

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam suatu organisasi, pada dasarnya sumber daya manusia memiliki potensi tersendiri yang sangat signifikan dalam mencapai untuk meraih tujuan dan kesuksesan suatu organisasi. Manajemen sumber daya manusia perlu dilakukan dengan optimal, terutama ketika menghadapi perubahan lingkungan yang terjadi. Oleh karena itu, diperlukan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan adaptasi dari berbagai pihak di dalam organisasi menjadi sangat penting bagi pihak di seluruh tingkat pekerjaan. Manajemen sumber daya manusia menjadi faktor penting dalam mencapai kinerja yang optimal, karena tidak hanya mengatasi aspek keterampilan dan keahlian, namun juga memiliki tanggung jawab dalam membentuk sikap yang mendukung pegawai untuk meraih kinerja yang terbaik. Organisasi umumnya meyakini pentingnya mengoptimalkan kinerja hingga ke tingkat individu sebaik mungkin karena kinerja individu memiliki dampak langsung terhadap kinerja tim atau kelompok kerja, yang pada gilirannya berdampak signifikan pada kinerja organisasi secara menyeluruh, baik dalam aspek positif maupun negatif.

Kinerja dapat dianggap sebagai suatu tindakan, bukan sekedar kejadian. Kinerja melibatkan berbagai komponen dan tidak selalu dapat diamati secara langsung pada saat itu. Secara mendasar, kinerja adalah aspek yang sangat personal, karena setiap pegawai mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda dalam menjalankan tugasnya. Kinerja dipengaruhi oleh kombinasi antara kemampuan, upaya, dan peluang yang diperoleh individu. Menurut Robbins dan

Judge, kinerja dapat diartikan sebagai pencapaian yang diperoleh dari pelaksanaan suatu pekerjaan di mana karyawan memenuhi standar atau kriteria yang telah ditetapkan untuk pekerjaan tersebut.¹ Sedangkan menurut Affandi dalam Deni dan Diah, kinerja merujuk pada tingkat kesediaan seseorang atau sekelompok orang untuk melaksanakan atau meningkatkan aktivitas sesuai dengan tanggung jawabnya, dengan tujuan mencapai hasil yang diharapkan.² Kinerja menurut Rivai dan Sagala dalam Sitopu, dkk, secara rinci menggambarkan keseluruhan hasil seseorang selama periode tertentu dalam melaksanakan suatu tugas, seperti standar kerja, sasaran, atau sasaran kriteria yang telah ditentukan dan telah disepakati bersama.³

Kesuksesan suatu organisasi atau perusahaan berkaitan erat pada kinerja pegawainya. Kinerja pegawai ialah faktor yang mempengaruhi sejauh mana pegawai berkontribusi terhadap keberhasilan organisasi. Organisasi pastinya mengharapkan pegawai dengan kinerja yang optimal, di mana kinerja pegawai tidak hanya terbatas pada deskripsi pekerjaan yang telah tertulis. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar suatu institusi perusahaan dan mendukung pencapaian tujuan lembaga atau organisasi⁴. Dengan adanya kinerja pegawai yang baik sehingga memiliki dampak yang baik juga terhadap suatu organisasi, kinerja pegawai yang tinggi akan berdampak

¹ Robbins Judge. *Perilaku Organisasi. (Salemba Empat: Jakarta Selatan, 2015)*

² Deni, E. W., & Diah, A. S. F. (2021). "Determinan Kinerja Karyawan pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Nganjuk". *Journal of Law, Administration, and Social Science*, 1(2).

³ Sitopu, Y. B., Sitinjak, K. A., & Marpaung, F. K. (2021). The influence of motivation, work discipline, and compensation on employee performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(2), 72-83.

⁴ Purwanto, A. (2022). The role of transformational leadership and organizational citizenship behavior on SMEs employee performance. *Journal of Industrial Engineering & Management Research*.

tinggi juga terhadap organisasi dibandingkan dengan organisasi yang tidak memiliki kinerja pegawai yang tinggi.

Dalam perspektif Islam, kinerja dianggap sebagai bentuk atau cara di mana seseorang merealisasikan dirinya secara personal. Kinerja dipandang sebagai ekspresi nilai-nilai, keyakinan, dan pemahaman yang diwujudkan dengan didasari oleh prinsip etika yang kuat. Selain itu, kinerja dianggap sebagai pendorong utama dalam menciptakan karya yang berkualitas. Alimuddin dalam Marsal dan Hidayati mendefinisikannya sebagai pelaksanaan setiap aktivitas tidak hanya bertujuan untuk mencapai nilai-nilai material, tetapi juga berfungsi sebagai sarana untuk mendekatkan diri kepada Allah. Pencapaian material semata-mata dimaksudkan untuk memenuhi kebutuhan fisik yang memungkinkan kita untuk beribadah kepada-Nya. Dalam Islam, kemuliaan seseorang dipengaruhi oleh perbuatan yang dilakukannya. Oleh karena itu, pekerjaan yang mendekatkan individu kepada Allah dianggap sangat penting dan perlu diberikan perhatian yang setimpal. Seperti halnya dalam hadits Rasulullah SAW: “Barang siapa pada malam hari merasakan kelelahan karena bekerja pada siang hari, maka pada malam itu ia diampuni Allah.” (HR. Ahmad dan Ibnu Asakir).⁵

Mursi dalam Aryono mendefinisikan kinerja religius islami sebagai pencapaian yang diperoleh individu atau organisasi dalam dunia kerja atau usaha yang sesuai dengan norma agama dan prinsip-prinsip ekonomi islam.⁶

⁵ Marsal, A., & Hidayati, F. (2018). Pengaruh penggunaan media sosial terhadap kinerja pegawai di lingkungan UIN Suska Riau. *Jurnal Ilmiah Rekayasa dan Manajemen Sistem Informasi*, 4(1), 91-98.

⁶ Aryono, R. (2021). Analisis Laporan Keuangan Dalam Mengukur Kinerja Keuangan Serta Tinjauannya Dari Sudut Pandang Islam (Studi Kasus Pada CV Wiratech Jaya Plastindo Jakarta Periode Tahun 2018-2020) (*Doctoral dissertation, Universitas YARSI*).

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan di Yayasan Bina Insani Lirboyo, diketahui bahwa secara umum sebagian pegawai merasakan beban kerja yang tinggi yang dirasa tidak seimbang dengan kehidupan pribadi mereka. Sementara itu, hasil wawancara dengan pihak SDM menyampaikan bahwa selain menjalankan tugas sesuai dengan jobdesk, pegawai juga dituntut untuk berfokus pada aktivitas yang bersifat Islami. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai diarahkan untuk menjalankan budaya kerja yang berbasis nilai-nilai keislaman, yang mencakup kegiatan dan pembiasaan Islami dalam lingkungan kerja.⁷

Yayasan Bina Insani merupakan sebuah lembaga yang bergerak di bidang sosial, pendidikan, dan dakwah dengan fokus utama pada penyelenggaraan pendidikan modern yang berkarakter Islam. Dalam menjalankan aktivitasnya, Yayasan Bina Insani berada di bawah naungan Jaringan Sekolah Islam Terpadu (JSIT) Indonesia. JSIT merupakan sebuah organisasi nasional yang menaungi sekolah-sekolah Islam terpadu di seluruh Indonesia, dengan pendekatan pendidikan yang memadukan antara nilai-nilai Islam dan pendidikan umum. Melalui pendekatan ini, peserta didik tidak hanya dibekali dengan kemampuan akademik yang baik, tetapi juga ditanamkan nilai-nilai karakter dan akhlak Islami. Nilai-nilai keislaman mewarnai seluruh aspek kegiatan sekolah, mulai dari proses pembelajaran hingga pembiasaan dalam kehidupan sehari-hari.⁸

⁷ Hasil wawancara dari beberapa narasumber penelitian, Yayasan Bina Insani Lirboyo. 2023.

⁸ Jaringan Sekolah Islam Terpadu Indonesia, *Beranda JSIT*, <https://jsit.id/>, diakses pada 24 Mei 2025.

Secara geografis, Yayasan Bina Insani berlokasi di Jalan Semeru Gang Masjid Bina Insani Nomor II, Kelurahan Lirboyo, Kecamatan Mojoroto, Kota Kediri, Jawa Timur. Di bawah naungan yayasan ini, terdapat berbagai unit pendidikan yang menyelenggarakan pembelajaran berbasis Islam terpadu, dimulai dari jenjang Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD), Raudhatul Athfal Islam Terpadu (RA-IT), Taman Kanak-Kanak Islam Terpadu (TK-IT), Sekolah Dasar Islam Terpadu (SD-IT), Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu (SMP-IT), hingga Ma'had.⁹

Dalam konteks Yayasan Bina Insani Lirboyo pegawai memiliki peran dalam mencapai tujuan suatu lembaga atau organisasi. Kinerja pegawai tidak hanya ditentukan oleh kemampuan dan tanggung jawab formal yang dimiliki, tetapi juga oleh perilaku sukarela yang ditunjukkan di luar tugas yang dibebankan secara resmi. Perilaku tersebut dikenal sebagai *organizational citizenship behavior*, yaitu perilaku individu yang bersifat sukarela, tidak secara langsung mendapatkan imbalan formal, namun secara signifikan dapat mendukung efektivitas organisasi. Oleh karena itu, penting untuk mengkaji sejauh mana *organizational citizenship behavior* berpengaruh terhadap kinerja pegawai, sehingga dapat memberikan wawasan yang mendalam mengenai upaya-upaya yang dapat dilakukan oleh organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai secara menyeluruh dan pada akhirnya mendorong pencapaian tujuan lembaga secara optimal.

Perilaku individu dalam organisasi tidak hanya mempengaruhi kinerja pegawai secara pribadi, tetapi juga berdampak pada kinerja kolektif dan budaya

⁹ Buku Profil Yayasan Bina Insani Kota Kediri.

organisasi secara keseluruhan. Budaya perilaku dalam organisasi selalu terkait erat dengan pembahasan mengenai kinerja. Hal ini menekankan pentingnya dedikasi individu yang dilakukan secara sukarela, tanpa mengharapkan imbalan langsung dari organisasi, namun tetap memberikan kontribusi nyata terhadap pencapaian tujuan organisasi. *Organizational citizenship behavior* memberikan manfaat dan dukungan yang signifikan, sehingga dapat dianggap sebagai kontribusi yang sangat positif dan membantu bagi keseluruhan organisasi.

Organizational citizenship behavior menurut Organ ialah konsep kerja yang secara konseptual dijelaskan sebagai pekerjaan yang memberikan perlindungan terhadap lingkungan sosial dan psikologis di mana sebuah organisasi beroperasi saat melaksanakan tugasnya. Ini adalah aspek yang sangat penting dalam konteks organisasi apa pun.¹⁰ Menurut Kumar, *organizational citizenship behavior* didefinisikan sebagai tindakan individu yang berkontribusi pada peningkatan kinerja organisasi, namun tidak berkaitan langsung dengan struktur atau sistem organisasi. Shweta dan Sriarang menjelaskan bahwa *organizational citizenship behavior* dapat dikenali dari usaha yang dilakukan dalam beragam bentuk, yang sejalan dengan kebijakan perusahaan dan memberikan kontribusi positif kepada organisasi tanpa meminta imbalan apapun. Dari definisi yang telah disebutkan, dapat disimpulkan bahwa *organizational citizenship behavior* merujuk pada tindakan sukarela dan sadar

¹⁰ Dewi, R. S., & Fransistya, P. Y. (2017). Organizational Citizenship Behavior pada Pengurus Kelompok Studi Islam Asy Syifa Fakultas Kedokteran Universitas Lambung Mangkurat. *Jurnal Ecopsy*, 4(2).

dari seseorang individu yang melakukan pekerjaan tanpa mengharapkan imbalan atau pengakuan dari organisasi sebagai balasan.¹¹

Dalam kinerja pada pegawai di setiap organisasi tentu setiap individu ingin memiliki perilaku positif seperti *organizational citizenship behavior*. Seperti halnya hasil penelitiannya Anwar yang berjudul “Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan” menemukan bahwa *organizational citizenship behavior* memiliki potensi meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan, dengan demikian semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dialami oleh karyawan, semakin besar kemungkinannya untuk meningkatkan kinerja.¹²

Penelitian lain yang dapat menguatkan variabel *organizational citizenship behavior* dan Kinerja yang diteliti oleh Fatma Triani, Hamid Halin, & Muhammad Wadud dalam penelitiannya yang berjudul “*Effect of Organizational Citizenship Behavior on Employee Performance at PT Surya Dermato Medica Palembang*” menemukan bahwa *organizational citizenship behavior* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.¹³

Dari penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa pegawai yang memiliki perilaku *organizational citizenship behavior* cenderung aktif bekerja dan bersedia memberikan kontribusi positif pada organisasi dalam mencapai misi dan tujuan islami suatu organisasi. Sehingga kinerja pegawai yang dapat

¹¹ Prameswari, N. S., & Mulyana, O. P. (2022). Hubungan Antara Kepuasan Kerja dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Karyawan PT. X. Character: *Jurnal Penelitian Psikologi*, 9(3).

¹² Anwar. (2021). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Institusi Politeknik Ganesha Medan*, 4(1).

¹³ Triani, F., Halin, H., & Wadud, M. (2020). Effect of organizational citizenship behavior on employee performance at PT Surya Dermato Medica Palembang. *International Journal of Community Service & Engagement*, 1(01), 11-18.

berkontribusi positif untuk meningkatkan suatu organisasi yang sejalan dengan prinsip-prinsip Islam. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pada literatur terkait dengan membuka wawasan baru mengenai keterkaitan antara *organizational citizenship behavior* dan kinerja pada pegawai.

Berdasarkan hal tersebut, alasan peneliti tertarik untuk meneliti *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja dalam aspek islami karena menyesuaikan karakteristik subjek penelitian. Oleh karena itu, peneliti merasa tertarik untuk menggali lebih dalam tentang *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja. Adapun judul dari penelitian ini adalah **“Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Terhadap Kinerja pada Pegawai di Yayasan Bina Insani Lirboyo”**.

B. Rumusan Masalah

Untuk mempermudah penelitian ini, penulis akan fokus pada masalah yang akan diteliti. Berdasarkan latar belakang masalah di atas, peneliti merumuskan rumusan masalah yaitu:

1. Bagaimana Tingkat *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Pegawai di Yayasan Bina Insani Lirboyo Kediri?
2. Bagaimana Tingkat Kinerja pada Pegawai di Yayasan Bina Insani Lirboyo Kediri?
3. Apakah *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh pada Kinerja Pegawai di Yayasan Bina Insani Lirboyo Kediri?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini antara lain:

1. Untuk Mengetahui Tingkat *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Pegawai di Yayasan Bina Insani Lirboyo Kediri.
2. Untuk Mengetahui Tingkat Kinerja pada Pegawai di Yayasan Bina Insani Lirboyo Kediri.
3. Untuk Mengetahui Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Terhadap Kinerja pada Pegawai di Yayasan Bina Insani Lirboyo Kediri.

D. Manfaat Penelitian

Dari penelitian ini diinginkan dapat memberika kontribusi yang bermanfaat baik secara teoritis maupun ataupun praktis, berikut manfaat dari penelitian ini, meliputi:

1. Manfaat Teoritis

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangsih mengenai ilmu yang berkaitan tentang *organizational citizenship behavior* dan kinerja, sehingga dapat dijadikan tambahan referensi bagi peneliti-peneliti selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Yayasan

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dalam pengembangan kebijakan yang sesuai dengan nilai-nilai islami dengan memahami bagaimana perilaku *organizational citizenship behavior* dapat meningkatkan kinerja pada pegawai

- b. Bagi Akademik

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan bagi penelitian-penelitian selanjutnya yang ingin meneliti, terlebih meneliti tentang *organizational citizenship behavior* dan kinerja pada pegawai.

c. Bagi Peneliti

Hasil Penelitian ini diharapkan untuk memperluas wawasan dan mendalami isu-isu sumber daya manusia, serta memperkuat keterkaitan antara teori-teori dan praktiknya dalam lingkungan kerja.

E. Telaah Pustaka

Telaah pustaka merupakan kajian penelitian-penelitian sebelumnya. Tujuannya adalah untuk mengetahui perbedaan penelitian satu dengan lainnya. Berikut telaah pustaka yang berkaitan dengan penelitian saat ini “*organizational citizenship behavior* terhadap kinerja pada pegawai”:

1. Anwar SE, MM (2021) berjudul “Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan” Penelitian ini menemukan bahwa *organizational citizenship behavior* memiliki pengaruh yang signifikan baik terhadap kepuasan kerja maupun kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan akan mampu meningkatkan kinerja. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ialah kuesioner yang terstruktur, yang menggunakan skala pengukuran 1 sampai 5, di mana 1 menunjukkan tingkat

ketidaksetujuan yang sangat tinggi sedangkan 5 menunjukkan persetujuan yang sangat tinggi.¹⁴

Persamaan dari penelitian yang hendak dilakukan oleh peneliti ialah sama-sama meneliti *organizational citizenship behavior* sebagai variabel X. Perbedaannya adalah pada variabel Y, penelitian ini menggunakan Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan sebagai variabel Y.

2. Agus Purwanto (2022) dalam penelitiannya yang berjudul “*The Role of Transformational Leadership and Organizational Citizenship Behavior on SMEs Employee Performance*” menemukan bahwa *organizational citizenship behavior* secara parsial dan positif memediasi hubungan signifikan antara kepemimpinan transformasional dan kinerja karyawan.¹⁵

Persamaan dari penelitian yang hendak dilakukan oleh peneliti ialah sama-sama meneliti *organizational citizenship behavior* sebagai variabel X. Perbedaannya adalah pada variabel Y, penelitian ini menggunakan Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan sebagai variabel Y.

3. Fatma Triani, Hamid Halin, dan Muhammad Wadud (2020) dalam penelitiannya yang berjudul “*Effect of Organizational Citizenship Behavior on Employee Performance at PT Surya Dermato Medica Palembang*” menemukan bahwa *organizational citizenship behavior* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai R² sebesar 0,538

¹⁴ Anwar. (2021). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Institusi Politeknik Ganesha Medan*, 4(1).

¹⁵ Purwanto, A. (2022). The role of transformational leadership and organizational citizenship behavior on SMEs employee performance. *Journal of Industrial Engineering & Management Research*.

menunjukkan bahwa kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh *organizational citizenship behavior* sebesar 53,8%.¹⁶

Persamaan dari penelitian yang hendak diteliti ialah sama-sama membahas tentang variabel *organizational citizenship behavior* dan kinerja. Sedangkan penelitian ini membahas tentang Pengaruh *organizational citizenship behavior* terhadap Kinerja pada Pegawai di Yayasan Bina Insani Lirboyo Kediri. Perbedaan dari penelitian tersebut ialah pada metode penelitian. Penelitian tersebut menggunakan dua jenis metode penelitian yaitu kualitatif dan kuantitatif sedangkan penelitian yang hendak diteliti menggunakan satu jenis metode penelitian yaitu metode kuantitatif.

4. Endah Rahayu Lestari dan Nur Kholifatul Fithriyah Ghaby (2021) dalam penelitiannya tentang “Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan” menemukan bahwa makin baik *organizational citizenship behavior* karyawan PG Kribet Baru Malang maka akan dapat meningkatkan kepuasan kerja maupun kinerja karyawan, sehingga makin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan akan mampu meningkatkan kinerja. Sampel pada penelitian ini sebanyak 83 orang dari 417 populasi.¹⁷

Persamaan dari penelitian yang hendak diteliti ialah sama-sama membahas tentang variabel *organizational citizenship behavior* dan kinerja. Sedangkan penelitian ini membahas tentang Pengaruh *organizational*

¹⁶ Triani, F., Halin, H., & Wadud, M. (2020). Effect of organizational citizenship behavior on employee performance at PT Surya Dermato Medica Palembang. *International Journal of Community Service & Engagement*, 1(01), 11-18.

¹⁷ Lestari, E. R., & Ghaby, N. K. F. (2021). Pengaruh *organizational citizenship behavior* (OCB) terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. *Industria: Jurnal Teknologi dan Manajemen Agroindustri*, 7(2), 116-123.

citizenship behavior terhadap Kinerja pada Pegawai di Yayasan Bina Insani Lirboyo Kediri. Pada teknik pengambilan sampel penelitian tersebut menggunakan teknik *stratified random sampling* sedangkan pada penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling*.

5. Anna Suzana (2021) dalam penelitiannya yang memiliki judul “Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Terhadap Kinerja Karyawan (Studi di : PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Cirebon)” menemukan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di TASPEN Cirebon. Selanjutnya, terdapat hubungan antara *organizational citizenship behavior* dengan kinerja karyawan berada pada tingkat sangat kuat yang ditunjukkan dengan angka 0,865 dengan arah yang positif.¹⁸

Persamaan dari penelitian yang hendak diteliti ialah sama-sama membahas tentang variabel *organizational citizenship behavior* dan kinerja. Selanjutnya, perbedaan dari penelitian tersebut ialah pada sampelnya yang sebanyak 30 orang, sedangkan penelitian ini sampelnya sebanyak 45 orang.

F. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah definisi yang disusun oleh peneliti untuk menjelaskan istilah-istilah yang terdapat dalam masalah penelitian dengan tujuan menyamakan pemahaman antara peneliti dan pihak-pihak terkait dalam

¹⁸ Suzana, A. (2021). Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap kinerja karyawan (studi di: PT. Taspen (Persero) kantor cabang Cirebon). *LOGIKA Jurnal Ilmiah Lemlit Unswagati Cirebon*, 19(1), 42-50.

penelitian.¹⁹ Dalam penelitian ini terdapat definisi operasional dari variabel-variabel yang hendak digunakan pada penelitian, sebagai berikut:

1. *Organizational Citizenship Behavior (X)*

Perilaku seseorang yang berpartisipasi dalam memberikan bantuan, meskipun tidak secara langsung diakui oleh sistem imbalan formal, secara keseluruhan mampu meningkatkan efektivitas suatu organisasi.

2. *Kinerja (Y)*

Hasil yang dicapai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan standar atau kriteria yang berlaku, yang bertujuan untuk mencapai nilai material.

¹⁹ Pasaribu, S. B, dkk. Metodologi Penelitian untuk Ekonomi dan Bisnis. (Tangerang: Media Edi Pustaka, 2022). 67