

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Obyek Penelitian

1.1.1 Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Jepara)

Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Jepara dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Jepara Nomor 14 Tahun 2016 Tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Jepara dijabarkan dalam Peraturan Bupati Jepara Nomor 59 Tahun 2016 Tentang Kedudukan Susunan dan Organisasi serta Tata Kerja Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Jepara. BPKAD mulai berdiri secara resmi pada tanggal 18 Nopember 2003 berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Jepara Nomor 12 Tahun 2003. Sebelum Perda ini ditetapkan, dahulu BPKAD mempunyai nama DPPKAD. Berdasarkan Peraturan Bupati Jepara Nomor 59 Tahun 2016 Tentang Kedudukan Susunan dan Organisasi serta Tata Kerja Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Jepara, BPKAD terdiri dari Kepala Badan, Sekretariat dan 3 Bidang, yaitu : Bidang Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, Bidang Mutasi Pegawai, dan Bidang Pembinaan dan Pengolahan Data, serta Kelompok Jabatan Fungsional.

Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Jepara Nomor 18 Tahun 2010 Tentang Organisasi dan Tata

Kerja Lembaga Teknis Daerah Kabupaten Jepara, mempunyai tugas pokok melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah serta membantu Bupati dalam bidang pengelolaan keuangan serta aset Daerah.

4.2. Deskripsi Responden

Berdasarkan penelitian yang dilakukan di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Jepara, untuk kepentingan analisis statistik, dalam penelitian ini dipergunakan kuesioner yang disebarakan kepada 89 pegawai.

Karakteristik responden yang akan disajikan dalam Bab ini adalah berdasarkan Usia, Jenis Kelamin, dan Pendidikan. Data penelitian diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada 89 responden yang dilakukan selama bulan Maret 2018. Adapun karakteristik responden tersebut adalah sebagai berikut:

1.2.1. Usia

Responden yang telah berpartisipasi dalam upaya menjawab daftar kuesioner berdasarkan usia dapat ditunjukkan pada table 4.1

Tabel 4.1
Identitas Responden Berdasarkan Usia

Usia (tahun)	Jumlah orang	Persentase (%)
<30 TAHUN	9	10.1%
31-40 TAHUN	30	33.7%
41-50 TAHUN	34	38.2%
>51TAHUN KEATAS	16	18.0%
Total	89	100%

Sumber: Data Primer yang diolah, 2018

Berdasarkan kalkulasi diatas bisa dilihat bahwa dari 89 responden sebagian besar mereka yang berumur kurang dari 18 tahun sampai 30 tahun adalah 9 orang atau sebesar 10.1 sedangkan yang berusia 31-40 adalah 30 orang atau sebesar 37.7, sedangkan dari 41-50 sebbanyak 34 orang dan sebesar 38.2%. Dan usia > 51 sebanyak 16 orang atau sebesar 18%.

1.2.2. Jenis Kelamin

Responden yang telah berpartisipasi dalam upaya menjawab daftar pertanyaan atau kuesioner berdasarkan jenis kelamin adalah sebagai berikut:

Tabel 4.2

Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah (orang)	%
Laki-laki	58	65.2%
Perempuan	31	34.8%
Total	89	100%

Sumber : Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4 diatas dari 89 responden sebagian besar mereka berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 58 orang atau sebesar (65,2%), sedangkan yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 31 orang atau sebesar (34,8%).

1.2.3. Pendidikan

Tingkat pekerjaan dalam penelitian ini terbagi dalam 4 kategori yaitu: SMP, SLTA, Diploma/S1, dan S2. Jumlah responden yang telah berpartisipasi mengisi kuesioner dalam penelitian ini yang berdasarkan pekerjaan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.3

Identitas Responden Berdasarkan Pekerjaan

Pendidikan	Jumlah (orang)	Presentase %
SMP	0	0
SLTA	14	15.7%
DIPLOMA /S1	66	74.2%
S2	9	10.1%
Jumlah	89	100%

Sumber: Data primer di olah, 2018

Dari data Tabel 5 dapat diketahui bahwa dari 89 responden yang berpendidikan SLTA sebanyak 14 orang atau sebesar 15.7 %. Dari lulusan Diploma/S1 diketahui sebanyak 66 orang atau sebesar 74,2%. Dan Sebanyak 9 orang atau sebesar 10,1% adalah telah menyelesaikan pendikannya S2.

4.3. Analisis Data

4.3.1. Uji Validitas

Sebelum penyajian data lebih lanjut dilakukan terlebih dahulu uji instrumen. Uji instrumen perlu dilakukan dalam penelitian ini karena pengumpulan data dilakukan dengan pengumpulan angket atau kuesioner.

Uji instrumen meliputi:

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Dikatakan valid jika pertanyaan kuesioner mampu untuk mengungkap sesuatu yang akan di ukur oleh kuesioner tersebut. Pengukuran dengan membandingkan antara r_{hitung} dengan r_{tabel} . Kriteria pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

- a. $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka item pertanyaan valid
- b. $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka item pertanyaan tidak valid
- c. $r_{hitung} > r_{tabel}$ tapi negatif, maka item pertanyaan tidak valid

Hasil uji validitas terlihat dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 4.4
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kategori
Insentif (X ₁)	X1.1	0,511	0,206	Valid
	X1.2	0,600	0,206	Valid
	X1.3	0,540	0,206	Valid
	X1.4	0,548	0,206	Valid
Pengawasan (X ₂)	X2.1	0,613	0,206	Valid
	X2.2	0,781	0,206	Valid
	X2.3	0,480	0,206	Valid
	X2.4	0,741	0,206	Valid

sanksi (X_3)	X3.1	0,540	0,206	Valid
	X3.2	0,566	0,206	Valid
	X3.3	0,548	0,206	Valid
	X3.4	0,425	0,206	Valid
Disiplin Kerja(Y)	Y1	0,715	0,206	Valid
	Y2	0,881	0,206	Valid
	Y3	0,903	0,206	Valid
	Y4	0,693	0,206	Valid
	Y5	0,904	0,206	Valid
	Y6	0,715	0,206	Valid
	Y7	0,903	0,206	Valid

Sumber: Data primer di olah, 2018

Berdasarkan Tabel 4.4 di atas dapat dilihat bahwa nilai r hitung $>$ r tabel (0,206) sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan untuk variabel akses valid.

4.3.2. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas bertujuan untuk mengetahui konsistensi item-item pertanyaan yang digunakan. Untuk mengukur realibilitas dari instrumen penelitian ini dilakukan dengan menggunakan *Cronbach Alpha*. Nilai Cronbach Alpha antara 0,80 - 1,0 dikategorikan realibilitas baik, nilai 0,60 - 0,79 dikategorikan realibilitasnya dapat diterima, nilai \leq 0,60 dikategorikan reliabilitasnya buruk (Sekaran, 2006). Hasil pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan bantuan *software SPSS 20.0 for Windows*. Ghazali (2007) menyatakan bahwa item pertanyaan dikatakan reliabel jika item pertanyaan dijawab konsisten dan tidak boleh acak maka item pertanyaan satu tersebut tidak bisa diuji kekonsistennannya.

Tabel.4.5
Reliability Statistics

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Perbandingan	Keterangan
Insentif (X ₁)	0,750	0,60	Reliabel
Pengawasan (X ₂)	0,821	0,60	Reliabel
Sanksi hukum (X ₃)	0,726	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja (Y)	0,945	0,60	Reliabel

Sumber: Hasil Analisis Dengan SPSS 20.0

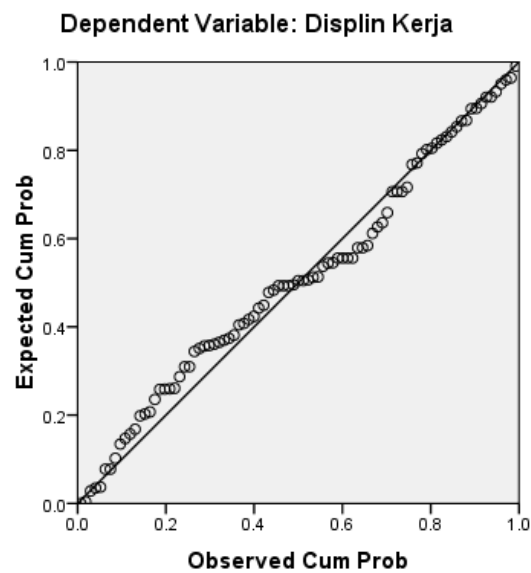
Dari tabel 4.5 di atas terlihat bahwa masing-masing variabel memiliki nilai cronbach alpha lebih dari 0,6 ($\alpha > 0,6$), sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel X₁, X₂, X₃ dan Y adalah reliabel.

4.3.3. Uji Asumsi Klasik

Penelitian ini menggunakan model analisis jalur dengan menggunakan pendekatan 3 buah model regresi linier berganda. Suatu model regresi yang baik harus bebas dari masalah penyimpangan terhadap asumsi klasik. Berikut ini adalah pengujian terhadap asumsi klasik dalam model regresi.

1. Uji Normalitas

Pengujian normalitas dilakukan dengan menggunakan pengujian terhadap nilai residual. Sedangkan pengujian dilakukan dengan menggunakan P-P Plot. Pada pengujian normalitas ini dapat dilihat dari gambar berikut ini

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Sumber: Hasil Analisis Dengan SPSS 20.0 Tahun2018

Gambar. 4.1
Uji Normalitas

Gambar tersebut menunjukkan bahwa data menyebar disekitar garis-garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji Multikolonieritas

Suatu variabel menunjukkan gejala multikolonieritas bisa dilihat dari nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) yang tinggi pada variabel-variabel bebas suatu model regresi dan nilai tolerance yang rendah. Nilai VIF yang lebih besar dari 10 dan tolerance di

bawah 0,1 menunjukkan adanya gejala multikolonieritas dalam model regresi. Hasil pengujian VIF dari model regresi adalah sebagai berikut :

Tabel. 4.6
Pengujian Multikolonieritas

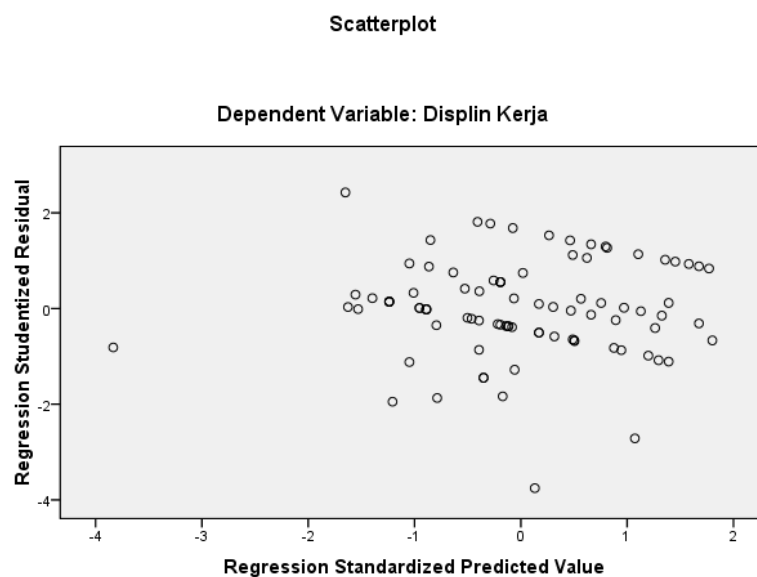
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Gaya kepemimpinan	.986	1.014
Budaya organisasi	.907	1.103
Lingkungan kerja	.899	1.113

Sumber: Hasil Analisis Dengan SPSS 20.0 Tahun 2018

Hasil pengujian menunjukkan bahwa semua variabel yang digunakan sebagai prediktor model regresi menunjukkan nilai VIF di bawah 10 dan tolerance di atas 0,1. Hal ini berarti bahwa variabel-variabel bebas yang digunakan dalam penelitian tidak menunjukkan adanya gejala multikolinieritas, yang berarti variabel bebas dapat digunakan sebagai variabel independen sebagai prediktor yang independen.

3. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan scatter plot. Jika tidak terdapat pola yang teratur pada titik-titik residualnya, maka dapat disimpulkan tidak adanya masalah heteroskedastisitas. Hasil pengujian pada Lampiran sebagaimana juga pada gambar berikut ini.



Sumber: Hasil Analisis Dengan SPSS 20.0 Tahun 2018

Gambar. 4.2
Uji Heteroskedastisitas

Hasil pengujian heteroskedastisitas menunjukkan tidak ada pola tertentu, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.3.4. Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk mengetahui pengaruh dari variabel independen yaitu insentif, pengawasan dan sanksi hukum terhadap variabel dependen yaitu tingkat penyerapan tenaga kerja pada industri Krupuk Tengiri di Jepara maka digunakan uji linier berganda dengan persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Tabel 4.7
Analisis Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient	T	Sig.
	B	Std.Error	Beta		
(Constant)	1.390	.742		1.875	.064
Insentif	.184	.109	.187	1.773	.042
Pengawasan	.345	.122	.293	2.830	.006
Sanksi hokum	.226	.111	.211	2.028	.039

Sumber: Hasil Analisis Dengan SPSS 20.0

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa a atau konstanta sebesar 1.390 artinya ketiga variabel yaitu insentif, pengawasan dan sanksi hukum terhadap variabel dependen yaitu disiplin kerja sebesar 1.390, koefisien regresi variabel insentif atau X1 sebesar 0,184. Koefisien regresi variabel pengawasan atau X2 sebesar 0,345 dan koefisien regresi variabel sanksi hukum atau X3 sebesar 0,226 Dengan demikian model persamaan regesi yang diperoleh adalah sebagai berikut:

$$Y = 1.390 + 0,184X_1 + 0,345X_2 + 0,226X_3 + e$$

Hasil analisis dengan menggunakan program SPSS versi 20.00 maka diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Nilai dari constanta dari insentif, Pengawasan dan sanksi sebesar 1.390 dari ketiga variabel dapat memberikan pengaruh positif terhadap disiplin kerja.
2. Insentif (X1) sebesar 0,184. Jadi variabel Insentif mempunyai pengaruh positif terhadap disiplin kerja, artinya insentif mampu memberikan pengaruh terhadap karyawan untuk lebih disiplin kerja karena dengan Insentif yang besar maka karyawan di tuntut untuk lebih disiplin lagi.
3. Pengawasan (X2) sebesar 0,345 jadi variabel pengawasan berpengaruh positif terhadap disiplin kerja, artinya semakin pekerja diawasi maka kedisiplinan pegawai akan meningkat.
4. Sanksi (X3) sebesar 0,226 jadi variabel Sanksi berpengaruh positif terhadap disiplin kerja, artinya Karyawan semakin di berikan sanksi yang lebih berat maka kedisiplinan pegawai akan meningkat.

4.3.5. Uji Hipotesis

1. Uji F

Uji simultan digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama atau simultan mempengaruhi variabel dependen. Melalui uji statistik dengan langkah-langkah sebagai berikut :

$$H_0 : b_1=b_2=b_3=0$$

Artinya tidak terdapat pengaruh secara bersama-sama antara variabel independen (upah tenaga kerja, produktifitas tenaga kerja, modal kerja) terhadap variabel dependen (tingkat penyerapan tenaga kerja).

$$H_a : b_1 \neq b_2 \neq b_3 \neq 0$$

Artinya tidak terdapat pengaruh secara bersama-sama antara variabel independen (upah tenaga kerja, produktifitas tenaga kerja, modal kerja) terhadap variabel dependen (tingkat penyerapan tenaga kerja).

H_0 diterima, apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$

H_a diterima, apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$

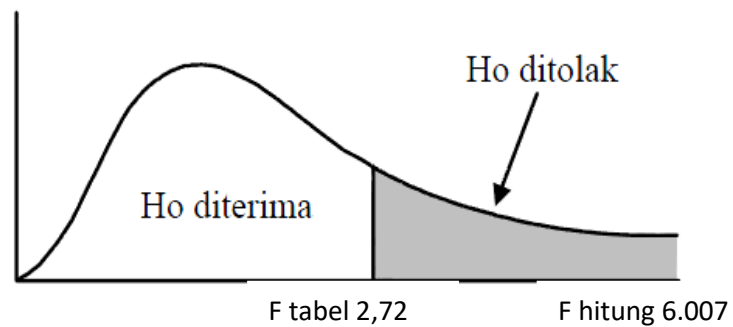
Tabel 4.8
Uji Anova

ANOVA ^b					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	4.349	3	1.450	6.007	.001 ^a
Residual	20.515	85	.241		
Total	24.865	88			

a. Predictors: (Constant), Sanksi, Insentif, Pengawasan

b. Dependent Variable: Displin Kerja

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa dari uji ANOVA atau F test didapat nilai F hitung sebesar 6.007 dengan f tabel ($\alpha = 0,5$; df 3:85) = 2,72 dan signifikan pada 0,001, karena f hitung > f tabel maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti variabel independen (insentif, pengawasan dan sanksi hukum) secara bersama-sama atau simultan mempengaruhi variabel dependen yaitu disiplin pegawai.



Gambar.4.3

Uji F

2. Uji t

Uji statistik t digunakan untuk menguji ada tidaknya pengaruh masing-masing variabel independen (insentif, pengawasan dan sanksi hukum) terhadap variabel dependen (disiplin pegawai). Dengan menggunakan langkah-langkah sebagai berikut :

$$H_0 : b_i = 0$$

Artinya secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen.

$$H_a : b \neq 0$$

Artinya secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen.

Ho diterima, apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$

Ha diterima, apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$

Hasil uji statistik t dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

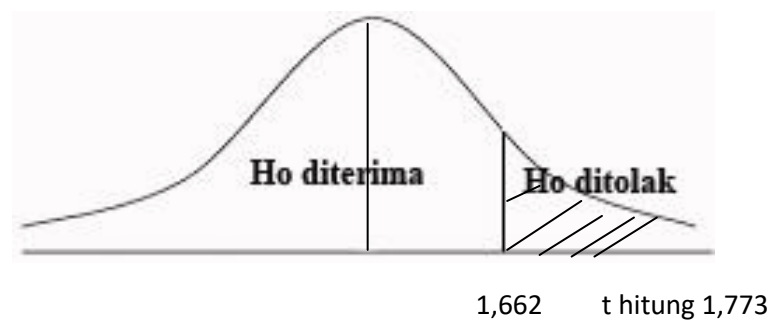
Tabel 4.9
Hasil uji t test

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient	T	Sig.
	B	Std.Error	Beta		
(Constant)	1.390	.742		1.875	.064
Insentif	.184	.109	.187	1.773	.042
Pengawasan	.345	.122	.293	2.830	.006
Sanksi hokum	.226	.111	.211	2.028	.039

Sumber: Hasil Analisis Dengan SPSS 20.00

1. Variabel insentif (X1)

Hasil analisis dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 2.00 diperoleh hasil sebagai berikut:

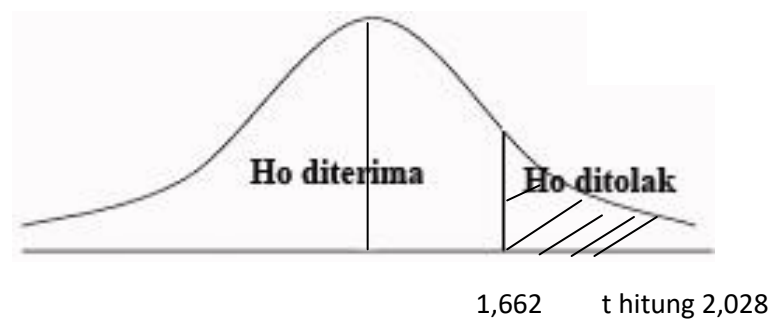


Gambar. 4.4
Uji t satu arah

Diketahui besarnya nilai t hitung variabel insentif adalah 1.773 lebih besar dari t tabel (1,662) dan signifikan pada 0,042 maka dapat disimpulkan bahwa variabel insentif berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja pegawai karena nilai signifikannya dibawah 0.05.

2. Variabel pengawasan (X2)

Hasil analisis dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 2.00 diperoleh hasil sebagai berikut:

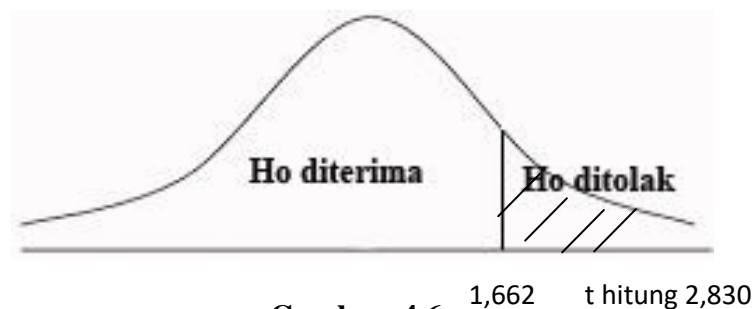


Gambar. 4.5
Uji t satu arah

Diketahui besarnya nilai t hitung variabel pengawasan adalah 2,830 lebih besar dari t tabel (1,662) dan signifikan pada 0,006 maka dapat disimpulkan bahwa variabel pengawasan berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja pegawai karena nilai signifikannya kurang dari 0.05.

3. Variabel sanksi hukum (X3)

Hasil analisis dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 2.00 diperoleh hasil sebagai berikut:



Gambar. 4.6
Uji t satu arah

Diketahui besarnya nilai t hitung sanksi hukum adalah 1.662 lebih kecil dari t tabel (2,830) dan signifikan pada 0,039 maka dapat disimpulkan bahwa variabel sanksi hukum berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja pegawai karena nilai signifikannya dibawah 0.05.

4.3.6. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Tabel 4.10
Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.718 ^a	.675	.646	.49128	2.220

a. Predictors: (Constant), Sanksi, Insentif, Pengawasan

b. Dependent Variable: Displin Kerja

Sumber: Hasil Analisis Dengan SPSS 20.0

Dari tabel 4.11 di atas dapat diketahui :

- a) $R = 0,718$ berarti kemampuan menjelaskan variabel insentif, pengawasan dan sanksi hokum terhadap disiplin kerja pegawai baik karena nilai mendekati satu.
- b) Adjusted R Square 0,646 berarti 64,6% faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai dapat dijelaskan oleh faktor insentif, pengawasan dan sanksi hukum. Sedangkan 35,4% ($100\% - 64,6\%$) dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh penulis. Faktor lain yang mempengaruhi antara lain motivasi, budaya kerja.

4.4. Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis regresi yang dilakukan dalam penelitian ini, maka dapat dijelaskan hal-hal sebagai berikut:

1. Variabel insentif berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja pegawai BPKAD Kabupaten Jepara. Hipotesis ini menguji apakah insentif berpengaruh pada disiplin kerja pegawai BPKAD Kabupaten Jepara. Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 4.9 dimana nilai t hitung sebesar 1,773 dan signifikan pada 0,042. Oleh karena itu karena probabilitas di bawah 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 1 yang menyatakan insentif berpengaruh positif pada disiplin kerja pegawai BPKAD Kabupaten Jepara didukung. Artinya secara statistik dapat ditunjukkan bahwa faktor insentif dalam penelitian ini berpengaruh positif dan signifikan pada disiplin kerja pegawai BPKAD Kabupaten Jepara. Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rahmat Ihsan, Palmarudi Maqqigau, Lia Watimah (2013) yang menunjukkan bahwa insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja.
2. Variabel pengawasan berpengaruh secara signifikan pada disiplin kerja pegawai BPKAD Kabupaten Jepara. Hasil perhitungan pada tabel 4.9 untuk pengawasan dimana t hitung 2.830 dan signifikan pada 0,006. Oleh karena probabilitas kurang dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 2 yang menyatakan pengawasan berpengaruh positif dan signifikan pada disiplin kerja pegawai BPKAD Kabupaten Jepara didukung. Hal ini sesuai dengan penelitian

terdahulu yang dilakukan oleh Rasyidi(2013) yang menunjukkan pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja.

3. Variabel sanksi hukum berpengaruh secara signifikan pada disiplin kerja pegawai BPKAD Kabupaten Jepara. Hasil perhitungan pada tabel 4.9 untuk lingkungan kerja dimana nilai t hitung sebesar 2.028 dan signifikan pada 0,039. Oleh karena probabilitas di bawah 0,05 maka dapat disimpulkan hipotesis 3 yang menyatakan sanksi hukum berpengaruh positif dan signifikan pada disiplin kerja pegawai BPKAD Kabupaten Jepara dapat diterima. Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Lia Watimah (2013) menunjukkan sanksi hukum berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja.
4. Variabel insentif, pengawasan dan sanksi hukum berpengaruh secara signifikan pada disiplin kerja pegawai BPKAD Kabupaten Jepara. Hasil perhitungan pada tabel 4.8 untuk lingkungan kerja dimana nilai F hitung sebesar 6.007 dan signifikan pada 0,001. Oleh karena probabilitas di bawah 0,05 maka dapat disimpulkan hipotesis 4 yang menyatakan insentif, pengawasan dan sanksi hukum secara simultan berpengaruh positif dan signifikan pada disiplin kerja pegawai BPKAD Kabupaten Jepara dapat diterima. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Rasyidi dan Jumrani (2011) yang menyatakan bahwa insentif, pengawasan dan sanksi hukum secara simultan berpengaruh positif dan signifikan pada disiplin kerja.