.<sup>٦</sup>

إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنفُسِهِمْ (الرعد: ١١)<sup>٧</sup>

وفقا لتفسير القرآن الكريم معنى الآية هو أن الله يأمر كل فرد أن يكون أكثر استقلالية في معالجة شيء متعلق بالنفس واستباقي، أي موقف يريد تغيير البيئة، أو تغيير الظروف القائمة، أو جعل الجو أكثر ملاءمة.<sup>٨</sup> مع هذه الآية، من الواضح أن الإنسان لديه حاجة لمحاولة أن يكون قادرا على تغيير حالته الخاصة من النكسات والتخلف إلى التقدم. لا يمكن إنجاز العمل والحظ بسهولة من قبل شخص، ولكن من خلال الجهد والعمل الشاق إلى جانب المثالية والتفائل العالي. العمل الجاد للإنسان هو ضرورة ودعوة إلى الحياة البشرية. إذا حاولنا بشكل جيد ورافقنا أفعال مجزية.

<sup>5</sup> Sofyan, Syafitri Harahap, *manajemen kontemporer, Cet Kesatu*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta: 2005, P. 180.

<sup>6</sup> Jusmaliani, *Pengelolaan Sumber Daya Insani, Bumi Aksara*, Jakarta:2011, P. 180.

<sup>7</sup> Departemen Agama RI, *AL-Hikmah, Alquran dan Terjemahnya*, CV Diponegoro, Bandung, 2010.

<sup>8</sup> Bayram, A. *Analysis of the casuistic structure of the legal exegesis of the Qur'an from its form and content: The example of tafsir al-qurtubi*. Cumhur. Dent. J.: 2020. P. 136

والبحوث المتعلقة بأداء الموظفين في وزارة الشؤون الدينية بفونوروكو مدفوعة بعدم طاعة الموظفين ودقة عملهم في العمل الذي يعطى للموظفين. لذلك من الضروري تحسين ثقافة العمل التي توجد فيها قيم التدين والتحفيز ضد أداء الموظف. لذلك، من الضروري إجراء بحث لمعرفة مستوى قيم التدين، تحفيز العمل و أداء الموظفين في وزارة الشؤون الدينية بفونوروكو. استنادا إلى الوصف أعلاه شعر المؤلف المهتمة في إجراء البحوث مع العنوان "تحليل القيم الدينية وتحفيز العمل وأداء الموظفين في وزارة الشؤون الدينية بفونوروكو"

## ١,٢ مسائل البحث

أما مسائل البحث التي سوف تحلل الباحث الاجابة عليها فهي :

١. كيف تطبيق القيم الدينية على الموظفين في وزارة الشؤون الدينية بفونوروكو؟
٢. كيف تطبيق قيم تحفيز العمل على الموظفين في وزارة الشؤون الدينية بفونوروكو؟
٣. كيف تطبيق قيم أداء على الموظفين في وزارة الشؤون الدينية بفونوروكو؟

## ١,٣ أهداف البحث

أما الأهداف التي تسعى الباحث الى تحقيقها فهي مايلي :

١. لمعرفة تطبيق القيم الدينية على الموظفين في وزارة الشؤون الدينية بفونوروكو.
٢. لمعرفة تطبيق قيم تحفيز العمل على أداء الموظفين في وزارة الشؤون الدينية بفونوروكو.

٣. لمعرفة تطبيق قيم أداء على الموظفين في وزارة الشؤون الدينية بفونوروكو.

## ١,٤ أهمية البحث

الاهتمامات التي سيقدمها الباحثون من هذا البحث هي الاهتمامات النظرية والاهتمامات المؤسسية:

### ١. الأهمية النظرية

من الناحية النظرية، من المتوقع أن تقدم نتائج هذه الدراسة دروسًا أو رؤى للطلاب، خاصة لطلاب جامعة دار السلام غونترور حول تأثير التدين والتحفيز وأداء الموظفين في وزارة الشؤون الدينية بفونوروكو.

### ٢. الأهمية الأساسية

يعتبر الباحث عن هذا البحث الذي سيتم إجراؤه مفيدًا جدًا للمؤسسات ذات الصلة التي سيتم استخدامها كوسيلة للتشخيص في اكتشاف المشكلات أو الفشل بناءً على الغرض من هذه الدراسة بغرض تقديم التعويض.