

TA'TSĪRU AL-QIYĀDATI AL-ISLĀMIYYATI WA AL-ILTIZĀMU AT-TANZHĪMIYYU BI ADĀ'I AL-MUWAZZHAFĪNI (Dirāsatu Hālatu Fī Asy-Syirkati Agrūfārm Nūsā Rāyā)

Ahmad Setiyono¹ Chicco Indra Supandri². (2022)*

Affiliation 1; University of Darussalam Gontor Ponorogo, Indonesia, chicco.indra@gmail.com

Affiliation 2; University of Darussalam Gontor Ponorogo, Indonesia, ahmadsetiyono@unida.gontor.ac.id

Citation: Setiyono, Ahmad; Supandri, Chicco Indra. (2022),. Tathbiqū Tahlilū-Hukumah al-jadidah lil 'amil fī Muassasati Aamilū az-Zakati binaan ala al-mabadi al-Asasiyyati lil-Zakati : Dirastu halatun fi Amil Zakat Nurul Hayat Surakarta 2020

Editor: Abdullah Chamber

Publisher's Note: IBMJ, Faculty of Economics and Management UNIDA Gontor stays neutral with regard to jurisdictional claims in published maps and institutional affiliations.



Copyright: © 2022 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

ملخص البحث

كل شركة في شكل خاص أو حكومي لديها أهداف قصيرة وطويلة المدى، يطلب من الشركات دائماً تحسين أدائها وإنتاجيتها. إن المشكلة في تحسين أداء الموظفين تتعلق بكيفية تنفيذ القيادة الجيدة والإسلامية، لإدراك أن الموظفين الذين يتمتعون بانضباط عالي وأداء يتطلبون دوراً كبيراً من قائد الشركة. دور القيادة لشركة أغروفارم نوسا رايا هو جزء مهم جداً في توفير السياسات وتقييم أداء الموظفين، ليس فقط التفكير في أداء موظفيها ولكن أيضاً التفكير في القيم الإسلامية ظاهرياً وروحياً. عامل آخر يؤثر على أداء الموظف هو الالتزام التنظيمي. من المتوقع أن يتمكن الموظفون ذوو الالتزام التنظيمي العالي من تحقيق الأداء الأمثل. الالتزام المنخفض يثير مشاكل للشركة، لأن الالتزام يحدد نجاح الشركة. يعكس الالتزام المنخفض افتقار المرء إلى المسؤولية في أداء واجباته. الشركة أغروفارم نوسا رايا غالباً ما تعاني من تسليم الموظفين وهي عملية دخول الموظفين وتركهم والتي يمكن أن تهدف هذه الدراسة إلى تحديد أثر القيادة الإسلامية. تؤدي إلى وظائف شاغرة تؤثر على أداء الشركة والالتزام التنظيمي على أداء الموظفين. هذا النوع من البحث هو بحث كمي. كانت العينة في هذه الدراسة 100 موظف من الشركة أغروفارم نوسا رايا. تم جمع عينات باستخدام عينات عشوائية بسيطة، تم استخدام هذه التقنية لأن أخذ عينات من أفراد المجتمع بغض النظر عن الطبقات القائمة، أي جميع العاملين في الشركة أغروفارم نوسا رايا. أخذ عينات واختبارها للإجابة على قضايا تشير نتائج هذه الدراسة إلى أن القيادة الإسلامية ليس لها تأثير على أداء الموظفين. البحث المثارة الذي يبلغ t للقيادة الإسلامية 1,441 وهي أصغر من الجدول t ويتجلى ذلك في القيمة للالتزام t 1,984. كما لا يؤثر متغير الالتزام التنظيمي على أداء الموظف. ويتضح ذلك من عدد اعتمدت هذه الدراسة نصح بحث. وهو t 1.984 التنظيمي البالغ 0.986 أصغر من الجدول واحد فقط باستخدام استبيان. بحيث يقتصر الباحثون على الكائن الذي تتم ملاحظته، لذلك يحتاجون إلى مزيد من الاختبار في سياق أوسع من أجل زيادة جاذبية النموذج وقدرته. ومع ذلك، في الدراسات المستقبلية، من المتوقع إضافة عينات باستخدام كائنات بحثية مختلفة بمقياس أكبر، بحيث يمكن أن تختلف نتائج البحث

الكلمات المفتاحية: القيادة الإسلامية، الالتزام التنظيمي، أداء الموظفين

1. مقدمة

في عصر الحاضر كل شركة في شكل الخاصة والعامية، يجب أن يكون الغرض، سواء كان المراد تحقيقها من خلال الأنشطة التي تقوم بها على المدى القصير و الطويل، يتعين على الشركات دائماً تحسين أدائها وإنتاجيتها. في أنشطة الشركة تلعب الموارد البشرية دوراً مهماً للغاية. يعتمد نجاح أو فشل الشركة في تحقيق أهداف الشركة على قدرة الموارد البشرية أو الموظفين على تنفيذ المهام المسندة إليها. (Oktavia, 2014, S). يمكن رؤية زيادة أداء الشركة وتحديدها بناءً على أداء موظفيها. الأداء هو نتيجة عمل من حيث النوعية والكمية التي يحصل عليها الموظف في إتمام واجباته وفقاً للمسؤوليات الموكلة إليه. يعد الموظفون أحد أهم الأصول في الشركة، وبالتالي لا يمكن استبدال أدوارهم ووظائفهم بموارد أخرى. على الرغم من استخدام التقنيات الحديثة، أو بقدر ما يتم إعداد الأموال، بدون موارد بشرية محترفة، فإنه لا معنى له. (Yuniarsih, T, 2008) إحدى طرق التعامل مع هذه التحديات هي تحسين أداء موظفيها. إن مشكلة تحسين أداء الموظفين تتعلق بكيفية تطبيق القيادة الإسلامية الجيدة. لتحقيق الموظفين الذين يتمتعون بالانضباط والأداء العالي، هناك حاجة إلى دور كبير من قائد الشركة. في بعض الأحيان في شركة، يطلب القائد من موظفيه العمل الجاد والانضباط. لكن في بعض الأحيان لا يقدم القائد نفسه مثل هذه الأمثلة. إذا كان الأمر كذلك، سيجد القائد صعوبة في التأثير على موظفيه وتنظيمه حتى يتمكنوا من العمل بشكل جيد، لأن القادة أنفسهم لا يعملون بشكل جيد وصحيح. عامل آخر يؤثر على أداء الموظف هو الالتزام التنظيمي. من المتوقع أن يتمكن الموظفون والالتزام العالي من تحقيق الأداء الأمثل. عندما ينضم شخص ما إلى منظمة، يُطلب منه الالتزام في حد ذاته. الالتزام التنظيمي هو موقف يظهر ولاء الموظفين وهو عملية مستمرة للشخص للتعبير عن اهتمامه بالنجاح التنظيمي. الالتزام المنخفض يثير مشاكل للمنظمة، لأن الالتزام "سلعة" باهظة الثمن تحدد نجاح المنظمة. يعكس الالتزام المنخفض عدم مسؤولية شخص ما عن أداء واجباته (Triana Fitriastuti, 2013). يوجد في جاوة الشرقية العديد من الشركات التي تنتج الأسمدة بمختلف

العلامات التجارية، والتغيرات التي تناسب احتياجات المستهلكين. واحد منهم في فونوروكو هي شركة تعمل في إنتاج الأسمدة غير العضوية عالية الجودة للزراعة والمزارع في إندونيسيا، وهي الشركة أغروفارم نوسا رايا. تأسست هذه الشركة في عام 2011 والتي تقع في عنوان إندستري نحية باباد منطقة فونوروكو. الشركة أغروفارم نوسا رايا لا تشارك فقط في إنتاج الأسمدة، لكن تشارك أيضًا في التدريب على إدارة النظام لشركة محتاج إلى خدمات المدرب. إحدى الشركات التي تستخدم خدماتها هي مخبز كعكة نبيلة، وقد تلقت هذه الشركة شهادة جائزة من جين برو جاوى الشرقية كشركة المتابع في تكميل قيادة نظام بناء الموارد البشرية. دور القائد الشركة أغروفارم نوسا رايا هو جزء مهم للغاية ويؤثر على أداء الموظف، حيث يلعب القائد دورًا في إدارة أداء الموظفين والإشراف عليه وتقييم أداء كل شركة وتوفير السياسات التنظيمية في عمل الشركة. يتم تنفيذ السياسات التي يوفرها القائد من أجل إلزام الموظفين بالعمل ليكونوا دائمًا حذرين ومسؤولين في العمل لتحقيق الأداء الأمثل والفعال. ليس فقط التفكير في أداء موظفيها، القيادة في الشركة أغروفارم نوسا رايا فكر أيضًا في القيم الإسلامية الموجودة في الشركة في كل جانب من جوانب أنشطة الشركة خارجيًا وداخليًا. الشركة أغروفارم نوسا رايا غالبًا ما يحدث ذلك *Employee Turn Over* (تغيير الموظف) دخول وخروج الموظفين يمكن أن يؤدي إلى وظائف شاغرة بحيث يمكن أن تؤثر على أداء الشركة، العوامل التي تسبب دوران الموظفين تشمل تقليل التزام الموظف بالعمل، التزام الموظف إلى شركة تؤثر بشكل كبير على نتائج أداء الشركة، إذا انخفض التزام الموظف تجاه الشركة، فقد يؤدي ذلك إلى خسارة للشركة مما يقلل من نتائج أداء الشرك

2. الإطار النظري

الأساس النظري لهذا البحث هو القيادة الإسلامية والالتزام التنظيمي وأداء الموظف والتي سيتم وصفها على النحو التالي:

أ. القيادة الإسلامية

القيادة هي الفن يحتاج إلى مهارة وإتقان لكي يخرج بنتيجة وغاية لا أن يشغل، وهذا يقودنا إلى الحديث عن الشخص الذي يمتلك هذه المهارات والمواهب ألا وهو (القائد)، وهو ما يحقق عنصر منهم، وهو الالسجام والتعاون بين فريق العمل (هايل عبدالمولى 2008). وفقا لروبنز القيادة هي التأثير بين الأفراد الذي يتم توجيهه من

خلال عملية الاتصال نحو بعض الإنجازات . أوضح Sandang P. Siagin أن القيادة تمثل قدرة ومهارات شخص يحتاج إلى القيادة للتفكير أو التشكيك في الالتزام من خلال السلوك الإيجابي الذي يحقق الإنجاز في المنظمة.

(Stephen P. Robbins, 2006) القيادة هم الأشخاص القادرون على الحركة والتأثير والتحفيز والدعوة والإرشاد والإرشاد والقاعدة والمنع وحتى العقوبة والتشجيع بقصد رغبة البشر كإدارة إعلامية في العمل من أجل تحقيق الأهداف بفعالية وكفاءة في النهاية عن طريق الله. فإنه يدل على أن ثلاثة القيادة لا يقل عن الأمور الأكثر أهمية، وهي الشركة الرائدة ومجموعة من الخصائص، أتباعهم، وجود حالة المجموعة حيث قادة وأتباع التفاعل (Sakdiah, 2015).

ترتبط القيادة في المفاهيم الإسلامية بالمعتقدات الإسلامية، وهي المثل العليا التي يؤمن بها الشخص وتؤثر في تصرفاته وأفعاله، والقيادة في الإسلام تعني الثقة، وغالبًا ما تتخذ شكل عقد بين الزعيم وأتباعه بأنه سيفعل ما يستطيع لقيادتها. حمايتهم ومعاملتهم بنزاهة ومساواة (مريم مصطفى، 2004) يتم تعريف القيادة الإسلامية على أنها قدرة الأفراد الذين لديهم خصائص القيادة الإسلامية على التأثير في بعض السلوك الإسلامي الفردي لتحقيق أهداف معينة وفقًا للمعتقدات الإسلامية والشريعة (حامد أحمد رمضان، 1993). القيادة أو القيادة باللغة العربية تسمى الخلافة. يتم الحصول على القيادة الإسلامية في إحدى المنظمات من المصادر الإسلامية التي يتم تطبيقها بعد ذلك في المنظمات ذات المعتقدات والممارسات الإسلامية القائمة على القرآن والسنة (Ahmad, 2009). مبدأ القيادة على أساس القرآن والسنة ليس بالأمر الجديد في المجتمع. ومع ذلك، فإنه يؤكد لنا أكثر حول عودة الضمير والضمير الذي ينشأ في القرآن والسنة ويطبّقها على جميع جوانب الحياة (Rezi Aziz, 2014). في المفهوم الإسلامي، فإن القيادة كقدرة على تحقيق كل مشيئة الله اليوم وغدا التي أمرت من خلال رسول الماضي من خلال محمد رأى. القيادة بالمعنى الروحي ليست سوى الطاعة أو القدرة على الأوامر والطاعة والنواهي من الله سبحانه وتعالى و رسول الله في جميع جوانب الحياة، والرجل كقائد لن يتم

المباركة إذا تم تنفيذها قيادته وفقا للوكما تماما تم القيام به من قبل رسول الله في المسلمين الرائدة، إما في يومه وحتى نهاية الوقت (Hadari Nawawi, 1993). من الوصف أعلاه، يمكن أن نستنتج أن القيادة الإسلامية هي عملية أو قدرة على التأثير على الآخرين، وتوجيه وإرشاد وتوجيه وإظهار المسار الذي يسيطر عليه الله اليوم وغدا، والعمل وفقا للقرآن والحديث لتحقيق الأهداف المرجوة معا. يكمن الاختلاف بين القيادة التقليدية والإسلامية في القيم الأساسية، والقيادة التقليدية تقوم على العلم ومنطق الفكر، بينما تستند القيادة الإسلامية إلى أشياء تستند إلى القرآن والحديث.

هناك عدة مؤشرات للقيادة الإسلامية، من بين مؤشرات أخرى
(Hadari Nawawi, 1993):

(1) حب الصدق والخوف من الله

إن القائد الذي يحب الحقيقة لن يخاف إلا من الله، كمصدر ومالك للحقيقة الأكثر كمالاً. الخوف من الله سبحانه وتعالى لا يجعله يبتعد، بل يجعله أكثر حبا وأقرب من الله سبحانه وتعالى للحصول على وفرة من رحيم ورحيم.

(2) الحفاظ على أمان الآخرين

يملك القائد أمانة كبيرة جداً سيتم احتسابه، ليس فقط في العالم، ولكن سيتم حسابه أيضاً أمام الله سبحانه وتعالى. القادة الذين جديرة بالأمانة في الآخرة، وقادرة على أمانة الآخرين، ولها الأمانة بالنفس، وهو قائد مسؤول. لذلك يجب على القائد الحفاظ على الأمانة الممنوح له وعدم الاعتداء عليه لتحقيق مكاسب شخصية.

(3) الجودة في التنشئة الاجتماعية في المجتمع

يجب أن يفهم القائد المخلص أهمية العلاقات الإنسانية الفعالة بينه وبين زملائه أعضاء منظمته. لذلك يجب أن يكون للقائد شخصية اجتماعية، ودود ومفيد، لأن القائد غير قادر على إدارة منظمة في حد ذاته سيحتاج إلى شخص آخر لمساعدة عملهم.

(4) التطوير والخدمة

القائد نموذج يحتذى به والأمل في الحصول على أفضل النتائج والأهداف. من المتوقع أن يكون القائد قادراً على تطوير وتطوير منظمته. في شخصية القائد، يتم سكب الإخلاص بالكامل على المثل العليا المتمثلة في التمسك بتعاليم الإسلام التي تعني فقط استهداف الله سبحانه وتعالى.

(5) المسؤول عن اتخاذ القرارات

يتحمل القائد مسؤولية كبيرة تجاه أعضاء المنظمة التي يقودها. في اتخاذ القرار، القائد يؤمن في صنع القرآن والحديث كدليل في اتخاذ القرارات، وليس إرادتهما أو إرادتهما التي لم يباركها الله سبحانه وتعالى. باعتباره المحرك الرئيسي في المنظمة، يجب أن يكون كل قائد شجاعاً وسريعاً ودقيقاً في اتخاذ القرارات حتى لا تتأخر الأنشطة. تعمل جميع القرارات التي يتخذها القائد على توضيح كل ما يجب القيام به من قبل كل عضو في المنظمة.

ب. الالتزام التنظيمي

التعريفات المطروحة للخبراء عن بالالتزام التنظيمي. يرى الخبراء أن الالتزام هو سمة معقدة ويمكن أن تظهر في أشكال مختلفة (Meyer, 1993).
 Judge و Stephen P Robbins يعرف بأنه الحالة التي يكون فيها منظمة انجياز الفردية والأهداف والرغبة في الحفاظ على العضوية في المنظمة. Meyer, et. al لديهم أيضاً نفس الرأي، أن الالتزام التنظيمي هو رغبة قوية في البقاء كعضو في

منظمة معينة، ورغبة في السعي وفقاً لرغبات المنظمة والإيمان بقبول قيم وأهداف المنظمة. بمعنى آخر، الالتزام هو موقف يعكس ولاء الموظف للمؤسسة (Meyer & Allen, 1990)
Porter *et. al* تنص على أن قوة المراسلات الفردية مع المنظمة والتعلق بها، يشار إلى الالتزام الفردي بثلاثة عوامل، هي (Porter *et. Al*, 1973):

(1) تقبل المشاعر القوية من الأفراد أهداف وقيم المنظمة

(2) الاستعداد لبذل قصارى جهتك نيابة عن المنظمة

(3) رغبة قوية في الحفاظ على العضوية المستمرة في المنظمة

من الآراء المختلفة حول الالتزام المذكور أعلاه، يمكن أن نستنتج أن الالتزام التنظيمي هو في الأساس استعداد الشخص للالتزام نفسه وإظهار ولاءه للمنظمة لأنهم يشعرون بأنهم مشاركون في أنشطة المنظمة.

هناك عدة مؤشرات للالتزام التنظيمي، من بين مؤشرات أخرى (Allen & Meyer, 2009):

(1) الالتزام العاطفي (الوجداني)

يحدث الالتزام العاطفي عندما يرغب الموظفون في أن يكونوا جزءاً من مؤسسة بسبب الارتباط العاطفي.

(2) الالتزام البقائي (الاستمراري)

ينشأ التزام الاستمرارية عندما يظل الموظف في مؤسسة لأنه يحتاج إلى مرتب ومزايا أخرى أو لأن الموظف لا يجد وظيفة أخرى غيره.

(3) الالتزام المعياري

ينشأ الالتزام المعياري من القيم الذاتية للموظف. يظل الموظفون أعضاء في المنظمة لأن هناك إدراكاً بأن الالتزام بالمنظمة هو الشيء الصحيح الذي يجب القيام به.

ج. أداء الموظفين

الأداء هو نتيجة نوعية وكمية العمل الذي أنجزه الشخص في تنفيذ المهام الموكلة إليه وفقاً للمعايير أو المقررة. يوضح الأداء مستوى نجاح الموظفين في أداء واجباتهم ومسؤولياتهم. أعلى أداء الموظفين، وزيادة الإنتاجية التنظيمية الشاملة. وفقاً لمangkunegara أن الأداء هو عمل الموظف من حيث الجودة والكمية المحققة في أداء واجباته وفقاً للمسؤوليات المنوطة به (Mangkunegara, 2013). يشير الأداء إلى أداء الموظف وفقاً للمعايير أو المعايير التي وضعتها الشركة. فهم الأداء أو أداء العمل يعطى الحد من قبل Ghiselli و Brown كنجاح شخص في تنفيذ وظيفة. وفقاً لPotter و Lawler ينص على أن الأداء هو "إنجاز الدور الناجح" الذي يحصل عليه الشخص من أفعاله. من هذا القيد، خلص محمد أسعد إلى أن الأداء هو النتيجة التي حققها شخص ما وفقاً للقياس المطبق على العمل المعني (Ujang wawan, 2016). من تعريف الأداء أعلاه، يمكن استنتاج أن أداء الموظف هو نتيجة عمل الموظف كل أو خلال فترة معينة سواء من حيث النوعية والكمية على أساس معايير محددة مسبقاً ومتفق عليها مسبقاً. هناك عدة مؤشرات لأداء الموظفين، من بين مؤشرات أخرى (Mangkunegara, 2016):

(1) كمية النتائج

هو المبلغ ولدت حيث بلغ عدد الوحدات، اكتمل عدد العاملين النشاط، ومقدار النشاط ولدت.

(2) جودة النتائج

تقاس من إدراك الموظفين لجودة العمل المنتج والكمال من المهارات والواجبات قدراتهم تجاه موظفيها.

(3) الوقت

تقاس من تصورات الموظف للنشاط الذي يكتمل في بداية الوقت حتى

يصبح الإخراج

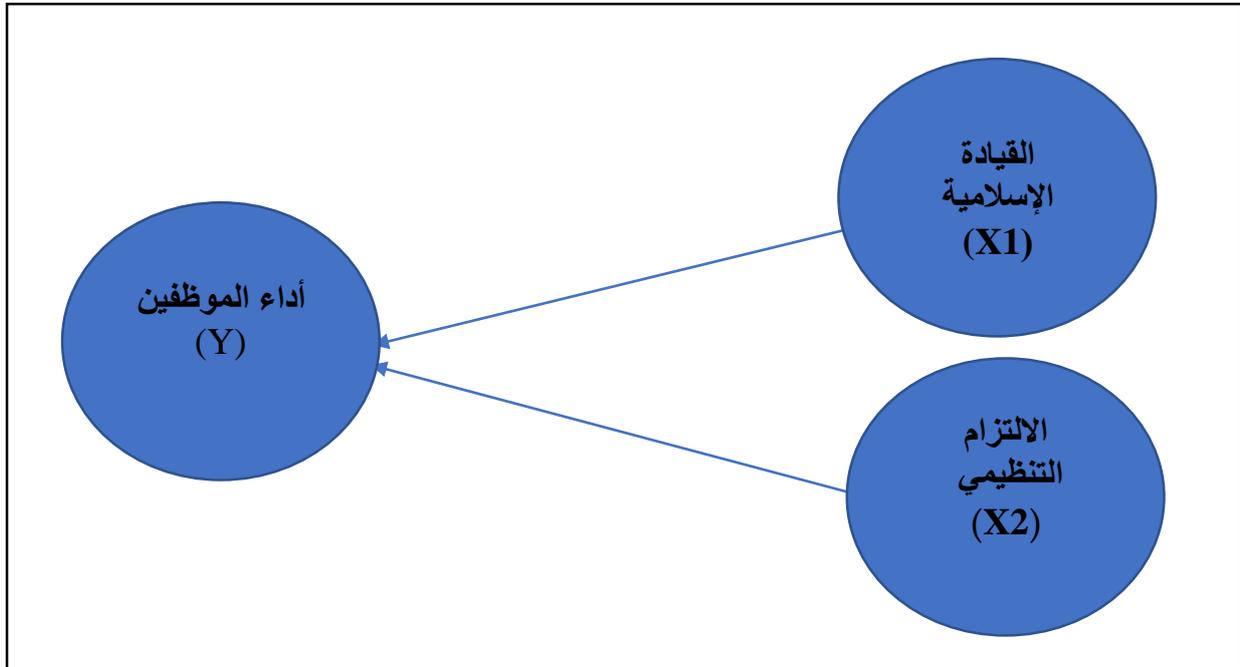
(4) الحضور

بحضور كل من العاملين في الشركة أن يأتي إلى العمل، وجاء إلى البيت

من العمل، أو دون تفسير تؤثر على أداء الموظف تماما.

لاكتشاف المشكلة التي ستتم مناقشتها، يمكن وصف الحاجة إلى إطار

عمل يمثل أساسًا للبحث في المشكلات التي تهدف إلى البحث عن الحقيقة



وتطويرها واختبارها على النحو التالي:

الفرضيات في هذه الدراسة هي:

1) ليس هناك تأثير إيجابي وهام للقيادة الإسلامية (1X) عن أداء الموظف

ليس هناك تأثير إيجابي وهام للالتزام التنظيمي (2X) عن أداء الموظف

3. منهج البحث

هذا النوع من البحث هو بحث كمي. تهدف هذه الدراسة إلى إيجاد تأثيرات مباشرة وغير مباشرة للمتغيرات المستقلة، وهي القيادة الإسلامية، والالتزام التنظيمي على أداء الموظف، ويهدف هذا البحث إلى الشركة أغروفارم نوسا رايا. تستخدم تقنيات جمع البيانات المستخدمة استبياناً يُعطى للمستجيبين، أي الموظفين الشركة أغروفارم نوسا رايا. إجمالي عدد العاملين في الشركة أغروفارم نوسا رايا عدد 140 شخصاً، لذلك كان عدد العينات المحددة 100 شخصاً، لذلك تم أخذها حتى 5 % من إجمالي السكان. تستخدم هذه الدراسة أخذ العينات الاحتمالية باستخدام تقنية أخذ العينات العشوائية حيث يتم إجراء أخذ العينات من السكان بشكل عشوائي دون أي استثناءات.

4. النتائج والمناقشة

4.1 اختبار الصلاحية

يستخدم اختبار الصلاحية لتحديد صلاحية أو ملاءمة الاستبيان المستخدم من قبل الباحثين للحصول على بيانات من المجيبين أو عينات البحث

المتغير	البيان	مجموع نقاط الارتباط	r جدول	الحالة
القيادة الإسلامية	X1.1	0,670	0,1966	صالح
	X1.2	0.693	0,1966	صالح
	X1.3	0.766	0,1966	صالح
	X1.4	0.810	0,1966	صالح
	X1.5	0.661	0,1966	صالح
	X1.6	0.636	0,1966	صالح
	X1.7	0.780	0,1966	صالح
	X1.8	0.810	0,1966	صالح
	X1.9	0.776	0,1966	صالح
	X1.10	0517	0,1966	صالح
الالتزام التنظيمي	X2.1	0.652	0,1966	صالح
	X2.2	0.510	0,1966	صالح
	X2.3	0.596	0,1966	صالح

صالح	0,1966	0.656	X2.4	
صالح	0,1966	0.701	X2.5	
صالح	0,1966	0.640	X2.6	
صالح	0,1966	0.684	X2.7	
صالح	0,1966	0.530	Y.1	أداء الموظف
صالح	0,1966	0.753	Y.2	
صالح	0,1966	0.547	Y.3	
صالح	0,1966	0.688	Y.4	
صالح	0,1966	0.732	Y.5	
صالح	0,1966	0.463	Y.6	
صالح	0,1966	0.656	Y.7	

استنادًا إلى نتائج اختبار الصلاحية أعلاه ، يمكن استنتاج أن جميع العبارات المستخدمة في هذه الدراسة صالحة ، لأن إجمالي درجة الارتباط أكبر من 0.05 وأن عدد r الذي تم الحصول عليه أكبر من جدول r 0.196

4.2 اختبار الموثوقية

يتم تحديد موثوقية أو عدم وجود الاستبيان من خلال حجم معامل موثوقية ألفا، وتتراوح قيم معامل ألفا من صفر إلى واحد، إذا كانت القيمة أصغر من 0.6 يعني أن الجهاز غير موثوق به. يمكن رؤية موثوقية المتغيرات المستقلة في الجدول أدناه

متغير	Cronbanch's Alpha	قيمة حرجة	الحالة
القيادة الإسلامية	0,892	0,60	عالي جدا
الالتزام التنظيمي	0,744	0,60	عالي
أداء الموظفين	0,735	0,60	عالي

استنادًا
إلى نتائج

اختبارات الصلاحية والموثوقية المذكورة أعلاه، يمكن الاستنتاج أن الاستبيان المستخدم لجمع البيانات في هذه الدراسة قابل للاستخدام، لأنه يفي بمتطلبات الصلاحية والموثوقية.

4.3 اختبار الافتراض الكلاسيكي

أ. اختبار الطبيعية

اختبار عينة واحدة من كولموجوروف - سميرنوف		
		غير قياسي المتبقية
N		100
المعلمت العادية،	تعني	0,0000000
	الأمراض المنقولة جنسيا. الانحراف	2,37523891
معظم الاختلافات الشديدة	مطلق	0,098
	إيجابي	0,098
	سلي	- 0,097
اختبار الإحصاء		0,098
Asymp. (2 الذيل). سيح.		.019 ^c

استنادًا إلى الجدول أعلاه، يمكن استنتاج أن البيانات يتم توزيعها بشكل طبيعي، وذلك لأن قيمة الدلالة (.Sig) أكبر من 0.05.

ب. اختبار التعددية الخطية

Coefficients ^a					
Collinearity Statistics		Standardized Coefficients	Unstandardized Coefficients		المتغيرات
VIF	Tolerance	Beta	Std. Error	B	
			2.085	21.906	(Constant)

1.433	0.698	0.169	0.057	0.082	القيادة الإسلامية
1.433	0.698	0.166	0.09	0.088	الالتزام التنظيمي

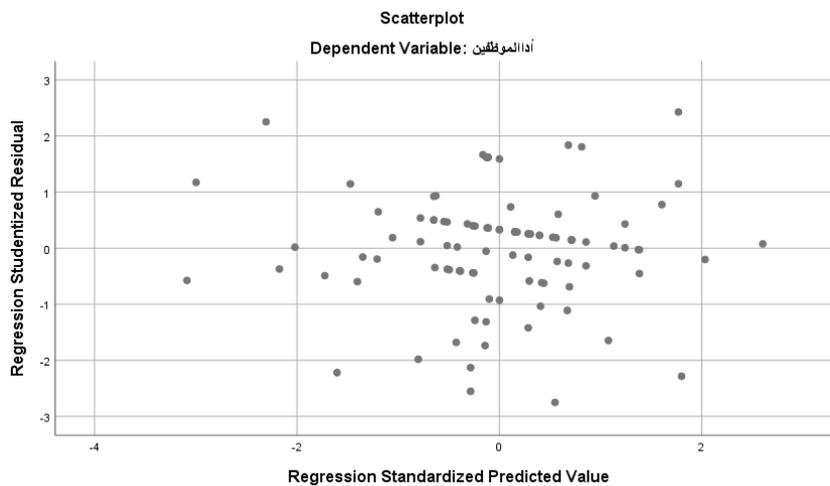
من النتائج المذكورة أعلاه ، يمكن رؤية قيمة عامل تضخم التباين (VIF) للمتغيرين المستقلين أصغر من 10 والتسامح أكبر من 0.10.

ج. اختبار مرونة التباين

استنادًا إلى الجدول أعلاه، يمكن استنتاج أنه لا توجد قدرة مغايرة لأن النقاط تنتشر ولا تشكل أنماطًا معينة مثل متموجة ، ثم تتسع ثم تضيق.

4.4 اختبار معامل التحديد

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.253 ^a	.064	.044	2,400



يتم استخدام تحليل التحديد لتحديد مدى مساهمة تأثير المتغير المستقل (X) المتضمن في النموذج إلى المتغير التابع (Y).

4.5 اختبار معامل الارتباط

تستند قيمة الارتباط (r) إلى الجدول 4.6.1 من 0.253 أو 25.3% مما
يعني أن العلاقة بين المتغيرات المستقلة وهي القيادة الإسلامية والالتزام التنظيمي لمتغير
اتخاذ القرار منخفضة. وذلك لأن قيمة الارتباط بين 0.20 - 0.399.

4.6 اختبار الفرضيات

1. اختبار F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	38.056	2	19.028	3.305	.041 ^b
Residual	558.534	97	5.758		
Total	596.590	99			

بناء على نتائج الاختبار F أعلاه يمكن ملاحظة أن قيمة Sig. 0.041

> 0.05 إلى جانب أن هناك قيمة F الحسابية 3.305 بينما F الجدول 3.09

يمكن استنتاج أنه لا يوجد تأثير متزامن بين المتغيرات المستقلة على المتغير التابع، وذلك

لأن قيمة الأهمية أكبر و F الحسابية أكبر من الجدول F.

2. اختبار T

Coefficients ^a					
Sig.	T	Standardized Coefficients	Unstandardized Coefficients		Model
		Beta	B	Std. Error	
0,000	10,506		21,906	2,085	(Constant)
0,153	1,441	0,196	0,082	0,057	القيادة الإسلامية
0,326	0,986	0,116	0,088	0,90	الالتزام التنظيمي

1. للقيادة الإسلامية قيمة معنوية تبلغ $0.153 < 0.05$ وقيمة محسوبة 1.441

> 1.984 ، تشير هذه النتائج إلى قبول H_0 ورفض H_a ، لذلك يمكن الاستنتاج

أن متغير القيادة الإسلامية (IX) ليس له تأثير على أداء الموظف (ص). لا

يتماشى هذا مع البحث الذي أجراه Nanang Edi Prayitno (2016) الذي

ينص على أن المتغيرين اللذين لهما تأثير أكبر على أداء الموظفين هما القيادة الإسلامية.

2. تبلغ قيمة الالتزام التنظيمي $0.05 < 0.326$ والقيمة $0.986 > 1.984$ ، وتوضح هذه النتيجة قبول H_0 ورفض H_a ، لذلك يمكن الاستنتاج أن الالتزام التنظيمي (2X) ليس له تأثير على أداء الموظف (ص). هذا لا يتماشى مع البحث الذي أجرته Ega Praja Rimata (2014) الذي ينص على أن الالتزام التنظيمي وتحفيز العمل لهما تأثير إيجابي وهام على الرضا الوظيفي.

5. المناقشة

في نتائج الدراسة، فيما يلي وصف لجميع المتغيرات من البحث الذي حصلت عليه في الشركة أغروفارم نوسا رايا.

1. أثر القيادة الإسلامية على أداء الموظفين

في متغير القيادة الإسلامية بناءً على نتائج البحث الذي تم إجراؤه أعلاه، من المعروف أن متغير القيادة الإسلامية ليس له تأثير على أداء موظفي الشركة أغروفارم نوسا رايا. يشار إلى ذلك من خلال نتائج حساب قيمة الدلالة. يشار إلى ذلك من خلال نتائج حساب قيمة الدلالة من $0,153 < 0,05$ وقيمة t من $1,441 > 1,984$ تشير هذه النتائج إلى أن H_0 مقبول و H_a مرفوض. بناءً على هذه النتائج، من المعروف أن متغير القيادة الإسلامية ليس له تأثير إيجابي وكبير على أداء الموظف الشركة أغروفارم نوسا رايا

تشير نتائج هذه الدراسة إلى أن القيادة الإسلامية لم يكن لها تأثير إيجابي وهام على أداء موظفي الشركة أغروفارم نوسا رايا. لا يتماشى هذا مع البحث الذي أجراه Nanang Edi Prayitno (2016) الذي ينص على أن المتغيرين اللذين لهما تأثير أكبر على أداء الموظفين هما القيادة الإسلامية.

لأن السياسات الإسلامية المطبقة ونموذج دور القائد سيجعل الموظفين يضعون ثقتهم في قيادة الشركة مما يسهل على الموظفين التعاون والالتزام بعملهم. كلما كانت القيادة الإسلامية أفضل، كان أداء الموظف أفضل. إذا عمل الموظفون بثقة عالية، فسوف يتحسن

الأداء. بالإضافة إلى ذلك، إذا كان الاتجاه من صاحب العمل نحو اتجاه الموظف واضحًا، فإن أداء الموظف سيتحسن أداء الموظف. وأظهرت النتائج أن القيادة الإسلامية في الشركة أغروفارم نوسا رايا تم إدراجها في الفئة المتوسطة. لم تتمكن السياسات المتعلقة بالمسائل الدينية من التأثير بشكل كامل على أداء الموظفين، ربما بسبب سوء التنفيذ مثل الدراسات الأسبوعية والشهرية المنتظمة، والقيم الدينية التي يتم الحفاظ عليها مثل الصدق.

ومع ذلك، فإن نتائج هذه الدراسة تدعم بعض الدراسات السابقة التي وجدت أن القيادة الإسلامية لا تؤثر بشكل كبير على الأداء الإسلامي. من بينها نتائج المجلة البحثية (2017) Zainal Abidin و Suparman و M. Aswadi.

2. أثر الالتزام التنظيمي على أداء الموظفين

في متغير الالتزام التنظيمي بناءً على نتائج البحث الذي تم إجراؤه، من المعروف أن متغير الالتزام التنظيمي لا يؤثر على أداء العاملين في الشركة أغروفارم نوسا رايا. يشار إلى ذلك من خلال نتائج حساب قيمة الدلالة من $0.326 < 0.05$ وقيمة t من $1.984 > 0.986$ ، تشير هذه النتائج إلى قبول H_0 ورفض H_a .

واستناداً إلى نتائج الدراسة، فإن الالتزام التنظيمي المتغير ليس له تأثير إيجابي ومهم على أداء موظفي الشركة أغروفارم نوسا رايا، والذي يتضح من نتائج الاختبار التي تم الحصول عليها أن الالتزام التنظيمي لا يؤثر على أداء الموظفين.

تشير نتائج هذه الدراسة إلى أن الالتزام التنظيمي لم يكن له تأثير إيجابي وكبير على أداء موظفي الشركة أغروفارم نوسا رايا. هذا لا يتماشى مع البحث الذي أجرته Ega Praja Rimata (2014) الذي ينص على أن الالتزام التنظيمي وتحفيز العمل لهما تأثير إيجابي وهام على الرضا الوظيفي.

هذا ممكن لأن الموظفين لا يشعرون بأنهم لديهم ارتباط أقل عاطفياً ويشعرون أنهم ليسوا جزءاً من الشركة. يؤثر تأثير مقدار الراتب المستلم أثناء العمل في هذه الشركة أيضاً على شخص ما، مثل الحصول على عرض عمل يوفر راتباً أعلى من هذه الشركة.

تؤثر هذه العوامل على التزام الشخص بمكان العمل الذي يقوم به. يجب على الشركة أغروفارم نوسا رايا زيادة الالتزام التنظيمي لموظفيها من خلال توفير الراحة أثناء العمل في الشركة، وتقديم تعويضات وفقاً للعمل المنجز.

ومع ذلك، تدعم نتائج هذه الدراسة بعض الدراسات السابقة التي وجدت أن الالتزام التنظيمي جزئياً ليس له تأثير كبير على الأداء، والالتزام التنظيمي المبني على الالتزام العاطفي، والالتزام المستمر، والالتزام المعياري لم يتمكن من تحسين أداء الموظفين على النحو الأمثل من قبله في هذه الدراسة، يتم وضع الالتزام التنظيمي كمتغير متداخل على نمط العلاقات بين بيئة العمل والتعويض عن الأداء. من بينها نتائج المجلة البحثية Aisjah (2013).

3. المتغيرات الأكثر تأثيراً على أداء الموظفين

استناداً إلى نتائج البحث الذي تم إجراؤه، يمكن ملاحظة أن القيادة الإسلامية والالتزام التنظيمي للمتغيرين لا يؤثران بشكل كبير على أداء موظفي الشركة أغروفارم نوسا رايا. ويمكن رؤية ذلك من نتائج تحليل الانحدار الخطي المتعدد الذي يظهر العلاقة بين القيادة الإسلامية والالتزام التنظيمي بأداء الموظف والتي يتم التعبير عنها بشكل منتظم من خلال الإحصائيات.

بينما تظهر نتائج تحليل الارتباط المتعدد أن متغيرات القيادة الإسلامية والالتزام التنظيمي لها مستوى منخفض من العلاقة بأداء الموظف. بناءً على تحليل معامل التصميم يظهر أن القيادة الإسلامية والالتزام التنظيمي يسهمان في أداء الموظف. نتائج مناقشة نتائج حساب اختبار الفرضية التي قام بها الباحثون في وقت واحد وجزئي.

6. نتائج البحث

بناءً على المناقشة أعلاه والبيانات التي تم الحصول عليها من البحث كما نوقشت في هذه الرسالة، يمكن استنتاجها على النحو التالي:

1. للقيادة الإسلامية تأثير سلبي وغير معنوي على أداء موظفي الشركة أغروفارم نوسا رايا. هذا لأنه تم قبول هو ورفض ها، لذلك يمكن الاستنتاج أن القيادة الإسلامية ليس لها تأثير على أداء موظفي الشركة أغروفارم نوسا رايا.
2. للالتزام التنظيمي أثر سلبي وغير مهم على أداء موظفي الشركة أغروفارم نوسا رايا. يتم قبول Ho ويتم رفض Ha، لذلك يمكن الاستنتاج أن الالتزام التنظيمي ليس له تأثير على أداء موظفي الشركة أغروفارم نوسا رايا.
3. استناداً إلى نتائج البحث الذي تم إجراؤه، يمكن ملاحظة أن القيادة الإسلامية والالتزام التنظيمي للمتغيرين لا يؤثران بشكل كبير على أداء موظفي الشركة أغروفارم نوسا رايا.

7. التوصيات

بناءً على الاستنتاجات أعلاه، يمكن للباحثين تقديم الاقتراحات التالية:

1. لشركة أغروفارم نوسا رايا من الضروري الانتباه إلى أسلوب القيادة الحالي لتوجيه الموظفين لتحسين أدائهم والاهتمام بالالتزام التنظيمي حتى يكون لدى الموظفين إحساس أكبر بالارتباط أو الالتزام بالشركة بحيث يتوقع تحسن أداء الموظفين.
2. لدراسة المستقبلية
 - أ) من المتوقع أن تضيف الدراسات المستقبلية إلى العينة (المستجيبين) باستخدام عناصر بحث مختلفة ذات نطاق أكبر، بحيث يمكن أن تختلف نتائج البحث.
 - ب) في إجراء معالجة البيانات، من المتوقع أن تكون قادرة على معالجة البيانات بعناية ودقة حتى يكون حساب نتائج معالجة البيانات أكثر دقة.

DAFTAR PUSTAKA

- Adinata, U. W. S. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan KJKS BMT Tamzis Bandung. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, 9(2), 136-157.
- Ahmad, Khaliq. 2009. Leadership and Work Motivation from the Cross Cultural Perspective. *International Journal of Commerce and Management*. Volume 19 No. 1 2009.
- Allen.NJ, et al. 2009. Commitment to Organization and Occupations: Extension and Test of a Three-Component Conceptualization, *Journal of Applied Psychology*, volume 78, No.4
- Aziz, R. & Shofawati, A. 2014. Pengaruh Kepemimpinan islami dan Budaya organisasi islami Terhadap Motivasi kerja Islami pada UMKM Kulit di Magetan. *Jurnal Ekonomi Syariah Teori dan Terapan*. 16.
- Christina T.S, 2012. Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi dan Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan BMT. *Media Riset Akuntansi*, volume 2 No.1
- Fitriastuti, T. (2013). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasional dan Organizational Citizenship Behavior terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 4(2).
- Mangkunegara. A. P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan cetakan kesepuluh, penerbit PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Mangkunegara. A. P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Meyer. et al. 1990. The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*. 63
- Meyer. et. al. 1993. Commitment to organizations & occupations: Extension and test of a three-component conceptualization. *Journal of Applied Psychology*. 78
- Nawawi, Hadari. 1993 *Kepemimpinan Menurut Islam*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Oktavia, S. 2014. Analisis Faktor-Faktor Organisasi Islam terhadap Kinerja Perusahaan.
- Porter. et al, 1973. Organizational Commitment , Job Satisfaction and Turnover Among Psychiatric Technicians. No. 16.

- Robbins, Stephen P. 2006. Perilaku *Organisasi*. Jakarta. PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Sakdiah, 2015 Manajemen Organisasi Islam Suatu Pengantar. Banda Aceh. Dakwah Ar-Raniry Press.
- Siagian P. Sondang, 1991 Organisasi. Kepemimpinan dan Prilaku Administrasi. Jakarta. Haji Masa Agung
- Sunarji, Harahap. 2016. Pengaruh kepemimpinan Islami dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Human Falah. Volume 3. No. 2 Juli-Desember 2016
- Yuniarsih, T. & Suwatno. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung. Alfabeta.

اللغة العربية

- بدر، حامد أحمد رمضان. 1993. السلوك التنظيمي. القاهرة: دار النهضة العربية
- طرطوش، هائل عبدالمولى. 2008. أساسيات في القيادة والإدارة. اريد: دار الكندي للنشر والتوزيع
- النداوي، مريم مصطفى 2004. العلاقة بين خصائص القيادة الجماعية العراقية وإدارة الأزمات. دراسة ميدانية لعينة من بعض الجماعات في المنطقة الشمالية رسالة دكتوراه غير منشورة. جامعة الموصل.

