

جمهورية إندونيسيا

وزارة الشؤون الدينية

جامعه مولانا مالك ابراهيم الإسلامية الحكومية مالانج

كلية الدراسات العليا - قسم الاقتصاد الإسلامي

أثر التخطيط الاستراتيجي في الموارد البشرية على الأداء

الوظيفي في النوافذ الإسلامية بالمصارف التقليدية

(دراسة وصفية بمصرف الجمهورية بلبيا)



رسالة ماجستير

إعداد الطالب : خالد محمد حسين الحامدي

رقم القيد: 14801030

2016م

أثر التخطيط الاستراتيجي في الموارد البشرية على الأداء الوظيفي
في النوافذ الإسلامية بالمصارف التقليدية
(دراسة وصفية بمصرف الجمهورية بلبيبا)

رسالة الماجستير

مقدمة إلى جامعة مولانا مالك إبراهيم الإسلامية الحكومية مالانج

لاستيفاء شرط من شروط الحصول على درجة الماجستير

في الاقتصاد الإسلامي

إعداد

الطالب : خالد محمد حسين الحامدي

رقم القيد: 14801030

سبتمبر 2016م

جمهورية إندونيسيا

وزارة الشؤون الدينية

جامعة مولانا مالك إبراهيم الإسلامية الحكومية

كلية الدراسات العليا - قسم الاقتصاد الإسلامي

تقرير المشرفين

بسم الله الرحمن الرحيم، الحمد لله رب العالمين، والصلاة والسلام على أشرف الأنبياء والمرسلين سيدنا محمد وعلى آله وأصحابه أجمعين.

بعد الاطلاع على البحث التكميلي الذي حضره الطالب.

الاسم: خالد محمد حسين الحامدي

رقم التسجيل: 14801030

عنوان البحث: أثر التخطيط الاستراتيجي في الموارد البشرية على الأداء الوظيفي في النواخذ الإسلامية بالمصارف التقليدية (دراسة وصفية بمصرف الجمهورية بلبيا) وافق المشرفان على هذا البحث لتقدمه إلى مجلس الجامعة.

المشرف الثاني

الدكتور: عون الرفيق

196709282000031001

المشرف الأول

الدكتور: نور أسناوي

19711211999031003

اعتماد

رئيس قسم الاقتصاد الإسلامي

الدكتور: نور أسناوي

19711211999031003

جمهورية إندونيسيا

وزارة الشؤون الدينية

جامعة مولانا مالك إبراهيم الإسلامية الحكومية

كلية الدراسات العليا - قسم الاقتصاد الإسلامي

إقرار الطالب

أنا الموقع أدناه، وبياناتي كالاتي :-

الاسم بالكامل : خالد محمد حسين الحامدي

رقم التسجيل : 14801030

أقر بأن هذه الرسالة التي حضرتها لتوفير شرط درجة الماجستير في قسم الاقتصاد الإسلامي - كلية الدراسات العليا بجامعة مولانا مالك إبراهيم الإسلامية الحكومية، تحت عنوان: أثر التخطيط الاستراتيجي في الموارد البشرية على الأداء الوظيفي في النوافذ الإسلامية بالمصارف التقليدية (دراسة وصفية بمصرف الجمهورية بلبيا).

قد حضرتها وكتبتها بنفسي وما زورتها من ابداع غيري أو تأليف الآخر وإذا ادعي أحد مستقبلاً أنها من تأليفه وتبين أنها فعلاً ليست من بحثي، فأنا أتحمّل المسؤولية على ذلك، ولن تكون المسؤولية على المشرف أو على كلية الدراسات العليا بجامعة مولانا مالك إبراهيم الإسلامية الحكومية.

هذا وحررت هذا الإقرار بناءً على رغبتني الخاصة ولا يجبرني أحد على ذلك.

مالانج 2016/9/02م

توقيع صاحب الإقرار




الموافقة والاعتماد من لجنة المناقشة

إن رسالة الماجستير تحت العنوان : أثر التخطيط الاستراتيجي في الموارد البشرية على الأداء الوظيفي في النواذ الإسلامية بالمصارف التقليدية (دراسة وصفية بمصرف الجمهورية بليبيا) التي أعدها الطالب :

الاسم : خالد محمد حسين الحامدي رقم التسجيل : 14801030

قد دافع الطالب عن هذه الرسالة أمام مجلس المناقشة ويقرر قبولها شرطاً للحصول على درجة الماجستير في الاقتصاد الإسلامي، وذلك في يوم الأربعاء، بتاريخ 19 / 10 / 2016م.

ويتكون مجلس المناقشة من السادات :

رئيساً مناقشاً

الدكتور منير العابدين

رقم التوظيف : 197204202002121003

مناقشاً أساسياً

الدكتور أحمد جلال الدين

رقم التوظيف : 197307192005011003

مشرفاً مناقشاً

الدكتور عون الرفيق

رقم التوظيف : 196709282000031001

مشرفاً مناقشاً

الدكتور نور أسناوي

رقم التوظيف : 197112111999031003



رقم التوظيف 195612311983031032 و

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

((يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَأْكُلُوا أَمْوَالَكُمْ بَيْنَكُمْ بِالْبَاطِلِ إِلَّا أَنْ
تَكُونَ تِجَارَةً عَنْ تَرَاضٍ مِنْكُمْ))

صدق الله العظيم

سورة النساء الآية: 29

الإهداء

أهدي عملي هذا المتواضع
إلى أمي الحبيبة وإلى أبي الغالي
وإلى إخوتي وأخواتي الكرام
وإلى زوجتي الكريمّة
وإلى أبنائي الأحبّين
وإلى أساتذتي الأفاضل
وإلى كل من ساعدني في إتمام هذا البحث

الشكر والتقدير

أول شكري هو الله رب العالمين الذي رزقني نعمة العلم والبحث وحسن التوكل عليه سبحانه وتعالى في تحصيله واطماني لهذا الجهد المتواضع، كما أتقدم بالشكر الجزيل إلى الاستاذ الدكتور موجيا راهرجو عميد جامعة مولانا مالك إبراهيم الإسلامية الحكومية بمالانج وإلى الأستاذ الدكتور: بحر الدين، عميد كلية الدراسات العليا لجامعة مولانا مالك إبراهيم الإسلامية الحكومية بمالانج والدكتور المشرف نور أسناوي الذي تكرم بقبول الإشراف على هذه الرسالة، والذي لم يبخل علي بنصائحه القيمة وإلى الدكتور عون الرفيق الذي كانت لتوجيهاته وملاحظاته كبير أثر في مواصلة البحث ونجاحه، وأشكر مدراء وموظفي مصرف الجمهورية ليبيا وعلى رأسهم مدير إدارة الموارد البشرية، ولا أنسى أن أشكر الدكتور منير العابدين مسجل الدراسات العليا بجامعة مولانا مالك إبراهيم الإسلامية الحكومية بمالانج الذي لم يبخل علي بنصائحه وتوجيهاته القيمة، كما أتقدم بالشكر إلى الأساتذة والأصدقاء اللذين أعانوني ودعموني بأرائهم ودعائهم وإلى كل من لم يسعفني الحظ في ذكر أسمائهم أتقدم إليهم بالشكر الجزيل .

المستخلص

الطالب خالد محمد حسين الحامدي، أثر التخطيط الاستراتيجي في الموارد البشرية على الأداء الوظيفي في النوافذ الإسلامية بالمصارف التقليدية (دراسة وصفية بمصرف الجمهورية لبييا)، رسالة ماجستير في قسم الاقتصاد الإسلامي كلية الدراسات العليا جامعه مولانا مالك ابراهيم الإسلامية الحكومية مالانج، 2016م.

الكلمات المفتاحية : التخطيط الاستراتيجي- إدارة الموارد البشرية - الأداء الوظيفي - النوافذ الإسلامية- المصارف التقليدية- مصرف الجمهورية لبييا.

هدف البحث إلى هدف رئيسي وهو معرفة أثر التخطيط الاستراتيجي في الموارد البشرية على الأداء الوظيفي لدى العاملين في النوافذ الإسلامية بمصرف الجمهورية لبييا وكذلك هدف الوصول إلى أهداف فرعية وهي : معرفة أثر تخطيط الاستراتيجية للاستقطاب والتوظيف في الموارد البشرية على الأداء الوظيفي لدى العاملين في النوافذ الإسلامية بمصرف الجمهورية لبييا. ومعرفة أثر تخطيط الاستراتيجية للتدريب في الموارد البشرية على الأداء الوظيفي لدى العاملين في النوافذ الإسلامية بمصرف الجمهورية لبييا. ومعرفة أثر تخطيط الاستراتيجية للتحفيز في الموارد البشرية على الأداء الوظيفي لدى العاملين في النوافذ الإسلامية بمصرف الجمهورية لبييا. ومعرفة أثر تخطيط الاستراتيجية لتقييم العاملين في الموارد البشرية على الأداء الوظيفي لدى العاملين في النوافذ الإسلامية بمصرف الجمهورية لبييا. ومعرفة أثر تخطيط الاستراتيجية للمكونات المادية والخدمات في الموارد البشرية على الأداء الوظيفي لدى العاملين في النوافذ الإسلامية بمصرف الجمهورية لبييا.

واستخدم الباحث المنهج الوصفي بينما كان مجتمع البحث مكوناً من الموظفين بالنوافذ الإسلامية بمصرف الجمهورية لبييا وعددهم (120) موظفاً وُثم بناء الاستبيان حسب فروض البحث ومتغيراته المستقلة وهي عوامل التخطيط الاستراتيجي الخمسة، (التخطيط الاستراتيجي في الاستقطاب والتوظيف- التخطيط الاستراتيجي في التدريب - التخطيط الاستراتيجي في الحوافز - التخطيط الاستراتيجي في تقييم العاملين - التخطيط الاستراتيجي في المكونات المادية والخدمات) والمتغير التابع هو الأداء الوظيفي.

وتشير النتائج إلى صحة الفرضية الرئيسية حيث يوجد أثر ذو دلالة إحصائية وفروق ذات دلالة معنوية للتخطيط الاستراتيجي في الموارد البشرية على الأداء الوظيفي لدى العاملين في النوافذ الإسلامية بمصرف الجمهورية لبييا وأثبتت الدراسة كذلك صحة الفرضيات الفرعية حيث يوجد أثر وفروق ذات دلالة معنوية للتخطيط الاستراتيجي في الاستقطاب والتوظيف والتدريب والحوافز والتقييم والمكونات المادية والخدمات في الموارد البشرية على الأداء الوظيفي لدى العاملين في النوافذ الإسلامية بمصرف الجمهورية لبييا وذلك بناء على نتيجة القياس الاحصائي حيث كانت مستويات الدلالة لكل الفرضيات أقل من مستوى الدلالة المعنوية.

ABSTRACT

Khaled Mohamed Husen Al Hamdi, 2016. *The Effect of Management Planning Strategy of Human Resources for Employees' Performances in Sharia Counter of Conventional Bank (Descriptive Study in Bank Republic of Libya)*. Thesis. Department of Islamic Economy. Postgraduate Program of Maulana Malik Ibrahim State Islamic University, Malang.

Keywords: Planning Strategy, Human Resources Management, Employees' Performances, Sharia Counter, Conventional Bank, Bank Republic of Libya.

This research has main objective that is to know the effect of management planning strategy of human resources for the employees' performances in sharia counter of Bank Republic of Libya. This research also has secondary objectives those are: to know the effect of planning strategy in human resource recruitment for the employees' performances in sharia counter of Bank Republic of Libya, and to know the effect of planning strategy in the human resources training for the employees' performances in sharia counter of Bank Republic of Libya, to know the effect of planning strategy in the rewarding for the employees' performances in sharia counter of Bank Republic of Libya, to know the effect of planning strategy for employees evaluation for the employees' performances in sharia counter of Bank Republic of Libya, and to know the effect of planning strategy for the material component and human resources' services for the employees' performances in sharia counter of Bank Republic of Libya.

The researcher uses descriptive research method. The research populations are 120 employees of sharia counter in Bank Republic of Libya. The questionnaire has hypothesis and independent variables; those are five factors of planning strategy: planning strategy of recruitment, training, reward, employees' evaluation, and the component of materials and services. The dependent variable is the employees' performances.

The result shows that main hypothesis is accepted, where there is an effect and different with the value (h_0) that is significant on the planning strategy in the human resource management for the employees' performances in sharia counter of Bank Republic of Libya. This research also shows that the secondary hypothesis is accepted, where there is an effect and difference that has value (h_a) that is significant for the planning strategy in recruitment, training, reward, employees' evaluation, and components of materials and services of human resources for the employees' performances in sharia counter of Bank Republic of Libya. Those all are based on the result of statistical testing where the value (h_0) is lower than (h_a).

ABSTRAK

Khaled Mohamed Husen Al Hamdi, 2016. *Dampak Strategi Perencanaan Pengelolaan SDM terhadap Kinerja Pegawai di Gerai Syariah di Bank Konvensional (Studi Deskriptif di Bank Republik Libya*, Tesis. Jurusan Ekonomi Islam, Sekolah Pascasarjana Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Kata Kunci : Strategi Perencanaan, Pengelolaan SDM, Kinerja Pegawai, Gerai Syariah, Bank Konvensional, Bank Republik Libya.

Penelitian ini mempunyai tujuan utama yaitu mengetahui dampak strategi perencanaan pengelolaan SDM terhadap kinerja pegawai di gerai syariah di bank republic Libya. Dan juga mempunyai beberapa tujuan sekunder, diantaranya: mengetahui dampak strategi perencanaan dalam hal rekrutmen SDM terhadap kinerja pegawai di gerai syariah di bank republik Libya, dan mengetahui dampak strategi perencanaan dalam hal pelatihan SDM terhadap kinerja pegawai di gerai syariah di bank republic Libya, mengetahui dampak strategi perencanaan dalam hal reward terhadap kinerja pegawai di gerai syariah di bank republik Libya, mengetahui dampak strategi perencanaan dalam hal evaluasi pegawai terhadap kinerja pegawai di gerai syariah di bank republik Libya, mengetahui dampak strategi perencanaan dalam hal komponen materi dan layanan SDM terhadap kinerja pegawai di gerai syariah di bank republik Libya.

Peneliti menggunakan metode penelitian deskriptif, sedangkan populasi penelitian terdiri dari beberapa pegawai yang bekerja di gerai syariah di bank republik Libya, jumlah mereka adalah 120 pegawai. Kemudian membuat angket yang berisi hipotesis dan variabel independen, yaitu lima faktor strategi perencanaan; strategi perencanaan dalam rekrutmen, pelatihan, reward, evaluasi pegawai dan komponen materi dan layanan. Sedangkan variabel dependen adalah kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini menunjukkan hipotesis utama diterima, dimana terdapat dampak dan perbedaan dengan nilai (h_0) yang signifikan pada strategi perencanaan dalam pengelolaan SDM terhadap kinerja pegawai di gerai syariah di bank republik Libya. Dan penelitian ini juga menunjukkan hipotesis sekunder diterima, dimana terdapat dampak dan perbedaan yang mempunyai nilai (h_a) yang signifikansi pada strategi perencanaan dalam hal rekrutmen, pelatihan, reward, evaluasi pegawai, komponen materi dan layanan SDM terhadap kinerja pegawai di gerai syariah di bank republik Libya. Hal itu semua berdasarkan dari hasil uji statistik, dimana nilai(h_0) lebih kecil dari (h_a).

جدول المحتويات

الصفحة	الموضوع
أ.....	صفحة الغلاف
ب.....	صفحة الموضوع
ج.....	تقرير المشرفين
د.....	اقرار الطالب
ه.....	الموافقة والاعتماد من لجنة المناقشة
و.....	الاستهلال
ز.....	الإهداء
ح.....	الشكر والتقدير
ط.....	المستخلصات
ل.....	جدول المحتويات
س.....	قائمة الجداول
ف.....	قائمة الأشكال التوضيحية
الباب الأول: الاطار العام والدراسات السابقة	
1.....	أ- خلفية البحث
6.....	ب- مشكلة البحث
7.....	ج- أسئلة البحث
8.....	د- أهداف البحث
9.....	هـ- أهمية البحث
10.....	و- حدود البحث
10.....	ز- مصطلحات البحث
13.....	ح- فروض البحث
14.....	ط- الدراسات السابقة

ي- نموذج البحث 22

الباب الثاني : الاطار النظري

أ : مفهوم التخطيط الاستراتيجي 25

1- تعريف التخطيط الاستراتيجي وأهميته في المنظمة 25

2- نظرية وعناصر التخطيط الاستراتيجي في الموارد البشرية 30

3 - خطوات تخطيط الموارد البشرية 36

ب : مفهوم الأداء الوظيفي 38

1- تعريف الأداء الوظيفي وأنواعه في المنظمة 38

2- عناصر الأداء الوظيفي 40

3- أهمية تحديد أداء الموارد البشرية 43

ج : مفهوم النوافذ الإسلامية في المصارف التقليدية 45

1- تعريف النوافذ الإسلامية في المصارف التقليدية 45

2- وظائف النوافذ الإسلامية 49

3- التخطيط الاستراتيجي في المصرف الإسلامي 51

الباب الثالث : منهجية البحث

أ- نوع المنهج المستخدم 55

ب- مجتمع البحث وعينته 55

ج- أداة جمع البيانات 56

د- أسلوب تحليل البيانات 61

هـ- هيكل البحث 64

الباب الرابع : عرض وتحليل البيانات ومناقشتها

أ- التعرف بمصرف الجمهورية ليبيا 66

ب- تحليل صدق وثبات الأداء 69

- ج- وصف البيانات وترتيبها 75
- د- تحليل واختبار الشروط للبيانات 94
- هـ- تحليل الفرضيات والبرهنة عليها 103
- و- مناقشة نتائج أسئلة وفرضيات الدراسة 118

الباب الخامس : ملخص النتائج والتوصيات

- أ- ملخص النتائج 128
- ب- التوصيات 129

المراجع
الملاحق



فهرس الجداول

الصفحة	عنوان الجدول	الرقم
56	توضيح مختصر لمتغيرات الدراسة	1
58	تصميم أداة البحث	2
63	بيان اختبار الانحدار الخطي المتعدد	3
66	توزيع رأس مال المصرف	4
69	يوضح معاملات الارتباط بين عبارات المقياس للمتغير المستقل التخطيط الاستراتيجي في الاستقطاب والتوظيف X1	5
70	يوضح معاملات الارتباط بين عبارات المقياس للمتغير المستقل التخطيط الاستراتيجي في التدريب X2	6
70	يوضح معاملات الارتباط بين عبارات المقياس والمجموع الكلي التخطيط الاستراتيجي في الحوافز X3	7
71	يوضح معاملات الارتباط بين عبارات المقياس للمتغير المستقل التخطيط الاستراتيجي في تقييم العاملين X4	8
72	يوضح معاملات الارتباط بين عبارات المقياس للمتغير المستقل التخطيط الاستراتيجي في المكونات المادية والخدمات X5	9
72	يوضح معاملات الارتباط بين عبارات المقياس والمجموع الكلي الأداء الوظيفي Y	10
74	جدول رقم (10) يوضح معاملات الثبات لمقياس المتغيرات المستقلة عناصر التخطيط الاستراتيجي	11
74	يوضح معاملات الثبات لمقياس المتغير التابع الأداء الوظيفي Y	12
75	وصف البيانات وترتيبها للمتغير المستقل الأول في الاستقطاب والتوظيف X1	13
77	المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري والوزن لإجابات أفراد عينة الدراسة على العبارات المتعلقة بالمتغير المستقل (X1) مرتبة تنازلياً حسب القيم	14
78	وصف البيانات وترتيبها للمتغير المستقل الثاني التخطيط الاستراتيجي في التدريب X2	15
80	المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري والوزن لإجابات أفراد عينة الدراسة على العبارات المتعلقة بالمتغير المستقل (X2) مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات	16
81	وصف البيانات وترتيبها للمتغير المستقل الثالث التخطيط	17

	الاستراتيجي في الحوافز X3	
83	المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري والوزن لإجابات أفراد عينة الدراسة على العبارات المتعلقة بالمتغير المستقل (X3) مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات	18
84	وصف البيانات وترتيبها للمتغير المستقل الرابع التخطيط الاستراتيجي في تقييم العاملين X4	19
86	المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري والوزن لإجابات أفراد عينة الدراسة على العبارات المتعلقة بالمتغير المستقل (X4) مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات	20
87	وصف البيانات وترتيبها للمتغير المستقل الخامس التخطيط الاستراتيجي في المكونات المادية والخدمات X5	21
89	المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري والوزن لإجابات أفراد عينة الدراسة على العبارات المتعلقة بالمتغير المستقل (X5) مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات	22
90	وصف البيانات وترتيبها للمتغير التابع الأداء الوظيفي Y	23
92	المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري والوزن لإجابات أفراد عينة الدراسة على العبارات المتعلقة بالمتغير التابع الأداء الوظيفي (Y) مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات	24
94	ترتيب قيم المتغيرات المستقلة عناصر التخطيط الاستراتيجي حسب استجابة أفراد العينة للبحث	25
95	اختبار شرط الخطية المتعددة	26
104	اختبار نتائج تحليل الانحدار المتعدد	27
106	نتيجة تحليل التباين ANOVA للفرضية الفرعية الأولى	28
108	نتيجة تحليل التباين ANOVA الفرضية الفرعية الثانية	29
110	نتيجة تحليل التباين ANOVA الفرضية الفرعية الثالثة	30
111	نتيجة تحليل التباين ANOVA الفرضية الفرعية الرابعة	31
113	نتيجة تحليل التباين ANOVA الفرضية الفرعية الخامسة	32
115	نتائج اختبار تحليل التباين (ANOVA) للفرق بين متوسط إجابات أفراد عينة الدراسة نحو فرضيات الدراسة	33
116	نتائج عام لاختبار فرضيات الدراسة الفرعية وهو أثر التخطيط الاستراتيجي في الأداء الوظيفي	34

فهرس الأشكال

الصفحة	عنوان الشكل	الرقم
23	نموذج البحث	1
36	عناصر التخطيط الاستراتيجي في الموارد البشرية	2
67	توزيع رأس مال المصرف	3
96	اختبار التوزيع الطبيعي للبيانات (Y- X)	4
97	اختبار التوزيع الطبيعي للبيانات (Y- X1)	5
97	اختبار التوزيع الطبيعي للبيانات (Y- X2)	6
98	اختبار التوزيع الطبيعي للبيانات (Y- X3)	7
98	اختبار التوزيع الطبيعي للبيانات (Y- X4)	8
99	اختبار التوزيع الطبيعي للبيانات (Y- X5)	9
100	اختبار شرط الانتشار المبعثر (Y- X)	10
100	اختبار شرط الانتشار المبعثر (Y- X1)	11
101	اختبار شرط الانتشار المبعثر (Y- X2)	12
101	اختبار شرط الانتشار المبعثر (Y- X3)	13
102	اختبار شرط الانتشار المبعثر (Y- X4)	14
102	اختبار شرط الانتشار المبعثر (Y- X5)	15
117	نتائج نموذج البحث	16

المستخلص

الطالب خالد محمد حسين الحامدي، أثر التخطيط الاستراتيجي في الموارد البشرية على الأداء الوظيفي في النوافذ الإسلامية بالمصارف التقليدية (دراسة وصفية بمصرف الجمهورية ليبيا)، رسالة ماجستير في قسم الاقتصاد الإسلامي كلية الدراسات العليا جامعه مولانا مالك ابراهيم الإسلامية الحكومية مالانج، 2016م.

الكلمات المفتاحية: التخطيط الاستراتيجي- إدارة الموارد البشرية - الأداء الوظيفي - النوافذ الإسلامية- المصارف التقليدية- مصرف الجمهورية ليبيا.

هدف البحث إلى هدف رئيسي وهو معرفة أثر التخطيط الاستراتيجي في الموارد البشرية على الأداء الوظيفي لدى العاملين في النوافذ الإسلامية بمصرف الجمهورية ليبيا وكذلك هدف الوصول إلى أهداف فرعية وهي : معرفة أثر تخطيط الاستراتيجية للاستقطاب والتوظيف في الموارد البشرية على الأداء الوظيفي لدى العاملين في النوافذ الإسلامية بمصرف الجمهورية ليبيا. ومعرفة أثر تخطيط الاستراتيجية للتدريب في الموارد البشرية على الأداء الوظيفي لدى العاملين في النوافذ الإسلامية بمصرف الجمهورية ليبيا. ومعرفة أثر تخطيط الاستراتيجية للتحفيز في الموارد البشرية على الأداء الوظيفي لدى العاملين في النوافذ الإسلامية بمصرف الجمهورية ليبيا. ومعرفة أثر تخطيط الاستراتيجية لتقييم العاملين في الموارد البشرية على الأداء الوظيفي لدى العاملين في النوافذ الإسلامية بمصرف الجمهورية ليبيا. ومعرفة أثر تخطيط الاستراتيجية للمكونات المادية والخدمات في الموارد البشرية على الأداء الوظيفي لدى العاملين في النوافذ الإسلامية بمصرف الجمهورية ليبيا.

واستخدم الباحث المنهج الوصفي بينما كان مجتمع البحث مكوناً من الموظفين بالنوافذ الإسلامية بمصرف الجمهورية ليبيا وعددهم (120) موظفاً و تم بناء الاستبيان حسب فروض البحث ومتغيراته المستقلة وهي عوامل التخطيط الاستراتيجي الخمسة، (التخطيط الاستراتيجي في الاستقطاب والتوظيف- التخطيط الاستراتيجي في التدريب - التخطيط الاستراتيجي في الحوافز - التخطيط الاستراتيجي في تقييم العاملين - التخطيط الاستراتيجي في المكونات المادية والخدمات) والمتغير التابع هو الأداء الوظيفي.

وتشير النتائج إلى صحة الفرضية الرئيسية حيث يوجد أثر ذو دلالة إحصائية وفروق ذات دلالة معنوية للتخطيط الاستراتيجي في الموارد البشرية على الأداء الوظيفي لدى العاملين في النوافذ الإسلامية بمصرف الجمهورية ليبيا وأثبتت الدراسة كذلك صحة الفرضيات الفرعية حيث يوجد أثر وفروق ذات دلالة معنوية للتخطيط الاستراتيجي في الاستقطاب والتوظيف والتدريب والحوافز والتقييم والمكونات المادية والخدمات في الموارد البشرية على الأداء الوظيفي لدى العاملين في النوافذ الإسلامية بمصرف الجمهورية ليبيا

وذلك بناء على نتيجة القياس الاحصائي حيث كانت مستويات الدلالة لكل الفرضيات أقل من مستوى الدلالة المعنوية.



ABSTRACT

Khaled Mohamed Husen Al Hamdi, 2016. *The Effect of Management Planning Strategy of Human Resources for Employees' Performances in Sharia Counter of Conventional Bank (Descriptive Study in Bank Republic of Libya)*. Thesis. Department of Islamic Economy. Postgraduate Program of Maulana Malik Ibrahim State Islamic University, Malang.

Keywords: Planning Strategy, Human Resources Management, Employees' Performances, Sharia Counter, Conventional Bank, Bank Republic of Libya.

This research has main objective that is to know the effect of management planning strategy of human resources for the employees' performances in sharia counter of Bank Republic of Libya. This research also has secondary objectives those are: to know the effect of planning strategy in human resource recruitment for the employees' performances in sharia counter of Bank Republic of Libya, and to know the effect of planning strategy in the human resources training for the employees' performances in sharia counter of Bank Republic of Libya, to know the effect of planning strategy in the rewarding for the employees' performances in sharia counter of Bank Republic of Libya, to know the effect of planning strategy for employees evaluation for the employees' performances in sharia counter of Bank Republic of Libya, and to know the effect of planning strategy for the material component and human resources' services for the employees' performances in sharia counter of Bank Republic of Libya.

The researcher uses descriptive research method. The research populations are 120 employees of sharia counter in Bank Republic of Libya. The questionnaire has hypothesis and independent variables; those are five factors of planning strategy: planning strategy of recruitment, training, reward, employees' evaluation, and the component of materials and services. The dependent variable is the employees' performances.

The result shows that main hypothesis is accepted, where there is an effect and different with the value (h_0) that is significant on the planning strategy in the human resource management for the employees' performances in sharia counter of Bank Republic of Libya. This research also shows that the secondary hypothesis is accepted, where there is an effect and difference that has value (h_a) that is significant for the planning strategy in recruitment, training, reward, employees' evaluation, and components of materials and services of human resources for the employees' performances in sharia counter of Bank Republic of Libya. Those all are based on the result of statistical testing where the value (h_0) is lower than (h_a).

ABSTRAK

Khaled Mohamed Husen Al Hamdi, 2016. *Dampak Strategi Perencanaan Pengelolaan SDM terhadap Kinerja Pegawai di Gerai Syariah di Bank Konvensional (Studi Deskriptif di Bank Republik Libya*, Tesis. Jurusan Ekonomi Islam, Sekolah Pascasarjana Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Kata Kunci : Strategi Perencanaan, Pengelolaan SDM, Kinerja Pegawai, Gerai Syariah, Bank Konvensional, Bank Republik Libya.

Penelitian ini mempunyai tujuan utama yaitu mengetahui dampak strategi perencanaan pengelolaan SDM terhadap kinerja pegawai di gerai syariah di bank republic Libya. Dan juga mempunyai beberapa tujuan sekunder, diantaranya: mengetahui dampak strategi perencanaan dalam hal rekrutmen SDM terhadap kinerja pegawai di gerai syariah di bank republik Libya, dan mengetahui dampak strategi perencanaan dalam hal pelatihan SDM terhadap kinerja pegawai di gerai syariah di bank republic Libya, mengetahui dampak strategi perencanaan dalam hal reward terhadap kinerja pegawai di gerai syariah di bank republik Libya, mengetahui dampak strategi perencanaan dalam hal evaluasi pegawai terhadap kinerja pegawai di gerai syariah di bank republik Libya, mengetahui dampak strategi perencanaan dalam hal komponen materi dan layanan SDM terhadap kinerja pegawai di gerai syariah di bank republik Libya.

Peneliti menggunakan metode penelitian deskriptif, sedangkan populasi penelitian terdiri dari beberapa pegawai yang bekerja di gerai syariah di bank republik Libya, jumlah mereka adalah 120 pegawai. Kemudian membuat angket yang berisi hipotesis dan variabel independen, yaitu lima faktor strategi perencanaan; strategi perencanaan dalam rekrutmen, pelatihan, reward, evaluasi pegawai dan komponen materi dan layanan. Sedangkan variabel dependen adalah kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini menunjukkan hipotesis utama diterima, dimana terdapat dampak dan perbedaan dengan nilai (h_0) yang signifikan pada strategi perencanaan dalam pengelolaan SDM terhadap kinerja pegawai di gerai syariah di bank republik Libya. Dan penelitian ini juga menunjukkan hipotesis sekunder diterima, dimana terdapat dampak dan perbedaan yang mempunyai nilai (h_a) yang signifikansi pada strategi perencanaan dalam hal rekrutmen, pelatihan, reward, evaluasi pegawai, komponen materi dan layanan SDM terhadap kinerja pegawai di gerai syariah di bank republik Libya. Hal itu semua berdasarkan dari hasil uji statistik, dimana nilai(h_0) lebih kecil dari (h_a).