

RINGKASAN

Penelitian ini dilakukan dengan survei pada pegawai LPP RRI Padang. Penelitian ini mengambil judul "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dengan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Pada LPP RRI Padang".

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh dari Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja melalui *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan dengan jumlah 93 responden. Pengumpulan data dilakukan dengan membagikan kuesioner secara langsung kepada responden. Dengan *Purposive sampling method* digunakan dalam penentuan responden.

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data sepenuhnya dengan menggunakan bantuan program software smart PLS versi 4.0 dengan SEM (*Structural Equation Modelling*) menunjukkan bahwa : (1) kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja, (2) motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja, (3) *OCB* berpengaruh negatif terhadap kinerja, (4) kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap *OCB*, (5) motivasi kerja berpengaruh negatif terhadap *OCB*, (6) kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja yang di mediasi *OCB*, (7) motivasi kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja yang di mediasi *OCB*..

Implikasi dari kesimpulan di atas yaitu *OCB* tidak dapat memediasi antara kepuasan kerja terhadap kinerja maupun motivasi kerja terhadap kinerja. Hal itu di sebabkan oleh untuk mencari pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja maupun motivasi kerja terhadap kinerja tidak memerlukan variabel mediasi *OCB* karena pengaruhnya langsung ke kinerja tanpa variabel mediasi *OCB*.

SUMMARY

This research was conducted with a survey of LPP RRI Padang employees. This research takes the title “The Effect of Job Satisfaction and Work Motivation on Performance with Organizational Citizenship Behavior (OCB) at LPP RRI Padang”.

The purpose of this study was to determine the effect of Job Satisfaction and Work Motivation on Performance through Organizational Citizenship Behavior (OCB). The population in this study were all employees with 93 respondents. Data collection was carried out by distributing questionnaires directly to respondents. Purposive sampling method is used in determining respondents.

Based on the results of research and full data analysis using the help of the smart PLS version 4.0 software program with SEM (Structural Equation Modeling) shows that: (1) job satisfaction has a positive effect on performance, (2) work motivation has a positive effect on performance, (3) OCB has a negative effect on performance, (4) job satisfaction has a positive effect on OCB, (5) work motivation has a negative effect on OCB, (6) job satisfaction has a negative effect on OCB-mediated performance, (7) work motivation has a negative effect on OCB-mediated performance.

The implication of the above conclusion is that OCB cannot mediate between job satisfaction on performance or work motivation on performance. This is because to find the effect of job satisfaction on performance and work motivation on performance, OCB cannot mediate between job satisfaction and performance.