



Authors' contribution/
Wkład autorów:
A. Study design/
Zaplanowanie badań
B. Data collection/
Zebranie danych
C. Statistical analysis/
Analiza statystyczna
D. Data interpretation/
Interpretacja danych/
E. Manuscript preparation/
Przygotowanie tekstu
F. Literature search/
Opracowanie
piśmiennictwa
G. Funds collection/
Pozyskanie funduszy

**EMPOWERMENT OF MICRO ENTERPRISES (UMKM)
BY INCREASING TEAM EFFECTIVENESS USING
QUR'ANI JOB DESIGN MODEL**

**WZMOCNIENIE MIKROPRZEDSIĘBIORSTW (UMKM) POPRZEZ ZWIĘKSZENIE
EFEKTYWNOŚCI ZESPOŁU PRZY UŻYCIU MODELU PROJEKTOWANIA MIEJSC
PRACY OPARTEGO NA KORANIE**

Winandi Jaya^{1(A,B,C,E)}

¹University of Islam Indonesia, Indonesia

Jaya, W. (2021). Empowerment of micro enterprises (UMKM) by increasing team effectiveness using Qur'ani job design model/ Wzmocnienie mikroprzedsiębiorstw (UMKM) poprzez zwiększenie efektywności zespołu przy użyciu modelu projektowania miejsc pracy opartego na Koranie. *Economic and Regional Studies*, 14(1), 61-79. <https://doi.org/10.2478/ers-2021-0005>

ORIGINAL ARTICLE

JEL code: D01, D02, D04,
F63

Submitted:
December 2020

Accepted:
March 2021

Tables: 9
Figures: 3
References: 58

ORYGINALNY ARTYKUŁ
NAUKOWY

Klasyfikacja JEL: D01, D02,
D04, F63

Zgłoszony:
grudzień 2020

Zaakceptowany:
marzec 2021

Tabele: 9
Rysunki: 3
Literatura: 58

Abstract

Subject and purpose of work: Micro Enterprises (UMKM) have a great potential to support the economic condition, however, if it is not balanced with managerial abilities, team effectiveness is not maximised. This study investigates increasing team effectiveness through training and mentoring in making Qur'ani job designs of micro enterprises.

Materials and methods: The study used a pre-posttest design of control and experimental groups. 74 total respondents were involved and divided into a control and an experimental group. Each group consisted of 37 respondents. The measuring instruments used in the study were a questionnaire developed by the researchers implementing Qur'ani Job Design, as well as the value of team effectiveness in micro enterprises. The data analysis was performed by the analysis of variance (ANOVA), which assessed the magnitude of the effect of training and mentoring team effectiveness.

Results: The results indicated that training and assistance of making qurani job designs can help increase the effectiveness of a team.

Conclusions: Based on the results and discussion, it can be concluded that the evaluation that was carried out shows that quranic job design can help increase the effectiveness of micro enterprises teams. Thus the hypothesis in this study was accepted.

Keywords: Qur'ani job design, team effectiveness, micro enterprises

Streszczenie

Przedmiot i cel pracy: Mikroprzedsiębiorstwa (UMKM) mają duży potencjał do wspierania kondycji ekonomicznej jednak, jeśli nie jest ona zrównoważona zdolnościami menedżerskimi, efektywność zespołu nie jest maksymalizowana. Niniejsze badanie ma na celu zwiększenie efektywności zespołu poprzez szkolenia i doradztwo w zakresie projektowania miejsc pracy według modelu opartego na Koranie dla mikroprzedsiębiorstw.

Materiały i metody: W tym badaniu wykorzystano projekt wstępnego testu końcowego, obejmujący grupy kontrolne i eksperymentalne. W sumie 74 respondentów było zaangażowanych i podzielonych na grupę kontrolną i grupę eksperymentalną. Każda grupa liczyła 37 respondentów. Przyrządem pomiarowym zastosowanym w tym badaniu był kwestionariusz w ramach projektu projektowania miejsc pracy według modelu Qur'ani, który został opracowany przez naukowców, opracowano także skuteczność zespołu w mikroprzedsiębiorstwach. Analiza danych została przeprowadzona za pomocą analizy wariancji (ANOVA), która przetestowała wielkość wpływu szkoleń i mentoringu na skuteczność zespołu.

Wyniki: Wyniki wskazały, że szkolenia i pomoc w projektowaniu miejsc pracy według modelu opartego na Koranie mogą pomóc zwiększyć efektywność zespołu.

Address for correspondence / Adres korespondencyjny: M.Sc. Winandi Jaya, Department of Psychology, University of Islam Indonesia, Jl. Kaliurang km. 14,5 Sleman, Yogyakarta 55584 Indonesia; phone: +62 274-898-444; e-mail: winandimarda@gmail.com

Journal indexed in / Czasopismo indeksowane w: AgEcon Search; AGRO; Arianta; Baidu Scholar; BazEkon; Cabell's Whitelist; CNKI Scholar; CNPIEC - cnpLINKer; EBSCO Discovery Service; EBSCO-CEEAS; EuroPub; Google Scholar; Index Copernicus ICV 2017-2019: 100,00; J-Gate; KESLI-NDSL; MyScienceWork; Naver Academic; Naviga (Softweco); POL-index; Polish Ministry of Science and Higher Education 2015-2018: 9 points; Primo Central; QOAM; ReadCube; Semantic Scholar; Summon (ProQuest); TDNet; WanFang Data; WorldCat. **Copyright:** © Pope John Paul II State School of Higher Education in Białą Podlaska, Winandi Jaya. All articles are distributed under the terms of the Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International (CC BY-NC-SA 4.0) License (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>), allowing third parties to copy and redistribute the material in any medium or format and to remix, transform, and build upon the material, provided the original work is properly cited and states its license.

Wnioski: Na podstawie wyników i dyskusji można stwierdzić, że wyniki ewaluacji, które zostały przeprowadzone, wskazują, że projektowanie miejsc pracy według modelu opartego na Koranie może przyczynić się do zwiększenia efektywności zespołu mikroprzedsiębiorstw, stąd hipoteza zawarta w niniejszym badaniu zostaje przyjęta.

Słowa kluczowe: projektowanie miejsc pracy według modelu opartego na Koranie, efektywność zespołu, mikroprzedsiębiorstwa

Introduction

Micro Enterprises have a big potential on economic growth of a country (Abanis et al., 2013) and social prosperity (Madanchian, Taherdoost, 2019). Micro Enterprises in Indonesia can be made an economic priority to distribute the development results, reduce poverty and unemployment (Helmalia, Afrinawati, 2018). The proportion of Micro Enterprises reaches 98.68% of total business entrepreneurs in Indonesia; therefore they are able to absorb large numbers of workers. However, high labour absorption was not balanced by production capacity (Darwanto et al., 2018). The competitiveness of Micro Enterprises in Indonesia is still at a low level, it gets 3.5 out of a maximum score of 10 (Hartono, Hartomo, 2014). Lestari (2016) stated that Micro Enterprises in Indonesia still weak in terms of management, organisation, operations, and on a technicality. The entrepreneur of Micro Enterprises often has no long-term development plan, thus they are unable to deal with market challenges (Poljašević, Petković, 2013). Even though Micro Enterprises have great potential in supporting the economy, this is still not balanced yet by managerial ability.

Village P is one of halal tourism villages in East Lombok. This village has a good level of tourist visitors and is used by the surrounding community to set up businesses. However, this potential development is still not fully implemented. The head of chemical, agro, and forest products industry at East Lombok Industrial and Trade Office indicated that Micro Entrepreneur prefers to stay in comfort zone rather than support the new ideas of business development. The head of village P also stated that Micro Enterprise employees still feel suspicious to the business owners because they were considered as not fair on the distribution of tasks and wages. One of business owner admitted that employees sometimes still abandon their work for personal reasons, did not arrive on time, and bring their children to work. This problem is exacerbated due to the inability of owners to make clear rules for their employees. This was based on informal relationships without clear boundaries which make it more difficult to obtain decisions.

If it is concluded that the problems of Micro Enterprises in village P are lack of owner support for business development, suspicion of members and owners, and weak organisational systems in decision making. Micro Enterprises are still comfortable with their condition and the new supporting ideas regarding the business development are difficult to be realised. Mutual suspicion between owners and employees is also an indicator of unhealthy team cohesiveness in organisation (Nofrida, 2014). Interactions within Micro Enterprises tend to be

Wstęp

Mikroprzedsiębiorstwa mają duży potencjał zapewnienia wzrostu gospodarczego kraju (Abanis i in., 2013) i dobrobytu społecznego (Madanchian, Taherdoost, 2019). Mikroprzedsiębiorstwa w Indonezji można uznać za priorytet gospodarczy w zakresie dystrybucji wyników rozwoju, zmniejszenia ubóstwa i bezrobocia (Helmalia, Afrinawati, 2018). Odsetek mikroprzedsiębiorstw sięga 98,68% wszystkich przedsiębiorców w Indonezji; dlatego są one w stanie wchłonąć dużą liczbę pracowników. Jednak wysokiej absorpcji siły roboczej nie zrównoważono zdolnością produkcyjną (Darwanto i in., 2018). Konkurencyjność mikroprzedsiębiorstw w Indonezji wciąż utrzymuje się na niskim poziomie, osiąga 3,5 z maksymalnego wyniku 10 (Hartono, Hartomo, 2014). Lestari (2016) stwierdził, że mikroprzedsiębiorstwa w Indonezji wciąż są słabe pod względem zarządzania, organizacji, operacji i pod względem technicznym. Mikroprzedsiębiorca często nie ma długoterminowego planu rozwoju, przez co nie jest w stanie sprostać wyzwaniom rynkowym (Poljašević, Petković, 2013). Mimo że mikroprzedsiębiorstwa mają duży potencjał w zakresie wspierania gospodarki, nadal nie jest to równoważone zdolnościami menedżerskimi.

Wioska P jest jedną z wiosek turystycznych halal we wschodnim Lombok. Ta wioska ma zadowalający poziom turystów i okoliczna społeczność zakłada tam firmy. Jednak ten potencjalny rozwój wciąż nie jest w pełni wdrożony. Szef przemysłu chemicznego, rolnego i leśnego w Biurze Przemysłowo-Handlowym East Lombok wskazał, że mikroprzedsiębiorca woli pozostać w strefie komfortu, niż wspierać nowe pomysły rozwoju biznesu. Przywódca wioski P stwierdził również, że pracownicy mikroprzedsiębiorstwa nadal czują się podejrzani przez właścicieli firm, ponieważ są uważani za nieuczciwych w podziale zadań i płac. Jeden z właścicieli firm przyznał, że pracownicy czasami porzucają pracę z powodów osobistych, nie przychodzą na czas i przyprowadzają do pracy swoje dzieci. Problem ten pogłębia niezdolność właścicieli do określenia jasnych zasad dla swoich pracowników. Opiera się to na nieformalnych relacjach bez wyraźnych granic, które utrudniają podejmowanie decyzji.

Można dojść do wniosku, że problemami mikroprzedsiębiorstw we wsi P są: brak wsparcia właściciela dla rozwoju biznesu, podejrzliwość członków i właścicieli oraz słabe systemy organizacyjne w podejmowaniu decyzji. Mikroprzedsiębiorstwa nadal pozostają w dobrej kondycji, a nowe pomysły wspierające rozwój biznesu są trudne do zrealizowania. Wzajemna podejrzliwość między właścicielami a pracownikami jest również wskaźnikiem niepoprawnej spójności zespołu w organizacji (Nofrida, 2014). Interakcje w mikroprzedsiębiorstwach są zwykle nieformalne, dlatego trudno jest kontrolować niezwiązane

informal therefore it is difficult to control an unrelated behaviour. The division of tasks within Micro Enterprises is considered to be disproportionate because the owners often take most of work or employees who work overtime (Risnawati, 2018). The weakness of Micro Enterprises in terms of technical work and teamwork can lead into a high *labour turn over* (Rachman, Kasdi, 2015), and the quality of work is often inconsistent with customer needs (Niode, 2009). Meanwhile, human and technical relations are two most required competencies in Micro Enterprises (Martini, Thamrin, 2018).

Team effectiveness is the team's ability to manage the components of team, such as task structure, clarity of objectives, team functions, team norms and objective to achieve the expected results. Team effectiveness can also be interpreted as the degree which a team manages to achieve the expected results of managers, consumers, and other parties (Cantu, 2007). Maharani (2014) describes an effective team as the behaviour of a group of people to achieve predetermined goals. Team effectiveness did not only discuss the results that have been determined but also what the process of effort to achieve the result looks like. The effectiveness of the team provide a contribution to the organisation and its members (Robbins, Judge, 2013). The existence of team effectiveness will help the entrepreneur of Micro Enterprises to maintain their positive synergy in order to develop the business in a sustainable way.

There are six aspects of team effectiveness, such as teamwork, decision making, leadership support, trust or respect, recognition or appreciation, and customer focus (Cantu, 2007). Decision making is a process for making or determining a decision based on several alternative choices (Bhudianto, 2015). The decisions that are obtained from the discussion process where there is a process of exchanging different views and ideas. Support of a leader refers to the characteristics of a leader which make them a guide, motivator and incentive for a team. The existence of leader support can help a team to achieve their common goals in a more effective way (Paolucci, Dimas, Zappalà, Lourenço, Rebelo, 2018). The next aspect is trust which is defined as interpersonal cooperation and it is formed by way of face-to-face interaction, empathy, respect and honesty (Hakanen, Häkkinen, Soudunsaari, 2015). Trust involves four main elements such as honesty, openness, consistency and respect.

Team effectiveness can be influenced by several factors, such as task dependency, conflict, and personality (D'Silva, Ahrari, 2016). Task dependency is the quality of team member that make them to be interdependent in doing their task in order to achieve certain results. Hambrick, Humphrey and Gupta (2015) explained that task dependency can directly increase team effectiveness compared to doing the task individually. When a task becomes a challenge, team members need more support. Team members can share information, skills and resources to improve the team performance (Lee, Lin, Huang, Huang, Teng, 2015). Task conflict is disagreement

z nimi zachowanie. Podział zadań w mikroprzedsiębiorstwach uważa się za nieproporcjonalny, ponieważ właściciele lub pracownicy, którzy pracują w nadgodzinach przejmują większość pracy (Risnawati, 2018). Słabość mikroprzedsiębiorstw w zakresie pracy technicznej i pracy zespołowej może prowadzić do dużej rotacji pracowników (Rachman, Kasdi, 2015), a jakość pracy jest często niezgodna z potrzebami klientów (Niode, 2009). Tymczasem relacje międzyludzkie i techniczne to dwie najbardziej wymagane kompetencje w mikroprzedsiębiorstwach (Martini, Thamrin, 2018).

Efektywność zespołu to zdolność zespołu do zarządzania składnikami zespołu, takimi jak struktura zadań, jasność celów, funkcje zespołu, normy zespołowe oraz cel w osiągnięciu oczekiwanych rezultatów. Efektywność zespołu można również interpretować jako stopień, w jakim zespół jest w stanie osiągnąć oczekiwane wyniki menedżerów, konsumentów i innych zainteresowanych stron (Cantu, 2007). Maharani (2014) opisuje efektywny zespół jako zachowanie grupy ludzi w celu osiągnięcia z góry określonych celów. Efektywność zespołu dotyczyła nie tylko ustalonych wyników, ale także tego, jak wygląda proces dążenia do rezultatu. Skuteczność zespołu stanowi wkład w organizację i jej członków (Robbins, Judge, 2013). Istnienie efektywności zespołowej pomoże przedsiębiorcy z mikroprzedsiębiorstwa zachować pozytywną synergię w celu zrównoważonego rozwoju biznesu.

Istnieje sześć aspektów efektywności zespołu, takich jak praca zespołowa, podejmowanie decyzji, wsparcie przywództwa, zaufanie lub szacunek, uznanie lub docenianie oraz zorientowanie na klienta (Cantu, 2007). Podejmowanie decyzji to proces podejmowania lub określania decyzji w oparciu o kilka alternatywnych wyborów (Bhudianto, 2015). Decyzje są podejmowane w procesie dyskusji, w którym następuje proces wymiany różnych poglądów i pomysłów. Wsparcie lidera to jego cechy, które czynią go przewodnikiem, motywatorem i bodźcem dla zespołu. Istnienie wsparcia lidera może pomóc zespołowi w osiągnięciu wspólnych celów w bardziej efektywny sposób (Paolucci, Dimas, Zappalà, Lourenço, Rebelo, 2018). Kolejnym aspektem jest zaufanie, które definiuje się jako współpracę międzyludzką i kształtuje się na drodze bezpośredniej interakcji, empatii, szacunku i uczciwości (Hakanen, Häkkinen, Soudunsaari, 2015). Zaufanie obejmuje cztery główne elementy, takie jak uczciwość, otwartość, konsekwencja i szacunek.

Na efektywność zespołu może wpływać kilka czynników, takich jak zależność od zadań, konflikt i osobowość (D'Silva, Ahrari, 2016). Zależność od zadań to cecha członków zespołu, która sprawia, że są oni współzależni w wykonywaniu swoich zadań w celu osiągnięcia określonych wyników. Hambrick, Humphrey i Gupta (2015) wyjaśnili, że zależność od zadań może bezpośrednio zwiększyć efektywność zespołu w porównaniu z wykonywaniem zadania indywidualnie. Kiedy zadanie staje się wyzwaniem, członkowie zespołu potrzebują więcej wsparcia. Członkowie zespołu mogą wymieniać się informacjami, umiejętnościami i zasobami w celu poprawy wy-

among members regarding judgments, beliefs, and thoughts regarding the best technique to complete a tasks (Guenter, Emmerik, Schreurs, Kuypers, Itersen, Notelaers 2016). Task conflicts will help team members to share problems with each other, eliminate confusion and to develop knowledge that will lead to higher level of cooperation and better performance (Puck, Pregernig, 2014). Personality is the entire human mental system at every stage of development which includes motives, skills, morality, emotions, thoughts and others that have been formed in an individual's life (Behera, Bhardwaj, 2015). Personality can be a major element that contributes to individual behaviour of a team, such as adaptability, emotional stability, and open-minded attitude towards experience (Prewett, Brown, Goswani, Christiansen 2018).

Job design is a design that includes job descriptions, procedures, and their relationship with each other to increase employees efficiency and satisfaction (Russon, Brown, 2006; Belias, Sklikas, 2013). Sunday and Paul (2015) defined job design as a process of optimising organisational goals, increasing efficiency, productivity, and employee job satisfaction through optimising individual growth and welfare. Job design is combined with formal structure, wage system, work environment, and performance practitioners. By means of job design, organisations can provide support for employees to achieve specific goals of work.

Job design can help an organisation to distribute the tasks to smaller groups and it will help to achieve the targets easily. Thanks to job design, organisation can help to obtain task structure to maximise the employee's potential (Ali, Zia-ur-Rehman, 2014). Job design is related to the needs of organisation that will have an impact on increasing individual performance at work (Aroosiya, Ali, 2014), In this context, the effectiveness of team can be observed based on performance and satisfaction of employees.

A job design should be able to improve the employee's motivation to work. And motivation to work is connected with work improvement (Malkanathi, Ali, 2018), work satisfaction and employee prosperity (Das, Gope, 2017). Skills diversity is the level at work that requires various activities, thus workers can implement a lot of skills and talents to fulfil their obligations. Task identity refers to the degree to which workers are involved in completing all of their work from the beginning to the end. Task significance is a level of a job that can affect an individual's life and work. Autonomy refers to the extent to which a job gives freedom or flexibility for workers to plan and determine the procedures to be used as a way to complete a job. Moreover, workers can get feedback which is considered to be a clear information about the results of work that they have done.

Job Characteristics Model (JCM) have three stages that are mutually correlated, as the core job characteristics, critical psychological states and outcomes. Individuals will experience intrinsic reward (CPS) if they draw conclusions from the feedback;

ników zespołu (Lee, Lin, Huang, Huang, Teng, 2015). Konflikt zadań to niezgoda między członkami dotycząca osądów, przekonań i przemyśleń dotyczących najlepszej techniki wykonania zadania (Guenter, Emmerik, Schreurs, Kuypers, Itersen, Notelaers 2016). Konflikty zadań pomogą członkom zespołu dzielić się problemami, eliminować zamieszanie i rozwijać wiedzę, która doprowadzi do wyższego poziomu współpracy i lepszych wyników (Puck, Pregernig, 2014). Osobowość to cały system psychiczny człowieka na każdym etapie rozwoju, na który składają się motyw, umiejętności, moralność, emocje, myśli i inne, które ukształtowały się w życiu jednostki (Behera, Bhardwaj, 2015). Osobowość może być głównym elementem, który przyczynia się do indywidualnego zachowania zespołu, jak zdolność adaptacji, stabilność emocjonalna i otwartość umysłu na doświadczenie (Prewett, Brown, Goswani, Christiansen 2018).

Projektowanie stanowiska pracy to projekt obejmujący opisy stanowisk, procedury i ich wzajemne relacje w celu zwiększenia wydajności i satysfakcji pracowników (Russon, Brown, 2006; Belias, Sklikas, 2013). Sunday i Paul (2015) zdefiniowali projektowanie miejsc pracy jako proces optymalizacji celów organizacyjnych, zwiększania wydajności, produktywności i satysfakcji pracowników z pracy poprzez optymalizację indywidualnego rozwoju i dobrobytu. Projektowanie stanowisk jest połączone z formalną strukturą, systemem wynagrodzeń, środowiskiem pracy i praktykami wydajności. Poprzez projektowanie miejsc pracy organizacje mogą wspierać pracowników w osiągnięciu określonych celów pracy.

Projektowanie miejsc pracy może pomóc organizacji w dystrybucji zadań do mniejszych grup i pomóc łatwo osiągnąć cele. Dzięki projektowaniu stanowisk organizacja może pomóc w uzyskaniu takiej struktury zadań, aby zmaksymalizować potencjał pracownika (Ali, Zia-ur-Rehman, 2014). Projektowanie miejsc pracy wiąże się z potrzebami organizacji, które będą miały wpływ na zwiększenie indywidualnych wyników w pracy (Aroosiya, Ali, 2014), w tym kontekście efektywność zespołu można zaobserwować na podstawie wyników i satysfakcji pracowników.

Projektowanie miejsca pracy powinno być w stanie zwiększyć motywację pracownika do pracy. A motywacją do pracy wiąże się z usprawianiem pracy (Malkanathi, Ali, 2018), satysfakcją z pracy i dobrobytem pracowników (Das, Gope, 2017). Różnorodność umiejętności to poziom w pracy, który wymaga różnych czynności, dzięki czemu pracownicy mogą wdrożyć wiele umiejętności i talentów, aby wypełniać swoje obowiązki. Tożsamość zadania odnosi się do stopnia, w jakim pracownicy wykonują całą swoją pracę od początku do końca. Istota zadania to poziom pracy, który może wpływać na życie i pracę jednostki. Autonomia odnosi się do zakresu, w jakim praca daje pracownikom swobodę lub elastyczność w planowaniu i określaniu procedur, które mają być stosowane jako sposób wykonania pracy. Ponadto pracownicy mogą uzyskać informację zwrotną, która jest uważana za jasną informację o wynikach wykonanej przez nich pracy.

Model Charakterystyki Pracy (JCM) ma trzy etapy, które są wzajemnie skorelowane, jako podsta-

personal experience is a sense of responsibility through work autonomy, it covers feelings people have experienced during execution of an important task, it also includes task identity and its significance. The realisation of psychological condition will have an impact on high work motivation, better quality of work and employee work satisfaction. However, CJC will have an impact on results if it is moderated by knowledge and skills, employee's growth need strength and the satisfaction itself. The higher the three factors are, the more effective CJC effect on the expected result is. On the other hand, the lower GNS is, the effect of CJC is less effective.

The role of moderator in JCM is a main factor to determine the success of CJC. Knowledge and skills refer to the education and experience level of individual. If individuals do not have adequate skills, a job that requires a variety of skills will not be relevant. GNS is a motive or internal motivation that is of subjective character. A person can have low or high motivation depending on the experience of each individual (Khan, Ahmed, Paul, Alam Kazmi, 2018).

Qur'anic work ethic is a norm related to the culture and religion that distinguishes good and bad in the work environment by using Qur'an as a source of teaching. The morality of Qur'anic work also was defined as the behaviour in the work environment that took sources from the teachings of Allah SWT within Qur'an (Kamri, Ramlan, Ibrahim, 2014). Unlike the work ethic which is limited to the value of good and evil, Quranic work morals refer to the principle of maqasid (principle, purpose, final goal following Islamic law) or answer the all 'why' questions at every levels (Zulaifah, 2019). A question such as why someone should pray, why they should not drink alcohol, and others. It aims at fostering discretion in decision-making that increases social cohesion and the individual realises the wisdom of everything he or she does. Individuals are also more aware of God's presence in every activity they do.

Qur'anic work morals consist of *tazkia*, gratitude, basic actions, work ethics, relationship ethics, and communication ethics. *Tazkia* means purifying the soul. People following it will always work according to the pleasure of Allah, i.e. they will do their job according to the rules and they will avoid immorality. Gratitude means repaying Allah's favour with words, practicing with deeds accompanied by intention. The basis for doing an action are the instructions given by Al-Qur'an. They include *haq* (knowledge), *sabr* (restraint), *marhamah* (humility). Work ethic is also stated as a responsibility which includes completing the task in the best possible way, *itqan* (complete the task in the best manner), *ibda'* (creativity and innovation), *qawi* (professional in implementing the task), *amin* (honest), *makin* (strong), *hafidz* (care for good and avoid evil). Relation ethic involves relationships of an individual with others. It uses the principle of *ta'aruf* (get to know colleagues in an organisation), *ta'awun* (help each other), *tanasuh* (giving an advice), *tasabuh* (always try to do good thing), *tadafu'* (pushing each other), *syura* (discussion), and *tanafush* (do the best). Communication ethics is related to way in which

wowe cechy pracy, krytyczne stany psychologiczne i wyniki. Osoby, które wyciągną wnioski z informacji zwrotnych, doświadczą wewnętrznej nagrody (CPS); osobiste doświadczenie to poczucie odpowiedzialności poprzez autonomię pracy, obejmuje odczucia ludzi podczas wykonywania ważnego zadania, obejmuje również tożsamość zadania i jego znaczenie. Uświadomienie sobie stanu psychicznego wpłynie na wysoką motywację do pracy, lepszą jakość pracy i satysfakcję pracowników. Jednak CJC będzie mieć wpływ na wyniki, w przypadku moderowania przez wiedzę i umiejętności, rozwój pracownika wymaga siły i samej satysfakcji. Im wyższe te trzy czynniki, tym skuteczniejszy wpływ CJC na oczekiwany wynik. Z drugiej strony im niższy poziom GNS, tym efekt CJC jest mniej skuteczny.

Rola moderatora w JCM jest głównym czynnikiem decydującym o sukcesie CJC. Wiedza i umiejętności odnoszą się do poziomu wykształcenia i doświadczenia jednostki. Jeśli dana osoba nie ma odpowiednich umiejętności, praca, która wymaga różnych umiejętności, nie będzie odpowiednia. GNS to motyw lub motywacja wewnętrzna, ma charakter subiektywny. Osoba może mieć niską lub wysoką motywację w zależności od doświadczenia każdej osoby (Khan, Ahmed, Paul, Alam Kazmi, 2018).

Koraniczna etyka pracy to norma związana z kulturą i religią, która odróżnia dobro od zła w środowisku pracy poprzez używanie Koranu jako źródła nauczania. Moralność Koranu została również zdefiniowana jako zachowanie w środowisku pracy, które czerpało źródła z nauk Allaha SWT zawartego w Koranie (Kamri, Ramlan, Ibrahim, 2014). W przeciwieństwie do etyki pracy, która ogranicza się do wartości dobra i zła, koraniczna moralność pracy odwołuje się do zasady *maqasid* (zasada, cel, ostateczny cel zgodny z prawem islamskim) lub odpowiada na wszystkie pytania „dlaczego” na każdym poziomie (Zulaifah, 2019). Pytanie takie jak dlaczego ktoś powinien się modlić, dlaczego nie powinien pić alkoholu i inne. Ma to na celu wspieranie dyskrecji w podejmowaniu decyzji, co zwiększa spójność społeczną, a jednostka zdaje sobie sprawę z mądrości wszystkiego, co robi. Jednostki są również bardziej świadome obecności Boga w każdej wykonywanej przez siebie czynności.

Koraniczna moralność pracy składa się z *tazkia*, wdzięczności, podstawowych działań, etyki pracy, etyki relacji i etyki komunikacji. *Tazkia* oznacza oczyszczanie duszy. Osoby podążające za nią zawsze będą pracować zgodnie z przyjemnością Allaha, tj. będą wykonywać swoją pracę zgodnie z zasadami i będą unikać niemoralności. Wdzięczność oznacza odwdzięczanie się Allahowi słowami, praktykowanie czynów, którym towarzyszy zamiar. Podstawą działania są instrukcje podane przez Al-Koran. Obejmują one *haq* (wiedzę), *sabr* (powściągliwość), *marhamah* (pokorę). Etyka pracy jest również określana jako odpowiedzialność, która obejmuje wykonanie zadania w najlepszy możliwy sposób, *itqan* (wykonaj zadanie najlepiej), *ibda'* (kreatywność i innowacyjność), *qawi* (bądź profesjonalny w realizacji zadania), *amin* (uczciwy), *makin* (silny), *hafidz* (dbaj o dobro i unikaj zła). Etyka relacji obejmuje relacje jednostki z innymi.

people communicate within a principle of *qoulan ma'rufa* (a good word), *qoulan sadidan* (a truth), *qoulan baligha* (honest), *qoulan karima* (glorious), *qoulan maisyura* (proper), *qoulan layina* (gentle).

The combination of the job design of JCM model and working morals of the Quran is a new term that is popularised by researchers as Qur'ani job design. Job design is defined as a process for optimising organisational goals to increase efficiency, productivity and employee satisfaction (Sunday, Paul, 2015; Zareen, Razzaq, Mujtaba 2013).

Skill variation, task identity and task significance are a number of tasks that require a variety of skills in which individuals are fully involved from beginning to the end and what job means to them. The anchor motivation theory explains that humans have a motivational force which consists of reason / cognitive, feeling / affective, will / conative, and heart / spiritual acuity (Riyono, Himam, Subandi, 2012). *Motivational force* is an unstable concept, and in order to stabilise it, humans have to look for anchors (stabilisers). Anchors can be a material, conditions, or something that was required because in fact, the anchor is not fixed, it depends on the understanding of each individual. Humans will finish their searching when they refer to God as the highest anchor. God as the highest anchor is the motivational force being the last dependence of living creature (Riyono et al., 2012).

By means of Quran job designs, individuals learn to make the job designs and apply them based on the principles of working morals. Each individual, including superiors and subordinates, can provide mutual assessment, support, and responsible to their duties. Thus, the work environment can be a learning tool to improve contextual skills and employee satisfaction. This is an indicator on the achievement of the moderator variable in the Qur'ani job design. When the moderator variables are met, the organisation can achieve team effectiveness which leads to high work motivation, job satisfaction, and decreased turnover and attendance. Thus, it can be concluded that the hypothesis of this study is about an effect of Qur'an job design to increase the effectiveness of the Micro Enterprise.

This study aims to improve team effectiveness through training and mentoring based on Qur'ani job designs. The hypothesis proposed in this study is about Qur'ani job designs that help to improve effectiveness of team at Micro Enterprise.

Wykorzystuje zasady *ta'aruf* (poznaj kolegów w organizacji), *ta'awun* (pomagaj sobie nawzajem), *tanasuh* (udzielaj porad), *tasabuh* (zawsze staraj się robić dobrze), *tadafu'* (napędzając się nawzajem), *syura* (prowadź dyskusję) i *tanafush* (wykonuj najlepiej, jak możesz). Etyka komunikacji jest związana ze sposobem, w jaki ludzie komunikują się zgodnie z zasadą *qoulan ma'rufa* (dobre słowo), *qoulan sadidan* (prawda), *qoulan baligha* (uczciwy), *qoulan karima* (chwalebny), *qoulan maisyura* (właściwy), *qoulan layina* (delikatny).

Połączenie projektowania miejsc pracy zgodnie z modelem JCM i koranicznej moralności pracy to nowy termin, który jest spopularyzowany przez badaczy jako model projektowania miejsc pracy oparty na Koranie. Projektowanie miejsc pracy definiuje się jako proces optymalizacji celów organizacyjnych w celu zwiększenia wydajności, produktywności i satysfakcji pracowników (Sunday, Paul, 2015; Zareen, Razzaq, Mujtaba 2013).

Zróżnicowanie umiejętności, tożsamość zadania i znaczenie zadania to szereg zadań, które wymagają różnych umiejętności, w które osoby są w pełni zaangażowane od początku do końca i co oznacza dla nich praca. Teoria kotwicy motywacji wyjaśnia, że ludzie mają siłę motywacyjną, która składa się z rozumowania / sfery poznawczej, uczuć / sfery aktywnej, woli / sfery konatywnej i serca / sfery duchowej (Riyono, Himam, Subandi, 2012). *Siła motywacyjna* jest koncepcją niestabilną i aby ją ustabilizować, ludzie muszą szukać kotwic (stabilizatorów). Kotwice mogą być materiałem, warunkami lub czymś, co było wymagane, ponieważ w rzeczywistości kotwica nie jest zamocowana, zależy to od zrozumienia każdej osoby. Ludzie zakończą swoje poszukiwania, gdy odniosą się do Boga jako najwyższej kotwicy. Bóg jako najwyższa kotwica jest siłą motywacyjną będącą ostatnią zależnością żywej istoty (Riyono i in., 2012).

Dzięki projektowaniu miejsc pracy opartemu na Koranie, ludzie uczą się tworzyć miejsca pracy i wykorzystywać je w oparciu o zasady moralności zawodowej. Każda osoba, w tym przełożeni i podwładni, może wzajemnie oceniać, wspierać i odpowiadać za swoje obowiązki. W ten sposób środowisko pracy może być narzędziem uczenia się, poprawiającym umiejętności kontekstowe i zwiększającym satysfakcję pracowników. Jest to wskaźnik osiągnięcia zmiennej moderującej w projektowaniu miejsc pracy opartym na Koranie. Gdy parametry moderujące zostaną spełnione, organizacja może osiągnąć efektywność zespołu, co prowadzi do wysokiej motywacji do pracy, satysfakcji z pracy oraz zmniejszenia rotacji i frekwencji. W związku z tym można stwierdzić, że hipoteza tego badania dotyczy wpływu projektowania miejsc pracy opartym na Koranie na zwiększenie skuteczności mikroprzedsiębiorstwa.

Badanie to ma na celu poprawę efektywności zespołu poprzez szkolenia i doradztwo oparte na projektowaniu miejsc pracy opartym na Koranie. Hipoteza zaproponowana w tym badaniu dotyczy projektowania miejsc pracy opartym na Koranie, które pomaga poprawić efektywność zespołu w mikroprzedsiębiorstwach.

Methods: Heading for the next chapter**Research Design**

This study used an untreated control group design within the dependent pretest and posttest samples proposed by Hastjarjo (2019), as an experimental research design that uses pre-treatment and post-treatment measurements on the same dependent variable. It aims at reducing the bias between the samples used due to maturation factors and other factors that may occur in experimental group and control group. Thus, this design will help researchers to focus more on the dependent variable. This research design can also be seen in table 1 below.

Table 1. Research Design**Tabela 1.** Projekt badawczy

Group/ Grupa	Pre-test/ Test wstępny	Treatment/ Postępowanie	Treatment/ Postępowanie	Post-test/ Test końcowy
EG	O1	X1	X2	O2
CG	O1	-	-	O2

Notes/ Uwagi:

EG: Experimental Group/ Grupa eksperymentalna

CG: Control Group/ Grupa kontrolna

O1: Pre-test/ Test wstępny

X1: Treatment 1 (Training)/ Postępowanie 1 (Szkolenie)

X2: Treatment 2 (Accompaniment)/ Postępowanie 2 (Towarzystwo)

O2: Post-test/ Test końcowy

Research Subject

The selection of participants was carried out using purposive sampling technique, which is a sampling technique in which researcher has made certain criteria in relation to the objectives or variables (Etikan, Musa, Alkassim 2016). The participants were selected related to the coordination of researchers within the East Lombok Regional Industry, Trade Office and local village head. The criteria for respondents are Micro Enterprise owners (male and female, Muslim, and having minimum two employees). Furthermore, the respondents were then divided into two groups, the experimental group with 37 people and control group with 37 people. The purpose of

Metody: Przejście do następnego rozdziału**Projekt badawczy**

W tym badaniu wykorzystano projekt grupy kontrolnej nieleczonej w ramach zależnych próbek przed i po teście, zaproponowanych przez Hastjarjo (2019), jako eksperymentalny projekt badawczy, który wykorzystuje pomiary przed i po leczeniu na tej samej zmiennej zależnej. Ma na celu zmniejszenie odchylenia między wykorzystywanymi próbkami ze względu na czynniki dojrzewania i inne czynniki, które mogą wystąpić w grupie eksperymentalnej i kontrolnej. W ten sposób projekt ten pomoże naukowcom skupić się bardziej na zmiennej zależnej. Ten projekt badawczy można również zobaczyć w tabeli 1.

Przedmiot badań

Wybór uczestników został przeprowadzony techniką celowego doboru próby, która jest techniką próbkowania, w której badacz określa kryteria w odniesieniu do celów lub zmiennych (Etikan, Musa, Alkassim 2016). Uczestnicy zostali wybrani w związku z koordynacją prac badawczych w ramach Regionalnego Przemysłu Wschodniego Lombok, Biura Handlowego i sołtysa lokalnej wioski. Kryteria dla respondentów to właściciele mikroprzedsiębiorstw (mężczyźni i kobiety, muzułmanie i zatrudniający co najmniej dwóch pracowników). Ponadto respondentów podzielono następnie na dwie grupy, grupę eksperymentalną z 37 osobami i grupę kontrolną z 37

Table 2. Respondents Structure**Tabela 2.** Dane respondentów

Gender/ Płeć	Group/ Grupa	
	Experiment/ Eksperymentalna	Control/ Kontrolna
Male/ Mężczyźni	1	15
Female/ Kobiety	36	22
Total/ Ogółem	37	37
Business/ Biznes	-	-
Retail/ Sprzedaż	17	1
Crafts/ Rzemieślnictwo	1	6
Food/ Jedzenie	18	23
Beverages/ Napoje	1	1
Farm/ Gospodarstwo rolne	-	1
Services/ Usługi	-	5
Total/ Ogółem	37	37

dividing respondents into two groups with the same number is to reduce the biasing opinion that may occur due to the different number of respondents. Respondent's data can be seen as the table 2.

Data Collection Technique

Data Collection was done by questionnaire scale. This scale was arranged following the fourths stages of Kirk Patrick (Farjad, 2012) reactions, knowledge, behaviour, and results. Reactions were measured using questionnaire that contains four aspects of closed statement (training material, presenters, interaction and facilities). The next aspect is knowledge, it was measured by the scale that was developed by researcher regarding the job design (8 points), Qur'ani work morals (6 points), and knowledge of team effectiveness (6 points). All points consist of favourable questions. The third aspect is behaviour; it is measured by scale developed of researcher to determine the suitability of job design that has been made against the conditions of participants. The several aspects that have been used are the suitability of job design with the requirements, clarity of language, simple application, conformity with Islamic values, and conformity with business processes. The last aspect is a result, the result consists of 16 point questions (10 *favourable* and 6 *unfavourable questions*).

Intervention

The interventions used were training and Qur'ani job design assistance. Training is a series of learning processes that organisations can use to change cognitive structures, attitudes and types of behaviour (Salim, Himam, Fahmie, 2018). Through training, organisations can transfer knowledge and skills for employees to complete the task in a better way (Ludwikowska, 2018). Furthermore, the participants were given direct assistance by direct researchers in this field. This was done to help the participants to directly implement the Quran job designs that were obtained during training. The aim of training is to provide a theoretical understanding of Quran job designs. Meanwhile, mentoring aims at helping participants to apply the material learned at training based on the coaching process in field.

Assistance was given for 70 days, it consisted of three stages, data collection (20 days), preparation of job designs (20 days), and validation (30 days). Data collection was carried out through observation and interviews, while the preparation of job designs was carried out by intensive discussions between participants and researchers. Validation was done by asking participants to assess the job designs that have been made.

Job designs were developed, and then classified into four types of businesses, such as coffee, food, retail and craft. These four types of businesses have different processes therefore job designs that have been made are also different.

osobami. Celem podzielenia respondentów na dwie grupy o tej samej liczbie jest zmniejszenie tendencyjności opinii, która może wystąpić z powodu różnej liczby respondentów. Dane respondentów można zobaczyć w poniższej tabeli 2.

Technika zbierania danych

Zbieranie danych odbywało się według skali kwestionariusza. Skala ta została ułożona zgodnie z etapami reakcji, wiedzy, zachowania i wyników Kirka Patricka (Farjad, 2012). Reakcje mierzono za pomocą kwestionariusza, który zawiera cztery aspekty wypowiedzi zamkniętej (materiały szkoleniowe, prowadzący, interakcja i udogodnienia). Kolejnym aspektem jest wiedza, mierzona skalą opracowaną przez badacza w zakresie projektowania miejsc pracy (8 punktów), koranicznej moralności pracy (6 punktów) i znajomości efektywności zespołu (6 punktów). Wszystkie punkty składają się z pozytywnych pytań. Trzeci aspekt to zachowanie; mierzy się je skalą opracowaną przez badacza w celu określenia adekwatności projektowania miejsc pracy, który został opracowany w stosunku do warunków uczestników. Kilka aspektów, które zostały wykorzystane, to zgodność projektu pracy z wymaganiami, przejrzystość języka, prosta aplikacja, zgodność z wartościami islamskimi oraz zgodność z procesami biznesowymi. Ostatni aspekt to wynik, wynik składa się z 16 pytań punktowych (10 pozytywnych i 6 negatywnych).

Interwencja

Zastosowane interwencje obejmowały szkolenia i pomoc w projektowanie miejsc pracy opartym na Koranie. Szkolenie to seria procesów uczenia się, które organizacje mogą wykorzystać do zmiany struktur poznawczych, postaw i typów zachowań (Salim, Himam, Fahmie, 2018). Dzięki szkoleniom organizacje mogą przekazywać pracownikom wiedzę i umiejętności, aby lepiej wykonać zadanie (Ludwikowska, 2018). Ponadto uczestnicy otrzymali bezpośrednią pomoc od badaczy w tej dziedzinie. Zrobiono to, aby pomóc uczestnikom w bezpośrednim wdrożeniu projektowania miejsc pracy opartego na Koranie, które uzyskano podczas szkolenia. Celem szkolenia jest teoretyczne zrozumienie projektowania miejsc pracy opartym na Koranie. Tymczasem mentoring ma na celu pomóc uczestnikom w zastosowaniu materiału uzyskanego podczas szkolenia w oparciu o proces coachingu w terenie.

Pomoc udzielana była przez 70 dni, składała się z trzech etapów, zbierania danych (20 dni), przygotowania projektów pracy (20 dni) i walidacji (30 dni). Gromadzenie danych odbywało się poprzez obserwację i wywiady, a przygotowanie projektów pracy odbyło się poprzez intensywne dyskusje między uczestnikami a badaczami. Weryfikacja została przeprowadzona poprzez poproszenie uczestników o ocenę projektowanych miejsc pracy.

Zaprojektowano miejsca pracy, a następnie podzielono je na cztery rodzaje działalności, takie jak związane z kawą, żywnością, handlem detalicznym i rzemiosłem. Te cztery rodzaje firm stosują różne procesy, dlatego też projektowane miejsca pracy są również różne.

Data Analysis Technique

Data analysis used parametric analysis because the sample used was quite large. Data interpretation was carried out by looking at the difference in understanding scores between the control and experimental groups on Qur'ani job design material before and after training. Data interpretation was also carried out based on the effectiveness of control and experimental group teams before training and after mentoring. Then, the results of t-test analysis technique showed the effect of certain variable on the other ones by comparing the averages of two different groups (Kim, 2015) the probability distribution of the statistics is important. When samples are drawn from population $N (\mu, \sigma^2)$. The measurement results of experimental group were then compared with the control group. The control group itself did not receive treatment as the experimental group; however it only filled in the scale that was given by researcher.

Results

The results were divided into three categories of Kirkpatrick evaluations, namely reaction, knowledge, behaviour (Farjad, 2012).

Reaction

The reaction is an initial response to the training process that shows both preferences and enthusiasm for training. The details can be seen on the figure 1.

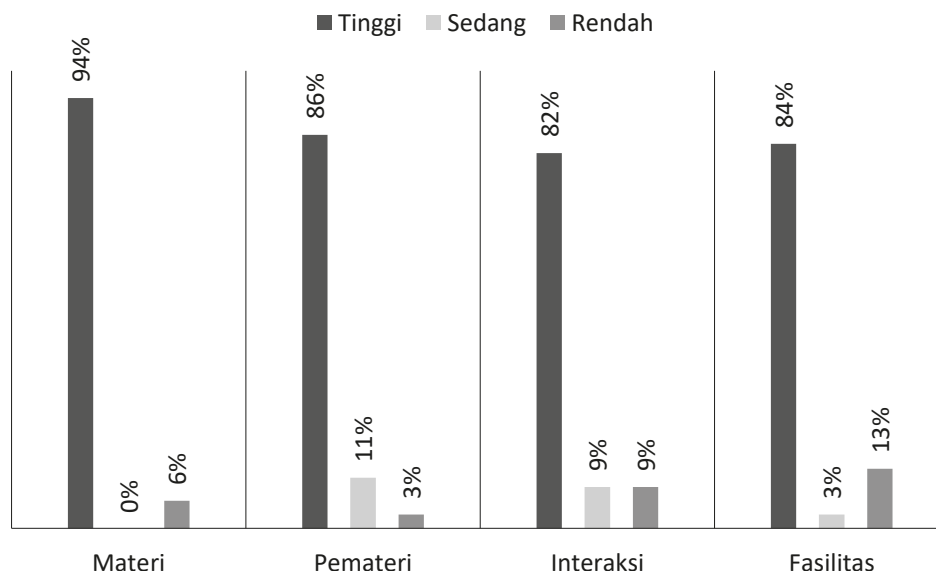


Figure 1. Reaction Evaluation Result
Rysunek 1. Wynik oceny reakcji

This figure indicated that, in material aspect, 94% of respondents have a high score, 0% moderate and 6% low. It means that the respondents considered the material as the one related to the training objectives, and the requirements of both quality and handouts paper that were given to the participants.

Technika analizy danych

W analizie danych zastosowano analizę parametryczną, ponieważ użyta próbka była dość duża. Interpretację danych przeprowadzono, analizując różnicę w zrozumieniu wyników między grupą kontrolną a grupą eksperymentalną na materiałach dotyczących projektowania miejsc pracy opartym na Koranie przed i po szkoleniu. Interpretację danych przeprowadzono również w oparciu o skuteczność grup kontrolnych i eksperymentalnych przed szkoleniem i po mentoringu. Następnie wyniki analizy testu t pokazały wpływ jednej zmiennej na inne, porównując średnie z dwóch różnych grup (Kim, 2015). Wyniki pomiarów grupy eksperymentalnej porównano następnie z grupą kontrolną. Sama grupa kontrolna nie była traktowana jako grupa eksperymentalna; jednak wypełniała tylko skalę podaną przez badacza.

Wyniki

Wyniki podzielono na trzy kategorie ocen Kirkpatricka, a mianowicie reakcja, wiedza, zachowanie (Farjad, 2012).

Reakcja

Reakcja jest początkową odpowiedzią na proces szkoleniowy, która pokazuje zarówno preferencje, jak i entuzjazm do szkolenia. Szczegóły można zobaczyć na poniższym rysunku 1.

Liczba ta wskazuje, że w aspekcie materialnym 94% respondentów ma wynik wysoki, 0% średni, a 6% niski. Oznacza to, że respondenci uznali materiał za związany z celami szkolenia oraz wymaganiami zarówno jakości, jak i materiałów informacyjnych przekazanych uczestnikom.

Furthermore, in the aspect of presenters, it is known that 86% of respondents obtain high score, 11% obtain moderate, and 3% get low result. It means that the informer can convey the material with a good explanation, thus all the respondents understand it.

The figure above also indicated that when it comes to an interaction aspect, 82% of respondents obtain a high score, 9% moderate and the rest, i.e. 9% get low score. It means that there is a good interaction between the speakers, facilitators and training participants. Therefore, respondents do not feel stressed due to presence of presenters and facilitators during the training and the material was well-conveyed.

High scores were also obtained in facility aspect of 84%, moderate 3% and low 13%. It means that the respondents were satisfied by the given facilities during the training process. Facilities can also give a positive impression to respondents, they can make them comfortable when receiving material.

Knowledge Evaluation

This stage uses the results of respondent's understanding as an indicator to determine the extent to which the respondents understand the material. A questionnaire contains a number of statements that have been given to the respondents. The results can be seen as the comparison before and after training. The learning outcomes can be seen in the following table 3.

Table 3. Results of Understanding Training Materials
Tabela 3. Wyniki zrozumienia materiałów szkoleniowych

Group/ Grupa	Pre-test/ Test wstępny	Post-test/ Test końcowy	Difference/ Różnica	<i>p</i>	Notes/ Uwagi
Experiment/ Eksperymentalna	74.59	83.70	-9.108	0.001	Significant/ Istotny
Control/ Kontrolna	81.00	79.97	1.02	0.51	Not-Significant/ Nieistotne

The table showed that the control group had an average score before training 81.00 and after training of 79.97 with a difference of 1.02. The significance is 0.50 (> 0.05) and there are no differences in the control group. Furthermore, the experimental group had an average score 74.59 before training and 83.70 after training of which the significance is 0.001 ($p < 0.01$). The magnitude on the effect of training is -9.108. It means that there is a significant increase within experimental group after training.

Behaviour Evaluation

Behavioural evaluation has been carried out to determine the scope in which respondents of the experimental group can apply the knowledge gained during training in the work environment. The expected behaviour is as follows: the respondents can make their job designs related to the conditions or requirements of the managed micro enterprise and increase the effectiveness of team. This can be seen from the output of job design made by respondent with the researcher and team effectiveness score.

Co więcej, od strony prezydentów wiadomo, że 86% badanych uzyskuje wynik wysoki, 11% umiarkowany, a 3% niski. Oznacza to, że osoba przekazująca informacje może przekazać materiał z należywym wyjaśnieniem, dzięki czemu wszyscy respondenci ją rozumieją.

Z powyższego wykresu wynika również, że w aspekcie interakcji 82% respondentów uzyskuje wynik wysoki, 9% umiarkowany, a pozostali, tj. 9% - ocenę niską. Oznacza to, że istnieje dobra interakcja między prelegentami, moderatorami i uczestnikami szkolenia. Dlatego respondenci nie czują się zszokowani obecnością prowadzących i moderatorów podczas szkolenia, a materiał został dobrze przekazany.

Wysokie oceny uzyskano także w aspekcie obiektu 84%, umiarkowane 3% i niskie 13%. Oznacza to, że respondenci w trakcie szkolenia byli zadowoleni z danych udogodnień. Pomieszczenia mogą też robić pozytywne wrażenie na respondentach, dzięki którym czują się komfortowo przy odbiorze materiału.

Ocena wiedzy

Na tym etapie wyniki zrozumienia respondenta są wskaźnikiem do określenia stopnia, w jakim respondenci rozumieją materiał. Kwestionariusz zawiera szereg stwierdzeń, które zostały przekazane respondentom. Wyniki można potraktować jako porównanie przed i po szkoleniu. Efekty uczenia się można zobaczyć w poniższej tabeli 3.

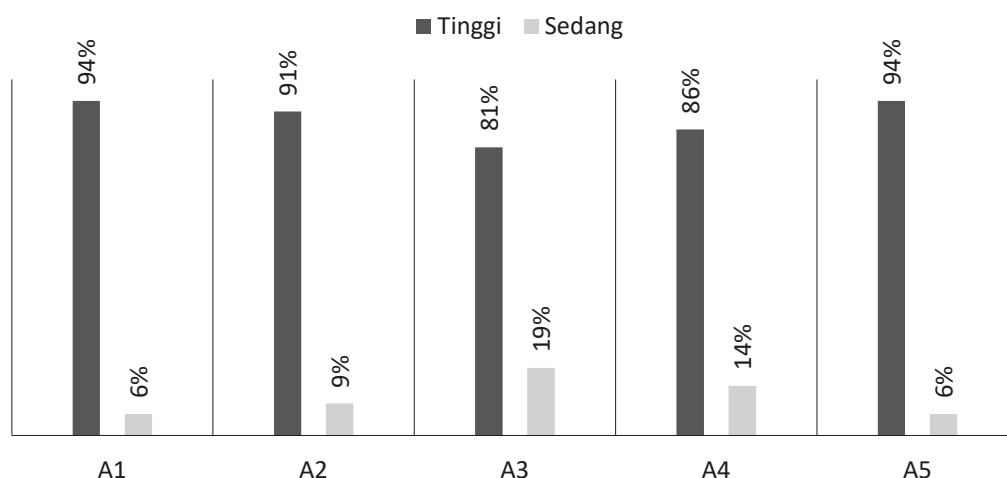
Z tabeli wynika, że grupa kontrolna miała średni wynik przed szkoleniem 81,00 i po szkoleniu 79,97 z różnicą 1,02. Istotność wynosi 0,50 ($> 0,05$) i nie ma różnic w grupie kontrolnej. Ponadto grupa eksperymentalna miała średni wynik 74,59 przed szkoleniem i 83,70 po szkoleniu, którego istotność wynosi 0,001 ($p < 0,01$). Skala wpływu szkolenia wynosi -9,108. Oznacza to, że po szkoleniu następuje znaczny wzrost w grupie eksperymentalnej.

Ocena zachowania

Przeprowadzono ewaluację behawioralną w celu określenia zakresu, w jakim respondenci z grupy eksperymentalnej mogą zastosować wiedzę zdobytą podczas szkolenia w środowisku pracy. Oczekiwane zachowanie wygląda następująco: respondenci mogą projektować miejsca pracy oparte na Koranie związane z warunkami lub wymaganiami zarządzanego mikroprzedsiębiorstwa i zwiększać efektywność zespołu. Można to zobaczyć na podstawie wyników projektowania miejsc pracy wykonanego przez re-

The results of behaviour evaluation can be seen by the following figure 2.

spondenta z wynikiem oceny efektywności badacza i zespołu. Wyniki oceny zachowania można zobaczyć na poniższym rysunku 2.



Notes/ Uwagi:

A1: related to the job design of organisational needs/ związane z projektowaniem miejsc pracy dla potrzeb organizacyjnych

A2: language clarity/ przejrzystość języka

A3: simple application/ prosta aplikacja

A4: related to job design within the Islamic value/ związane z projektowaniem miejsc pracy w ramach wartości islamskiej

A5: related to the job design within the organizational business process/ związane z projektowaniem miejsc pracy w ramach organizacyjnego procesu biznesowego

Figure 2. Job Design Assessment

Rysunek 2. Ocena projektowania miejsc pracy

The figure above explained that in A1 aspect, 94% of respondents' scores were in the high category, and 6% were in the moderate category. It shows that the job design is arranged according to the needs of organisation. Then, in A2, 91% of respondents' scores were in high category and 9% were moderate. It means that the clarity of language used in job design can be understood by respondent. As for the A3 aspect, 81% obtained high and 19% obtained moderate score. It indicated that the job design is easy to implement in each respondent of Micro Enterprise. For the aspect of A4, 86% obtained a high result and 14% obtained moderate result. This indicates that the prepared job design is related to the Islamic values that the respondents believe. Furthermore, in A5 aspect, 94% are in high category and 6% are in moderate category. It indicates that job design has been prepared based on the business processes in each Micro Enterprises (UMKM).

The next behavioural evaluation can be seen from the effectiveness of Micro Enterprises existing team. It can be indicated after testing the hypothesis by paired sample t-test analysis and independent sample t-test. However, researchers need to test their assumptions as a condition on conducting the hypothesis testing. The results of the assumption test can be determined by performing normality and homogeneity test. If the data is normally distributed and homogeneous, then the assumption test is fulfilled and hypothesis testing can be done.

Z powyższego wykresu wynika, że w aspekcie A1 94% respondentów znalazło się w kategorii wysokiej, a 6% w kategorii umiarkowanej. Pokazuje to, że projektowanie miejsc pracy jest ustalane zgodnie z potrzebami organizacji. Z kolei w grupie A2 91% respondentów znalazło się w kategorii wysokiej, a 9% - umiarkowanej. Oznacza to, że respondent może zrozumieć klarowność języka używanego w projektowaniu miejsc pracy. Jeśli chodzi o aspekt A3, 81% uzyskało ocenę wysoką, a 19% - ocenę umiarkowaną. Wskazał, że projektowanie miejsc pracy jest łatwe do wdrożenia u każdego respondenta z mikroprzedsiębiorstw. W aspekcie A4 86% uzyskało wynik wysoki, a 14% uzyskało wynik umiarkowany. Wskazuje to, że projektowane miejsca pracy jest powiązane z wartościami islamskimi, w które wierzą respondenci. Ponadto w aspekcie A5 94% należy do kategorii wysokiej, a 6% do kategorii umiarkowanej. Wskazuje to, że projekt projektowania miejsca pracy został stworzony w oparciu o procesy biznesowe w każdym mikroprzedsiębiorstwie (UMKM).

Następną ocenę behawioralną można dostrzec na podstawie skuteczności istniejącego zespołu mikroprzedsiębiorstw. Można ją wykazać po przetestowaniu hipotezy za pomocą sparowanego testu t dla próbek i niezależnego testu t dla próbek. Jednak badacze muszą przetestować swoje założenia jako warunek przeprowadzenia testowania hipotez. Wyniki testu założeń można określić, wykonując test normalności i jednorodności. Jeśli dane mają rozkład normalny i są jednorodne, test założeń jest spełniony i można przeprowadzić testowanie hipotez.

Assumption Test Result

Before having the assumption test, the description of team effectiveness score for each group was compared as a whole to determine the impact of training and assistance in making Qur'ani job designs. The data can be seen in the table 4.

Wynik testu założeń

Przed przeprowadzeniem testu założeń opis oceny efektywności zespołu dla każdej grupy porównano jako całość, aby określić wpływ szkolenia i pomocy w projektowaniu miejsc pracy w oparciu o Koran. Dane można zobaczyć w poniższej tabeli 4.

Table 4. Team Effectiveness Score Description**Tabela 4.** Opis wyniku efektywności zespołu

Aspect	Control/ Kontrolna		Experiment/ Eksperymentalna	
	Pre-Test/ Test wstępny	Post-Test/ Test końcowy	Pre-Test/ Test wstępny	Post-Test/ Test końcowy
Total/ Ogółem	37	37	37	37
Averages/ Średnie	61.70	58.81	60.89	64.38
Standard deviation/ Odchylenie standardowe	9.91	11,56	8.57	9.81
Minimum/ Minimum	40	80	40	41
Maximum/ Maksimum	40	80	77	80

Furthermore, the assumption test was carried out as a requirement to fulfill the parametric statistical analysis, the number of samples used is high, i.e. 37 people. The first assumption test is a normality test. This can be seen by the significance value of Shapiro Wilk. The homogeneity test was known by the significance score based on the mean test of homogeneity table. The results of normality test can be seen in table 5.

Ponadto test założeń został przeprowadzony jako warunek spełnienia parametrycznej analizy statystycznej, liczba wykorzystanych prób jest duża, tj. 37 osób. Pierwszy test założeń to test normalności. Świadczy o tym wartość istotności Shapiro Wilka. Test jednorodności był znany dzięki punktacji istotności opartej na teście średniej z tabeli jednorodności. Wyniki testu normalności przedstawiono w tabeli 5.

Table 5. Normality Test of Team Effectiveness**Tabela 5.** Test normalności efektywności zespołu

Group/ Grupa	P (Pre- test)/ P (Test wstępny)	P (Post-test)/ P (Test końcowy)	Notes/ Uwagi
Control/ Kontrolna	0.46	0.19	Normal/ Normalna
Experiment/ Eksperymentalna	0.10	0.10	Normal/ Normalna

Table 5 indicated that the control and experimental groups both pre and post-test have scores from 0.10 to 0.46 within the significance of $p > 0.05$, thus it can be said that there is normal data distribution.

Tabela 5 wskazuje, że grupy kontrolna i eksperymentalna zarówno w teście wstępnym, jak i końcowym mają wyniki od 0,10 do 0,46 w zakresie istotności $p > 0,05$, można zatem powiedzieć, że istnieje normalny rozkład danych.

Furthermore, homogeneity test was carried out to determine whether the control and experimental groups had the same variant or not. The results can be seen by looking at the mean score which is summarised in the following table 6.

Ponadto przeprowadzono test jednorodności, aby określić, czy grupa kontrolna i grupa eksperymentalna miały ten sam wariant, czy nie. Wyniki można zobaczyć, patrząc na średni wynik, który podsumowano w poniższej tabeli 6.

Table 6. Homogeneity Test**Tabela 6.** Test jednorodności

The mean of control group/ Średnia z grupy kontrolnej	The mean of experimental group/ Średnia z grupy eksperymentalnej	p	Notes/ Uwagi
61.7	60.89	0.64	Significant/ Istotna

Table 6 indicates the mean pre-test score in control group of 61.7 and 60.89 for experiment group. Both of groups did not have a significant difference, i.e. 0.64 (> 0.05), Therefore, both control group and experimental group are considered to be homogenous.

Tabela 6 wskazuje średni wynik testu wstępnego w grupie kontrolnej 61,7 i 60,89 dla grupy eksperymentalnej. Obie grupy nie miały istotnej różnicy, tj. 0,64 ($> 0,05$), dlatego zarówno grupa kontrolna, jak i grupa eksperymentalna są uważane za jednorodną.

The results of normality and homogeneity tests on the effectiveness scale for the control and experimental groups indicated that the data are normally distributed and the two sample groups are homogeneous. Moreover, the assumption test as a condition for testing the hypothesis has been fulfilled.

Hypothesis Test Result

The Hypothesis test was done to understand the proposed research hypothesis. This was done by paired sample t-test and independent sample t-test. The results of paired sample t-test can be seen in the following table 7.

Table 7. Team Effectiveness Score
Tabela 7. Wynik efektywności zespołu

Group/ Grupa	Pre-test mean/ Średnia testu wstępnego	Post-Test mean/ Średnia testu końcowego	p
Control group/ Grupa kontrolna	61.70	58.81	0.105
Experiment group/ Grupa eksperymentalna	60.89	64.38	0.026

The table indicates that average score of control group before training was 61.70 and after training it was 58.81 with a significance of 0.105 ($p > 0.05$). Therefore, in a control group, there are no improvements of team effectiveness score.

However, in the experimental group the score before training was 60.92 and after training it amounted to 64.38 with a significance of 0.028 ($p < 0.05$). It means that there is an increase of team effectiveness score compared to the situation before training and mentoring. Thus, it can be said that training can increase the effectiveness of team in the experimental group.

The next hypothesis test is independent sample t-test to determine the impact of training by observing the comparison between control and experimental groups. The explanation can be observed in the table below 8.

Table 8. Magnitude on Effect of Team Effectiveness
Tabela 8. Skala wpływu efektywności zespołu

Scale/ Skala	Total Effect/ Całkowity efekt	p	Notes/ Uwagi
Team Effectiveness/ Efektywność zespołu	-5.56	0.02	Significant/ Istotny

Table 8 indicates the effect of team effectiveness -5.56 by the significance of 0.02 (< 0.05). Thus, the comparison on the effectiveness of the experimental and control group teams is considered to be significant. It means that training and assistance in Qur'ani hob design can help to increase the effectiveness of the team of participants.

The difference in team effectiveness can also be seen by comparing the scores in terms of each aspect, as explained below table 9.

Wyniki testów normalności i jednorodności na skali skuteczności dla grupy kontrolnej i eksperymentalnej wskazały, że dane mają rozkład normalny, a dwie grupy prób są jednorodne. Ponadto spełniony został test założeń jako warunek weryfikacji hipotezy.

Wynik testu hipotezy

Test hipotezy został wykonany w celu zrozumienia proponowanej hipotezy badawczej. Dokonano tego za pomocą testu t dla sparowanych próbek i testu t dla niezależnych próbek. Wyniki testu t dla par próbek można zobaczyć w poniższej tabeli 7.

Z tabeli wynika, że średni wynik grupy kontrolnej przed szkoleniem wyniósł 61,70, a po szkoleniu 58,81 z istotnością 0,105 ($p > 0,05$). Dlatego w grupie kontrolnej nie ma poprawy wyniku efektywności zespołu.

Natomiast w grupie eksperymentalnej wynik przed szkoleniem wyniósł 60,92, a po szkoleniu 64,38 z istotnością 0,028 ($p < 0,05$). Oznacza to wzrost oceny efektywności zespołu w porównaniu z sytuacją przed szkoleniem i mentoringiem. Można więc powiedzieć, że szkolenie może zwiększyć efektywność zespołu w grupie eksperymentalnej.

Kolejnym testem hipotezy jest niezależny test t-Studenta na próbie, mający na celu określenie wpływu szkolenia poprzez obserwację porównania między grupą kontrolną a grupą eksperymentalną. Wyjaśnienie można znaleźć w poniższej tabeli 8.

Tabela 8 wskazuje wpływ efektywności zespołu na -5,56 przy istotności 0,02 ($< 0,05$). W związku z tym porównanie skuteczności zespołu eksperymentalnego i grupy kontrolnej uważa się za istotne. Oznacza to, że szkolenie i pomoc w projektowaniu miejsc pracy zgodnie z Koranem mogą pomóc zwiększyć efektywność zespołu uczestników.

Różnicę w skuteczności zespołu można również zauważyć, porównując wyniki pod względem każdego aspektu, jak wyjaśniono poniżej w tabeli 9.

Table 9. Comparison of Team Effectiveness Aspects
Tabela 9. Porównanie aspektów efektywności zespołu

Aspect/ Aspekt	Mean/ Średnia		Significance/ Istotność	Notes/ Uwagi
	Pre-Test/ Test wstępny	Post-Test/ Test końcowy		
Decision Making/ Podejmowanie decyzji	30.03	32.30	0.012	Significant/ Istotny
Trust/ Zaufanie	19.43	20,16	0.208	Not significant/ Nieistotny
Leader Support/ Wsparcie lidera	11.43	11.92	0.367	Not significant/ Nieistotny

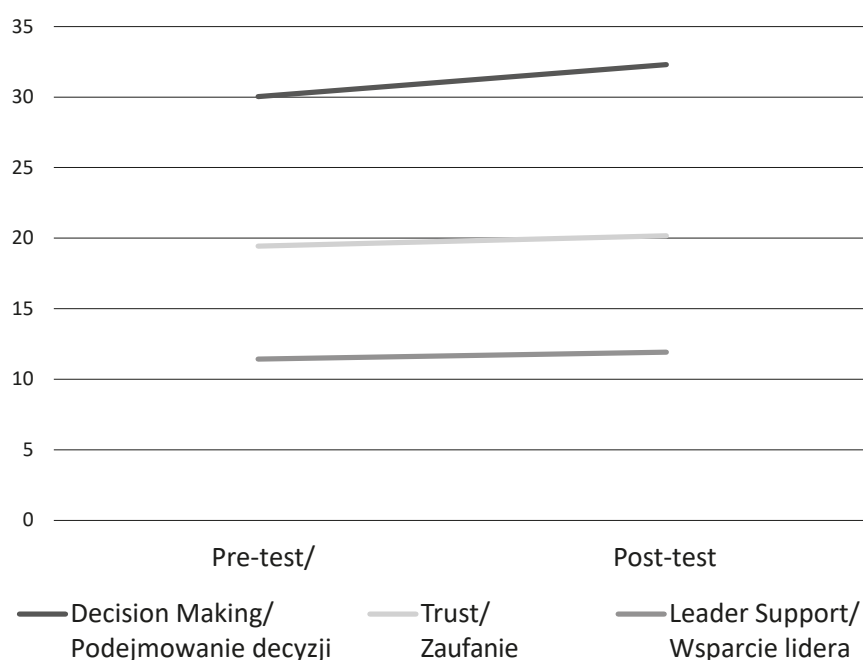


Figure 3. The Comparison of Team Effectiveness Aspect
Rysunek 3. Porównanie aspektu efektywności zespołu

Based on table 8 and figure 3 it is known that there is an increase in the score for the aspect of team effectiveness. The aspect of decision making is an aspect that has received significant improvement. Meanwhile, the aspects of trust and leaders support received scores that did not significantly increase.

Discussion

This study aims at providing training and assistance in Qur'ani job design to increase Micro Enterprises team effectiveness. The research consists of two stages, training and mentoring. The goal of training is to provide a theoretical understanding of Qur'ani job design, while mentoring aims at supporting the respondents to apply the knowledge gained during the training. Based on the paired sample t test and independent sample t test, it is known that Qur'ani job design training and mentoring has been proven to significantly increase the effectiveness of team in Micro Enterprises (UMKM). Thus, the hypothesis in this study is accepted.

This research confirms the opinion of Parker, Van den Broeck and Holman (2017) that job design can increase team effectiveness. Duygulu and Ciraklar (2008) also stated that task variation, task

Na podstawie tabeli 8 i rysunku 3 wiadomo, że nastąpił wzrost punktacji w aspekcie efektywności zespołu. Aspekt podejmowania decyzji to aspekt, który został znacznie ulepszony. W międzyczasie aspekty zaufania i wsparcia liderów uzyskały oceny, które nie wzrosły znacząco.

Dyskusja

Badanie to ma na celu zapewnienie szkoleń i pomocy w zakresie projektowania miejsc pracy zgodnie z Koranem, aby zwiększyć efektywność zespołu mikroprzedsiębiorstw. Badanie składa się z dwóch etapów, szkolenia i mentoringu. Celem szkolenia jest teoretyczne zrozumienie projektowania miejsca pracy zgodnie z Koranem, a mentoring ma na celu wspieranie respondentów w stosowaniu wiedzy zdobytej podczas szkolenia. W oparciu o sparowany test t próby i niezależny test t próby wiadomo, że szkolenia i mentoring w zakresie projektowania miejsc pracy zgodnie z Koranem znacząco zwiększają efektywność zespołu w mikroprzedsiębiorstwach (UMKM). W ten sposób przyjęto hipotezę postawioną w tym badaniu.

Badanie to potwierdza opinię Parkera, Van den Broeck i Holmana (2017), że projektowanie miejsc pracy może zwiększyć efektywność zespołu. Duy-

identity, task significance, autonomy and feedback can raise team effectiveness. As a part of job design, organisations can describe tasks and establish certain policies of their implementation. Organisations that have clear tasks and goals will increase the effectiveness of team at work. Volkov and Volkov (2015) explained that a strong team can be formed by different skills of individuals. The existence of diverse skills can make individuals work better as they may complement each other. Through the job design, organisations can make any tasks by using various skills to increase motivation, provide experience and reduce boredom caused by routine (Senen, Sumiyati, Masharyono, 2016). Park (2017) stated that various skills, task identity and task significance can improve individual experiences at work. The author also thinks that the employees will feel more attached to their work. On the other hand, one can come across the employees' rejection due to lack of motivation (Bremner, Carrière, 2011), and Qur'ani work morals can be used to increase individual acceptance of changes in the assigned tasks. The Qur'ani work morals make individuals aware of their roles and responsibilities because their orientation is not only limited to the life of world but also afterworld.

The result of this research not only focuses on whole team effectiveness but it also regards to the aspects within the team. The first analysis was carried out on the aspect of team effectiveness regarding decision making. An effective team will take into account opinions of members in decision making thus they will be more responsive to change (de la Torre-Ruiz, Ferrón-Vílchez, Ortiz-de-Mandojana 2014). The evaluation results showed that there was a significant increase in the team's ability to make decisions. It happens because Qur'ani job design involves job descriptions, work standards, and competencies needed to make decisions easier by the team. Thus, the team can combine their task, determine the skills, assess the work and prepare the suitable reward. The information contained within the job design also helps the team to create a clearer and more measurable goals which make the work completed in more effective way (Alghamdi, Bach, 2018).

Further analysis was carried out on the effectiveness aspect of the trust. This aspect refers to the extent of which team members will trust each other when they will be doing their job (Cantu, 2007). The evaluation results showed that there is an increase in trust but there is no significant result on the experimental group respondents. It means that the increase in trust among members is not really high. This can happen because in job design there is an aspect of autonomy where team members have the flexibility to carry out some independent tasks (Sisodia, Das, 2013). It has a positive impact if team members have the appropriate competences to do their jobs independently (Zhou, 2020), Although the Qur'ani job design allows the team to map the details of task and accept new assignments. It is the training what is required to learn new skills related to the draft assignments that have been prepared.

gulu i Ciraklar (2008) stwierdzili również, że zróżnicowanie zadań, tożsamość zadań, ich znaczenie, autonomia i informacje zwrotne mogą podnosić efektywność zespołu. W ramach projektowania miejsc pracy organizacje mogą opisywać zadania i ustalać określone zasady ich realizacji. Organizacje, które mają jasno określone zadania i cele, zwiększą efektywność pracy zespołu. Volkov i Volkov (2015) wyjaśnili, że silny zespół mogą tworzyć różne umiejętności jednostek. Istnienie różnorodnych umiejętności może sprawić, że poszczególne osoby będą lepiej pracować, ponieważ mogą się wzajemnie uzupełniać. Dzięki projektowaniu miejsc pracy organizacje mogą wykonywać dowolne zadania, wykorzystując różne umiejętności w celu zwiększenia motywacji, zapewnienia doświadczenia i zmniejszenia nudy spowodowanej rutyną (Senen, Sumiyati, Masharyono, 2016). Park (2017) stwierdził, że różne umiejętności, tożsamość i znaczenie zadań mogą poprawić indywidualne doświadczenia w pracy. Autor uważa również, że pracownicy będą czuli się bardziej przywiązani do swojej pracy. Z drugiej strony można spotkać się z odrzuceniem pracowników z powodu braku motywacji (Bremner, Carrière, 2011), a moralność pracy oparta na Koranie można wykorzystać do zwiększenia indywidualnej akceptacji zmian w przydzielonych zadaniach. Moralność pracy oparta na Koranie uświadamia jednostkom ich role i obowiązki, ponieważ ich orientacja nie ogranicza się tylko do życia na świecie, ale także w zaświatach.

Wynik tego badania nie tylko skupia się na efektywności całego zespołu, ale także na aspektach w zespole. Pierwsza analiza dotyczyła aspektu efektywności zespołu w podejmowaniu decyzji. Efektywny zespół weźmie pod uwagę opinie członków przy podejmowaniu decyzji, dzięki czemu będą lepiej reagować na zmiany (de la Torre-Ruiz, Ferrón-Vílchez, Ortiz-de-Mandojana 2014). Wyniki oceny wykazały, że nastąpił znaczący wzrost zdolności zespołu do podejmowania decyzji. Dzieje się tak, ponieważ projektowanie miejsc pracy zgodnie z Koranem obejmuje opisy stanowisk, standardy pracy i kompetencje potrzebne do łatwiejszego podejmowania decyzji przez zespół. Dzięki temu zespół może połączyć swoje zadanie, określić umiejętności, ocenić pracę i przygotować odpowiednią nagrodę. Informacje zawarte w projektowaniu miejsc pracy pomagają również zespołowi w tworzeniu jaśniejszych i bardziej mierzalnych celów, które sprawiają, że praca jest wykonywana w bardziej efektywny sposób (Alghamdi, Bach, 2018).

Dalsza analiza dotyczyła aspektu efektywności zaufania. Ten aspekt odnosi się do stopnia, w jakim członkowie zespołu będą sobie ufać podczas wykonywania swojej pracy (Cantu, 2007). Wyniki ewaluacji wykazały wzrost zaufania, ale nie mają istotnego wpływu u respondentów z grupy eksperymentalnej. Oznacza to, że wzrost zaufania wśród członków nie jest naprawdę duży. Może się tak zdarzyć, ponieważ w projektowaniu stanowisk istnieje aspekt autonomii, w którym członkowie zespołu mają swobodę wykonywania niektórych niezależnych zadań (Sisodia, Das, 2013). Pozytywnie wpływa to, że człon-

When members have complementary competencies, then trust and cooperation as well as team work function without any problems (Hasbiyadi, 2017; Parker, 2014). However, if team members do not have the competence that are suitable for the tasks, then the given tasks will be difficult to complete it will contribute to the situation in which employees will not be able to meet the requirements (Subanidja, Hadiwidjojo, 2017).

The third aspect of having a team is leadership support. Cantu (2007) explained that leader support refers to the extent of which the leader can guide and encourage team members to achieve the set goal. The evaluation results indicated that there is an increase but not significant from the aspect of leader support. Qur'ani job design has a feedback aspect where the leader provides information to team members regarding the results of work (Ali, Said, Yunus, Kader, Latif et al. 2014). It has the aims to increase employee satisfaction with their work (Güntert, 2014). The insignificant increase in this case happens due to the informal culture that tends to be inherent in Micro Enterprises. Although informal relationships can help team members to strengthen relationships, they can also lead to indiscipline such as overstaying rest breaks or leaving work earlier (Abeti, 2017). Moreover, Micro enterprises are located in the areas where people tend to hesitate to give warnings. Apart from that, Qur'ani job designs can be accepted by Micro entrepreneur and change their views to provide feedback, it will increase leader support in the aspect of team effectiveness.

This research is still relatively new, it combines the concept of job design and Quran work morals to increase the effectiveness of team. The job design aims at restructuring the tasks and work morals of Qur'ani aims at increasing people awareness to accept and adjust their behaviour based on the new redesigned tasks. The goal of such a merger is to increase knowledge, development needs and contextual satisfaction as a moderator of conditions of creating psychological conditions for the emergence of team effectiveness. At the same time, it provides new contribution to job design in Micro Enterprise and proves that spiritual and religiosity concepts can be used for the development of modern industrial world including the development of intereference in the current issues.

kwie zespołu mają odpowiednie kompetencje do samodzielnego wykonywania pracy (Zhou, 2020), chociaż projektowanie miejsc pracy zgodnie z Koranem umożliwi zespołowi mapowanie szczegółów zadania i przyjmowanie nowych przydziałów. Takie szkolenie jest niezbędne do zdobycia nowych umiejętności związanych z przygotowanymi projektami zadań. Gdy członkowie posiadają komplementarne kompetencje, wtedy zaufanie i współpraca oraz praca zespołowa funkcjonują bez żadnych problemów (Hasbiyadi, 2017; Parker, 2014). Jeśli jednak członkowie zespołu nie będą posiadali kompetencji odpowiednich do zadań, to dane zadania będą trudne do wykonania, przyczyni się to do sytuacji, w której pracownicy nie będą w stanie sprostać wymaganiom (Subanidja, Hadiwidjojo, 2017).

Trzecim aspektem posiadania zespołu jest wsparcie przywódcze. Cantu (2007) wyjaśnił, że wsparcie lidera odnosi się do zakresu, w jakim lider może kierować i zachęcać członków zespołu do osiągnięcia wyznaczonego celu. Wyniki ewaluacji wskazały na wzrost, ale nieistotny z punktu widzenia wsparcia lidera. Projektowanie miejsc pracy zgodnie z Koranem ma aspekt zwrotny, w którym lider przekazuje członkom zespołu informacje dotyczące wyników pracy (Ali, Said, Yunus, Kader, Latif i in. 2014). Ma ono na celu zwiększenie satysfakcji pracowników z wykonywanej pracy (Güntert, 2014). Nieznaczny wzrost w tym przypadku wynika z nieformalnej kultury, która jest nieodłącznym elementem mikroprzedsiębiorstw. Chociaż nieformalne relacje mogą pomóc członkom zespołu wzmocnić relacje, mogą również prowadzić do braku dyscypliny, np. przedłużanie przerw na odpoczynek lub wcześniejsze wychodzenie z pracy (Abeti, 2017). Ponadto mikroprzedsiębiorstwa są zlokalizowane na obszarach, na których ludzie wahają się przed udzieleniem ostrzeżeń. Projektowanie miejsc pracy zgodnie z Koranem może być również akceptowane przez mikroprzedsiębiorców i zmieniać ich poglądy w celu dostarczenia informacji zwrotnej, co zwiększy wsparcie lidera w aspekcie efektywności zespołu.

Badanie to jest wciąż stosunkowo nowe, łączy koncepcję projektowania miejsc pracy i moralności pracy opartej na Koranie, aby zwiększyć efektywność zespołu. Projektowanie miejsc pracy zgodnie z Koranem ma na celu restrukturyzację zadań a moralność pracy oparta na Koranie ma na celu zwiększenie świadomości ludzi, aby akceptowali i dostosowywali swoje zachowanie w oparciu o nowe, przeprojektowane zadania. Celem takiego połączenia jest zwiększenie wiedzy, potrzeb rozwojowych i satysfakcji kontekstowej jako moderatora warunków tworzenia psychologicznych warunków dla zaistnienia efektywności zespołu. Jednocześnie wnosi ono nowy wkład w projektowanie miejsc pracy w mikroprzedsiębiorstwie i udowadnia, że koncepcje duchowości i religijności mogą być wykorzystywane do rozwoju współczesnego świata przemysłowego, w tym do rozwoju zainteresowania bieżącymi problemami.

Conclusions

The results of the evaluation that have been carried out concluded that Qur'ani job designs can increase the effectiveness of the team at Micro Enterprises. Thus the hypothesis in this study is accepted. Analysis of team effectiveness aspect shows that the aspect of decision making is the one that has significant increase, while the aspects of trust and leadership support show an insignificant increase. This research also contributes to the job design that can be used in Micro Enterprises. Moreover it found new evidence regarding the spiritual concepts and religiosity that can be used for the development of intereference in modern and industrial world. However, this research has a limitation on direct testing on the impact of training and Qur'ani job design mentoring on team effectiveness and has not been tested whether Qur'ani job designs can increase the intended moderator variable or not. And this research has not shown the extent of which Qur'ani job designs can increase the moderator variable as a psychological condition of team effectiveness. Therefore, further research related to this aspect should be done.

Suggestions

Based on the conclusion above, suggestions for respondents (owners / managers of Micro Enterprises) to hold training related to the competencies are needed to carry out the designed new tasks. What is more, consistency in applying Qur'ani job designs that have been made should be maintained to increase the organisation's competitive advantage.

Secondly, research in the future should explore the extent of aspect of Qur'ani job designs that can help to increase the moderator variables which include the requirement of achieving psychological condition for team effectiveness, such as knowledge and skills, development needs and contextual satisfaction.

Finally, with reference to institutions, especially cooperatives, industry and trade offices, holding the activities and promoting Micro Enterprises in East Lombok should have more aggressive character.

References/ Literatura:

1. Abanis, T., Arthur, S., Byamukama, E., Burani, A., Ibrahim, Y., Novembrieta, S. (2013). Business efficiency in small and medium enterprises selected districts in western Uganda. *Research Journal of Finance and Accounting*, 2(4), 19-28.
2. Abeti, W. (2017). *The effects of informal relations within organizations*. <https://doi.org/10.13140/RG.2.2.30637.79849>
3. Alghamdi, A., Bach, C. (2018). Developing teamwork at workplace. *International Journal of Business and Management Invention (IJBMI)*, 7(2), 28-40.
4. Ali, N., Zia-ur-Rehman, M. (2014). Impact of job design on employee performance, mediating role of job satisfaction: a study of FMCG's sector in Pakistan. *International Journal of Business and Management*, 9(2), 70-79. <https://doi.org/10.5539/ijbm.v9n2p70>
5. Ali, S.A.M., Said, N.A., Yunus, N.M., Kader, S.F.A., Latif, D.S. A., Munap, R. (2014). Hackman and Oldham's job characteristics model to job satisfaction. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 129, 46-52. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.03.646>

Wnioski

Wyniki przeprowadzonej oceny wykazały, że projektowanie miejsc pracy zgodnie z Koranem może zwiększyć efektywność zespołu w mikroprzedsiębiorstwach. W ten sposób przyjęto hipotezę w tym badaniu. Analiza aspektu efektywności zespołu pokazuje, że aspekt podejmowania decyzji jest tym, co ma znaczący wzrost, podczas gdy aspekty zaufania i wsparcia przywództwa wykazują nieznaczny wzrost. Badanie to przyczyniło się również do projektowania miejsc pracy, które można wykorzystać w mikroprzedsiębiorstwach. Ponadto dostarczyło nowych dowodów dotyczących koncepcji duchowych i religijności, które można wykorzystać do rozwoju zainteresowania w nowoczesnym i przemysłowym świecie. Jednak badanie to ma ograniczenia dotyczące bezpośredniego testowania wpływu szkolenia i koranicznego doradztwa w zakresie projektowania miejsc pracy na efektywność zespołu i nie sprawdzono, czy projektowanie miejsc pracy zgodnie z Koranem może zwiększyć zamierzoną zmienną moderatora, czy nie. Badania to nie wykazało, w jakim stopniu projektowanie miejsc pracy zgodnie z Koranem może zwiększać zmienną moderującą jako psychologiczny warunek efektywności zespołu. Dlatego należy przeprowadzić dalsze badania związane z tym aspektem.

Sugestie

Na podstawie powyższego wniosku, sugeruje się respondentom (właścicielom / menedżerom mikroprzedsiębiorstw) przeprowadzenie szkoleń z zakresu kompetencji na realizację nowych wyznaczonych zadań. Co więcej, należy zachować konsekwencję w stosowaniu miejsc pracy, które zostały stworzone zgodnie z Koranem, aby zwiększyć przewagę konkurencyjną organizacji.

Po drugie, badania w przyszłości powinny zbadać zakres aspektu projektowania miejsc pracy zgodnie z Koranem, które mogą pomóc w zwiększeniu zmiennych moderujących, a obejmują wymóg osiągnięcia warunków psychologicznych dla efektywności zespołu, takich jak wiedza i umiejętności, potrzeby rozwojowe i satysfakcja kontekstowa.

Wreszcie w odniesieniu do instytucji, zwłaszcza spółdzielni, przemysłu i biur handlowych, prowadzenie działalności i promowanie mikroprzedsiębiorstw we wschodnim Lombok powinno mieć bardziej agresywny charakter.

6. Aroosiya, M.A.C.F., Ali, M.A.M.H. (2014). Impact of job design on employees' performance (with special reference to school teachers in the Kalmunai Zone). *Journal of Management*, 8(1), 33-41. <https://doi.org/10.4038/jm.v8i1.7553>
7. Behera, S., Bhardwaj, A.K. (2015). An empirical study on the effect of widowhood on personality. *Online Journal of Multidisciplinary Research*, 1(1), 6-11.
8. Belias, D., Sklikas, D. (2013). Aspects of job design. *International Journal of Human Resource Management and Research*, 3(4), 85-94.
9. Bhudianto, W. (2015). Kepemimpinan dalam pengambilan keputusan. *Transformasi*, 1(27), 1-47. <https://doi.org/10.31227/osf.io/3yk5x>
10. Bremner, N., Carrière, J. (2011). The effects of skill variety, task significance, task identity and autonomy on occupational burnout in a hospital setting and the mediating effect of work meaningfulness. *Telfer School of Management*, 11.
11. Cantu, C. (2007). Evaluating team effectiveness: examination of the TEAM assessment tool. University of North Texas. Download from: https://digital.library.unt.edu/ark:/67531/metadc3990/m2/1/high_res_d/dissertation.pdf
12. D'Silva, J.L., Ahrari, S. (2016). Factors influencing team effectiveness in higher education. *American Journal of Applied Sciences*, 13(9), 932-940. <https://doi.org/10.3844/ajassp.2016.932.940>
13. Darwanto, D., Santosa, P.B., Woyanti, N., Bambang, B. (2018). Designing model and strategy for strengthening the competitiveness of small medium enterprises. *Etikonomi*, 17(1), 69-92. <https://doi.org/10.15408/etk.v17i1.6826>
14. Das, S.C., Gope, A.K. (2017). Job design and employee well-being: a study of life insurance corporation of India. *Commerce and Management Explorer*, 4(2), 1-12.
15. Duygulu, E., Ciraklar, N. (2008). Team effectiveness and leadership roles. *MPRA Munich Personal RePEc Archive*, 7245(19), 1-9. <https://doi.org/10.21121/eab.2009219706>
16. Etikan, I., Musa, S.A., Alkassim, R.S. (2016). Comparison of convenience sampling and purposive sampling. *American Journal of Theoretical and Applied Statistics*, 5(1), 1-4. <https://doi.org/10.11648/j.ajtas.20160501.11>
17. Farjad, S. (2012). The evaluation effectiveness of training courses in University by Kirkpatrick model (Case Study: Islamshahr University). *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 46, 2837-2841. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2012.05.573>
18. Guenter, H., van Emmerik, H., Schreurs, B., Kuypers, T., van Iterson, A., Notelaers, G. (2016). When task conflict becomes personal: The impact of perceived team performance. *Small Group Research*, 47(5), 569-604. <https://doi.org/10.1177/1046496416667816>
19. Güntert, S. T. (2014). The impact of work design, autonomy support, and strategy on employee outcomes: A differentiated perspective on self-determination at work. *Motivation and Emotion*, 39(1), 74-87. <https://doi.org/10.1007/s11031-014-9412-7>
20. Hakanen, M., Häkkinen, M., Soudunsaari, A. (2015). Trust in building high-performing teams-conceptual approach. *Electronic Journal of Business Ethics and Organization Studies*, 20(2), 43-53. Retrieved from: http://ejbo.jyu.fi/pdf/ejbo_vol20_no2_pages_43-53.pdf
21. Hambrick, D.C., Humphrey, S.E., Gupta, A. (2015). Structural interdependence within top management teams: a key moderator of upper echelons predictions. *Strategic Management Journal*, 36(3), 449-461. <https://doi.org/10.1002/smj>
22. Hartono, H., Hartomo, D.D. (2014). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Perkembangan Umkm Di Surakarta. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 14(1), 15-30 (in Indonesian). <https://doi.org/10.20961/jbm.v14i1.2678>
23. Hasbiyadi, H. (2017). Effects of teamwork competency and leadership competence through organizational commitment on the performance of the state owned enterprises in Makassar city, South Sulawesi. *Scientific Research Journal*, 5(11), 84-92.
24. Hastjarjo, T.D. (2019). Rancangan eksperimen-kuasi. *Buletin Psikologi*, 27(2), 187-203. <https://doi.org/10.22146/buletinpsikologi.38619>
25. Helmalia, H., Afrinawati, A. (2018). Pengaruh E-Commerce Terhadap Peningkatan Pendapatan Usaha Mikro Kecil dan Menengah di Kota Padang. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 3(2), 237-247 (in Indonesian). <https://doi.org/10.15548/jebi.v3i2.182>
26. Kamri, N.A., Ramlan, S.F., Ibrahim, A. (2014). Qur'anic work ethics. *Journal of Usuluddin*, 40, 135-172. Available at: <https://ssrn.com/abstract=2687422>
27. Khan, A., Ahmed, S., Paul, S., Alam Kazmi, S.H. (2018). Factors affecting employee motivation towards employee performance: a study on banking industry of Pakistan. *Proceedings of the Eleventh International Conference on Management Science and Engineering Management*, 1(11), 615-625. https://doi.org/10.1007/978-3-319-59280-0_50
28. Kim, T.K. (2015). T test as a parametric statistic. *Korean Journal of Anesthesiology*, 68(6), 54-546. <https://doi.org/10.4097/kjae.2015.68.6.540>
29. Lee, C.C., Lin, Y.H., Huang, H.C., Huang, W.W., Teng, H.H. (2015). The effects of task interdependence, team cooperation, and team conflict on job performance. *Social Behavior and Personality: an international journal*, 43(4), 529-536. <https://doi.org/10.2224/sbp.2015.43.4.529>
30. Ludwikowska, K. (2018). The effectiveness of training needs analysis and its relation to employee efficiency. *Zeszyty Naukowe Politechniki Poznańskiej. Organizacja i Zarządzanie*, 77, 179-193. <https://doi.org/10.21008/j.0239-9415.2018.077.11>
31. Madanchian, M., Taherdoost, H. (2019). Assessment of Leadership Effectiveness Dimensions in Small and Medium Enterprises (SMEs). *Procedia Manufacturing*, 32, 1035-1042. <https://doi.org/10.1016/j.promfg.2019.02.318>
32. Maharani, D. (2014). Team effectiveness a key to success – an empirical study. *International Research Journal of Social Sciences*, 3(10), 6-11.
33. Malkanthi, S.P.S., Ali, M.A.M.H. (2018). Impact of job design on employees' performance in people's banks of Ampara district. *5th Annual International Research Conference*, 269-275.
34. Martini, T., Thamrin, J.R. (2018). Kompetensi Usaha Mikro Kecil & Menengah (UMKM) Kota Bandung Dalam Menghadapi Persaingan Masyarakat Ekonomi Asean (MEA). *Jurnal Penelitian Pendidikan*, 17(3), 220-235 (in Indonesian). <https://doi.org/10.17509/jpp.v17i3.9616>
35. Niode, I.Y. (2009). Sektor umkm di Indonesia: profil, masalah dan strategi pemberdayaan. *Jurnal Kajian Ekonomi Dan Bisnis OIKOS-NOMOS*, 2(1), 1-10 (in Indonesian).
36. Nofrida, E. (2014). Hubungan iklim kerjasama dengan semangat kerja pegawai pada dinas pendidikan kota Solok. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 2(1), 187-198 (in Indonesian). <https://doi.org/https://doi.org/10.24036/bmp.v2i1.3751>

37. Paolucci, N., Dimas, I.D., Zappalà, S., Lourenço, P.R., Rebelo, T. (2018). Transformational leadership and team effectiveness: the mediating role of affective team commitment. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 34(3), 135-144. <https://doi.org/10.5093/jwop2018a16>
38. Park, S. (2017). Motivating raters through work design: Applying the job characteristics model to the performance appraisal context. *Cogent Psychology*, 4(1), 1-13. <https://doi.org/10.1080/23311908.2017.1287320>
39. Parker, S.K. (2014). Beyond motivation: Job and work design for development, health, ambidexterity, and more. *Annual Review of Psychology*, 65, 661-691. <https://doi.org/10.1146/annurev-psych-010213-115208>
40. Parker, S. K., Van den Broeck, A., Holman, D. (2017). Work design influences: A synthesis of multilevel factors that affect the design of jobs. *Academy of Management Annals*, 11(1), 267-308. <https://doi.org/10.5465/annals.2014.0054>
41. Poljašević, B.Z., Petković, S. (2013). Human resource management in small and medium-sized enterprises: conceptual framework. *Economics and Organization*, 10(3), 301-315. <https://www.researchgate.net/publication/325120821>
42. Prewett, M.S., Brown, M.I., Goswami, A., Christiansen, N.D. (2018). Effects of team personality composition on member performance: a multilevel perspective. *Group and Organization Management*, 43(2), 316-348. <https://doi.org/10.1177/1059601116668633>
43. Puck, J., Pregering, U. (2014). The effect of task conflict and cooperation on performance of teams: Are the results similar for different task types? *European Management Journal*, 32(6), 870-878. <https://doi.org/10.1016/j.emj.2014.03.007>
44. Rachman, M., Kasdi, A. (2015). Peran warung mikro bank syariah mandiri Kudus dalam pengembangan usaha mikro, kecil dan menengah (UMKM) di Kudus. *Jurnal Ekonomi Syariah*, 3(2), 271-289 (in Indonesian). <http://dx.doi.org/10.21043/equilibrium.v3i2.1262>
45. Risnawati, N. (2018). Profil UMK, permasalahan, dan upaya pemberdayaannya di kabupaten Sumedang. *Coopetition*, 9(1), 13-29.
46. Riyono, B., Himam, F., Subandi (2012). In search for anchors the fundamental motivational force in compensating for human vulnerability. *Gajah Mada International Journal of Business*, 14(3), 229-252. <https://doi.org/10.22146/gamajib.5475>
47. Robbins, S.P., Judge, T.A. (2013). *Organizational Behavior (15th edition)*. Pearson Education.
48. de la Torre-Ruiz, J.M., Ferrón-Vílchez, V., Ortiz-de-Mandojana, N. (2014). Team decision making and individual satisfaction with the team. *Small Group Research*, 45(2), 198-216. <https://doi.org/10.1177/1046496414525478>
49. Russon, C., Brown, A. (2006). *Job design for evaluation*. Evaluation Capacity Development Group. Available at: <http://www.ecdg.net/wp-content/uploads/2012/04/Job-Design-PDF.pdf>
50. Salim, F.F., Himam, F., Fahmie, A. (2018). Pelatihan kepemimpinan transformasional untuk meningkatkan komitmen afektif kepala cabang cv x Yogyakarta. *Journal of Psychological Science and Profesion (JPSP)*, 2(1), 93-105 (in Indonesian).
51. Senen, S.H., Sumiyati, S., Masharyono, M. (2016). The effect of skill variety, task identity, task significance, autonomy and feedback on job performance. *Proceedings of the 2016 Global Conference on Business, Management and Entrepreneurship*, 15, 585-588. <https://doi.org/10.2991/gcbme-16.2016.108>
52. Sisodia, S., Das, I. (2013). Effect of job autonomy upon organizational commitment of employees at different hierarchical level. *Psychological Thought*, 6(2), 241-251. <https://doi.org/10.5964/psyct.v6i2.65>
53. Subanidja, S., Hadiwidjojo, D. (2017). The influence of knowledge management “bottleneck” on company’s performance Steph. *Management & Marketing. Challenges for the Knowledge Society*, 12(3), 402-415. <https://doi.org/10.1515/mmcks-2017-0024>
54. Sunday, R.U., Paul, G.D. (2015). The impact of effective work design in achieving profitability in organization (a case study of selected companies in Nigeria). *International Journal of Humanities Social Sciences and Education*, 2(1), 144-152.
55. Volkov, A., Volkov, M. (2015). Teamwork benefits in tertiary education: Student perceptions that lead to best practice assessment design. *Education and Training*, 57(3), 262-278. <https://doi.org/10.1108/ET-02-2013-0025>
56. Zareen, M., Razaq, K., Mujtaba, B.G. (2013). Job design and employee performance: the moderating role of employee psychological perception. *European Journal of Business and Management*, 5(5), 46-55.
57. Zhou, E. (2020). The “too-much-of-a-good-thing” effect of job autonomy and its explanation mechanism. *Psychology*, 11(02), 299-313. <https://doi.org/10.4236/psych.2020.112019>
58. Zulaifah, E. (2019). Work ethic from qur’anic maqasid approach: an introduction and preliminary theoretical development. *Minbar. Islamic Studies*, 12(1), 251-266. <https://doi.org/10.31162/2618-9569-2019-12-1-251-266>