

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Gambaran umum objek penelitian

1. Sejarah Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kecil Menengah

Implementasi Peraturan Pemerintah 41 Tahun 2007 Tentang Organisasi Perangkat Daerah, Setiap daerah Provinsi dan Kabupaten diberi kewenangan mengatur rumah tangganya sendiri-sendiri untuk melaksanakan pembangunan dengan membentuk organisasi perangkat daerah untuk melaksanakan pembangunan sesuai dengan urusan yang dapat mengakomodir kebijakan Pemerintah RI di Jakarta melalui terbentuknya Undang-Undang salah satunya Undang-Undang Perkoperasian dan Usaha Mikro, Kecil dan Menengah dengan terbentuknya Kementerian Koperasi dan Usaha Mikro, Kecil dan Menengah di pusat. Sedangkan di daerah diserahkan sepenuhnya oleh pemerintah Provinsi maupun pemerintah Kabupaten/Kota.

Melalui Perda 5 tahun 2008 Pemerintah Kabupaten Jombang dibentuklah satuan kerja perangkat daerah, salah satunya Dinas Koperasi dan Usaha Mikro, Kecil dan Menengah. Perda 7 tahun 2008 disusunlah Struktur Organisasi Perangkat Daerah dalam bentuk Dinas salah satunya Dinas Koperasi dan Usaha Mikro, Kecil dan Menengah.

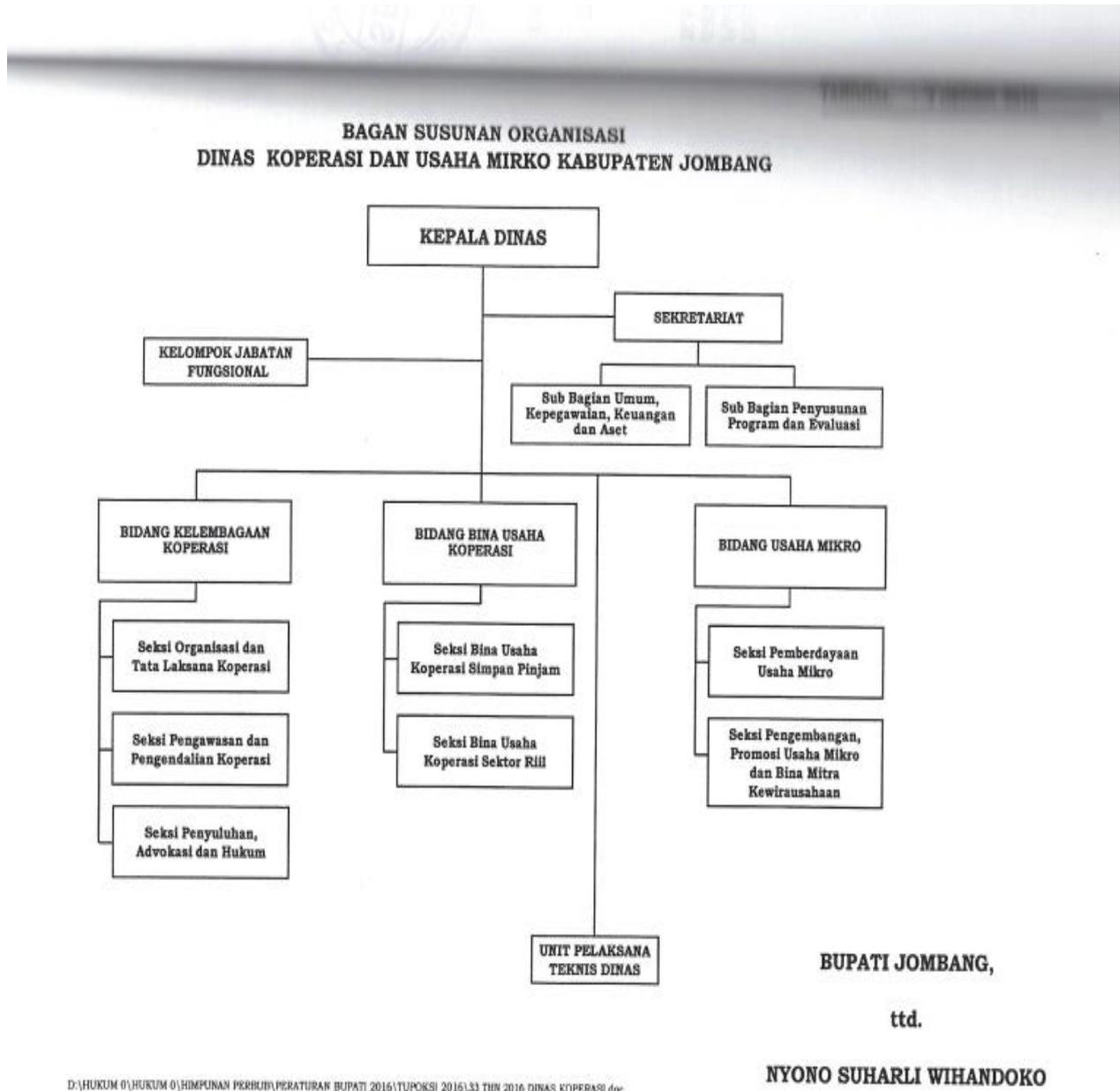
2. Visi dan Misi Perusahaan

✓ Visi

TERWUJUDNYA KOPERASI BERKUALITAS DAN UMKM YANG
TANGGUH SERTA BERDAYA SAING.

- a. Berkualitas: artinya Koperasi yang memiliki partisipasi anggota yang kuat dengan kinerja usaha yang semakin sehat dan berorientasi kepada usaha anggota serta memiliki kepedulian sosial.
 - b. Tangguh: artinya kondisi Koperasi Dan Usaha Mikro yang tangguh dengan memiliki manajemen yang sehat dan kuat sehingga mampu menghadapi tantangan dalam setiap perubahan ekonomi.
 - c. Berdaya saing: artinya kondisi Koperasi dan Usaha Mikro yang mampu berkompetisi dengan pelaku Koperasi dan Usaha Mikro yang lain secara sehat.
- ✓ Misi
- a. Mewujudkan tata kelola ke pemerintahan yang baik dan bersih.
 - b. Memperluas lapangan kerja melalui penciptaan produk unggulan pada tiap desa.
 - c. Memperluas jaringan kerja dengan pihak ketiga dibidang pengembangan Usaha Mikro.
 - d. Meningkatkan kualitas kelembagaan dan usaha Koperasi.

3. Struktur Perusahaan



**Gambar 4.1
Struktur Perusahaan**

Tabel 4.1
Nama dan Jabatan Pegawai Dinas Koperasi
dan Usaha Mikro Kecil Menengah Jombaang

Kepala	Drs. Hadi Siswaji, MM (2017-sekarang)
Sekretaris	Mochamad Hasan, S.Sos, M.Si (2017-sekarang)
Kepala Kasubag Umum, Kepegawaian, Keuangan Aset	Nursila Cahyaningrum, SH.SE.Msi (2017-sekarang)
Kepala Sub Bagian Penyusunan Program, Pelaporan dan Evaluasi	-
Kepala Bidang Kelembagaan Koperasi	Sugeng Purnomo, SH (2017-sekarang)
Kepala Seksi Pengawasan dan pengendalian Koperasi	Riyati SIP (2017-sekarang)
Kepala Seksi Organisasi dan Tata Laksana Koperasi	Lilik Ati Budi Harianingsih, SE (2017-sekarang)
Kepala Seksi penyuluhan, Advokasi dan Hukum	Rhizma eriko Putro, SH (2017-sekarang)
Kepala Bidang Bina Usaha Koperasi	Dra. Ec. Mu'jizatun Khoiriyah, M.Si (2017-sekarang)
Kepala Seksi Bina Usaha Koperasi simpan Pinjam	Indro Wiyantono, SE (2017-sekarang)
Kepala Seksi Bina Usaha Koperasi Sektor Riil	Jaka Pranawa, SE (2017-sekarang)
Kepala Bidang Usaha Mikro	Sutikno, S.Sos, MKP (2017-sekarang)
Kepala Seksi Pemberdayaan Usaha Mikro	Winarko, SE.Msi (2017-sekarang)
Kepala Seksi Pengeembangan, Promosi Usaha Mikro dan BinaMitra	Arifian Ardi Achmadi SAP (2017-sekarang)

4.1.2 Jobdesk Pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kecil Menengah Jombaang

1. BIDANG SEKRETARIATAN

Dalam melaksanakan tugas, sekretariat mempunyai fungsi sebagai berikut :

- a. Pengelolaan dan pelayanan administrasi umum
- b. Pengelolaan administrasi kepegawaian
- c. Pengelolaan administrasi keuangan

- d. Pengelolaan administrasi perlengkapan
- e. Pengelolaan administrasi rumah tangga
- f. Pelaksanaan koordinasi penyusunan program, anggaran dan perundang-undangan
- g. Pelaksanaan koordinasi penyelenggaraan tugas-tugas bidang
- h. Pengelolaan kearsipan dinas koperasi dan usaha mikro
- i. Pelaksanaan monitoring, evaluasi organisasi dan tata laksana
- j. Pelaksanaan koordinasi pembinaan dan penyelenggaraan koperasi dan usaha mikro
- k. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh kepala dinas koperasi dan usaha mikro.

2. BIDANG KELEMBAGAAN KOPERASI

Dalam melaksanakan tugas pokok bidang kelembagaan koperasi mempunyai fungsi sebagai berikut :

- a. Penyusunan rencana program dan petunjuk teknis di bidang kelembagaan koperasi.
- b. Pelaksanaan perencanaan program dan petunjuk teknis di bidang kelembagaan koperasi.
- c. Penyelenggaraan koordinasi dan kerja sama dengan lembaga dan instansi lain di bidang kelembagaan koperasi.
- d. Pelaksanaan pengawasan dan pengendalian pelaksanaan program dan petunjuk teknis bidang kelembagaan koperasi.

- e. Pelaksanaan pembinaan teknis dan penyuluhan di bidang kelembagaan koperasi.
- f. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan pelaksanaan kegiatan bidang kelembagaan koperasi dan
- g. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan kepada dinas koperasi dan usaha mikro.

3. BIDANG BINA USAHA KOPERASI

Dalam melaksanakan tugas pokok, bidang bina usaha koperasi mempunyai fungsi sebagai berikut :

- a. Penyusunan program pembinaan dan pedoman teknis pengembangan organisasi usaha simpan pinjam dan pembiayaan syariah.
- b. Melaksanakan koordinasi dan kerjasama dengan instansi terkait untuk pengembangan usaha simpan pinjam dan pembiayaan syariah.
- c. Memfasilitasi pengembangan kerjasama antar KSP/USP-Koperasi dan Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah.
- d. Menyusun dan melaksanakan perkuatan tata kelola dan manajemen resiko simpan pinjam Koperasi dan Pembiayaan Syariah.
- e. Melaksanakan pengendalian dan analisa kegiatan usaha simpan pinjam Koperasi, Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah.
- f. Menyusun laporan pelaksanaan kegiatan usaha simpan pinjam Koperasi, Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah
- g. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan kepada dinas koperasi dan usaha mikro.

4. BIDANG USAHA MIKRO

Dalam melaksanakan tugas pokok, bidang usaha mikro mempunyai fungsi sebagai berikut :

- a. Penyusun rencana program dan petunjuk teknis dibidang pembinaan, pengembangan dan fasilitasi kemitraan usaha mikro.
- b. Pelaksanaan rencana program dan petunjuk teknis di bidang-bidang pembinaan, pengembangan dan fasilitasi kemitraan usaha mikro.
- c. Penyelenggaraan koordinasi dan kerjasama dengan lembaga dan instansi lain di bidang-bidang pembinaan, pengembangan dan fasilitasi kemitraan usaha mikro.
- d. Pelaksanaan pengawasan dan pengendalian pelaksanaan program dan petunjuk teknis di bidang-bidang pembinaan, gembangun dan fasilitasi kemitraan usaha mikro.
- e. Pelaksanaan pembinaan teknis dan penyuluhan di bidang-bidang pembinaan, pengembangan dan fasilitasi kemitraan usaha mikro.
- f. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan pelaksanaan kegiatan pembinaan, pengembangan dan fasilitasi kemitraan usaha mikro Seksi Pemberdayaan Usaha Mikro.
- g. Melaksanakan tugas-tugas lain diberikan oleh kepala dinas koperasi dan usaha mikro.

4.1.3 Deskripsi Karakteristik Responden

Berdasarkan kuisioner yang telah dibagikan kepada 36 responden pegawai tetap bagian sekretariat, kelembagaan, bina usaha, dan mikro di Dinas Koperasi dan

Usaha Mikro Kecil Menengah Jombang. Adapun secara lengkap deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin, dan masa kerja dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Berdasarkan jenis kelamin pegawai

Tabel jumlah responden berdasarkan jenis kelamin

Tabel 4.2
Komposisi Jenis Kelamin Responden

No	Jenis kelamin	Jumlah	Prosentase
1	Laki-laki	18	50%
2	Perempuan	18	50%
Total		36	100%

Sumber: data primer diolah 2018

Berdasarkan tabel 4.2 diatas menunjukkan bahwa jumlah dari responden berjenis kelamin laki-laki dan perempuan sebanyak 36 responden. Hal ini menunjukkan bahwa semua pegawai tetap bagian sekretariat, kelembagaan, bina usaha, dan mikro di Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kecil Menengah Jombang berjenis kelamin laki-laki dan perempuan.

- b. Gambaran responden berdasarkan Masa Kerja

Distribusi reponden dari penelitian berdasarkan masa kerja dapat digambarkan menurut table dibawah ini :

Tabel 4.3
Tabel distribusi responden berdasarkan Masa Kerja

No	Masa kerja	Responden	Prosentase
1	< 2 tahun	2	5,6%
2	> 2 tahun	4	11,1%
3	> 4 tahun	30	83,3%
Jumlah		36	100%

Sumber data primer diolah 2018

Berdasarkan data tabel 4.3 diatas dapat diketahui bahwa responden atau sampel yang paling banyak adalah lebih dari 4 tahun sebanyak 30 orang (83,3%) hal ini menunjukkan responden yang bekerja di Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kecil Menengah Jombang sebagian besar sudah cukup lama dan sudah berpengalaman.

4.1.4 Hasil Analisis Data

4.1.4.1 Analisis Deskriptif

1. Deskripsi hasil jawaban disiplin (X1)

Tabel 4.4
Distribusi frekuensi Variabel Disiplin Pegawai (X1)

Variabel	Item	STS		TS		N		S		SS		Mean
		F	(%)	F	(%)	F	(%)	F	(%)	F	(%)	
Disiplin kerja (X1)	X1.1	0	0	2	5,6	15	15,7	14	63,9	5	13,9	3,61
	X1.2	0	0	3	8,3	14	38,9	14	38,9	5	13,9	3,58
	X1.3	0	0	0	0	18	50,0	16	44,4	2	5,6	3,56
	X1.4	0	0	1	2,8	7	19,4	25	69,4	3	8,3	3,83
	X1.5	1	2,8	0	0	4	11,1	25	69,4	6	16,7	3,97
RERATA											3,71	

Sumber: Data Primer diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.4 dapat dijelaskan bahwa rata-rata skor jawaban variabel disiplin sebesar 3,71, hal ini menunjukkan disiplin menurut tanggapan responden termasuk dalam kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja pegawai sudah bagus terlihat dari pegawai datang dan pulang tepat waktu, pegawai bertanggung jawab atas proses kerja dan pedoman kerja, pegawai bertanggung jawab atas tugas yang dikerjakan, pegawai berhati-hati, penuh perhitungan, dan ketelitian dalam bekerja, pegawai melakukan sikap yang sopan dalam bekerja.

2. Deskripsi Hasil Jawaban Motivasi Pegawai (M2)

Tabel 4.5
Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja (M)

Variabel	Item	STS		TS		N		S		SS		Mean
		F	(%)	F	(%)	F	(%)	F	(%)	F	(%)	
Motivasi (M)	M1	0	0	0	0	11	30.6	19	52.8	6	16.7	3.86
	M2	0	0	0	0	8	22.2	23	63.9	5	13.9	3.92
	M3	0	0	0	0	18	50.0	16	44.4	2	5.6	3.72
	M4	0	0	1	2.8	12	33.3	16	44.4	7	19.4	3.81
	M5	1	2.8	0	0	2	5.6	23	63.9	10	27.8	4.14
	M6	0	0	0	0	2	5.6	27	75.0	7	19.4	4.14
	RERATA											3.93

Sumber: Data Primer diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.5 dapat dijelaskan rata-rata skor jawaban variabel motivasi pegawai sebesar 3,93 hal ini menunjukkan motivasi pegawai menurut tanggapan responden termasuk dalam kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja pegawai sudah bagus terlihat dari pegawai pegawai merasa nyaman dengan kondisi lingkungan kerja di dinas, gaji yang diterima pegawai cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup, pegawai merasa puas dengan perintah yang diberikan oleh atasan, pegawai merasa puas dengan interaksi sesama pegawai, pegawai mampu dalam mengerjakan tugas yang diberikan, pegawai mampu berkomunikasi dengan baik antar pegawai dan atasan.

3. Deskripsi Hasil Jawaban Kinerja Pegawai (Y)

Tabel 4.6
Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Variabel	Item	STS		TS		N		S		SS		Mean
		F	(%)	F	(%)	F	(%)	F	(%)	F	(%)	
Kinerja (Y)	Y1.1	0	0	7	19.4	11	30.6	11	36.1	5	13.9	3.44
	Y1.2	2	5.6	4	11.1	15	41.7	12	33.3	3	8.3	3.28
	Y1.3	0	0	8	22.2	13	36.1	8	22.2	7	19.4	3.39
	Y1.4	1	2.8	5	13.9	9	25.0	18	50.0	3	8.3	3.47
	Y1.5	0	0	3	8.3	14	38.9	11	30.6	8	22.2	3.67
RERATA											3.45	

Sumber: Data Primer diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.6 dapat dijelaskan rata-rata skor jawaban variabel kinerja pegawai sebesar 3,45 hal ini menunjukkan kinerja pegawai menurut tanggapan responden termasuk dalam kategori tinggi. Item kinerja pegawai tertinggi yaitu penyampaian informasi dengan jelas dengan nilai rata-rata 3.67, hal ini berarti penyampaian informasi yang jelas termasuk dalam kategori tinggi. Item kinerja terendah yaitu melakukan tugas tepat waktu dengan nilai rata-rata 3.28, hal ini berarti melakukan tugas waktu termasuk dalam kategori cukup.

4.1.5 Pengujian Hipotesis

4.1.5.1 Pengujian pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi

Tabel 4.7
Pengujian secara langsung (X terhadap M)

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.803	2.777		6.410	.000
	TOTALX	.312	.113	.338	2.098	.043

a. Dependent Variable: TOTALM

Berdasarkan hasil analisis regresi diatas maka dapat diperoleh persamaan regresinya adalah $M = 17.803 + 0,338 X$. Jika disiplin ditingkatkan maka akan meningkatkan motivasi kerja. Hasil pengujian hipotesis dengan uji t menunjukkan nilai 2.098, dengan sig $\alpha < 0,043$, hal ini menunjukkan ada pengaruh positif dan signifikan antara disiplin dengan motivasi sehingga H1 diterima.

4.1.5.2 Uji Determinasi (R^2)

Adapun besarnya pengaruh disiplin terhadap motivasi dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.8
Pengaruh disiplin terhadap motivasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.338 ^a	.115	.089	2.084
a. Predictors: (Constant), TOTALX				

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa diperoleh nilai R Square sebesar 0,115 artinya kinerja pegawai melalui penelitian ini dipengaruhi oleh variabel motivasi kerja sebesar 11,5%.

4.1.5.3 Pengujian pengaruh disiplin dan motivasi terhadap kinerja pegawai

Tabel 4.9
Pengujian secara langsung (X dan M terhadap Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-20.009	9.082		-2.203	.035
	TOTALX	.975	.108	.028	9.061	.000
	TOTALM	.851	.088	.296	2.144	.039
a. Dependent Variable: TOTALLY.						

Berdasarkan hasil analisis regresi di atas maka dapat diperoleh persamaannya adalah $Y = -20,009 + 0.028X + 0.296M$. Jika disiplin kerja dan motivasi kerja ditingkatkan maka akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil pengujian hipotesis dengan uji t menunjukkan nilai disiplin sebesar 9.061, dan nilai motivasi kerja sebesar 2.144, sig $\alpha < 0,05$, yang berarti H2 dan H3 diterima.

4.1.5.4 Uji Determinasi (R^2)

Adapun besarnya pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.10
Pengaruh disiplin dan motivasi terhadap kinerja pegawai

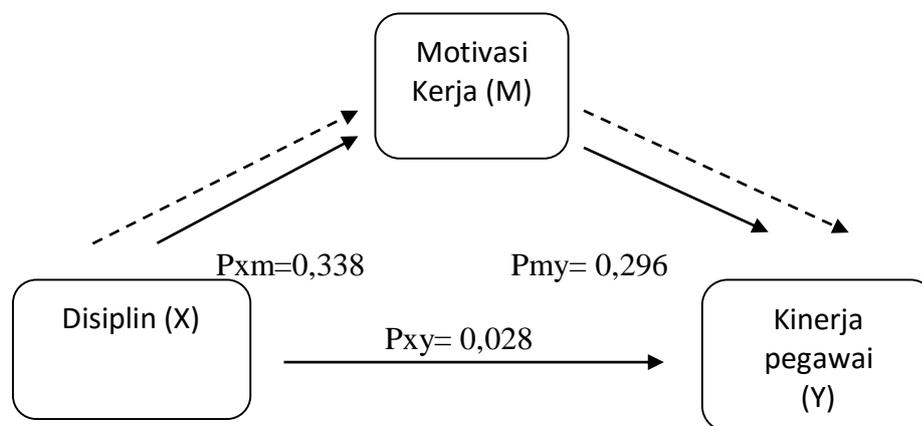
Model Summary ^b										
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.851 ^a	.724	.707	2.701	.724	43.322	2	33	.000	2.295
a. Predictors: (Constant), TOTALM, TOTALX										
b. Dependent Variable: TOTALLY										

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa diperoleh nilai R Square sebesar 0,724 , artinya kinerja pegawai melalui penelitian ini dipengaruhi oleh variabel motivasi sebesar 72,4%, sedangkan sisanya sebesar 27.6 dijelaskan oleh sebab lain diluar kedua variabel bebas tersebut.

4.1.5.5 Pengujian Motivasi Kerja memediasi Pengaruh Antara Disiplin terhadap Kinerja Pegawai

A. Analisis Jalur

Analisis jalur adalah analisis hasil lanjutan dari kedua model regresi untuk mencari nilai dari hipotesis 4 (H4). Hasil dari analisis jalur ini ditunjukkan dengan hasil diagram diagram sebagai berikut:



Gambar 4.2 Diagram jalur Disiplin (X), motivasi kerja (M) terhadap kinerja pegawai (Y)

Berdasarkan gambar 4.2 dilakukan uji sobel untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi. Hal ini dilihat dari uji sobel berikut:

INPUT DATA		TEST STATISTIC	
Estimation (a)	0,338	Total Effect	0,100
Estimation (b)	0,296	Sobel Test	2,235
Standart Error (a)	0,113	p - value	0,025
Standart Error (b)	0,088	Result	Mediasi
Petunjuk Penggunaan :			
Sig. (a)		 created by noor © 2013	
Sig. (b)			
Sig. (c)			
Type of Mediation	Completely Mediation		

Gambar 4.3
Perhitungan Uji Sobel

Berdasarkan gambar 4.3 dilakukan perhitungan dengan uji sobel menunjukkan nilai sobel tes sebesar 2.235 dengan p-value sebesar $0,025 < \alpha$ (0,05), hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan tidak langsung atau terdapat pengaruh mediasi variabel motivasi kerja antara disiplin terhadap kinerja pegawai. Variabel M dinyatakan sebagai variabel mediasi parsial (*partial mediation*) apabila setelah memasukkan variabel M, pengaruh variabel X terhadap Y menurun tetapi tidak menjadi nol.

4.2 Pembahasan

4.2.1 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti menunjukkan bahwa semakin tinggi Disiplin akan meningkatkan kinerja pegawai dinas koperasi Jombang. Hal ini dilihat tanggapan responden mengenai Disiplin pada item tertinggi pegawai yaitu melakukan sikap yang sopan. Dengan penerapan disiplin yang tinggi

diharapkan akan terjadi peningkatan kinerja pegawai. Disiplin kerja merupakan faktor yang utama diperlukan sebagai alat peringatan terhadap pegawai yang tidak mau merubah sifat dan perilakunya. Hasil penelitian ini memperkuat penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ramadhan (2015) bahwa Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

4.2.2 Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai

Hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja akan meningkatkan kinerja pegawai pada dinas koperasi Jombang. Hal ini dapat dilihat dari nilai item tertinggi kinerja pegawai yaitu kapasitas pegawai dalam mengerjakan tugas.

Pemberian motivasi yang baik diharapkan dapat mengacu pada peningkatan kinerja pegawai sehingga memotivasi kerja menjadi sangat penting karena secara fungsional dianggap mempunyai kaitan dengan peningkatan kinerja pegawai. Motivasi merupakan sesuatu yang mendorong pegawai untuk melakukan tindakan guna mencapai tujuan tertentu. Hasil penelitian ini memperkuat penelitian sebelumnya yang dilakukan Istiqomah dan Suhartini (2015). Bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

4.2.3 Pengaruh Disiplin kerja terhadap Motivasi kerja

Hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti menunjukkan bahwa semakin tinggi disiplin akan meningkatkan motivasi kerja pada dinas koperasi Jombang. Hal ini dapat dilihat dari jawaban responden mengenai motivasi kerja pada item tertinggi pegawai dalam penyampaian informasi dengan jelas. Dengan penerapan disiplin yang baik diharapkan benambah dorongan dalam suatu motivasi. Hasil

penelitian ini memperkuat penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Razikin (2014) bahwa disiplin berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai.

4.2.4 Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi sebagai variabel mediasi

Berdasarkan hasil uji sobel menunjukkan bahwa Disiplin terhadap kinerja melalui motivasi kerja sebagai variabel mediasi lebih besar dibandingkan pengaruh Disiplin terhadap kinerja secara langsung. Artinya untuk meningkatkan kinerja pegawai, harus ditingkatkan motivasi kerjanya melalui penerapan Kedisiplinan yang sesuai sehingga kinerja pegawai akan lebih meningkat.

Disiplin merupakan faktor yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Disiplin menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan guna mendapatkan hasil yang terbaik, motivasi kerja perlu dibangkitkan agar kinerja pegawai bisa maksimal. Hasil penelitian ini memperkuat penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ramadhan (2015) dengan judul Pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi sebagai variabel mediasi yang hasilnya membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui motivasi kerja.