

ANALISIS PENGARUH MOTIVASI, KOMITMEN ORGANISASI DAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CREDIT UNION KHATULISTIWA BAKTI DI KANTOR PUSAT PONTIANAK

Torry Nantyo Simson

Email: torry_simson99@yahoo.com

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Widya Dharma Pontianak

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi, komitmen organisasi dan *organizational citizenship behavior* (OCB) terhadap kinerja karyawan pada *credit union* Khatulistiwa Bakti di kantor pusat Pontianak. Sampel yang digunakan dalam penelitian adalah karyawan *Credit Union* Khatulistiwa Bakti di kantor pusat Pontianak berjumlah 32 orang. Teknik pengumpulan data dengan wawancara dan kuesioner. Analisis data terdiri atas analisis skala likert, uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji determinasi, uji F dan uji t. Hasil pengujian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan *organizational citizenship behavior* (OCB) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Ketiga variabel independen tersebut dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 91,0 persen dan sisanya 9,0 persen dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Saran kepada pihak *Credit Union* Khatulistiwa Bakti di kantor pusat Pontianak untuk memperhatikan dan meningkatkan karyawan yang memiliki motivasi, komitmen organisasi dan *organizational citizenship behavior* (OCB) yang baik sehingga kinerja karyawan akan memberikan hasil yang baik pula dan akan berakibat baik bagi *Credit Union* dan perkembangan pada *Credit Union* Khatulistiwa Bakti di kantor pusat Pontianak.

Kata Kunci: Motivasi, Komitmen Organisasi, *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Lingkungan bisnis dewasa ini tumbuh dan berkembang dengan sangat dinamis, sangat memerlukan adanya sistem manajemen yang efektif dan efisien. Artinya dapat dengan mudah berubah atau menyesuaikan diri dengan setiap perubahan baik yang sedang dan telah terjadi dengan cepat, tepat dan terarah serta biaya yang murah. Dengan demikian, organisasi sudah tidak lagi dipandang sebagai sistem tertutup (*closed-system*) tetapi organisasi merupakan sistem terbuka (*opened-system*) yang harus dapat merespon berbagai perubahan eksternal dengan cepat dan efisien.

Krisis ekonomi yang berdampak pada lesunya iklim dunia usaha mengakibatkan banyak perusahaan harus melakukan upaya perampingan atau konsolidasi internal lainnya sebagai upaya penghematan keuangan untuk dapat mempertahankan

kelangsungan hidup (*survive*) dan mencapai pertumbuhan (*growth*) melalui kinerja yang efektif dan efisien. Kelangsungan hidup dan pertumbuhan dari suatu perusahaan bukan hanya ditentukan dari keberhasilan dalam mengelola keuangan yang berdasarkan pada kekuatan modal atau uang semata, tetapi juga ditentukan dari keberhasilannya mengelola sumber daya manusia. Pengelolaan sumber daya manusia yang dimaksudkan adalah bahwa perusahaan harus mampu untuk menyatukan persepsi atau cara pandang karyawan dan pimpinan perusahaan dalam rangka mencapai tujuan perusahaan antara lain melalui pembentukan mental bekerja yang baik dengan dedikasi dan loyalitas yang tinggi terhadap pekerjaannya, memberikan motivasi kerja, bimbingan, pengarahan dan koordinasi yang baik dalam bekerja oleh seorang pemimpin kepada bawahannya.

Peran sumber daya manusia sangatlah penting. Perusahaan dapat berkembang dengan baik karena memiliki sumber daya manusia yang baik dan berkualitas. Karena sumber daya manusia berfungsi sebagai pelaksana kegiatan perusahaan. Keberhasilan dalam mengelola sumber daya manusia berpengaruh terhadap keberlangsungan hidup dan pertumbuhan dari suatu perusahaan. Pengelolaan sumber daya manusia yang dimaksudkan adalah bahwa perusahaan harus mampu untuk menyatukan persepsi atau cara pandang karyawan dan pimpinan perusahaan dalam rangka mencapai tujuan perusahaan.

Persaingan yang semakin ketat menuntut perusahaan untuk menjadi lebih unggul, juga berlomba-lomba bersaing agar mendapatkan penilaian yang terbaik dari masyarakat. karena saat ini sudah banyak lembaga-lembaga keuangan yang terus berkembang. Sebab itu *Credit Union Khatulistiwa Bakti* dikantor pusat Pontianak harus memiliki kinerja karyawan yang baik sehingga dapat meningkatkan kinerja organisasi agar jasa-jasa yang ditawarkan akan terus berkembang dan dapat menyebar luas, Meningkatkan pelayanan dan terus berinovasi untuk menciptakan jasa baru agar bisa menarik perhatian dari calon anggota. Sehingga *Credit Union Khatulistiwa Bakti* dikantor pusat Pontianak menjadi salah satu pilihan konsumen untuk bergabung. Salah satu usaha yang dapat dilakukan *Credit Union Khatulistiwa Bakti* dikantor pusat Pontianak dalam menghadapi persaingan yaitu dengan meningkatkan kinerja karyawan.

Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada *Credit Union Khatulistiwa Bakti* di kantor pusat Pontianak, yang pertama Motivasi. Motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu

perbuatan atau kegiatan, yang berlangsung secara sadar. Memberi motivasi pada karyawan dapat memberikan dampak yang baik pada kinerja karyawan pada *Credit Union Khatulistiwa Bakti* dikantor pusat Pontianak. Dengan memberi motivasi pada karyawan akan berdampak pada semakin meningkatnya semangat kerja karyawan, sehingga akan membuat karyawan memiliki dorongan yang akan berdampak pada meningkatnya kinerja perusahaan.

Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah Komitmen Organisasi. Komitmen diartikan kemampuan seseorang dalam menjalankan kewajiban, bertanggungjawab dan janji yang membatasi seseorang untuk melakukan sesuatu. Karyawan yang memiliki komitmen, maka akan mempunyai keinginan untuk memberikan tenaga, pikiran serta tanggung jawab yang lebih dalam meningkatkan kesejahteraan dan keberhasilan dari organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi terhadap *Credit Union Khatulistiwa Bakti Pontianak* cenderung akan menunjukkan kualitas kerja yang lebih baik di dalam totalitas bekerja dan tingkat turnover pada *Credit Union Khatulistiwa Bakti Pontianak* akan rendah.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. *Organizational citizenship behavior (OCB)* merupakan kontribusi individu yang melebihi tuntutan peran di tempat kerja. *organizational citizenship behavior (OCB)* ini melibatkan beberapa perilaku meliputi perilaku menolong orang lain, menjadi sukarelawan (*volunteer*) untuk tugas-tugas ekstra, patuh terhadap aturan dan prosedur di tempat kerja. Karyawan *Credit Union Khatulistiwa Bakti Pontianak* yang memiliki *organizational citizenship behavior (OCB)* yang baik dapat dilihat dari sikap karyawan *Credit Union Khatulistiwa Bakti Pontianak* yang secara aktif berpartisipasi dalam pertemuan tim ketika membicarakan perbaikan dan pembenahan pekerjaan, atau karyawan senior yang telah berpengalaman memberikan pelatihan kepada karyawan baru diluar jam kerjanya. Perilaku-perilaku tersebut secara normatif dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja baik secara *teamwork* maupun organisasional.

KAJIAN PUSTAKA

1. Motivasi

Motivasi adalah proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah, dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan Robbins dan Judge (2015: 127). Motivasi adalah keinginan untuk melakukan sesuatu dan menentukan

kemampuan bertindak untuk memuaskan kebutuhan individu Robbins (2002: 55). Motivasi secara singkat dapat diartikan proses menggerakkan manusia, dan memberikan motivasi artinya proses untuk menggerakkan orang lain agar mau melakukan sesuatu sebagaimana yang diharapkan oleh pengeraknya atau yang mengarahkannya Fathoni (2006: 80).

Dalam Edison, Anwar dan Komariah (2017: 181-182) indikator motivasi terdiri dari lima faktor yaitu sebagai berikut :

- a. Kebutuhan fisiologis. Yang termasuk kelompok ini adalah kebutuhan paling dasar, seperti mendapatkan makanan, air, udara, istirahat, dan hubungan seksual. Kebutuhan dasar ini muncul lebih dulu sebelum keinginan pada jenjang kedua, yaitu kebutuhan akan rasa aman.
- b. Kebutuhan rasa aman. Kebutuhan rasa aman mencakup semua kebutuhan terhadap lingkungan yang aman dan terlindungi, baik secara fisik maupun secara emosi, serta bebas dari ancaman termasuk lingkungan yang tertib dan merdeka dari tindak kekerasan. Dalam lingkup dunia kerja, kebutuhan ini terefleksikan menjadi keamanan kerja, pungutan liar, dan jenis pekerjaan yang aman, jaminan hari tua, dan kebutuhan masa pensiun nanti.
- c. Kebutuhan untuk disukai. Kebutuhan untuk disukai (rasa memiliki, sosial, dan cinta) merupakan kebutuhan yang lebih tinggi, setelah terpenuhi kebutuhan dasar fisik dan rasa amannya.
- d. Kebutuhan harga diri. Pada tingkatan ini, individual memiliki kebutuhan untuk berprestasi dan mendapat pengakuan serta penghargaan dari orang lain.
- e. Kebutuhan pengembangan diri. Kebutuhan pengembangan diri atau aktualisasi diri, ini merupakan kebutuhan pada hierarki tertinggi, yaitu memenuhi diri sendiri dengan memaksimalkan keahlian dan potensi yang ada.

2. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah loyalitas pegawai terhadap organisasi, yang tercermin dari keterlibatannya yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi. Loyalitas pegawai tercermin melalui kesediaan dan kemauan pegawai untuk selalu berusaha menjadi bagian dari organisasi, serta keinginannya yang kuat untuk bertahan dalam organisasi Priansa (2016: 234). Komitmen diartikan kemampuan seseorang dalam menjalankan kewajiban, bertanggungjawab, dan janji yang membatasi seseorang untuk melakukan sesuatu. Karyawan dengan komitmen yang tinggi dapat mewujudkan kinerja optimal. Seseorang bergabung dalam organisasi di tuntut memiliki komitmen dalam dirinya Fitriastuti (2013: 105).

Priansa (2016: 239-242) mendefinisikan komitmen organisasional dalam tiga

dimensi, yaitu:

- a) Komitmen afektif (*affective commitment*)
Individu dengan komitmen afektif yang tinggi memiliki kedekatan emosional yang erat terhadap organisasi.
- b) Komitmen kontinu (*continuance commitment*)
Individu dengan komitmen kontinuan yang tinggi akan bertahan dalam organisasi karena adanya kesadaran dalam individu tersebut akan kerugian besar yang dialami jika meninggalkan organisasi.
- c) Komitmen normatif (*normative commitment*)
Individu dengan komitmen normatif yang tinggi akan tetap bertahan dalam organisasi karena merasa adanya suatu kewajiban atau tugas.

3. *Organizational citizenship behavior* (OCB)

Menurut Purba dan Seniati dalam Rahmayanti, dkk (2014: 155) *Organizational citizenship behavior* (OCB) merupakan kegiatan sukarela dari anggota organisasi yang mendukung fungsi organisasi sehingga perilaku ini lebih bersifat menolong yang dinyatakan dalam tindakan yang menunjukkan sikap tidak mementingkan diri sendiri, melainkan lebih berorientasi pada kesejahteraan orang lain. *Organizational citizenship behavior* (OCB) merupakan perilaku sukarela dari seorang pekerja untuk mau melakukan tugas di luar tanggung jawab atau kewajibannya demi kemajuan dan keuntungan organisasi Garay (2006: 33).

Menurut Priansa (2016: 248) *organizational citizenship behavior* (OCB) terdiri dari lima dimensi yang dapat diukur, yaitu:

- a) *Altruism*, yaitu perilaku membantu meringankan pekerjaan yang ditujukan kepada individu dalam suatu organisasi.
- b) *Courtesy*, yaitu perilaku membantu teman kerja untuk mencegah timbulnya masalah sehubungan dengan pekerjaannya dengan cara memberi konsultasi dan informasi serta menghargai kebutuhan mereka.
- c) *Sportmanship*, yaitu perilaku toleransi pada situasi yang kurang menyenangkan dan kurang ideal di tempat kerja tanpa mengeluh.
- d) *Civic virtue*, yaitu perilaku terlibat dalam kegiatan-kegiatan organisasi dan peduli pada kelangsungan hidup organisasi.
- e) *Conscientiousness*, yaitu perilaku yang terlihat ketika individu melakukan hal-hal yang menguntungkan organisasi seperti mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku di organisasi.

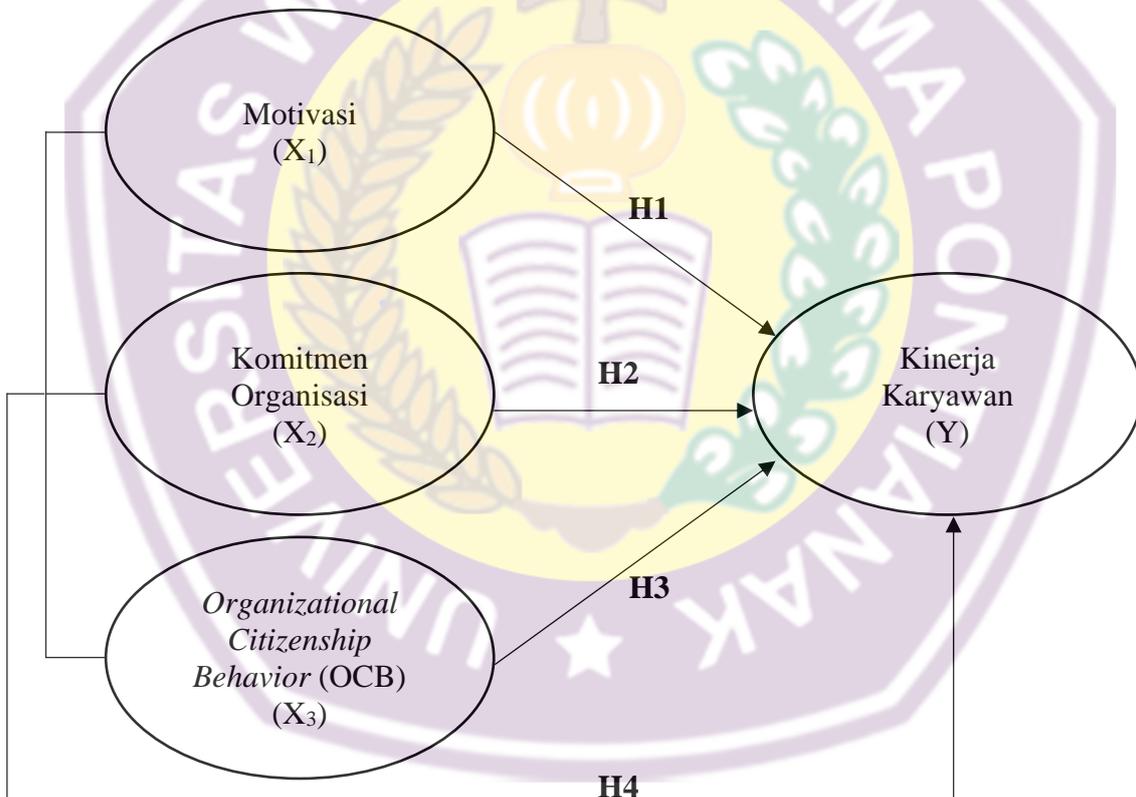
4. Kinerja Karyawan

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang), yang berarti kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai

dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya Mangkunegara (2017: 67). Kinerja yang optimal dan stabil bukanlah suatu kebetulan. Tentunya sudah melalui tahapan dengan manajemen kinerja yang baik, dan usaha maksimal untuk mencapainya Edison, Anwar dan Komariah (2017: 188). Mangkunegara (2016: 75) mengemukakan bahwa indikator kinerja, yaitu:

- Kualitas, meliputi ketepatan, ketelitian, keterampilan dan kebersihan.
- Kuantitas, meliputi output, bukan hanya output rutin tetapi juga seberapa cepat bisa menyelesaikan kerja.
- Handal, meliputi mengikuti intruksi, inisiatif, hati-hati dan kerajinan.
- Sikap, menyangkut sikap terhadap perusahaan, pegawai lain dan pekerjaan serta kerjasama.

GAMBAR 1
KERANGKA KONSEPTUAL



Sumber: Data Olahan 2021

Dari model di atas dapat dilihat bahwa terdapat hubungan antara motivasi, komitmen organisasi dan *organizational citizenship behavior* (OCB) terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nur Aini (2016), berjudul “Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasi, OCB Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah

karyawan PT Infomedia Nusantara Surabaya bagian *Call Center Complain* dengan responden 42 orang. Dengan mempunyai hasil penelitian bahwa motivasi, komitmen organisasi dan *organizational citizenship behavior* (OCB) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Infomedia Nusantara Surabaya bagian *Call Center Complain*.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini penulis hendak mengetahui hubungan antara motivasi, komitmen organisasi dan *organizational citizenship behavior* (OCB) terhadap kinerja karyawan pada *Credit Union Khatulistiwa Bakti* di kantor pusat Pontianak. Bentuk penelitian yang digunakan penulis adalah penelitian asosiatif dan teknik pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara dan kuesioner. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode *sampling jenuh*. Jadi sampel yang digunakan adalah semua anggota populasi yang berjumlah 32 orang pada *Credit Union Khatulistiwa Bakti* di kantor pusat Pontianak. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis regresi linier berganda yang diolah dengan komputer menggunakan program SPSS versi 22 (*Statistical Program For Social Science, 22*).

PEMBAHASAN

Pada penelitian ini, penulis ingin mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi, komitmen organisasi dan *organizational citizenship behavior* (OCB) terhadap kinerja karyawan pada *Credit Union Khatulistiwa Bakti* di kantor pusat Pontianak. Oleh karena itu, penulis perlu mengetahui dan menganalisis tanggapan responden terhadap masing-masing indikator untuk variabel yang diukur dalam penelitian ini yang ditunjukkan pada Tabel 1 berikut ini:

TABEL 1
HASIL UJI STATISTIK

| Keterangan | Hasil |
|---|-------|
| Uji Validitas | |
| X1: Motivasi X1.1.1: 0,556 ; X1.1.2: 0,654 ; X1.2.1: 0,619 ; X1.2.2: 0,609 ; X1.3.1: 0,803 ; X1.3.2: 0,639 ; X1.4.1: 0,544 ; X1.4.2: 0,558 ; X1.5.1: 0,566 ; X1.5.2: 0,672 Konklusi : uji validitas pada variabel motivasi dinyatakan valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$, dimana tiap butir pernyataan memiliki nilai | Valid |

| Keterangan | Hasil |
|---|-------------------------------|
| <p>r_{hitung} lebih dari 0,349. Maka penelitian layak untuk dilanjutkan</p> | |
| <p>X2: Komitmen Organisasi X2.1.1: 0,380 ; X2.1.2: 0,548 ; X2.1.3: 0,691 ; X2.2.1: 0,561 ; X2.2.2: 0,704 ; X2.2.3: 0,795 ; X2.3.1: 0,555 ; X2.3.2: 0,455 ; X2.3.3: 0,588 Konklusi : uji validitas pada variabel komitmen organisasi dinyatakan valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$, dimana tiap butir pernyataan memiliki nilai r_{hitung} lebih dari 0,349. Maka penelitian layak untuk dilanjutkan</p> | Valid |
| <p>X3: <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) X3.1.1: 0,746 ; X3.1.2: 0,784 ; X3.1.3: 0,461 ; X3.2.1: 0,624 ; X3.2.2: 0,758 ; X3.2.3: 0,426 ; X3.3.1: 0,595 ; X3.3.2: 0,630 ; X3.3.3: 0,600 ; X3.4.1: 0,633 ; X3.4.2: 0,581 ; X3.4.3: 0,540 ; X3.5.1: 0,502 ; X3.5.2: 0,658 ; X3.5.3: 0,550 Konklusi : uji validitas pada variabel <i>organizational citizenship behavior</i> (OCB) dinyatakan valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$, dimana tiap butir pernyataan memiliki nilai r_{hitung} lebih dari 0,349. Maka penelitian layak untuk dilanjutkan</p> | Valid |
| <p>Y: Kinerja Karyawan Y1.1.1: 0,558 ; Y1.1.2: 0,689 ; Y1.2.1: 0,649 ; Y1.2.2: 0,580 ; Y1.3.1: 0,467 ; Y1.3.2: 0,667 ; Y1.4.1: 0,588 ; Y1.4.2: 0,659 Konklusi : uji validitas pada variabel kinerja karyawan dinyatakan valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$, dimana tiap butir pernyataan memiliki nilai r_{hitung} lebih dari 0,349. Maka penelitian layak untuk dilanjutkan</p> | Valid |
| Uji Reliabilitas | |
| <p>X1: Motivasi = 0,809 X2: Komitmen Organisasi = 0,733 X3: <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) = 0,870 Y: Kinerja Karyawan = 0,752 Konklusi : uji reliabilitas pada keempat variabel yang digunakan reliabel karena Cronbach's alpha > 0,70 dimana setiap variabel memiliki nilai Cronbach's alpha lebih dari 0,70.</p> | Reliabel |
| Uji Normalitas | |
| <p><i>One Sample Komogorov-Smirnov</i> X1: Motivasi = 0,155 X2: Komitmen Organisasi = 0,131 X3: <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) = 0,200 Y: Kinerja Karyawan = 0,182 Konklusi: uji normalitas dengan menggunakan <i>one sample kolmogorov-smirnov</i> menghasilkan nilai signifikansi > 0,05 yang artinya nilai residual berdistribusi normal.</p> | Normal |
| Uji Linearitas | |
| <p>X1: Motivasi = 0,576 X2: Komitmen Organisasi = 0,692 X3: <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) = 0,263 Konklusi: dapat diketahui bahwa nilai signifikansi <i>deviation</i></p> | Terdapat hubungan yang linear |

| Keterangan | Hasil |
|---|-----------------------------------|
| <i>from linearity</i> pada variabel bebas > 0,05 sehingga terdapat hubungan yang linear antara variabel bebas dengan variabel terikat. | |
| Uji Multikolinearitas | |
| Nilai Tolerance = $X_1= 0,181$; $X_2= 0,215$; $X_3= 0,238$ Nilai VIF = $X_1= 5,523$; $X_2= 4,644$; $X_3= 4,201$ Kesimpulan: nilai tolerance yang dihasilkan > 0,10 dan nilai VIF yang dihasilkan < 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas. | Tidak terjadi multikolinearitas |
| Uji Heteroskedastisitas | |
| $X_1= 0,368$; $X_2= 0,928$; $X_3= 0,317$ Kesimpulan: tidak terdapat masalah heterokedastisitas, karena nilai signifikan ketiga variabel > 0,05. | Tidak terjadi heteroskedastisitas |
| Uji Analisis Koefisien Determinasi (R^2) | |
| $R\ square= 0,683$ Kesimpulan: variabel motivasi, komitmen organisasi dan <i>organizational citizenship behavior</i> (OCB) berpengaruh sebesar 68,00 persen terhadap variabel kinerja karyawan sedangkan 32,00 persen dipengaruhi oleh faktor lain. | 0,683 |
| Analisis Regresi Linier Berganda | |
| $Y = 0,280 X_1 + 0,288 X_2 + 0,303 X_3$ Kesimpulan: koefisien regresi variabel motivasi memiliki nilai sebesar 0,280, koefisien regresi variabel komitmen organisasi memiliki nilai 0,288 dan koefisien regresi variabel <i>organizational citizenship behavior</i> (OCB) memiliki nilai 0,303 yang berarti dari model regresi tersebut variabel bebas berpengaruh secara positif terhadap variabel terikat. | 0,280 0,288 0,303 |
| Uji t | |
| Nilai koefisien regresi: $X_1= 0,280$; $X_2= 0,288$; $X_3= 0,303$ Kesimpulan: Nilai koefisien regresi variabel motivasi, komitmen organisasi dan <i>organizational citizenship behavior</i> (OCB) bernilai positif. Dapat diketahui bahwa variabel motivasi, komitmen organisasi dan <i>organizational citizenship behavior</i> (OCB) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. | 0,280 0,288 0,303 |
| Uji F | |
| Sig= 0,000 Kesimpulan: nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Maka dapat diketahui bahwa model regresi sudah fit dan layak untuk menjelaskan pengaruh hubungan variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat. | 0,000 |

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada karyawan *Credit Union Khatulistiwa Bakti* di kantor pusat Pontianak mengenai pengaruh motivasi, komitmen

organisasi dan *organizational citizenship behavior* (OCB) terhadap kinerja karyawan, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi, komitmen organisasi, dan *organizational citizenship behavior* (OCB) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada *Credit Union Khatulistiwa Bakti* di kantor pusat Pontianak. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil uji t yang menunjukkan nilai signifikan variabel motivasi, komitmen organisasi dan *organizational citizenship behavior* (OCB) $< 0,05$. Selain pengaruh yang dilihat secara parsial motivasi, komitmen organisasi dan *organizational citizenship behavior* (OCB) juga memiliki pengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada *Credit Union Khatulistiwa Bakti* di kantor pusat Pontianak. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil uji F yang menunjukkan nilai signifikan variabel motivasi, komitmen organisasi dan *organizational citizenship behavior* (OCB) $0,000 < 0,05$.

Saran kepada pihak *Credit Union Khatulistiwa Bakti* di kantor pusat Pontianak untuk memperhatikan, mempertahankan dan meningkatkan karyawan yang memiliki motivasi, komitmen organisasi dan *organizational citizenship behavior* (OCB) yang baik sehingga kinerja karyawan akan memberikan hasil yang baik pula dan akan berakibat baik bagi *Credit Union* dan perkembangan pada *Credit Union Khatulistiwa Bakti* di kantor pusat Pontianak.

DAFTAR PUSTAKA

- Aini, Nur, 2016. "Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasi, OCB Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan". *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, Vol 5, No 9.
- Edison, Emron, Yohny Anwar dan Iman Komariah, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Fathoni, Abdurrahmat, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Ferdinand, Agusty, 2014. *Metode Penelitian Manajemen Pedoman Penelitian Untuk Penulisan Skripsi, Tesis Dan Disertasi Ilmu Manajemen*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Garay, Vanzuela, Dara, Hannah, 2006. "Kinerja Extra-role Dan Kebijakan Kompensasi". *Sinergi Kajian Bisnis Dan Manajemen*, Vol 8, No 1.
- Ghozali, Imam, 2013. *Aplikasi Analisis Multivariete*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Mangkunegara, Prabu, Anwar, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Prabu, Anwar, 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Priansa, Junni, Donni, 2016. *Perencanaan Dan Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Priyatno, Duwi, 2013. *Analisis Korelasi, Regresi, Dan Multivariete Dengan SPSS*. Yogyakarta: Gaya Media.
- Rahmawati, Fitri, 2019. "Peran Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Individu Kelompok Wanita Tani Di Kabupaten Kulon Progo". *JBMA*, Vol 6, No 2.
- Robbins, Stephen P dan Timothy A. Judge, 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P, 2002. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Ruslan, Rosady, 2010. *Metode Penelitian Public Relation dan Komunikasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sugiyono, 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kuantitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Tangga, Wikrama, Ananta. Komang Adi Kurniawan Saputra, dan Dioto Prameswari Vijaya, 2014. *Metode Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Umar, Husein, 2005. *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta: PT Gramedia pustaka Utama.