

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP  
KEPUASAN KERJA DAN KINERJA  
KARYAWAN IKIP PGRI BALI**

**Putu Siti Firmani**  
**Prodi Pendidikan Ekonomi FPIPS IKIP PGRI Bali**  
[sitifirmani1971@gmail.com](mailto:sitifirmani1971@gmail.com)

IKIP PGRI Adalah salah satu Perguruan Tinggi yang ada di Bali, yang merupakan Lembaga Pencetak Tenaga Kependidikan ( LPTK ), yang lebih berorientasi pada visi dan misi yang telah diembannya, demi lulusan yang siap kerja, professional dan dapat bersaing dipasar global . Penelitian ini bertujuan untuk menguji Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan dan Kinerja Karyawan IKIP PGRI Bali. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian administrasi IKIP PGRI Bali adalah tehnik pengambilan sampel dengan metode sensus , jumlahnya sebanyak 55 orang. Metode pengumpulan data dengan menggunakan kuisioner. Model analisis menggunakan program SmartPLS ( Partial Least Square ). Penelitian ini menemukan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja, kepuasan dan kinerja , demikian pula kepuasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sedangkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan tetapi tidak serta merta terhadap kinerja.

Kata Kunci : motivasi, disiplin kerja, kepuasan kerja dan kinerja.

## **Pendahuluan**

Berbagai pengaruh perubahan yang terjadi menuntut organisasi untuk membuka diri terhadap tuntutan perubahan dan berupaya menyusun strategi dan kebijakan yang selaras dengan perubahan lingkungan akan tergantung pada kemampuan organisasi dalam menyesuaikan diri terhadap lingkungan. Tidak ada pelaku bisnis dari sektor industri manapun yang menginginkan kinerjanya menurun. Suatu organisasi didirikan karena mempunyai tujuan yang ingin dan harus dicapai. Sumberdaya yang ada didalam organisasi berupa Sumber Daya Manusia / SDM memegang peranan yang sangat penting.

Dalam kamus besar Bahasa Indonesia, dinyatakan bahwa Kinerja berarti (1) sesuatu yang dicapai, (2) prestasi yang diperlihatkan, (3) kemampuan kerja” (Depdikbud, 1996:503). Hoy dan Miskel (Arya, 2008:61) mengatakan konsep kinerja merupakan “ kemampuan melaksanakan tugas atau pekerjaan yang sesuai dengan sikap, pengetahuan, ketrampilan, dan motivasi kerja.

Selanjutnya mengenai hubungan motivasi dengan kinerja, sebagaimana yang dikemukakan oleh Gibson, Ivancevich dan Donnley (2006:115) dalam kesimpulannya tentang motivasi mengemukakan bahwa motivasi terkait erat dengan perilaku dan prestasi kerja. Selain itu, dinyatakan bahwa motivasi dilakukan untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Motivasi diduga kuat berhubungan erat dengan kinerja. Motivasi di berikan kepada pegawai agar pegawai mengerahkan seluruh kemampuannya, tenaga, dan waktunya untuk menyelenggarakan kegiatan-kegiatan dan menunaikan kewajiban dalam rangka mencapai tujuan dan sasaran organisasi, seperti yang dinyatakan oleh Lathan dan Yukl dalam Robbins (2006: 117). Menurut Hasibuan (2007: 145) salah satu tujuan pemberian motivasi adalah untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan sehingga manajer perlu berhati-hati dalam memberikan motivasi kepada karyawannya karena pemotivasian yang salah dapat menyebabkan dampak yang merugikan bagi perusahaan sendiri yaitu menurunnya tingkat disiplin

para karyawan, oleh sebab itu manajer perlu memahami konsep - konsep motivasi.

Salah satu syarat agar disiplin dapat ditumbuhkan dalam lingkungan kerja ialah, adanya pembagian kerja yang tuntas sampai kepada pegawai atau petugas yang paling bawah, sehingga setiap orang tahu dengan sadar apa tugasnya, bagaimana melakukannya, kapan pekerjaan dimulai dan selesai, seperti apa hasil kerja yang disyaratkan, dan kepada siapa mempertanggung jawabkan hasil pekerjaan itu (Setiyawan dan Waridin, 2006), dinyatakan juga bahwa disiplin sebagai keadaan ideal dalam mendukung pelaksanaan tugas sesuai aturan dalam rangka mendukung optimalisasi kerja.

Dalam konteks tersebut, motivasi, disiplin kerja dinilai sangat penting dan berhubungan dengan kepuasan maupun kinerja karyawan. Hal ini juga berlaku di IKIP PGRI Bali, dimana demi kemajuan dan kelangsungannya untuk menata Lembaga Pencetak Tenaga Kependidikan (LPTK) lebih berorientasi pada visi dan misi yang telah diembannya, demi lulusan yang

siap kerja, professional dan dapat bersaing dipasar global.

Berdasarkan tabel 1.1 tersebut, dapat dikemukakan bahwa tingkat absensi karyawan di lingkungan IKIP PGRI Bali tahun 2015 cenderung berfluktuasi, yang mana persentase tingkat absensi karyawan di lingkungan IKIP PGRI Bali rata-rata 3,32 %.

#### **Metodelogi Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di IKIP PGRI Bali yang berlokasi di Jalan Seroja Tonja Denpasar.

Mengingat dalam penelitian ini populasinya kecil yakni sebanyak 55 orang, maka tehnik sampling yang dipakai adalah tehnik pengambilan sampel dengan metode sensus sehingga jumlah sampelnya (n) adalah sebanyak 55 orang.

Dalam penelitian ini sesuai dengan data yang ingin dikumpulkan maka teknik yang digunakan adalah :

1. Metode Survey dengan instrumen angket, diberikan kepada pegawai administrasi IKIP PGRI Bali untuk memberikan tanggapan serta persepsi mereka terhadap

pernyataan-pernyataan yang berkaitan dengan penelitian.

2. Dokumen, pengambilan data melalui dokumen tertulis lembaga/institusi, dokumen ini diperlukan untuk mendukung kelengkapan data yang lain.

Instrumen penelitian yang digunakan untuk mengumpulkan data adalah angket yang diberikan kepada pegawai Administrasi IKIP PGRI Bali

Untuk menguji validitas instrument penelitian, dicari terlebih dahulu korelasi antara bagian-bagian dan alat ukur secara keseluruhan dengan cara mengkorelasikan setiap butir instrument penelitian dengan skor total yang merupakan jumlah setiap skor butir dengan menggunakan korelasi *Pearson Product Moment* dengan taraf kesalahan 5% ( $\alpha = 0,05$ ). Untuk menentukan valid atau tidaknya suatu instrument penelitian, maka batasan kritis dari validitas tersebut  $r = 0,3$ , artinya, jika antar butir dengan skor total  $\leq 0,3$  dan tidak signifikan secara statistik maka

butir dalam instrument tersebut dinyatakan tidak valid.

Untuk menguji tingkat reliabilitas, digunakan *Cronbach's Alpha* yang mengindikasikan seberapa jauh itm-item dalam penelitian saling berkorelasi positif satu dengan yang lainnya dengan nilai berkisar antara 0 sampai 1. Semakin dekat *Cronbach's Alpha* pada nilai 1.0, maka semakin baik reliabilitas alat ukur tersebut. Konstruk dianggap reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha*  $> 0,70$  (Ghozali, 2007).

Analisis yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah untuk menggambarkan karakteristik responden penelitian dilihat dari beberapa variable penelitian yang menyangkut persepsi responden terhadap motivasi, disiplin kerja, kepuasan kerja, dan kinerjanya.

Analisis Inferensial adalah Untuk menganalisis hubungan antar variabel dalam penelitian ini antara lain motivasi, disiplin kerja, kepuasan dan kinerja karyawan. Dalam menganalisa pengaruh variabel eksogen dengan endogen dalam penelitian ini mempergunakan

metode statistik *Partial Least Square* (PLS)

## HASIL PENELITIAN

Hasil uji validitas variabel motivasi dijelaskan bahwa untuk variabel motivasi seluruh masing-masing item pernyataannya telah valid karena nilainya  $> 0,30$  dan signifikan. Hasil uji validitas variabel disiplin kerja dijelaskan bahwa untuk variabel disiplin kerja seluruh masing-masing item pernyataannya telah valid karena nilainya  $> 0,30$  dan signifikan. Hasil uji validitas kepuasan dijelaskan bahwa untuk variabel kepuasan seluruh masing-masing item pernyataannya telah valid karena nilainya  $> 0,30$  dan signifikan. Hasil uji validitas kinerja dijelaskan bahwa untuk variabel kinerja seluruh masing-masing item pernyataannya telah valid karena nilainya  $> 0,30$  dan signifikan.

### Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Hasil uji reliabilitas instrumen menunjukkan bahwa nilai *alphacronbach* pada masing-masing konstruk adalah  $> 0,60$ , artinya bahwa reliabilitas dari semua

variabel penelitian dikategorikan baik dan diterima.

### Analisis Deskriptif Variabel

Analisis Deskripsi dalam penelitian ini dimaksudkan untuk memberikan informasi-informasi yang berkaitan dengan jawaban responden terhadap berbagai pernyataan yang dimunculkan didalam angket penelitian.

### Analisis Inferensial

Analisis inferensial dalam penelitian ini, dilakukan melalui metode *Partial Least Square* (PLS), dengan mempergunakan program Smart PLS 2.0 M3.

### Evaluasi Model Pengukuran (*measurement model atau outer model*).

Sehubungan dengan indikator-indikator yang membentuk variabel laten dalam penelitian ini bersifat reflektif, maka evaluasi model pengukuran (*measurement model atau outer model*), untuk mengukur validitas dan reliabilitas indikator-indikator tersebut adalah :

a. *convergent validity*  
*convergent validity* merupakan suatu kriteria dalam pengukuran validitas indikator yang bersifat reflektif. Suatu indikator dikatakan valid, jika koefisien *outer loading* diantara 0,60

– 0,70 namun untuk analisis yang teorinya tidak jelas maka *outer loading* 0,50 direkomendasikan (Lathan dan Ghozali, 2012:78), serta signifikan pada tingkat *alpha* 0,50 atau nilai t-statistik  $> 1,96$ , Rata rata nilai  $\sqrt{\text{AVE}}$  seluruh konstruk sebesar 0,75 sampai 0,87 lebih besar dari rata-rata korelasi antar konstruk yaitu antara 0,72 sampai dengan 0,85 dan nilai AVE seluruh konstruk  $> 0,50$  sehingga memenuhi syarat valid berdasarkan kriteria *discriminant validity*.

#### **b. Composite Reliability dan Cronbach Alpha**

Suatu pengukuran dapat dikatakan reliabel, apabila *composite reliability* dan *cronbach alpha* memiliki nilai lebih besar dari 0,70. *Composite reliability* dan *Cronbach alpha* adalah merupakan suatu pengukuran reliabilitas antar blok indikator dalam model penelitian.

#### **Uji Composite Reliability dan Cronbach Alpha**

Nilai *composite reliability* seluruh konstruk telah menunjukkan nilai lebih besar dari 0.70 sehingga memenuhi syarat reliabel

berdasarkan kriteria *composite reliability*. Sedangkan nilai *Cronbach Alpha* juga menunjukkan seluruh konstruk lebih tinggi dari 0,70, sehingga dari dua kriteria telah memenuhi syarat reliabilitas konstruk.. nilai  $R^2$  disiplin sebesar 0.60; berdasarkan kriteria Chin (Lathan dan Ghozali, 2012:85), maka model tersebut termasuk kriteria moderat menuju kuat, maknanya adalah variasi disiplin mampu dijelaskan oleh variasi motivasi sebesar 60 persen, sisanya 40 persen dijelaskan oleh variasi variabel lain. Sedangkan kepuasan memiliki nilai *R-square* sebesar 0.75 atau termasuk kuat, artinya variasi motivasi dan disiplin mampu menjelaskan variasi kepuasan yaitu sebesar 75 persen sisanya 25 persen dijelaskan oleh variasi diluar model. Nilai  $R^2$  kinerja sebesar 0,79 juga termasuk model kuat, artinya variasi motivasi, disiplin dan kepuasan mampu menjelaskan variasi kinerja sebesar 79 persen sedangkan 21 persen dijelaskan oleh variasi variabel lain.

Dari tabel 5.20 path analysis dan pengujian statistik diatas dapat dijelaskan hasilnya sebagai berikut :

1. Motivasi berpengaruh positif sebesar 0,77 terhadap disiplin kerja, dan signifikan dengan nilai t-statistik 26,30 lebih dari 1,96. Hasil pengujian ini membuktikan bahwa hipotesa pertama (H1) yang menyatakan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja dapat diterima.
2. Motivasi berpengaruh positif sebesar 0,28 terhadap kepuasan kerja, dan signifikan dengan nilai t-statistik 5,49 lebih besar dari 1,96. Hasil pengujian ini membuktikan bahwa hipotesa kedua (H2) yang menyatakan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dapat diterima.
3. Motivasi berpengaruh positif sebesar 0,42 terhadap kinerja, dan signifikan dengan nilai t-statistik sebesar 4,01. Hasil pengujian ini membuktikan bahwa hipotesa ketiga (H3) yang menyatakan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dapat diterima.
4. Disiplin Kerja berpengaruh positif sebesar 0,63 terhadap kepuasan kerja, dan signifikan pada level 0,05, karena nilai t-statistik lebih besar dari 1,96 yakni sebesar 9,90. Hasil pengujian ini membuktikan bahwa hipotesa keempat (H4) yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dapat diterima.
5. Disiplin Kerja berpengaruh negatif sebesar 0,20 terhadap kinerja, dan tidak signifikan dengan nilai t-statistik sebesar 1,79 lebih kecil dari 1,96. Hasil pengujian ini membuktikan bahwa hipotesa kelima (H5) yang menyatakan disiplin kerja positif dan signifikan terhadap kinerja tidak dapat diterima.

6. Kepuasan kerja berpengaruh positif sebesar 0,70 terhadap kinerja, dan signifikan dengan nilai t-statistik sebesar 9,22. Hasil pengujian ini membuktikan bahwa hipotesa keenam (H6) yang menyatakan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dapat diterima.

7.

**Pengaruh mediasi yang dianalisis meliputi analisis *direct* dan *indirect effect* peran mediasi kepuasan atas motivasi terhadap kinerja**

**Pengaruh Motivasi terhadap Disiplin Kerja**

Berdasarkan hasil pengujian mengenai pengaruh motivasi terhadap disiplin kerja, menunjukkan dimana motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja.

**Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan kerja.**

Berdasarkan hasil pengujian mengenai pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja, menunjukkan dimana motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

**Pengaruh motivasi terhadap kinerja**

Berdasarkan hasil pengujian mengenai pengaruh motivasi terhadap kinerja, menunjukkan dimana motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

**Disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.**

Berdasarkan hasil pengujian mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja, menunjukkan dimana disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

**Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja**

Berdasarkan hasil pengujian mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja, menunjukkan dimana disiplin kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja.

**Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja**

Berdasarkan hasil pengujian mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja, menunjukkan dimana kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

**KESIMPULAN DAN SARAN**



Motivasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap disiplin kerja, kepuasan kerja, dan kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja yang tinggi akan menghasilkan tingkat kepuasan kerja yang tinggi pula.

Disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, tetapi Disiplin kerja mempunyai pengaruh yang negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja, ini menunjukkan bahwa disiplin berdasarkan frekwensi kehadiran kerja tidak serta merta dapat meningkatkan kinerja pegawai di IKIP PGRI Bali.

Kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja.

#### DAFTAR PUSTAKA

Abonam, Nehoubune Dominic, 2011. The Roll Employee Performance in The Public Sector, *Tesis* Case Study of the University for Development Studies-Wa Campus.

Andina W. H 2011. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Badan Perijinan Terpadu (BPT) Kabupaten Sragen, *Tesis*, Universitas

Sebelas Maret, Fakultas Ekonomi.

Alrisna Sita, D. 2012. Pengaruh Motivasi dan Disiplin kerja terhadap Kepuasan Kerja Guru SMP Negeri 1 Wedi Kabupaten Klaten, *Tesis*, Universitas Negeri Yogyakarta.

Binawa Nur Tjahjono, 2006. "Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Dinas Bima Marga Propinsi Jawa Tengah, *Tesis* Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Surakarta.

Ekayadi, Septyaningsih, 2012. " Pengaruh Motivasi dan Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Rimbajatiraya Citrakarya, *E-Journal* Ekonomi, Universitas Gunadarma.

Emily Hulling. 2000 Motivate Employessto Grow Your Agency, *Journal* Property and Casuality / Risk and Benefite Manajement.

Gomes, Faustino Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Remaja Rosdakarya

Herzberg, F. (1966). *Work and the nature of man*. Cleveland, OH: World Publishing Company

- Hasibuan H. Malayu S.P. 2014. Buku “*Manajemen Sumber Daya Manusia*.” (edisi revisi) Bumi Aksara
- Hoy, W. K. & Tarter, C. J. (2008). *Administrators solving the problems of practice: Decision-making cases, concepts, and consequence, 3rd edition. Boston: Allyn & Bacon.*
- Hersey dan Blanchard 1998, *Managing Of Organization Behavior*. New Jersey: Prentice Hall Inc.
- Hasibuan. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dasar dan Kunci Keberhasilan*. Jakarta : Haji Masagung
- I Gede Agus Astapa. 2014 Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel antara, *Jurnal Ilmiah ESAI* vol 7, No.3, Juli ISSN No. 1987-6034.
- Kaliri, 2008. “ Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri Di Kabupaten Pemalang “, *Tesis*, Program Pascasarjana Universitas Negeri Semarang.
- Lange, Thomas. 2008 *Attitude, Atributes and Institusions Determining job Satisfaction in Central and Eastern Europe, Employee Relations, Vo; 31, No.1, pp. 81-97.*
- Leny Evanita, 2013.”Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, Pelatihan dan Kinerja Karyawan RSUD Lubuk Sikaping, *Tesis*, Program Pascasarjana Universitas Esa Unggul Jakarta.
- Maharjan, Sarita. 2012. *Association Between Work Motivation and Job Satisfaction of College Teacher Administrative and Manajement Review, Vol.24, No 2, pp.45-55.*
- Muogbo, U.S, 2013. The Impact of Employe Motivation On Organisational Performance (A Study Om Some Selected Firms In Anambra State Nigeria). *The International Journal of Engineering and Science (IJES)*, ISSN(e): 2319-1813 ISSN (p) : 2319- 1805 Volume 2 Issue 7 Pages 70-80.
- Mangkunegara, AP (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Masrukhin dan Waridin, 2006, “Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai”, *Jurnal*

- Ekonomi & Bisnis, Vol. 7, No. 2.
- Meilia Dwi Anggorowat, (2012), “Pengaruh Motivasi terhadap Disiplin Kerja dan Kinerja Perawat Bagian Anak dan Bedah”. Efektif *Jurnal Bisnis dan Ekonomi Vol. 3, No. 1, Juni 2012, 11 – 24*
- Risyad Indra Syahril, Djazuly Chalidyanto, (2014). “Pengaruh Komitmen, Motivasi, dan Struktur Organisasi terhadap Disiplin” *Jurnal Administrasi Kesehatan Indonesia Volume 2 Nomor 2 April-Juni 2014*
- Steiner (Dharmawan 2011) “*Factors Affecting Supervisor Use Of Disciplinary Actions Following Poor Performance*”
- Sayuti, (2006). *Motivasi dan Faktor-faktor yang Mempengaruhi*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Setiyawan, Budi & Waridin. (2006). Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja di Divisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi, Semarang: *JRBI.Vol 2. No 2. Hal: 181-198*
- Susan Were M.R.W.Gakure E.K.Kiraithe.A.G Waititu.2012. Influence of Motivation on Permormance in the Public Security Sector with a Focus to the Police Force in Nairobi, Kenya. *International Journal of Business and Social Science. Vol 3 No.23:pp 195-204.*
- Susanty dan Baskoro, (2012). “Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja serta dampaknya pada Kinerja” (Studi kasus pada PT PLN (persero) APD Semarang.
- Siagian, MPA. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung : Alfabeta
- Soegihartono A, 2012. Pengaruh Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja dengan Mediasi Komitmen (di PT Alam Kayu Sakti Semarang, *Jurnal Mitra Ekonomi dan Manajemen Bisnis, Vol 3, No.1, April 2012, 123-140.*
- Teck Hong Tan, Amma Waheed. 2011. Herzberg’s Motivation-Hygiene Theory and Job Satisfaction In the Malaysia Retail Sector : The Mediating Effect of Love of Money. Sunway University, School of

Busine, Malaysia Asian  
Academy of Manajement  
*Journal*, vol 16, No.1, pp  
73-94

Peter, Kisink, Bram Steijin. 2009  
*Public Service Matovation  
and Job Performance of  
Public Sector Employees in  
the Netherland.  
International Review of  
Adminstrative, Science*, vol  
75, No.1.pp.35-52.

Winardi.(2007). *Motivasi dan  
Pemotivasian dalam  
manajemen*.Jakarta : Raja  
Grafindo Persada

WJS. Poerwadarminta, *Kamus Besar  
Bahasa Indonesia*, Balai  
Pustaka, Jakarta, 1989

Yenni, Yudha 2013. Pengaruh  
Kepuasan Kerja Terhadap  
Kinerja Karyawan Sektor

Publik, dengan In –Role  
Performance dan Innovative  
Performance sebagai  
variabel Mediasi. *E-Jurnal  
Akutansi. Universitas  
Udayana*. 5.3.pp.627-638.

