

Ta'tsiru Tahhfidzu Al-Amal Ala Adai Al-Muadzifin Fii Jamiati Darussalam Gontor Ponorogo

Ahmad Setiyono¹. Arief Sanjaya² (2023)

1* Affiliation; Department of Management, Faculty of Economics and Management, University of Darussalam Gontor Ponorogo ahmadsetiyono@unida.gontor.ac.id
2 Affiliation; Department of Management, Faculty of Economics and Management, University of Darussalam Gontor Ponorogo ariefsanjaya157@gmail.com

Citation Setiyono, Ahmad;
Sanjaya, Arief. (2023)

TA'TSIRU TAHHFIDZU AL-AMAL
ALA ADAI AL-MUADZIFIN FII
JAMIATI DARUSSALAM GONTOR
PONOROGO.

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

الموارد البشرية لها دور مهم جدا لتحديد نتائج العمل الفعال وأقصى حد في منظمة. ولكن، ليست أن جميع المنظمات تستطيع أن تزيد إلى أقصى حد من أداء مواردها البشرية بشكل جيد بسبب عدم وجود التحفيز للعمل نحو أداء الموظف. ومن المنظمات التي تسعى جاهدة لتحسين الجودة والموارد البشرية الإسلامية هي جامعة دار السلام كوتنور. الأهداف من هذه الدراسة هي لتحليل مستوى تحفيز العمل للموظفين، وتحليل مستوى أداء الموظفين، وتحليل مدى تأثير تحفيز العمل على أداء الموظف في جامعة دار السلام كوتنور فونوروكو. الطريقة في هذه الدراسة هي الطريقة الكمية باستخدام تثلث البيانات وعينة ما يصل إلى 84 المجيبين من الموظفين جامعة دار السلام كوتنور فونوروكو. تم تحليل هذه الدراسة مع اختبار صلاحية، واختبار الموثوقية، واختبار الطبيعي، واختبار هيتيروسكيداستيسيتاس، وتحليل الحدار الخطي البسيط، واختبار معامل التحديد (R^2)، واختبار t مع متغير X أي تحفيز العمل ومتغير Y أي أداء الموظف. أظهرت نتائج هذه الدراسة أن مستوى تحفيز العمل لدى الموظفين في جامعة دار السلام كوتنور فونوروكو جيد.

الكلمات المفتاحية: تحفيز العمل، أداء الموظف، الموظف

مقدمة

الموارد البشرية لها دور مهم جدا لتحديد نتائج العمل الفعال وأقصى حد في منظمة. وفي هذه الحالة، فإن إمكانات الموارد البشرية المؤهلة تأهيلا جيدا ستحدد التقدم الذي تحرزه المنظمة¹. يتم تقييم تحسين الموارد البشرية وتعظيمها من حيث الأداء في تنفيذ المهام الموكلة من أجل زيادة أرباح المنظمة². وبالتالي، فإن أداء الموارد البشرية سيحدد فعالية أداء المنظمة على نحو أكثر أقصى قدر ممكن.

العوامل التي تؤثر على الأداء هو عوامل القدرة (*ability*) وعوامل التحفيز (*motivation*). هذا الذي أكده Keith Deith في كتاب أنور برايو مانجكونيغارا، أنه يمكن تحسين الأداء البشري على ثلاثة طرق، الأول القدرة المصحوبة بالتحفيز، والثاني التحفيز المصحوب بالموقف والظريف، والثالث القدرة المصحوبة بالمعرفة والمهارات³. وكما ذكر بيرسون أن حافز العمل يمكن أن يؤثر على أداء الموظف استناداً إلى متغيرين، وهما المتغيرات الفردية والمتغيرات الظرفية⁴. في حين ذكر مانجكونيغارا أن التحفيز هو خلق من موقف الموظفين في مواجهة ظروف العمل في شركة⁵. وسوف يكون التحفيز المناسب قادرا على توليد العاطفة والعاطفة والإخلاص في العمل في شخص. وسيؤدي تزايد الحماس والرغبة في العمل طوعا إلى تحسين فرص العمل، مما يزيد من إنتاجية العمل. في حين أن شخص لديه حافز

¹ Ronny Trian Surbakti, "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Golongan 1 di Universitas Katolik Parahyangan", *E-Journal Graduate Unpar Part A : Economics*, Vol.1, No.2 (2014), ISSN : 2355-4304, p. 211.

² Rr. Dewi Handayani, "Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perpustakaan Institut Teknologi Sepuluh November (ITS) Surabaya", *Journal Unair*, Vol. 4, No.3, (2015), p. 2.

³ Anwar Prabu Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja SDM*, (Bandung: PT Refika Aditama, 2019), p. 13.

⁴ Nuning Lisdiani, "Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi Pada Universitas Boyolali", *e-jurnal Program Magister Manajemen*, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Adi Unggul Bhirawa (STIE-AUB), Surakarta, Vol.4, No.2(2017), p. 34.

⁵ Cokorda Istri Ari Sintya Dewi dan I Made Artha Wibawa, "Pengaruh Stress Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank BPD Bali Cabang Ubud", *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 5, No. 12 (2016), p. 7585

عمل منخفض، وسوف تعمل كما يحلو لهم ولا تحاول الحصول على أقصى قدر من النتائج⁶. وبالتالي، فإن التحفيز للموارد البشرية التي تدعمها حالة العمل سوف يحقق الأداء الأمثل. ومع ذلك، مستويات التحفيز لا تؤثر دائما على مستويات الأداء. وفقا لنتائج البحث من Leonardo Agusta و Eddy Madiono Sutanto، أن التحفيز العمل له تأثير إيجابي وكبير على أداء الموظفين⁷. وفي الوقت نفسه، وفقا لنتائج البحث من Yuli Suwati، أن التحفيز العمل ليس له تأثير إيجابي على أداء الموظفين⁸. وبالتالي، فإن تأثير تحفيز العمل على أداء الموظفين يتطلب المزيد من الاستعراض.

مكان البحث في هذه الدراسة هي جامعة دار السلام كونتور في عام 2021، وقعت في منطقة فونوروكو، جاوى الشرقية، إندونيسيا. جامعة دار السلام كونتور هي جامعة إسلامية مع نظام المسكن وتحت رعاية معهد دار السلام كونتور الحديثة. بحيث يكون جميع الطلاب وبعض الأساتذة مصممين على العيش داخل بيئة الحرم الجامعي. بالإضافة إلى ذلك، تضم هذه الجامعة عدة أنواع من الموظفين مثل موظفي التنظيف، وموظفي تعمیر البناء، وموظفي وحدة الأعمال، ووحدة أمنية، وموظفي مواصلات، وموظفي الفنادق. والسبب الذي جعل الباحث يختار هذه الجامعة موضوعا للبحث هو أن جامعة دار السلام كونتور قد زادت من مواردها البشرية لضمان جودة وجودة موظفيها، ويرجع ذلك إلى تعظيم التحفيز والأداء الجيد للموظفين، كما يتضح من تزايد عدد الموظفين كل عام⁹. يعتبر

⁶ <http://ppkpi.com/pentingnya-motivasi-kerja-detail-57762> تم استرجاع على 2 أبريل 2021 في الساعة 9:00

ليلا.

⁷ Leonardo Agusta dan Eddy Madiono Sutanto, Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Haragon Surabaya, *Jurnal Agora*, Vol. 1, No.3 (2013).

⁸ Yuli Suwati, Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tunas Hijau Samarinda, *eJournal Ilmu Administrasi Bisnis*, Vol. 1, No. 1 (2013), 41-45.

⁹ المصدر: مكتب تعمیر البناء، مكتب المرافق العام، مكتب وحدة الأعمال في جامعة دار السلام كونتور، مكتب مجلس

إدارة رعاية الطلبة، مكتب مواصلات ومكتب فندق.

الموظفون في هذا الحرم الجامعي طليعة الجامعة، لما لها من تأثير في توفير الفوائد للجامعة، خاصة داخل بيئة الحرم الجامعي ويسعون مجاهدين للحفاظ على هذا الحرم الجامعي أنيق ومريح ليتم وضعه¹⁰. ومن المثير للاهتمام في البحث لأن الموظفين في جامعة دار السلام كونتور حتى الآن لا يزالون يقومون بعملهم وينفذون الانضباط الذي حددته الجامعة. إحدى المشاكل التي يجب أن تحلها الجامعة اليوم هي كيفية فهم الموظفين حول قيم الحداثة. لذلك، تهدف هذه الدراسة إلى تحليل مدى تحفيز العمل وأداء الموظفين في جامعة دار السلام كونتور والتأثير بينهما

الإطار النظري

الأداء

Kinerja هو نوع من الكلمة الإندونيسية المستمدة من كلمة أساسية "العمل"، الكلمة المترجمة من اللغة الأجنبية هي إنجازات ويمكن أيضا أن تعني نتائج العمل¹¹. يعتبر الأداء مقياسا لتقييم فعالية الفرد بشأن مدى تقييم الأهداف والخطط، ويمكن رؤيتها من التنفيذ الذي تحقق إلى المطلوب، حيث توجد أوجه قصور مقبولة بشكل جيد للأفراد العاملين في الخطة الموضوعية، أو المعلومات نفسها أو العملية وغيرها¹². أداء الموظف هو قضية مهمة جدا في جهود المؤسسة لتحقيق الأهداف، بحيث يجب أن تقوم المنظمة بأنشطة مختلفة من أجل تحسينها. ويتمثل أحدها في تقييم الإنجازات في العمل. تقييم إنجاز العمل هو العمل تقوم بها المنظمة ضد موظفيها بشكل منهجي ورسمي وفقا للعمل الموكل إليها¹³.

¹⁰ المصدر: مكتب المرافق العام

¹¹ Didi Pianda, *Kinerja Guru*, (Suka Bumi, Jawa Barat: CV Jejak, 2018), p. 11

¹² زكرياء صديق، أثر تحفيز العاملين من قبل القائد الإداري على أداء مؤسسات أوريد وبلجنوب الغربي الجزائري، مجلة

التنمية وإدارة الموارد البشرية، العدد: 14، 2019، ص. 101

¹³ Bintoro dan Daryanto, *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*, (Yogyakarta: Penerbit Gava Media, 2017), p. 77.

وفقاً لريفاي وبشري، والأداء هو معدل نجاح شخص مع عموماً على مدى فترة معينة من الزمن لأداء المهام المقارن بمجموعة واسعة من الاحتمالات، مثل الأهداف المستهدفة، ومعايير نتائج العمل والمعايير التي تم تحديدها قبل الاتفاق عليها معاً¹⁴. بينما يحدد أنور بربابو مانجكونيغارا أداء الموظف أو إنجاز العمل هو نتيجة للعمل المنجز من حيث الجودة والكمية التي حصل عليها الموظف لأداء الأهمية وفقاً للمسؤوليات التي أعطيت له¹⁵. وأشار عبد الله إلى أن الأداء هو إنجاز العمل أو نتائج العمل. وبالمعنى البسيط يكون الأداء نتيجة العمل التنظيمي الذي يقوم به الموظفون بأفضل ما يمكن وفقاً للتعليمات والتوجيهات التي تعطيها القيادة لقدرة وكفاءة الموظفين في تطوير منطقتهم للعمل¹⁶.

من بعض آراء الخبراء يمكن استنتاج أن الأداء هو إنجاز عمل ونتيجة لتنفيذ خطة عمل تنفذها إحدى المؤسسات ونفذها قادة وموظفو الموارد البشرية العاملون في المؤسسة، سواء الشركات (الأعمال) أو الحكومة من أجل تحقيق أهداف المنظمة.

العوامل التي تؤثر على أداء الموظف

وفقاً لمانجكونيغارا أوضح أن العوامل التي تؤثر على الأداء تشمل على¹⁷:

1. العوامل النفسية

من الناحية النفسية، وقدرة الموظفين تأتي من الذكاء المحتملة (*Intelegant Quotient*)، والمعرفة وقدرة المهارة. المعنى هو، إن الموظفين الذين لديهم معدل ذكاء أعلى من المتوسط ($120-110IQ$) مع معيار تعليمي مناسب للعمل والمهارة في تنفيذ المهام، سيكون من

¹⁴ نفس المرجع، ص: 106

¹⁵ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2013), p. 67.

¹⁶ M. Ma'ruf Abdullah, *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*, (Yogyakarta: Aswaja Pressindo, 2015), p. 3.

¹⁷ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan...*, p. 67-68.

الأسهل لتحقيق الأداء المتوقع. لذلك يجب أن يكون الموظف في أداء الوظيفة يناسب خبرته.

2. العوامل تحفيزية

يتم إنشاء تحفيز من موقف الموظف في التعامل مع حالات العمل. المعنى، يجب أن يكون الموظف موقف عاقلا مستفيدا، فاهم الأهداف الرئيسية مع هدف العمل الذي يتعين تحقيقه، وسليم الجسم والخلق عن حالات العمل. تحفيز هو شرط يحرك الموظف مع التوجيه لتحقيق إنجاز العمل في تحقيق أهداف الشركة. تحفيز المتحقق هو تشجيع الموظف للقيام بنشاط أو مهمة قدر الإمكان من أجل تحقيق الأداء.

مؤشرات أداء الموظف

مؤشرات الأداء هي أدوات قياس تستخدم لتحديد مدى نجاح المنظمة في تحقيق أهدافها. وأوضح أنور بربابو مانجكونيغارا أربعة مؤشرات الأداء التي يمكن تقييمها من موظف بما في ذلك¹⁸:

1. جودة العمل

يتم قياس نوعية العمل من خلال النظر في مدى أداء الموظف للمهام التي المسؤول عنها.

2. كمية العمل

يمكن قياس كمية عمل الموظف من خلال المدة التي عمل فيها في وقت معين. ويمكن أيضاً رؤية كمية العمل من سرعة عمل الموظف.

3. تنفيذ المهمة

ويُقاس تنفيذ المهام بمدى قدرة الموظف على القيام بعمله على النحو المناسب.

4. المسؤولية

وتُقاس مسؤولية الموظف تجاه عمله بمدى وعي الموظف بالالتزام بالقيام بواجباته.

¹⁸ نفس المرجع، ص: 68.

تحفيز العمل

التحفيز هو شرط لتشجيع الشخص على القيام بعمل أو نشاط يحدث بوعي لتحقيق الهدف المعين¹⁹. التحفيز هو أحد من الأشياء المؤثر على السلوك البشري، ويمكن أيضا أن يسمى تحفيز كالمحرك، المؤيد، الرغبة أو الاحتياجات التي يمكن أن يتحمس الشخص على التحديد وتحقيق التشجيع الذاتي، بحيث يمكن أن تفعل أو تتصرف بطرق معينة من شأنها أن تؤدي إلى حد أقصى أكثر²⁰. التحفيز ضروري في المؤسسة نظراً للاختلاف الكبير بين أداء الأفراد المتحمسين وأداء الأفراد غير المتحمسين، فالى جانب كونه مهمًا فإنّ التحفيز تأثير فعال في تسهيل عملية الإنتاج، وإذا تم استخدامه بعقلانية، يمكنه تحسين كفاءة الإنتاجية ويمكنه تلبية الاحتياجات المختلفة للعمال²¹.

وفقا لWinardi، فإن تحفيز مصطلح يأتي من الكلمة اللاتينية "movere" يعني التحرك. الكلمة الأساسية لتحفيز هو بمعنى التشجيع أو العقل أو السبب من شخص للقيام بشيء ما. في الأساس، لا تتوقع الشركة فقط الموظفين القادرين والمهرة والقادر، ولكن الشيء الأكثر أهمية هو أنهم يريدون العمل بجد ولديهم الرغبة في تحقيق أقصى قدر من نتائج العمل²². في حين ذكر Siagian أن تحفيز هو القوة

¹⁹ Syahnashah Putra Bahrum dan Ingrid Wahyuni Sinaga, "Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai" (Studi Pada Pegawai Lembaga Dewan Kawasan Perdagangan Bebas Pelabuhan Bebas Batam Bintan Karimun), *Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, Vol. 1, No. 2 (2015), p. 137.

²⁰ Raja Maruli Tua Sitorus, *Pengaruh Komunikasi AntarPribadi Pimpinan Terhadap Motivasi Kerja*, (Surabaya: Scopindo Media Pustaka, 2020), p. 56.

²¹ بلقايد براهيم وبوري شوقي، علاقة التحفيز بمستوى أداء العاملين دراسة ميدانية بالمسؤسسة الوطنية للدهن لوحدة

وهران، مجلة اقتصاديات شمال إفريقيا، العدد 17، السداسي الثاني 2017، ص. 257.

²² Rani Kurniasari, "Pemberian Motivasi serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Telekomunikasi Jakarta", *Jurnal Sekretari dan Manajemen*, Vol. 2, No. 1 (2018), p. 32.

الدافعة التي تجعل عضو في المنظمة ومستعداً لتمجيد خبرته، والوقت للقيام بمختلف الأنشطة المسؤولة وتنفيذ التزاماتها من حيث تحقيق الأهداف والأهداف التنظيمية المختلفة التي تم تحديدها سابقاً²³.

بينما يعرف روبنز تحفيز بأنه عملية يمكن أن تنتج اتجاهًا فرديًا وكثافة ومثابرة في محاولة لتحقيق هدف واحد. الحاجة يعني وجود نقص، سواء جسدياً ونفسياً ويمكن أن تجعل بعض الانتاج تبدو أكثر جاذبية. وهكذا يقال إن الحاجة التي لا تتحقق ستسفر عن التوتر، وذلك لحفز التشجيع من داخل الفرد. هذه الدوافع سوف تخلق السعي لإيجاد أهداف محددة، وإذا تحققت فإنه سوف يلي الحاجة، وسوف يؤدي إلى انخفاض في التوتر²⁴.

في الإسلام، كسب العيش هو واجب. لأنه يتفق مع الاحتياجات الإنسانية، وأحدها الاحتياجات المادية. لتلبية هذه الاحتياجات المادية علم الإسلام بكسب العيش. التحفيز للعمل في الإسلام ليس السعي إلى الحياة من أجل أن تصبح الهيدونية، ولا للحصول على مكانة، ناهيك عن السعي وراء الثروة بطرق مختلفة. لذا، فإن تحفيز للعمل الإسلامي ليس فقط لكسب العيش، بل كأداء الواجب لعبادة الله²⁵. الله يقول في رسائل القرآن الكريم. التوبة : 105

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾²⁶

²³ Yuli Suwati, "Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tunas Hijau Samarinda", *eJournal Ilmu Administrasi Bisnis*, Vol. 1, No. 1 (2013), p. 43.

²⁴ Arief Subyantoro, "Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Karakteristik Organisasi dan Kepuasan Kerja Pengurus yang Dimediasi oleh Motivasi Kerja" (Studi pada Pengurus KUD di Kabupaten Sleman), *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol. 11, No. 1 (2009), p. 11-12.

²⁵ Bhirawa Anoraga, "Motivasi Kerja Islam dan Etos Kerja Islam Karyawan Bank Jatim Syariah Cabang Surabaya", *Jurnal JESTT*, Vol.2, No. 7 (2015), p. 533.

²⁶ القرآن الكريم، سورة التوبة الآية: 105

وفقا لتفسير ابن كثير الآية أعلاه يفسر العمل الإلزامي للمسلمين. "هذا تهديد من الله لمن يخرق أمرهم، وأن أعمالهم ستظهر لله ورسول الله وللمؤمنين". وهذا سيحدث بالتأكيد في يوم القيامة²⁷. ورحمن يقول إن تحفيز للعمل الإسلامي هو الالتزام بالعمل المستمد من علاقة الموظف بالله. حتى اليوم كثير من الناس يعملون فقط للبحث عن المواد الدنيوية، والقليل من أجل الآخرة. لذلك، يجب أن يكون لدى الموظفين تحفيز الذي يمكن أن يؤدي إلى شخصية أفضل ويمكن تبريره من قبل الإسلام²⁸. من نظريات دافعية مختلفة علم أن البشر يعملون ليس فقط لتلبية احتياجاتهم اليومية، ولكن ينظر أيضا من حيث القيم الدينية كيف يمكن للموظف تحمل المسؤولية عما فعله لربه وذلك ليكون قادرا على مشاركة الرفاه مع المجتمع الأوسع وليس فقط لنفسه²⁹.

نظرية تحفيز العمل

هناك نظريات تحفيزية مختلفة يمكن استخدامها بشكل عام في الدراسة ويمكن استخدامها كأساس لاتخاذ القرارات التنظيمية من قبل الممارسين³⁰. فقال حسين عمر في كتاب سونيوتو ، يمكن تمييز نظرية تحفيز الأساسى إلى قسمين، وهما نظرية تحفيز من الارتياح ونظرية تحفيز للعملية³¹:

1. نظرية تحفيزية من الارتياح (Content Theory)

أ. نظرية التسلسل الهرمي للاحتياجات

وتوضح هذه النظرية أن كل فرد سيحاول تلبية الاحتياجات على مراحل. خمسة مستويات من الحاجة المعروفة باسم التسلسل الهرمي لاحتياجات ماسلو، وهي الاحتياجات الفسيولوجية (*physocological needs*)، واحتياجات السلامة (*safety needs*)، والاحتياجات

²⁷ Abul Fida' 'Imaduddin Isma'il bin Umar bin Katsir al-Qurasyi al-Bushrawi (Ibnu Katsir), *Tafsir Ibnu Katsir (Jilid 4)*, (Solo: Insan Kamil, 2017), p. 201-202.

²⁸ Bhirawa Anoraga, "Motivasi Kerja Islam dan Etos Kerja Islam Karyawan Bank Jatim Syariah Cabang Surabaya"...., p. 533-534.

²⁹ Dian Kusumaningtyas, "Religiusitas Pada Motivasi dan Etika Profesi Akuntan Dalam Perspektif Islam", *Cendikia Akuntansi*, Vol. 4, No. 3 (2016), p. 122.

³⁰ Ni Kadek Suryani dan John E.H.J., *Kinerja Organisasi*, (Yogyakarta: Deepublish, 2018), p. 58-64.

³¹ Ajabar, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Deepublish, 2020), p. 40-41.

الاجتماعية (*sosial needs*)، واحتياجات التقدير (*esteem needs*) واحتياجات تحقيق الذات (*self actualization needs*).

ب. نظرية ERG (*Existence, Relatednes and Growth*)

ERG هو الوجود، ذات الصلة ودان النمو. وقد وضعت Alderfer هذه النظرية، التي تقول أن الشخص سوف تميل إلى زيادة احتياجاته بعد تلبية الاحتياجات أدناه له. في هذه النظرية هناك ثلاث مجموعات من الاحتياجات، وهي: الحاجة إلى الوجود (*existence needs*)، والحاجة إلى الشركات التابعة (*relatednes needs*) والحاجة إلى النمو (*growth*).

ج. نظرية عاملين

Frederick Herzberg كان أول من طرح هذه النظرية، وذكر أن هناك شيئين أو عاملان يمكن أن يؤثر على موقف الفرد نحو عمله. العاملان هما العامل المحفز الذي يتكون من: الإنجازات والترقيات والجوائز والتقدير والنجاح والمسؤولية والنمو والتنمية الشخصية. ويتكون عامل عدم الرضا من: الراتب، الوضع، ظروف العمل، العلاقات الشخصية، جودة الإشراف، سياسات الشركة والإدارة.

د. نظرية تحفيز الإنجاز

مخترع هذه النظرية هو David Mc. Clelland، وقال إن الشخص لديه ثلاثة احتياجات، وهي: الحاجة إلى الإنجاز، والحاجة إلى السلطة والحاجة إلى المنتصبين.

2. نظرية تحفيز العملية (*Process Theory of Motivation*)

أ. نظرية الأمل

نظرية Victor H. Vroom تشير إلى أن الفرد يعمل على تحقيق توقعات العمل.

ب. نظرية العدالة

وتكشف هذه النظرية أن العدالة هي قوة دافعة يمكن أن تحفز روح العمل الفردي. لذلك وفقا لهذه النظرية يجب على القائد أن تتصرف عادلا لجميع أموره.

ج. نظرية التعزيز

وتكشف هذه النظرية أن هناك ثلاثة أنواع من التعزيزات التي يمكن استخدامها من قبل الرؤساء لزيادة تحفيز التابع، وهي: التعزيز الإيجابي، والتعزيز السلبي والعقاب.

العوامل المؤثرة على تحفيز العمل

وفقا لسوتريسنو، وتنقسم العوامل التي تؤثر على تحفيز العمل إلى قسمين، وهما³²:

1. العوامل الداخلية

أ. الرغبة في أن تكون على قيد الحياة

ب. الرغبة في أن تكون قادرة على الحصول

ج. الرغبة في الحصول على الجائزة

د. الرغبة في الحصول على الاعتراف

هـ. الرغبة في السلطة

2. العوامل الخارجية

أ. ظروف البيئة الجيدة

ب. التعويض الكافي

ج. الإشراف الجيد

د. وجود ضمانات وظيفية

هـ. المركز والمسؤوليات

و. لوائح مرنة

³² نفس المرجع، ص: 39-40

مؤشرات تحفيز العمل

تستخدم هذه الدراسة مؤشرات تحفيزية من نظرية ماسلو. نظرية ابراهام ماسلو من التسلسل

الهرمي يتكون من³³:

1. الاحتياجات الفسيولوجية

الاحتياجات الفسيولوجية هي التسلسل الهرمي الأساسي للاحتياجات البشرية. والمقصود هو ضرورة العيش ، مثل الأكل والشرب والمأوى والتنفس وأشبح ذلك.

2. الحاجة إلى الشعور بالأمن

وإذا تم تلبية الاحتياجات الفسيولوجية، فستنشأ الحاجة الثانية، وهي الحاجة إلى الشعور بالأمن. هذه الاحتياجات مثل الحاجة إلى الحماية من مخاطر وحوادث العمل، وضمان الأيام المستقبلية إذا لم تعد تعمل والضمان الاجتماعي.

3. الاحتياجات الاجتماعية

إذا كانت الاحتياجات الفسيولوجية والأمن قد تم وفاءها ثم الحاجة إلى الاختلاط مثل الصداقة والتفاعل بشكل أوثق مع الآخرين. ويتعين على المنظمة أن تكون لها علاقة بالحاجة إلى فريق عامل مدمج، والإشراف الجيد، والاستجمام المشترك.

4. الحاجة إلى منح جوائز

هذه الحاجة هي مثل الرغبة في أن يكون موضع تقدير، والاعتراف بالقدرة، واحترام واحد من الإنجازات والخبرة، فضلا عن فعالية الشخص.

³³ Eko Prastyo, Leonardo Budi Hasiolan dan Moh. Mukeri Warso, "Pengaruh Motivasi, Kepuasan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Honorer Dinas Bina Marga Pengairan dan ESDM Kabupaten Jepara", *Jurnal of Management*, Vol.2, No. 2 (2016), p. 5.

5. الحاجة إلى تحقيق الذات

في نظرية ماسلو تحقيق الذات هو أعلى ترتيب. *Actualization* له علاقة مع عملية التنمية الذاتية للشخص لتحقيق العمل المنجز. هذه الاحتياجات هي مثل ترقية القدرات والمهارات والإمكانات التي لدى الشخص. الشخص الذي تهيمن عليه الحاجة إلى تحقيق الذات يفضل التحديات والمهام المختلفة في القيام بكل وظيفة.

منهج البحث

تم تصميم هذا البحث لتحليل العلاقة بين المتغيرات بحيث يتم تضمين هذا البحث في نوع البحوث العلاقة السببية، هو البحث الذي يسعى إلى إيجاد علاقة سببية على أساس طريقة معينة³⁴. يتم تضمين هذا البحث في نوع البحوث الميدانية. تستخدم طريقة البحث هذه طريقة البحث الكمي. طريقة البحث الكمي هي طريقة بحثية تقوم على فلسفة الوضعية، تستخدم في البحث عن مجموعات أو عينات محددة، تقنيات أخذ العينات تتم بشكل عشوائي بشكل عام، جمع البيانات باستخدام أدوات البحث، وتحليل البيانات الكمية/الإحصائية بهدف اختبار الفرضيات القائمة³⁵. ويشار إلى هذه الطريقة على أنها طريقة كمية لأن بيانات البحث في شكل أرقام وتحليل باستخدام الإحصاءات³⁶.

المتغيرات المستخدمة في هذه الدراسة هي متغيرات دافع العمل كمتغيرات مستقلة ومتغيرات أداء الموظف كمواد متوازية متغيرة كما هو موضح في الفرضية. تسعى هذه الدراسة إلى إيجاد تأثير العلاقة بين تحفيز العمل وأداء الموظف.

³⁴ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Penerbit Alfabeta, 2018), p. 59.

³⁵ نفس المرجع، ص: 14

³⁶ نفس المرجع، ص: 13

مجتمع وعينة مجموعة المجيبين

السكان هي منطقة تعميم تتكون من الكائنات / الموضوعات التي لديها كمية معينة وخصائص يحددها الباحث لدراستها ثم استخلاص النتائج³⁷. السكان في هذه الدراسة هي جميع الموظفين من جامعة دار السلام كونتور فونوروكو التي بلغت 111 شخصا.

الجدول رقم 1. عدد الموظفين في جامعة دار السلام كونتور فونوروكو³⁸.

الرقم	أنواع الموظفين	عدد الموظفين
١	النظافة	٣٨
٢	تعمير البناء	٣٢
٣	وحدة الأعمال	٢٦
٤	وحدة أمنية	٧
٥	مواصلات	٦
٦	فندق	٢
	مجموع	١١١

عينات البحث

العينات هي جزء من عدد السكان وطابعمهم³⁹. وكانت العينات في هذه الدراسة موظفين غير أكاديميين في جامعة دار السلام كونتور فونوروكو. عدد الموظفين في جامعة دار السلام كونتور هو 111 شخصا، بحيث يكون عدد العينات التي سيتم أخذها 84 مجيباً بمعدل خطأ 5٪ من أفراد السكان.

³⁷ Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi dan R&D*, (Bandung: Penerbit Alfabeta, 2017), p. 136.

³⁸ المصدر: مكتب تعميم البناء، مكتب المرافق العام، مكتب وحدة الأعمال في جامعة دار السلام كونتور، مكتب مجلس

إدارة رعاية الطلبة، مكتب مواصلات ومكتب فندق.

³⁹ نفس المرجع، ص: 137

ويستند هذا على الصيغ والجداول التي وضعتها *Isaac* و *Michael*، لمعدلات الخطأ، 1٪، 5٪ و 10٪⁴⁰. في هذه الدراسة، تقنية العينة المستخدمة هي أخذ العينات الاحتمالية باستخدام تقنية أخذ العينات العشوائية البسيطة، وهي أخذ عينات من مجموعات السكان التي تتم بشكل عشوائي بغض النظر عن الطبقات في السكان⁴¹.

وفي الوقت نفسه، لمزيد من التفاصيل في أخذ العينات التي أجريت في هذه الدراسة هو استخدام

صيغة حساب *Isaac* و *Michael* على النحو التالي⁴²:

$$S = \frac{\bar{y} \cdot N \cdot P \cdot Q}{d^2 (N - 1) + \bar{y} \cdot P \cdot Q}$$

\bar{y} و $dk = 1$ حالة الخطأ العادي 1٪، 5٪، 10٪.

$$P = Q = 0,5 = d$$

$S =$ عدد العينات.

$$\frac{0,5 \times 0,5 \times 120 \times 2.706025}{0,5 \times 0,5 \times 2.706025 + (1 - 120) \times 0.05^2}$$

$$\frac{81.18075}{0.97400625}$$

$$84 =$$

في الحساب أعلاه، يمكن تحديد عدد العينات في جمع البيانات الأولية التي تتم إلى 84 من

الموظفين جامعة دار السلام كونتور.

⁴⁰ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Penerbit Alfabeta, 2017), p. 86.

⁴¹ نفس المرجع، ص: 82

⁴² نفس المرجع، ص: 126

أسلوب لتحليل البيانات

1. الاختبار الصلاحية

الاختبار الصلاحية هو إجراء يوضح صحة أو صحة أداة البحث. ويشير اختبار الصلاحية هذا إلى مدى أداء أداة ما وظيفة. ويقال إن الصك صالح إذا كان الصك يمكن استخدامه لقياس ما يريد قياسه⁴³.

2. الاختبار الموثوقية

وقال سهارسيمي أريكونتو إن الموثوقية هي فهم أن الأداة يمكن الوثوق بها بما يكفي لاستخدامها كأداة لجمع البيانات لأن الأداة جيدة بالفعل. ويقال إن الأدوات هي الثبات إذا كانت قادرة على إعطاء نفس النتائج نسبيا عند إعادة قياس كائنات مختلفة في أوقات مختلفة أو يمكن القول أنها تعطي نتائج ثابتة. التقنية المستخدمة لقياس الموثوقية هي استخدام صيغة *Alpha Cronbach* على النحو التالي⁴⁴:

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum S_b^2}{S_1^2} \right]$$

ملاحظات:

r_{11} = قيمة الموثوقية

$\sum S_b^2$ = عدد نسب الفرق لكل صنف

S_1^2 = مجموع الفرق

⁴³ نفس المرجع، ص: 63

⁴⁴ I Putu Ade Andre Payadnya dan I Gusti Agung Ngurah Trisna Jayantika, *Panduan Penelitian Eksperimen Beserta Analisis Statistik dengan SPSS*, (Yogyakarta: Deepublish, 2018), p. 31-32.

$k =$ العديد من العناصر

3. الاختبار الافتراضات الكلاسيكية

هناك العديد من الاختبارات التي غالبا ما يتم إجراؤها في اختبار الافتراض الكلاسيكي، بما في ذلك⁴⁵:

أ. الاختبار الطبيعي

اختبار الأوضاع الطبيعية هو معرفة ما إذا كانت القيمة المتبقية قد تم توزيعها بشكل طبيعي أم لا. نموذج انحدار جيد هو أن يكون لها قيمة متبقية موزعة عادية. حتى لا يتم تنفيذ اختبارات الأوضاع الطبيعية على كل متغير، ولكن على قيمته المتبقية.

ب. اختبار هيتروسكيداستيسيتاس

اختبار هيتروسكيداستيسيتاس هو معرفة ما إذا كان هناك تفاوت من الملاحظة المتبقية إلى أخرى. نماذج الانحدار التي يمكن أن تلي المتطلبات هي حيث توجد تباينات مماثلة من الملاحظة المتبقية إلى أخرى ويمكن أن تسمى *homoskedastisitas*. يمكن الكشف عن هيتروسكيداستيسيتاس يتم ذلك عن طريق طريقة مؤامرة مبعثر.

4. تحليل انحدار خطي بسيط

تحليل الانحدار الخطي هو تحليل للعلاقة بين متغيرين و بيانات رقمية على افتراض وجود علاقة خطية بين المتغيرين. وتتميز الخطية لهذه العلاقات المتغيرة بتبعية المتغيرات المرتبطة بالمتغيرات التي يمكن

⁴⁵ Albert Kurniawan Purnomo, *Pengolahan Riset Ekonomi Jadi Mudah dengan IBM SPSS*, (Surabaya: Jakad Publishing, 2019), p. 49-65.

عرضها بسهولة. بحيث في النتائج النهائية لتحليلها يمكن الحصول على نموذج رياضي للعلاقة الخطية مع الصيغة على النحو التالي⁴⁶:

$$Y = a + bX$$

ملاحظات:

$$Y = \text{الأداء}$$

a = الثوابت التي تم الحصول عليها من التحليل.

b = معامل انحدار الدافع الداخلي

$$X = \text{تحفيز}$$

5. اختبار معامل التحديد (R^2)

معامل التحديد هو مقدار تأثير المتغيرات الحرة على المتغيرات غير الحرة. وفقا Sulyanto، إذا ارتفع معامل تحديد، فارتفعت قدرة المتغيرات المستقلة في شرح التغيرات في المتغيرات غير المعتمدة. قيمة معامل التحديد تتراوح من صفر إلى واحد⁴⁷.

إذا كان معامل التحديد أقرب إلى واحد، فإن تأثير المتغيرات الحرة على المتغيرات غير الحرة يكون أقوى، يعني المتغيرات الحرة توفر تقريبا جميع المعلومات اللازمة للتنبؤ الاختلافات المتغير غير الحرة. في حين أن وفقا لغزالي أن معامل صغير لتحديد (R^2 المعدلة) يعني قدرة المتغيرات الحرة في شرح الاختلافات من المتغيرات غير الحرة محدودة⁴⁸.

6. الاختبار الفرضية

⁴⁶ Hardisman, *Tanya Jawab Analisis Data: Prinsip Dasar dan Langkah-langkah Praktis Aplikasi pada Penelitian Kesehatan dengan SPSS*, (Padang: Guepedia, 2020), p. 111

⁴⁷ Sri Wahyuni, *Kinerja Sharia Conformity And Profitability Index Dan Faktor Determinan*, (Surabaya: Scopindo, 2020), p. 79.

⁴⁸ نفس المرجع، ص: 79

لإثبات الحقيقة الفرضية المقترحة في هذا البحث، من الضروري إثبات وجود اختبارات افتراضية، أي باستخدام اختبارات T⁴⁹.

أ. اختبار T

وفقا Suprayanto، يتم اختبار t مع الصيغة التالية:

$$t = \frac{b}{S_b}$$

ملاحظات:

b = معامل التراجع.

S_b = الانحراف المعياري للمتغيرات الحرة.

t = اختبار الفرضية

إذا t حساب > t الجدول ثم هناك تأثير بين المتغير الحر والمتغير المنضم. إذا t حساب < t الجدول ثم لا يوجد أي تأثير بين متغير الحرة والمتغير منضم. وهذا يعني أن المتغيرات الحرة هي أقل قدرة على شرح المتغيرات ملزمة والعكس بالعكس إذا t حساب > t الجدول ثم يتم رفض فرضية الصفر (H₀)، يتم قبول فرضية العمل (H₁). لذلك يمكن استنتاج أن المتغيرات الحرة قادرة على شرح المتغيرات المرتبطة.

الفرضيات في هذا الاختبار t هي:

H₀ = لا يوجد أي تأثير بين دافع العمل وأداء الموظف.

H₁ = هناك تأثير بين دافع العمل وأداء الموظف.

المناقشة

⁴⁹ Hendri Maduki et al., *Inovasi Pelayanan Publik Menghadapi Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA)*, (Madura: Duta Media, 2017), p. 10.

في هذه الدراسة متغيران، هما تحفيز العمل (المتغيرات المستقلة) وأداء الموظف (المتغيرات التابعة). وكانت العينة التي أخذها الباحث من موظفي جامعة دار السلام كونتور فونوروكو لمعرفة ما إذا كان هناك تأثير لتحفيز العمل على أداء الموظفين في جامعة دار السلام كونتور.

استناداً إلى متغير X (تحفيز العمل) مع بيان 11 بنود على تحفيز العمل، ومن المعروف أن معظم المجيبين في الاستطلاع قدموا إجابة "أوافق" على متوسط عدد متغيرات تحفيز العمل، وهو 464 بياناً أو 50.22%. ويمكن استنتاج أن مستوى الحافز على العمل لدى الموظفين في جامعة دار السلام كونتور جيد.

استناداً إلى المتغير Y (أداء الموظف) مع 8 بنود بيان فيما يتعلق بأداء الموظف، ومن المعروف أن معظم المجيبين في الاستطلاع قدموا إجابة "أوافق" على متوسط متغير أداء الموظف، وهو 336 بياناً أو 50.00%. ويمكن استنتاج أن مستوى أداء الموظف في جامعة دار السلام كونتور جيد.

استناداً إلى نتائج البحث في الحسابات التي تمت معالجتها باستخدام SPSS 24.0 التي حصلت على نتائج اختبار تحليل الانحدار الخطي البسيط الذي هو $Y = 25.561 + 0.201X$. إذا زاد حافز العمل بنسبة 1% فقط، فإن أداء الموظف سيزداد بنسبة 20.1%. ويمكن أيضاً أن ينظر إلى أن القيمة t حساب 2.354 أكبر من t الجدول 2.024. يشير هذا إلى أن متغير تحفيز العمل (X) له تأثير كبير على متغير الأداء (Y). ويعتبر تحفيز العمل يشعر بها موظفي جامعة دار السلام كونتور فونوروكو عالية.

استناداً إلى نتائج اختبار معامل التحديد (R^2)، تبلغ قيمة *Adjusted R Square* 0.104 مما يعني أن حافز العمل قد ساهم بنسبة 10.4% في أداء الموظف، وتناثر النسبة المتبقية وهي 89.6% بمتغيرات أخرى غير مدرجة في هذه الدراسة.

استناداً إلى نتائج اختبار الفرضية على اختبار t ، لمتغير تحفيز العمل الذي تم الحصول عليه $t = 2.354$ بقيمة دلالات $0.024 < 0.05$. ويمكن استنتاج أن H_0 مرفوضة و H_1 مقبول. يشير هذا إلى أن متغير تحفيز العمل (X) له تأثير كبير على متغير الأداء (Y).

نتائج هذه الدراسة تدعم البحوث من (2020) Asmawiyah, Afiah Mukhtar dan Nurjaya

درس مع عنوان "*Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*" تحفيز العمل له تأثير إيجابي وكبير على أداء موظفي PT. Perkebunan Nusantara 14 Makassar، المشار إليها من قبل قيمة $t - statistic > 10.711$ جدول $t > 1.96$. الرضاء الوظيفيين له تأثير كبير على أداء موظفي PT. Perkebunan Nusantara 14 Makassar، مبيناً بقيمة إحصائية $t - statistic > 6.812$ جدول $t > 1.96$. وهكذا، تظهر نتائج هذه الدراسة أن تحفيز العمل والرضا الوظيفي لها تأثير إيجابي وكبير على أداء موظفي PT. Perkebunan Nusantara 14 Makassar وقادرة على المساهمة في متغيرات أداء الموظف إلى 48.96% من 51.04% المتبقية تتأثر متغيرات أخرى لم تدرس في هذه الدراسة.

في الدراسة التي أجراها (2019) Dori Sandra Yudistira dan Febri Susanti بعنوان "*Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Pesisir Selatan*". وأظهرت نتائج التحليل الإحصائي الوصفي أن متوسط درجات متغيرات الحافز كان 4.09. في حين أن متوسط درجة ثقافة العمل المتغير هو 3.58. ومتوسط درجة أداء الموظف المتغير هو 3.92. وهكذا تظهر نتائج هذه الدراسة أن تحفيز في العمل وثقافة العمل إيجابيان ويؤثران بشكل كبير على أداء الموظف.

في دراسة أجراها (2019) Muhammad Ekhsan بعنوان "*Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan*". أظهرت نتائج هذه الدراسة أن المتغيرات التحفيزية والتأديبية تؤثر جزئياً وفي وقت واحد على أداء موظفي PT Synchrum Logistics. ويتضح ذلك من نتائج الاختبارات المتزامنة (الاختبار F) وأظهرت نتائج الاختبار الجزئي (اختبار t) أيضاً قيمة كبيرة من متغيرين

مستقلين يدعمان الفرضية. وهكذا، فإن نتائج الاختبار من هذه الدراسة تنص على أن هناك تأثير متزامن بين متغيرات تحفيز العمل والتأديبي على أداء *PT Syncrum Logistics*.

في البحث الذي أجراه Aldo Herlambang Gardjito, Mochammad Al Musadieg dan

Gunawan Eko Nurtjahjono (2014) بدراسة بعنوان "*Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*". واستناداً إلى نتائج التحليل يبين أن تحفيز العمل له تأثير كبير على أداء الموظفين *PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya*، يشار إليها بقيمة من $t = 0.000$ أقل من $\alpha = 0.05$ ($0.05 < 0.000$) مع معامل انحدار 0.226 . تحفيز العمل وبيئة العمل في وقت واحد لها تأثير كبير على أداء موظفي *PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya*، المشار إليها بقيمة من $F = 0.000$ أصغر من $\alpha = 0.05$ ($0.05 < 0.000$).

هذا البحث هو وفقاً لنظرية أنور بربو مانجكونيغارا الذي ذكر أن أحد العوامل التي تؤثر على أداء الموظف هو العوامل التحفيزية، يتم إنشاء تحفيز من موقف الموظف في التعامل مع حالة العمل. المعنى أن الموظف يجب أن يكون لديه موقف عقلي جاهز وقادر على الاستفادة وفهم الأهداف الرئيسية بأهداف العمل التي يجب تحقيقها، والقدرة البدنية وخلق حالة عمل⁵⁰.

الاستنتاج

استناداً إلى نتائج التحليل والمناقشة التي أجريت في هذه الدراسة، يمكن للمؤلفين استخلاص

النتائج:

أ. مستوى تحفيز العمل للموظفين في جامعة دار السلام كونتور فونوروكو جيد. ويمكن إثبات أن معظم المجيبين أجابوا على "أوافق" على متوسط عدد متغير تحفيز العمل، وهو 464 بياناً أو 50.22٪.

⁵⁰ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan...*, p. 68.

ب. مستوى أداء الموظف في جامعة دار السلام كونتور فونوروكو جيد. ويمكن إثبات أن معظم المجيبين أجابوا على "أوافق" على متوسط عدد متغير أداء الموظف، وهو 336 بيان أو 50.00٪.

ج. ويؤثر تحفيز العمل على أداء الموظفين في جامعة دار السلام كونتور فونوروكو. مع نتائج اختبار تحليل الانحدار الخطي البسيط الذي هو $Y = 0.201 + 25.561X$, استناداً إلى مستوى الأهمية $0.024 < 0.05$. في نتيجة الاختبار معامل التحديد (R^2) أن المتغير المستقل يؤثر على المتغير التابع بنسبة 10.4٪. وتأثرت النسبة المتبقية وهي 89.6٪ بمتغيرات أخرى لم تدرج في الدراسة. ويمكن ملاحظة أن القيمة t حساب 2.354 أكبر من t الجدول 2.024. وقد قبلت الفرضية الواردة في هذه الدراسة، لأن هناك تأثيراً كبيراً بين تحفيز العمل والأداء في الموظفين الذين يعملون بنشاط في جامعة دار السلام كونتور.

المقترحات

بناء على نتائج البحث الذي تم القيام به، فإن الاقتراحات التي قدمها الباحث هي:

أ. إلى الجامعة

جامعة دار السلام كونتور لديها حافز عمل جيد. من نتائج هذه الدراسة ومن المعروف أن تحفيز العمل يؤثر على أداء الموظف. ومن خلال توفير المزيد من تحفيز العمل سوف تكون قادرة على تحسين أداء موظفي جامعة دار السلام كونتور. تحفيز مهم لتحسين أداء الموظف، على سبيل المثال عندما لا يكون هناك اعتراف من الجامعة لأداء الموظف، وهذا سوف يقلل حسن أداء الموظف. يقدم الباحث المشورة لجامعة دار السلام كونتور لزيادة تحفيز العمل من أجل زيادة تحسين أداء الموظفين.

ب. إلى الباحث التالي

ولا يزال هذا البحث تقتصر على المتغيرات، التي استخدمت متغيرين فقط، وبالتالي فإن التحليل الذي تم الحصول عليه كان أقل عمقا. بالنسبة للباحث في المستقبل، يقترح الباحث إضافة متغيرات مجانية أخرى لمعرفة تأثير الأداء بحيث يتم تحقيق النتائج بشكل أفضل ويمكن أن يوسع المعرفة أو البصيرة.

قائمة المراجع

- براهيم، بلقايد وبوري شوقي. 2017. علاقة التحفيز بمستوى أداء العاملين دراسة ميدانية بالمؤسسة الوطنية للدهن لوحدة وهران، مجلة اقتصاديات شمال إفريقيا، العدد 17، السادسي الثاني.
- صديق، زكرياء. 2019. أثر تحفيز العاملين من قبل القائد الإداري على أداء مؤسسات أوريد وبالجنوب الغربي الجزائري، مجلة التنمية وإدارة الموارد البشرية، العدد: 14.
- Abdullah, M. Ma'ruf. 2015. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Agusta, Leonardo dan Eddy Madiono Sutanto. 2013. Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Haragon Surabaya, *Jurnal Agora*, Vol. 1, No.3.
- Ajabar. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Anoraga, Bhirawa. 2015. "Motivasi Kerja Islam dan Etos Kerja Islam Karyawan Bank Jatim Syariah Cabang Surabaya", *Jurnal JESTT*, Vol.2, No. 7.
- Bahrum, Syahnashah Putra dan Ingrid Wahyuni Sinaga. 2015. "Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai" (Studi Pada Pegawai Lembaga Dewan Kawasan Perdagangan Bebas Pelabuhan Bebas Batam Bintan Karimun), *Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, Vol. 1, No. 2.
- Bintoro dan Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Penerbit Gava Media.
- Dewi, Cokorda Istri Ari Sintya dan I Made Artha Wibawa. 2016. "Pengaruh Stress Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank BPD Bali Cabang Ubud", *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 5, No. 12.
- Handayani, Rr. Dewi. 2015. "Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perpustakaan Institut Teknologi Sepuluh November (ITS) Surabaya", *Journal Unair*, Vol. 4, No.3.
- Hardisman. 2020. *Tanya Jawab Analisis Data: Prinsip Dasar dan Langkah-langkah Praktis Aplikasi pada Penelitian Kesehatan dengan SPSS*. Padang: Guepedia.

- Isma'il, Abul Fida' 'Imaduddin bin Umar bin Katsir al-Qurasyi al-Bushrawi (Ibnu Katsir). 2017. *Tafsir Ibnu Katsir (Jilid 4)*. Solo: Insan Kamil.
- Kurniasari, Rani. 2018. "Pemberian Motivasi serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Telekomunikasi Jakarta", *Jurnal Sekretari dan Manajemen*, Vol. 2, No. 1.
- Kusmaningtyas, Dian. 2016. "Religiusitas Pada Motivasi dan Etika Profesi Akuntan Dalam Perspektif Islam", *Cendikia Akuntansi*, Vol. 4, No. 3.
- Lisdiani, Nuning. 2017. "Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi Pada Universitas Boyolali", *e-jurnal Program Magister Manajemen*, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Adi Unggul Bhirawa (STIE-AUB), Surakarta, Vol.4, No.2.
- Maduki, Hendri, et al. 2017. *Inovasi Pelayanan Publik Menghadapi Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA)*. Madura: Duta Media.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2019. *Evaluasi Kinerja SDM*, Bandung: PT Refika Aditama.
- _____. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Payadnya, I Putu Ade Andre dan I Gusti Agung Ngurah Trisna Jayantika. 2018. *Panduan Penelitian Eksperimen Beserta Analisis Statistik dengan SPSS*, Yogyakarta: Deepublish.
- Pianda, Didi. 2018. *Kinerja Guru*. Suka Bumi, Jawa Barat: CV Jejak.
- Prastyo, Eko, Leonardo Budi Hasiolan dan Moh. Mukeri Warso. 2016. "Pengaruh Motivasi, Kepuasan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Honorer Dinas Bina Marga Pengairan dan ESDM Kabupaten Jepara", *Jurnal of Management*, Vol.2, No. 2.
- Purnomo, Albert Kurniawan. 2019. *Pengolahan Riset Ekonomi Jadi Mudah dengan IBM SPSS*. Surabaya: Jakad Publishing.
- Sitorus, Raja Maruli Tua. 2020. *Pengaruh Komunikasi AntarPribadi Pimpinan Terhadap Motivasi Kerja*. Surabaya: Scopindo Media Pustaka.
- Subyantoro, Arief. 2009. "Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Karakteristik Organisasi dan Kepuasan Kerja Pengurus yang Dimediasi oleh Motivasi Kerja" (Studi pada Pengurus KUD di Kabupaten Sleman), *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol. 11, No. 1.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- _____. 2017. *Metode Penelitian Bisnis Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi dan R&D*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- _____. 2018. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Suryani, Ni Kadek dan John E.H.J. 2018. *Kinerja Organisasi*. Yogyakarta: Deepublish.
- Surbakti, Ronny Trian. 2014. "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Golongan 1 di Universitas Katolik Parahyangan", *E-Journal Graduate Unpar Part A : Economics*, Vol.1, No.2.
- Suwati, Yuli. 2013. "Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tunas Hijau Samarinda", *eJournal Ilmu Administrasi Bisnis*, Vol. 1, No. 1.
- Wahyuni, Sri. 2020. *Kinerja Sharia Conformity And Profitability Index Dan Faktor Determinan*. Surabaya: Scopindo

