

## Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kerja Lembur Terhadap Kinerja ASN Di UPT Perpustakaan Proklamator Bung Karno

Friska Fauzi, Deby Santyo Rusandy

Magister Manajemen, Pascasarjana, Universitas Islam Kediri, Kediri

Email: [Fauzixza@gmail.com](mailto:Fauzixza@gmail.com)

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan kerja lembur terhadap kinerja ASN. Penelitian ini dilakukan di UPT Perpustakaan Proklamator Bung Karno yang terletak di Kota Blitar pada tahun 2024. Metode yang digunakan adalah dengan pendekatan kuantitatif dengan uji regresi linear berganda. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini melalui kuesioner, observasi, dan dokumentasi. Responden dalam penelitian ini sebanyak 62 ASN yang ditentukan dengan metode sampel total atau sensus. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) pengaruh disiplin kerja dan kerja lembur secara simultan terhadap kinerja ASN adalah signifikan; (2) pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja ASN adalah signifikan; (3) pengaruh kerja lembur terhadap kinerja ASN adalah signifikan.

Kata kunci : disiplin kerja, kerja lembur, kinerja ASN

### Abstract

*This study aims to determine the effect of work discipline and overtime work on ASN performance. This study was conducted at the Bung Karno Proklamator Library UPT located in Blitar City in 2024. The method used is a quantitative approach with multiple linear regression tests. Data collection techniques in this study were through questionnaires, observations, and documentation. Respondents in this study were 62 ASNs determined by the total sample or census method. The results of this study indicate that: (1) the effect of work discipline and overtime work simultaneously on ASN performance is significant; (2) the effect of work discipline on ASN performance is significant; (3) the effect of overtime work on ASN performance is significant.*

*Keywords: work discipline, overtime work, ASN performance*

### Latar Belakang Teoritis

Penerapan manajemen yang baik perlu dilakukan oleh suatu instansi dalam menjalankan kegiatan operasionalnya. Hal tersebut bertujuan untuk meningkatkan efektivitas organisasi agar mampu terus bersaing di era global. Untuk mencapainya, tentu dibutuhkan dukungan dari berbagai elemen, terutama sumber daya manusia yang berkinerja tinggi. Di dalam sebuah instansi pemerintah, Pegawai Negeri Sipil atau Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut ASN, juga berperan tak kalah penting layaknya seperti karyawan di sebuah Perusahaan. Untuk mencapai tujuan sebuah instansi diperlukan ASN yang sesuai dengan kriteria dan persyaratan.

Pengukuran kinerja adalah tolok ukur untuk menilai kemampuan ASN dalam melaksanakan tugas dan kewenangannya. Ada berbagai hal yang mempengaruhi kinerja ASN, antara lain motivasi, disiplin kerja pegawai, pengawasan, gaya kepemimpinan, dan yang lainnya. Hasil kinerja pegawai dapat dilihat dari perkembangan kinerja ASN.

Untuk meningkatkan kinerja pegawai, pimpinan harus berusaha dalam menyelesaikan pekerjaannya atau tugas yang dibebankan kepadanya (J. S. Hasibuan & Silvy, 2019).

Peningkatan kinerja erat kaitannya juga dengan disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan sesuatu alat yang digunakan manajemen perusahaan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan norma-norma sosial yang berlaku (Veithzal Rivai Zainal, 2011).

Suatu instansi harus terus berinovasi agar mampu bersaing dan menghasilkan produk maupun layanan yang maksimal. Dengan adanya tuntutan tersebut, proses produksi maupun layanan pada umumnya membutuhkan waktu pelaksanaan yang cepat. Waktu pelaksanaan yang cepat ini bertujuan untuk mengejar target produksi. Untuk mengembangkan hal ini perlu dilakukan sistem kerja lembur (*overtime*). Pekerjaan lembur harus diimbangi dengan kesiapan

faktor-faktor penunjang antara lain berupa tenaga kerja (pegawai), material, dan alat kerja yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan tersebut. Kerja lembur merupakan salah satu bagian rencana kerja proyek dimaksudkan untuk menyelesaikan proses produksi yang tidak mungkin diselesaikan dalam hari kerja biasa/*normal shift*. Pelaksanaan kerja lembur akan menggunakan tenaga kerja ekstra/tambahan, baik dalam kualitas maupun kuantitas. Tentu dalam implementasinya akan sangat berpengaruh pada kondisi para pegawai itu sendiri, baik fisik maupun secara psikis (Julianti, 2019).

UPT Perpustakaan Proklamator Bung Karno adalah salah satu instansi pelayanan publik kepada masyarakat dalam penyediaan informasi terkait Bung Karno dan serta informasi lainnya. Agar pelayanan kepada masyarakat dapat berjalan dengan baik dan maksimal, dibutuhkan kesiapan dari seluruh elemen perpustakaan, baik sarana prasarana sampai dengan kedisiplinan sumber daya manusianya, atau dalam hal ini adalah ASN. Penerapan presensi *finger print* sudah diimplementasikan oleh Perpustakaan Proklamator Bung Karno agar para pegawai taat pada peraturan, terutama terkait dengan jam kerja. Selain itu, Perpustakaan Proklamator juga sudah menerapkan Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 94 Tahun 2021 yang mengatur tentang kewajiban, larangan, dan hukuman disiplin bagi Pegawai Negeri.

Lokasi Perpustakaan Proklamator Bung Karno berada dalam satu kawasan wisata sejarah di Kota Blitar, yakni Makam Bung Karno. Makam ini merupakan salah satu destinasi wisata utama di Kota Blitar yang tidak pernah sepi pengunjung. Apalagi di akhir pekan maupun hari libur nasional, jumlah kunjungan bisa berkali-kali lipat dibanding hari biasa. Oleh karenanya, guna mengakomodir kebutuhan pengunjung, UPT Perpustakaan Proklamator Bung Karno melaksanakan kebijakan kerja lembur bagi ASN pada akhir pekan dan hari libur nasional.

Berdasarkan latar belakang di atas, tujuan dari penelitian ini adalah (1) untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan kerja lembur terhadap ASN di UPT Perpustakaan Proklamator Bung Karno; (2) untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap

ASN di UPT Perpustakaan Proklamator Bung Karno; (3) untuk mengetahui pengaruh kerja lembur terhadap ASN di UPT Perpustakaan Proklamator Bung Karno;

### **Disiplin Kerja**

Disiplin kerja merupakan sikap sadar atau kesediaan seorang karyawan untuk melakukan dan mentaati aturan-aturan yang ditetapkan oleh Perusahaan (A. Setiawan, 2013). Karyawan dengan disiplin kerja yang baik diharapkan mampu melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dengan efektif dan efisien serta tepat waktu. Selain itu, disiplin kerja juga diartikan sebagai ketaatan dalam melaksanakan aturan-aturan yang ditentukan atau diharapkan oleh organisasi atau perusahaan dalam bekerja, dengan maksud agar pegawai melaksanakan tugasnya dengan tertib dan lancar, serta tidak melakukan perbuatan menyimpang dari peraturan. Indikator disiplin kerja menurut pendapat Rivai dalam Alfiah (Alfiah, 2020) adalah sebagai berikut : kehadiran, ketaatan pada peraturan dan prosedur kerja, ketaatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan tinggi, dan etika bekerja.

### **Kerja Lembur**

Kerja lembur merupakan pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai atas dasar perintah atasan, yang melebihi jam kerja biasa pada hari-hari kerja atau pekerjaan yang dilakukan pada hari istirahat mingguan karyawan atau hari libur resmi. Prinsip kerja lembur pada dasarnya bersifat sukarela, kecuali dalam kondisi tertentu pekerjaan harus segera di selesaikan untuk kepentingan perusahaan (Julianti, 2019). Dalam pengertian yang lain, kerja lembur diartikan sebagai jadwal kerja yang melebihi 40 jam kerja per minggu atau kerja yang dilakukan untuk menyelesaikan pekerjaan yang tidak mungkin diselesaikan dalam hari kerja normal (Thomas, 1992). Di Indonesia, peraturan kerja lembur bagi ASN, diatur dalam Peraturan Menteri Keuangan Nomor 125/PMK.05/2009. Dalam peraturan tersebut disebutkan untuk meningkatkan gairah kerja dalam penyelesaian tugas-tugas pekerjaan di luar jam kerja, perlu diberikan uang lembur bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS). Menurut Thomas dalam Sumarningsih (Sumarningsih, 2014), digunakan indikator sebagai berikut : waktu

lembur, kompensasi lembur yang diterima, dan beban kerja yang diberikan.

### Kinerja

Kinerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama kurun waktu tertentu. Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu (Murti & Nugraheni, 2014).

Tinggi rendahnya kinerja pegawai tergantung kepada faktor-faktor yang mempengaruhinya antara lain: kemampuan pribadi, kemampuan manajer, kesenjangan proses, masalah lingkungan, situasi pribadi, motivasi. Terdapat lima indikator yang berpengaruh terhadap kinerja, yaitu: kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian (Robbins, 2006)

### Metode Penelitian

penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan metode analisis statistik inferensi, dimana variabel yang diamati dapat diidentifikasi dan hubungan antara variabel dapat diukur. Pendekatan ini menekankan pada pengujian hipotesis. Termasuk dalam penelitian korelasi yang mengkaji hubungan antara besar kecilnya variabel tergantung (*dependent variable*) dengan variabel bebas (*independent variable*). Lokasi penelitiannya adalah di UPT Perpustakaan Proklamator Bung Karno dan dilaksanakan pada bulan Juli sampai dengan Agustus tahun 2024. Responden ditentukan dengan sampel total atau sensus. Pengambilan sampel total atau sensus ini berlaku jika anggota populasi relatif kecil dan mudah dijangkau dengan (A. B. Setiawan, 2012). Responden penelitian ini berjumlah 62 ASN. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dengan menyebar angket/kuesioner, melakukan observasi, dan dokumentasi.

Variabel pada penelitian ini ada dua, yakni Variabel dependen atau terikat (Y), yaitu kinerja ASN di Perpustakaan Proklamator Bung Karno serta variabel independen atau bebas (X), yaitu disiplin kerja ( $X_1$ ) dan kerja lembur ( $X_2$ ). Metode analisis yang digunakan antara lain, (1) uji

instrument menggunakan uji reliabilitas dan uji validitas, (2) uji asumsi klasik menggunakan uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas, (3) uji regresi linear berganda, serta (4) uji hipotesis yang terdiri dari uji signifikan simultan (uji F), dan uji signifikan parsial (uji t).

### Hasil Penelitian dan Pembahasan

Perpustakaan Proklamator Bung Karno merupakan Unit Pelaksana Teknis (UPT) dari Perpustakaan Nasional Republik Indonesia. Lokasinya berada dalam satu kawasan makam Sang Proklamator Bung Karno, tepatnya di Jalan Kalasan No.1 Kota Blitar. Pendirian UPT Perpustakaan Proklamator Bung Karno dilandasi karena adanya keinginan yang kuat dalam mengembangkan Nasionalisme Indonesia. Selain itu, pembangunan perpustakaan juga dilandasi oleh pemikiran yang bersifat ideologis, dan pemikiran lokal empiris yang berusaha mengangkat identitas Kota Blitar serta aktivitas sosial ekonomi masyarakatnya, serta pemikiran subyektif pragmatis yakni karena adanya kekaguman yang besar pada sosok Bung Karno (Kisdarjono, 2010).

Pengelolaan dan tata kerja UPT Perpustakaan Proklamator Bung Karno diatur dalam Peraturan Perpustakaan Nasional Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2020 serta berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab langsung kepada Kepala Perpustakaan Nasional RI.

### Karakteristik Responden

Jumlah responden terpilih pada penelitian ini adalah sebanyak 62 orang ASN di UPT Perpustakaan Proklamator Bung Karno dengan karakteristik sebagai berikut:

Tabel 1.  
Karakteristik Responden

Keterangan	Klasifikasi	Jumlah Responden	
		Orang	%
Jenis kelamin	Laki-laki	33	53
	Perempuan	29	47
Pendidikan	S3	1	2
	S2	5	8
	S1	45	72
	DIII	10	16
	SMA	1	2
Status	PNS	60	97

Kepegawaian	PPPK	2	3
-------------	------	---	---

Sumber : Data penelitian diolah tahun 2024

**Deskripsi Variabel Penelitian**

**Variabel Disiplin Kerja**

Tabel 2

Tanggapan Responden tentang Variabel Disiplin Kerja

No	Variabel	Rata-rata	Indeks	Kategori
1	Disiplin Kerja (X1)	4,1338	82,67	Tinggi
Rata-rata		4,1338	82,67	Tinggi

Sumber : Data penelitian diolah tahun 2024

**Variabel Kerja Lembur**

Tabel 3

Tanggapan Responden tentang Variabel Kerja Lembur

No	Variabel	Rata-rata	Indeks	Kategori
1	Kerja Lembur (X2)	4,1586	83,17	Tinggi
Rata-rata		4,1586	83,17	Tinggi

Sumber : Data penelitian diolah tahun 2024

**Variabel Kinerja ASN**

Tabel 4

Tanggapan Responden tentang Variabel Kinerja ASN

No	Variabel	Rata-rata	Indeks	Kategori
1	Kinerja ASN (Y)	4,0290	80,58	Tinggi
Rata-rata		4,0290	80,58	Tinggi

Sumber : Data penelitian diolah tahun 2024

**Uji Validitas**

Hasil uji validitas pada ketiga variabel penelitian, yakni variabel bebas, disiplin kerja dan kerja lembur, serta variabel terikat, kinerja ASN dengan ketentuan  $r_{hitung} > r_{tabel}$  serta taraf signifikansi 5%, hasilnya instrumen penelitian valid. Hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5

Uji Validitas

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Ket.
Disiplin kerja	1	0,755	0,250	Valid
	2	0,598	0,250	Valid
	3	0,700	0,250	Valid
	4	0,831	0,250	Valid
	5	0,794	0,250	Valid
	6	0,765	0,250	Valid
	7	0,649	0,250	Valid
	8	0,736	0,250	Valid

Kerja lembur	9	0,817	0,250	Valid
	10	0,861	0,250	Valid
	1	0,781	0,250	Valid
	2	0,708	0,250	Valid
	3	0,796	0,250	Valid
	4	0,846	0,250	Valid
Kinerja ASN	5	0,801	0,250	Valid
	6	0,817	0,250	Valid
	1	0,606	0,250	Valid
	2	0,728	0,250	Valid
	3	0,800	0,250	Valid
	4	0,646	0,250	Valid
	5	0,749	0,250	Valid
	6	0,689	0,250	Valid
	7	0,691	0,250	Valid
	8	0,658	0,250	Valid
9	0,704	0,250	Valid	
10	0,821	0,250	Valid	

Sumber : Data penelitian diolah tahun 2024

**Uji Reliabilitas**

Instrumen dikatakan reliabel jika jawaban responden terhadap pertanyaan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu dan nilai cronbach's alpha  $> 0,60$  (Ghozali, 2018). Hasil uji reliabilitas pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 6

Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Reliabilitas	Ket.
Disiplin kerja (X1)	0,773	0,60	Reliabel
Kerja Lembur (X2)	0,796	0,60	Reliabel
Kinerja ASN (Y)	0,770	0,60	Reliabel

Sumber : Data penelitian diolah tahun 2024

Semua pertanyaan pada variabel independen disiplin kerja dan kerja lembur serta variabel dependen kinerja ASN memenuhi asumsi nilai cronbach's alpha  $> 0,60$ , maka dapat disimpulkan bahwa butir instrumen tersebut valid.

**Uji Asumsi Klasik**

Uji ini digunakan untuk menilai apakah dalam model regresi linier berganda terdapat masalah-masalah asumsi klasik. Uji asumsi klasik yang digunakan adalah uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas.

**1. Uji Normalitas**

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui normal tidaknya pendistribusian data. Pada penelitian ini

metode yang digunakan adalah uji statistik non-parametrik *Kolmogorov-Smirnov Test*. Model regresi yang baik haruslah memiliki nilai residual yang berdistribusi normal. Ini dapat dinyatakan normal apabila nilai Asymp .Sig  $\geq 0,05$ . Hasil dari uji normalitas pada penelitian ini disajikan pada tabel di bawah ini.

Tabel 7  
Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		62
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.27683456
Most Extreme Differences	Absolute	.098
	Positive	.098
	Negative	-.070
Test Statistic		.098
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>
a. Test distribution is Normal. b. Calculated from data. c. Lilliefors Significance Correction. d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber : Data penelitian diolah tahun 2024  
Berdasarkan uji normalitas Kolmogorov-Smirnov test di atas, didapat nilai signifikansi sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan data berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Suatu model regresi bebas dinyatakan bebas dari gejala multikolinearitas jika nilai VIF  $\leq 10$  dan nilai tolerance  $\geq 0,1$ .

Tabel 8  
Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
1	(Constant)	11.352	2.830		4.011	.000		
	Disiplin_Kerja	.440	.115	.519	3.806	.000	.327	3.061
	Kerja_Lembur	.432	.185	.318	2.336	.023	.327	3.061

a. Dependent Variable: Kinerja ASN

Sumber : Data penelitian diolah tahun 2024  
Jika *tolerance value* dibawah 0,10 atau VIF diatas 10 maka terjadi multikolonieritas. Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa variabel disiplin kerja dan kerja lembur sama-sama memiliki nilai tolerance

sebesar 0,327 atau lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF sebesar 3.061 atau di bawah 10, sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada tidaknya penyimpangan yaitu adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Prasyarat yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya gejala heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas pada penelitian ini menggunakan uji glejser. Pada uji model ini dapat dikatakan terjadi gejala heteroskedastisitas apabila nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05.

Tabel 9

Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	1.735	1.902			.912	.365
	X1	-.009	.078	-.027		-.119	.906
	X2	.013	.124	.023		.103	.918

a. Dependent Variable: Abs\_RES

Uji Heteroskedastisitas

Sumber : Data penelitian diolah tahun 2024

Berdasarkan data hasil uji glejser di atas dapat disimpulkan bahwa di dalam analisis regresi tidak terdapat gejala heteroskedastisitas karena kedua nilai signifikansi yakni variabel disiplin kerja sebesar 0,906 dan variabel kerja lembur sebesar 0,918 lebih besar dari 0,05. Hal tersebut menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linear dua atau lebih variabel independen (X1, X2...Xn) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negative.

Tabel 10

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
1	(Constant)	11.352	2.830		4.011	.000		
	Disiplin_Kerja	.440	.115	.519	3.806	.000	.327	3.061
	Kerja_Lembur	.432	.185	.318	2.336	.023	.327	3.061

a. Dependent Variable: Kinerja ASN

Sumber : Data penelitian diolah tahun 2024

Berdasarkan analisis regresi linier berganda pada tabel diatas maka dapat dihasilkan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana  $Y = 11,352 + 0,440 + 0,432$

**Uji F**

Uji F dilakukan untuk mengetahui ketelitian model variabel independen secara bersama-sama/simultan untuk memprediksi pengaruhnya terhadap variabel dependen kinerja ASN.

Tabel 11

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	566.552	2	283.276	52.853	.000 <sup>b</sup>
Residual	316.223	59	5.360		
Total	882.774	61			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Kerja Lembur, Disiplin Kerja

Hasil Uji F (Simultan)

Sumber : Data penelitian diolah tahun 2024

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa analisis ini menghasilkan signifikansi pada uji F sebesar 0,000 sehingga hubungan antar variabel yang dispesifikasi dalam model mempunyai peluang salah sebesar 0,00% sangat signifikan pada level 5% serta nilai F hitung lebih besar dari F tabel, yakni 52,853 > 3,153, Maka secara simultan hasil tersebut memiliki arti disiplin kerja dan kerja lembur secara bersama-sama memiliki pengaruh yang nyata dan positif terhadap kinerja pegawai ASN.

**Uji t**

Uji parsial (uji t) digunakan untuk melihat pengaruh secara parsial masing-masing variabel bebas yaitu variabel disiplin kerja (X1), dan kerja lembur (X2) terhadap variabel terikat, yakni Kinerja ASN (Y).

Tabel 12

Hasil Uji T ( Uji Parsial)

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	11.352	2.830		4.011	.000
Disiplin Kerja	.440	.115	.519	3.806	.000
Kerja Lembur	.432	.185	.318	2.336	.023

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data penelitian diolah tahun 2024

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen :

1. Pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dapat dilihat dari nilai sig,0,000 < 0,05 serta nilai T hitung lebih besar dari T tabel, yakni 3,806 > 2,001, dari hasil tersebut dapat disimpulkan variabel disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja ASN. Selanjutnya koefisien beta yang diperoleh dalam analisis sebesar 0,519 yang memberi makna bahwa setiap perubahan variabel disiplin kerja memiliki efek sebesar 51,9% yang berpengaruh nyata dan positif terhadap perubahan variabel dependen kinerja ASN.
2. Pengaruh variabel kerja lembur terhadap kinerja pegawai: nilai sig,0,023 < 0,05 serta nilai T hitung lebih besar dari t tabel, yakni 2,336 > 2,001, dari hasil tersebut dapat disimpulkan variabel kerja lembur memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja ASN. Selanjutnya koefisien beta yang diperoleh dalam analisis sebesar 0,318 yang memberikan makna bahwa setiap perubahan variabel insentif memiliki efek sebesar 31,8% yang berpengaruh nyata dan positif terhadap perubahan variabel dependen kinerja ASN.

**Koefisien Determinasi**

Tabel 4.18

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.801 <sup>a</sup>	.642	.630	2.31510

a. Predictors: (Constant), Kerja Lembur (X2), Disiplin Kerja (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja ASN (Y)

Sumber : Data diolah tahun 2024

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi di atas dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi sebesar 0,642 (R square) yang berarti bahwa 64,2% Kinerja ASN di UPT Perpustakaan Proklamator Bung Karno dipengaruhi oleh faktor disiplin kerja dan kerja lembur.

**Pembahasan**

**Pengaruh Disiplin Kerja dan Kerja Lembur terhadap Kinerja ASN UPT Perpustakaan Proklamator Bung Karno**

Berdasarkan hasil analisis statistik yang sudah dilakukan, dapat dijelaskan bahwa pengaruh variabel disiplin kerja dan kerja

lembur secara simultan atau bersama-sama terhadap kinerja ASN di UPT Perpustakaan Proklamator Bung Karno menghasilkan signifikansi pada uji F sebesar 0,000 sehingga kebermaknaan hubungan antar variabel yang dispesifikasi dalam model mempunyai peluang salah sebesar 0,00% sangat signifikan pada level 5%. Selain itu, jika dilihat dari nilai F hitung dan F tabel, terlihat bahwa nilai F hitung lebih besar dari F tabel, yakni sebesar 52,853 berbanding dengan 3,153. Maka secara simultan hasil tersebut memiliki arti disiplin kerja dan kerja lembur secara bersama-sama memiliki pengaruh yang nyata dan positif terhadap kinerja pegawai ASN.

#### **Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja ASN UPT Perpustakaan Proklamator Bung Karno**

Berdasarkan hasil analisis statistik dapat dijelaskan pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai ASN UPT Perpustakaan Proklamator Bung Karno dapat dilihat dari nilai  $\text{sig.}0,000 < 0,05$  dari hasil tersebut dapat disimpulkan variabel disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja ASN. Selanjutnya koefisien beta yang diperoleh dalam analisis sebesar 0,519 yang memberikan makna bahwa setiap perubahan variabel disiplin kerja memiliki efek sebesar 51,9% yang berpengaruh nyata dan positif terhadap perubahan variabel dependen kinerja ASN. Selanjutnya untuk melihat arah hubungan dapat diketahui melalui interpretasi pada koefisien disiplin kerja menghasilkan nilai sebesar 0,440 bernilai positif hasil tersebut memberikan makna hubungan searah jika variabel disiplin kerja mengalami peningkatan satu satuan maka akan mengakibatkan kinerja ASN akan mengalami kenaikan sebesar 0,440 poin atau sebesar 44%. Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya yang ditulis oleh Ery Teguh Prasetyo dan Puspa Marlina (2019) dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Nihon Plast Indonesia” yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Selain itu, hasil penelitian ini juga mendukung penelitian yang dilakukan oleh Jasman Saripudin Hasibuan dan Beby Silvy (2019) yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada

PT. Mewah Indah Jaya – Binjai” dengan hasil penelitian disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan juga penelitian lain yang dilakukan oleh Wa Ode Zusnita Muizu, Siti Noni Evita, Dindin Suherman (2016) dengan judul “Disiplin Kerja dan Pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai Negeri” yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

#### **Pengaruh Kerja Lembur terhadap Kinerja ASN UPT Perpustakaan Proklamator Bung Karno**

Pengaruh variabel kerja lembur terhadap kinerja ASN dapat dilihat dari nilai  $\text{sig.}0,023 < 0,05$  dari hasil tersebut dapat disimpulkan variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja ASN. Selanjutnya koefisien beta yang diperoleh dalam analisis sebesar 0,318 yang memberikan makna bahwa setiap perubahan variabel kerja lembur memiliki efek sebesar 31,8% yang berpengaruh nyata dan positif terhadap perubahan variabel kinerja ASN. Selanjutnya untuk mengetahui arah hubungan dapat diketahui melalui interpretasi pada koefisien kerja lembur menghasilkan nilai sebesar 0,432 bernilai positif hasil tersebut memberikan makna hubungan searah jika variabel kerja lembur mengalami peningkatan satu satuan maka akan mengakibatkan kinerja ASN akan mengalami kenaikan sebesar 0,432 poin atau sebesar 43,2%. Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya yang ditulis oleh Julianti Nugraheni (2019) berjudul “Pengaruh Kerja Lembur dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Intan Pariwara” yang menunjukkan kerja lembur berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu juga mendukung penelitian lain yang dilakukan oleh Sinta Rahmawati (2021) dengan judul “Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, dan Kerja Lembur terhadap Kinerja Pegawai BPRS Al-Maidah Tasikmalaya” dengan hasil variabel kerja lembur terhadap kinerja karyawan.

#### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis data penelitian sebagaimana yang telah dipaparkan pada bab hasil dan pembahasan sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa: (1) Ada pengaruh disiplin kerja dan kerja lembur terhadap kinerja ASN di UPT Perpustakaan

Proklamator Bung Karno. (2) Ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja ASN di UPT Perpustakaan Proklamator Bung Karno. (3) Ada pengaruh kerja lembur terhadap kinerja ASN di UPT Perpustakaan Proklamator Bung Karno.

#### Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian di atas, peneliti perlu memberikan saran sebagai berikut : (1) Variabel disiplin kerja perlu dilakukan peningkatan agar lebih memicu semangat kerja bagi para ASN di UPT Perpustakaan Proklamator Bung Karno. (2) Variabel kerja lembur perlu dilakukan peningkatan agar lebih memicu semangat kerja bagi para ASN di UPT Perpustakaan Proklamator Bung Karno. (3) Dimasa yang akan datang dibutuhkan variasi penambahan variabel independen untuk melihat kontribusinya terhadap kinerja ASN di UPT Perpustakaan Proklamator Bung Karno mengingat masih banyak faktor lain yang relevan, sehingga peluang untuk melakukan variasi penambahan variabel independen dalam penelitian dimasa yang akan datang masih relevan dilakukan.

#### Daftar Pustaka

- Al, sisilia naibaho et. (2016). Pengaruh Disiplin Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rsup Prof. Dr. R.D. Kandou, Manado. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 16(2), 471–482.
- Alfiah, D. (2020). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Tetap (Studi Kasus Pada PT X)*.
- Djollong, A. F. (2014). Tehnik pelaksanaan penelitian kuantitatif. *Istiqra: Jurnal Pendidikan Dan Pemikiran Islam*, 2(1).
- Edy, S. (2016). Manajemen sumber daya manusia. *Kencana Prenada Media Group, Jakarta*, 119.
- Ferdinand, A. (2014). *Metode penelitian manajemen: Pedoman penelitian untuk penulisan skripsi tesis dan disertasi ilmu manajemen*.
- Fikri, K. (2018). Pengaruh iklim organisasi, kepemimpinan, kemampuan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Kabupaten Indragiri Hulu. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 7(4), 46–56.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS 25 (9th ed.)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, J. S., & Silvya, B. (2019). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan. *Prosiding Seminar Nasional USM*, 2(1), 134–147.
- Hasibuan, M. S. P. (2008). *Manajemen sumber daya manusia*.
- Ichsan, R. N., Surianta, E., & Nasution, L. (2020). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil (PNS) di lingkungan Ajudan Jenderal Daerah Militer (Ajendam)-I Bukitbarisan Medan. *Jurnal Darma Agung*, 28(2), 187–210.
- Julianti, N. (2019). *PENGARUH KERJA LEMBUR DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT INTAN PARIWARA*. Universitas Widya Dharma.
- Kepegawaian, P. P. (2021). Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 2013–2015.
- Khasanah, N., & Mashur, D. (2016). Analisis Disiplin Kerja Pegawai pada Kantor Camat Tenayan Raya Kota Pekanbaru. *E-Jurnal Universitas Riau. Vol. 3 No, 1*.
- Makbul, M. (2021). *Metode pengumpulan data dan instrumen penelitian*.
- Meilasari, S. (2003). *Identifikasi faktor-faktor penyebab dan dampak kerja lembur*.
- Muizu, W. O. Z., Evita, S. N., & Suherman, D. (2016). Disiplin kerja dan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai negeri sipil. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis*, 8(3), 172–182.
- Murti, A. E., & NUGRAHENI, R. (2014). *Analisis Pengaruh Kompensasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada CV. Metalindo Manunggal Karsa)*. Fakultas Ekonomika dan Bisnis.
- Peraturan Menteri Keuangan Nomor 125/PMK.05/2009 Tahun 2009 tentang Kerja Lembur Dan Pemberian Uang Lembur Bagi Pegawai Negeri Sipil*. (2009).
- Prasetyo, E. T., & Marlina, P. (2019). Pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 21–30.

- Priyatno, D. (2013). Analisis korelasi, regresi dan multivariate dengan SPSS. *Yogyakarta: Gava Media.*
- Rahmawati, S. (2021). *PENGARUH STRES KERJA, BEBAN KERJA DAN KERJA LEMBUR TERHADAP KINERJA PEGAWAI BPRS AL-MADINAH TASIKMALAYA.* Universitas Siliwangi.
- Rini, E. Y. (2022). Pengaruh Human Relations Dan Budaya Kerja Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kecamatan Kepanjenkidul Kota Blitar. *REVITALISASI: Jurnal Ilmu Manajemen, 11(2)*, 265–277.
- Robbins, S. P. (2006). *Perilaku Organisasi* (10th ed.). PT. Indeks.
- Setiawan, A. (2013). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada rumah sakit umum daerah kanjuruhan malang. *Jurnal Ilmu Manajemen, 1(4)*, 1245–1253.
- Setiawan, A. B. (2012). Analisa Faktor Keberhasilan Terhadap Sistem Enterprise Resource Planning (ERP). *Jurnal Ilmu Manajemen, REVITALISASI, 1.*
- Siagian, S. P. (2002). Kiat meningkatkan produktivitas kerja. *Jakarta: Rineka Cipta.*
- Sinambela, L. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja.* Bumi Aksara.
- Sofyan, D. K. (2013). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja kerja pegawai bappeda. *Industrial Engineering Journal, 2(1).*
- Sugiyono, S. (2016). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, R&D. *Bandung: Alfabeta*, 1–11.
- Suharsimi, A. (2006). Prosedur penelitian suatu pendekatan praktik. *Jakarta: Rineka Cipta, 134*, 252.
- Sumarningsih, T. (2014). Pengaruh Kerja Lembur pada Produktivitas Tenaga Kerja Konstruksi. *Media Komunikasi Teknik Sipil, 20(1)*, 63–69.
- Thomas, H. R. (1992). Effects of scheduled overtime on labor productivity. *Journal of Construction Engineering and Management, 118(1)*, 60–76.
- Veithzal Rivai Zainal, E. J. S. (2011). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: Dari Teori ke Praktek.*
- Wijayanti, A., & Wimbari, S. (2012). Evaluasi dan pengembangan sistem penilaian kinerja pada PT HKS. *Jurnal Psikologi Undip, 11(2).*