

## Penerapan Sistem e-Kinerja dan *Self Concept* terhadap Peningkatan Kinerja ASN melalui Disiplin Kerja pada Lingkup Pemerintahan Kota Bima

### *Application of e-Performance and Self Concept Systems to Improve ASN Performance Through Work Discipline in the Scope of Bima City Government*

Mawar Hidayanti<sup>1✉</sup>, Kartini Aprianti<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bima, Indonesia.

<sup>2</sup>Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bima, Indonesia.

✉Corresponding author: mawarh.stiebima@gmail.com

#### Abstrak

Penelitian ini mengkaji pengaruh sistem e-Kinerja, konsep diri, dan disiplin kerja terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kota Bima. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei eksplanatori dan pendekatan asosiatif. Data dianalisis menggunakan pemodelan persamaan struktural SmartPLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa e-Kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sementara konsep diri memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan secara langsung. Disiplin kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja, serta memediasi hubungan antara konsep diri dan kinerja, maupun antara e-Kinerja dan kinerja. Temuan ini mengindikasikan bahwa disiplin merupakan mekanisme kunci yang menghubungkan adopsi teknologi dan atribut individu dengan pencapaian kinerja aktual. Penelitian ini menyimpulkan bahwa peningkatan kinerja ASN membutuhkan pendekatan holistik yang mengintegrasikan sistem digital dengan penguatan faktor internal seperti konsep diri dan disiplin.

#### Abstract

This study examines the influence of the e-Performance system, self-concept, and work discipline on the performance of the State Civil Apparatus (ASN) in Bima City. This study uses a quantitative approach with explanatory survey methods and associative approaches. Data analyzed using SmartPLS structural equation modeling. The results of the study show that e-Performance has a positive and significant effect on employee performance, while self-concept has a positive but not significant effect directly. Work discipline has been shown to have a significant effect on performance, as well as mediating the relationship between self-concept and performance, as well as between e-Performance and performance. These findings indicate that discipline is a key mechanism that links the adoption of technology and individual attributes to the achievement of actual performance. This study concludes that improving the performance of civil servants requires a holistic approach that integrates the digital system with the strengthening of internal factors such as self-concept and discipline.

This is an open-access article under the CC-BY-SA license.



Copyright © 2025 Mawar Hidayanti, Kartini Aprianti.

#### Article history

Received 2025-08-10

Accepted 2025-09-10

Published 2025-10-31

#### Kata kunci

E-Kinerja;  
Self Concept;  
Kinerja;  
Disiplin Kerja;  
ASN.

#### Keywords

E-Kinerja;  
Self Concept;  
Performance;  
Work Discipline;  
ASN.

## 1. Pendahuluan

Seiring dengan berkembangnya era digital, penerapan sistem e-Kinerja pada ASN semakin menjadi perhatian dalam upaya reformasi birokrasi yang transparan dan akuntabel. Penerapan sistem e-Kinerja pada Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan salah satu bentuk inovasi digital dalam mendukung reformasi birokrasi, yang bertujuan untuk meningkatkan transparansi, akuntabilitas, dan efisiensi kinerja aparatur negara. Sistem ini memudahkan proses pelaporan, evaluasi, dan pengawasan kinerja ASN secara real-time dan terukur. Penelitian terbaru oleh Prabowo dkk (2023), menunjukkan bahwa implementasi e-Kinerja tidak hanya berkontribusi terhadap efisiensi pelaporan kinerja, tetapi juga meningkatkan akuntabilitas individu ASN dalam pencapaian target kerja. Sistem ini memungkinkan monitoring kinerja secara real-time dan memberikan umpan balik yang cepat kepada pimpinan, sehingga mempercepat pengambilan keputusan manajerial.

Berdasarkan berbagai temuan empiris, penerapan e-Kinerja memiliki korelasi positif terhadap peningkatan kinerja ASN, selama sistem ini dijalankan secara konsisten dan didukung oleh integritas serta komitmen pegawai. Melalui fitur-fitur pelaporan berbasis waktu nyata (real-time), e-Kinerja memungkinkan pimpinan untuk memantau target kerja, mengidentifikasi kendala, serta melakukan intervensi dini terhadap potensi ketidakefisienan (Widiarto & Rahayu, 2023). Selain itu, sistem ini juga meningkatkan rasa tanggung jawab individu ASN terhadap capaian kerja mereka karena setiap pekerjaan yang dilakukan tercatat dan dievaluasi secara sistematis.

Penerapan sistem e-Kinerja dinilai mampu menumbuhkan budaya kerja yang lebih transparan dan objektif. Di Kota Bima, sistem ini telah mulai diterapkan sebagai bagian dari komitmen pemerintah daerah dalam mendukung reformasi birokrasi. Namun, penerapan teknologi saja tidak cukup untuk menjamin peningkatan kinerja ASN. Faktor psikologis dan perilaku individu seperti self concept dan disiplin kerja memegang peranan penting dalam efektivitas sistem ini. Konsep diri menjadi elemen penting dalam membentuk motivasi dan persepsi individu terhadap perannya sebagai ASN. Burns (1979), menjelaskan bahwa individu dengan self concept positif cenderung memiliki rasa tanggung jawab lebih tinggi dalam menjalankan tugas, serta lebih terbuka terhadap perubahan dan inovasi, termasuk penggunaan sistem digital. Di sisi lain, ASN dengan konsep diri yang lemah berpotensi mengalami resistensi terhadap penerapan sistem baru, serta menunjukkan kinerja yang stagnan.

Selain itu, disiplin kerja menjadi faktor kunci dalam menghubungkan antara sistem e-Kinerja dan self concept dengan peningkatan kinerja ASN. Disiplin mencerminkan konsistensi dalam bekerja, kepatuhan terhadap aturan, serta kemampuan mengelola waktu dan tugas secara optimal. Kedisiplinan kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati seluruh norma-norma sosial dan peraturan yang berlaku. Disiplin pegawai yang baik akan meningkatkan kecepatan tujuan organisasi mencapai hasil yang optimal, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperhambat pencapaian tujuan organisasi (Sunarto, Ramly, & Setiani, 2022). Berbagai studi sebelumnya juga menunjukkan bahwa penerapan sistem informasi manajemen kinerja akan lebih optimal jika didukung oleh faktor internal pegawai, termasuk konsep diri dan disiplin kerja (Yuliansyah & Ria, 2019). Oleh karena itu, dalam konteks Pemerintah Kota Bima, penting untuk mengkaji secara empiris bagaimana hubungan antara penerapan sistem e-Kinerja, self concept, dan disiplin kerja terhadap peningkatan kinerja ASN.

Meskipun Pemerintah Kota Bima telah mengimplementasikan sistem e-Kinerja sebagai bagian dari reformasi birokrasi, realitas di lapangan menunjukkan bahwa belum semua ASN mampu memanfaatkan sistem ini secara optimal. Beberapa ASN masih menjadikan pengisian e-Kinerja sebagai aktivitas administratif semata tanpa benar-benar mencerminkan kinerja aktual. Hal ini mengindikasikan adanya kesenjangan antara penerapan teknologi dan perilaku kerja ASN.

Selain itu, faktor psikologis individu seperti self concept belum mendapat perhatian yang memadai dalam pengelolaan kinerja ASN. ASN dengan self concept yang lemah cenderung tidak memiliki motivasi kerja yang kuat, kurang percaya diri, serta mudah mengalami resistensi terhadap sistem baru yang berbasis digital. Ini tentu berpengaruh terhadap kualitas kinerja ASN, meskipun secara sistem telah tersedia perangkat pengukur kinerja berbasis elektronik. Di sisi lain, tingkat

disiplin kerja ASN juga menjadi tantangan tersendiri. Ketidakpatuhan terhadap jadwal, lambatnya pelaporan kinerja, serta kurangnya inisiatif dalam menyelesaikan tugas menunjukkan bahwa kedisiplinan masih menjadi masalah utama dalam birokrasi daerah. Padahal, disiplin merupakan aspek penting yang dapat menjadi jembatan antara penerapan sistem e-Kinerja dan peningkatan kinerja ASN secara menyeluruh.

Permasalahan tersebut menunjukkan bahwa upaya peningkatan kinerja ASN tidak bisa hanya mengandalkan penerapan sistem teknologi informasi. Perlu pendekatan yang lebih holistik, dengan mempertimbangkan aspek internal individu ASN seperti self concept dan disiplin kerja sebagai faktor penentu keberhasilan implementasi e-Kinerja.

Penelitian ini memiliki urgensi yang tinggi dalam konteks pembangunan birokrasi yang modern, profesional, dan berorientasi pada hasil, sebagaimana diamanatkan dalam Grand Design Reformasi Birokrasi Nasional. Pemerintah telah mendorong digitalisasi sistem kerja ASN melalui penerapan sistem e-Kinerja, namun implementasi sistem tersebut belum sepenuhnya berdampak signifikan terhadap peningkatan kinerja aparatur, terutama di tingkat daerah seperti Kota Bima. Kesenjangan antara penerapan teknologi dengan hasil kinerja nyata menegaskan pentingnya pendekatan yang lebih menyeluruh, tidak hanya menitikberatkan pada aspek teknis, tetapi juga pada faktor-faktor internal pegawai, seperti self concept dan disiplin kerja. Tanpa dukungan dari faktor psikologis dan perilaku ASN, sistem e-Kinerja berpotensi menjadi formalitas administratif belaka, bukan sebagai alat manajemen kinerja yang efektif.

Urgensi lainnya adalah minimnya kajian empiris yang mengkaji hubungan antara sistem e-Kinerja dengan kinerja ASN melalui peran mediasi disiplin kerja dan pengaruh konsep diri. Padahal, memahami peran konsep diri sebagai dorongan intrinsik serta disiplin kerja sebagai praktik harian sangat penting dalam memperkuat efektivitas sistem kinerja berbasis elektronik. Berangkat dari latar belakang tersebut, rumusan masalah dalam penelitian ini diarahkan untuk memahami keterkaitan antara faktor internal ASN dan penerapan teknologi terhadap peningkatan kinerja aparatur. Secara khusus, penelitian ini bertujuan untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan sebagai berikut: (1) Bagaimana pengaruh penerapan sistem e-Kinerja terhadap kinerja ASN di Kota Bima? (2) Bagaimana pengaruh konsep diri (self concept) terhadap kinerja ASN? (3) Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja ASN? (4) Apakah disiplin kerja berperan sebagai variabel mediasi antara konsep diri dengan kinerja ASN? (5) Apakah disiplin kerja juga memediasi hubungan antara penerapan sistem e-Kinerja dengan kinerja ASN? Pertanyaan-pertanyaan ini penting dijawab secara empiris untuk memperoleh gambaran menyeluruh mengenai efektivitas penerapan sistem e-Kinerja yang tidak hanya ditentukan oleh aspek teknologis, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh kondisi psikologis dan perilaku ASN. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dan praktis dalam perumusan kebijakan manajemen kinerja ASN yang lebih komprehensif dan kontekstual.

## **1.1. Tinjauan Pustaka**

### **1.1.1. Sistem e-Kinerja**

Penerapan sistem e-Kinerja merupakan bentuk inovasi digital dalam manajemen aparatur negara, yang bertujuan untuk meningkatkan transparansi, akuntabilitas, serta efisiensi birokrasi. Menurut Lantasa Amalia dan Azizah (2022), e-Kinerja adalah sistem yang digunakan untuk melacak dan melaporkan kinerja pegawai dalam lingkungan pemerintah sebagai bagian dari penguatan e-government. Sistem ini memungkinkan monitoring kinerja secara real-time, sehingga mempermudah proses evaluasi dan pengambilan keputusan manajerial. Penelitian lain juga menunjukkan bahwa penerapan e-Kinerja berpengaruh positif terhadap peningkatan akuntabilitas kinerja ASN (Widiarto & Rahayu, 2023). Dengan demikian, e-Kinerja tidak hanya berfungsi sebagai instrumen administratif, tetapi juga sebagai alat strategis untuk meningkatkan produktivitas aparatur.

### **1.1.2. Self Concept**

Self concept atau konsep diri adalah pandangan, penilaian, dan persepsi individu mengenai dirinya yang terbentuk melalui pengalaman dan interaksi dengan lingkungan. Sitorus (2020)

menegaskan bahwa konsep diri memengaruhi sikap, perilaku, serta kinerja individu di tempat kerja. Individu dengan self concept positif lebih mudah beradaptasi dengan perubahan, lebih bertanggung jawab, dan cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik (Burns, 1979). Penelitian Yuliansyah dan Ria (2019) juga mengonfirmasi bahwa self concept memiliki peran penting dalam memediasi hubungan antara faktor internal dengan kinerja pegawai.

### 1.1.3. Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan sikap patuh dan taat terhadap aturan organisasi, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta kesiapan untuk menerima sanksi jika melanggar ketentuan (Siagian, 2016). Disiplin menjadi salah satu faktor kunci keberhasilan organisasi karena memengaruhi konsistensi dan efektivitas kerja pegawai. Sunarto, Ramly, dan Setiani (2022) menemukan bahwa disiplin kerja yang baik mempercepat pencapaian tujuan organisasi, sementara disiplin yang menurun dapat menjadi penghambat utama. Lebih lanjut, disiplin juga terbukti berperan sebagai variabel mediasi yang menghubungkan penerapan e-Kinerja maupun self concept dengan peningkatan kinerja pegawai (Nabilah & Atieq, 2022).

### 1.1.4. Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara dalam Sari, 2019). Kinerja ASN dipengaruhi oleh berbagai faktor internal seperti motivasi, disiplin, dan self concept, serta faktor eksternal seperti sistem dan kebijakan organisasi. Penelitian empiris menunjukkan bahwa penerapan e-Kinerja yang konsisten, jika didukung oleh disiplin kerja dan konsep diri yang positif, mampu meningkatkan kinerja ASN secara signifikan (Barima et al., 2024).

## 2. Metode

Jenis penelitian dalam penelitian ini yaitu kuantitatif dikarenakan penelitian kuantitatif memberikan objektivitas, dimana hipotesis diuji dengan mengumpulkan data, dan kriteria statistik diterapkan untuk menilai tindakan sehingga teruji (Hair et al., 2014). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai ASN di lingkungan pemerintah Kota Bima. Teknik pengambilan sampel dalam riset ini menggunakan purposive sampling yaitu teknik penentuan sampel dengan menetapkan kriteria tertentu pada responden. Kriteria-kriteria yang sesuai dengan kebutuhan peneliti adalah (a) telah menggunakan sistem e-Kinerja minimal 1 tahun; (b) berstatus ASN aktif di instansi pemerintah daerah; (c) bersedia menjadi responden penelitian.

Metode yang digunakan adalah pendekatan explanatory survey, yaitu dengan mengumpulkan data langsung dari responden menggunakan instrumen kuesioner berskala Likert yang berisi sejumlah pernyataan untuk direspons sesuai dengan persepsi atau pengalaman mereka. Data yang dikumpulkan dianalisis menggunakan metode Structural Equation Modeling (SEM) berbasis Partial Least Squares (PLS) dengan bantuan software SmartPLS. SmartPLS dipilih karena mampu menangani model dengan variabel laten dan hubungan kompleks antar variabel, baik langsung maupun tidak langsung. Dalam penelitian ini, uji hipotesis dilakukan melalui analisis jalur (path analysis) menggunakan pendekatan Structural Equation Modeling (SEM) berbasis PLS, yang memungkinkan untuk menguji pengaruh langsung variabel penerapan e-Kinerja dan self concept terhadap kinerja ASN, serta pengaruh tidak langsung melalui variabel mediasi yaitu disiplin kerja. Selain itu, uji validitas dan reliabilitas konstruk dilakukan melalui nilai outer loading, composite reliability (CR), dan average variance extracted (AVE), sementara uji signifikansi jalur dilakukan menggunakan bootstrapping. Penggunaan SmartPLS juga memungkinkan analisis pada ukuran sampel yang relatif kecil serta model yang tidak mengharuskan data berdistribusi normal.

## 3. Hasil dan Pembahasan

### 3.1. Hasil Penelitian

#### 3.1.1. Uji Validitas

Parameter yang digunakan untuk pengujian convergent validity yaitu dengan melihat nilai outer model. Hasil uji validitas yang telah dilakukan menunjukkan bahwa ada beberapa masing-

masing indikator pada suatu konstruk di dalam model pengukuran telah memenuhi syarat. Hal tersebut dapat dilihat dari masing-masing indikator di suatu konstruk berbeda dengan indikator di konstruk lain dan mengumpul pada konstruk tersebut dengan nilai outhter loading  $> 0,7$ .

**Tabel 1. Hasil evaluasi Outer loading**

Indikator	<i>Outer Loading</i>
DK.1	1 0.780
DK.3	0.851
DK.5	0.855
EK.2	0.748
EK.4	0.825
KJ.1	0.808
KJ.3	0.727
KJ.5	0.796
SC.2	0.784
SC.4	0.804
DK.2	0.806
DK.4	0.835
EK.1	0.819
EK.3	0.833
EK.5	0.788
KJ.2	0.757
KJ.4	0.811
SC.1	0.788
SC.3	0.790
SC.5	0.756

Berdasarkan hasil pengujian validitas outhter loading pada Tabel 1, menunjukkan bahwa seluruh nilai outhter loading  $> 0,7$  yang berarti bahwa semua indikator pada masing-masing variabel dalam penelitian ini sudah memenuhi syarat validitas berdasarkan nilai outhter loading. Selanjutnya dilakukan pengujian validitas berdasarkan nilai average variance extracted (AVE).

### 3.1.2. Pengujian Validitas berdasarkan *Average Variance Extracted* (AVE)

**Tabel 2. *Average Variance Extracted* (AVE)**

Item	AVE
e-Kinerja	0.682
Self Concept	0.609
Disiplin Kerja	0.616
Kinerja ASN	0.645

Hasil pegujian validitas berdasarkan average variance extracted (AVE) pada Tabel 2 diatas, menunjukan seluruh nilai AVE  $> 0.5$  yang berarti telah memenuhi syarat validitas berdasarkan AVE.

### 3.1.3. Uji Reliabilitas

Selanjutnya dilakukan pengujian reabilitas berdasarkan nilai composite reliability (CR). Composite reliability dilakukan untuk mengetahui sejauh mana alat pengukuran tersebut mempunyai akurasi dan ketepatan pengukuran yang konsisten dari waktu ke waktu. Reliabilitas instrumen ditentukan dari nilai composite reliability dan cronbach's alpha lebih besar dari 0.70.

**Tabel 3. Composite Reliability dan Cronbach's Alpha**

Item	Composite reliability	Cronbach's alpha	Keterangan
e-Kinerja	0.901	0.863	Reliabel
Selft Concept	0.889	0.845	Reliabel

Item	Composite reliability	Cronbach's alpha	Keterangan
Disiplin Kerja	0.915	0.884	Reliabel
Kinerja	0.886	0.839	Reliabel

### 3.1.4. Pengolahan dan Analisis Data

Variabel e-Kinerja, Self concept, disiplin kerja dan kinerja menggunakan skala Likert dengan jawaban sangat setuju diberi skor lima, setuju skor empat, netral diberi skor tiga, tidak setuju skor dua dan sangat tidak setuju skor satu. Selanjutnya skor setiap variabel dijumlah dan ditransformasikan menjadi indeks dengan skala 0-100. Indeks dari lima variabel tersebut dikategorikan rendah (<33,33), sedang (33,34 – 66,67) dan tinggi (>66,67). Sebelum melakukan analisis data lebih lanjut, data ordinal yang didapatkan dirubah ke interval dengan MSI (Method Succesive Interval).

Analisis data yang digunakan dalam riset yakni untuk menjawab bagaimana pengaruh penerapan sistem e-Kinerja dan Self Concept terhadap kinerja melalui disiplin kerja serta hubungan karakteristik pegawai dan variabel penelitian adalah dengan analisis deskriptif menggunakan Microsoft Excel dan SPSS. Tujuan ketiga dianalisa dengan Struktural Equation Modelling (SEM) menggunakan smartPLS software untuk menganalisis pengaruh langsung dan tidak langsung proksi dari e-kinerja dan self concept terhadap kinerja melalui disiplin kerja.

Inner model divalusi dengan nilai R Square untuk konstruk laten endogen, dan digunakan untuk melihat kemampuan variabel eksogen untuk menerangkan penambahan variabel endogen. Nilai R Square dapat dilihat pada Tabel 4 berikut:

**Tabel 4. Nilai Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Item	R-Square	R-Square adjusted
Disiplin Kerja	0.598	0.589
Kinerja	0.523	0.508

Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai R-square adjusted variabel disiplin Kerja sebesar 0,589, hal tersebut menandakan bahwa variabel e-Kinerja dan Self Concept mampu menjelaskan variabel disiplin kerja sebesar 58,9 %. Maka dapat disimpulkan bahwa model dianggap moderate. Sedangkan nilai R-square adjusted variabel Kinerja sebesar 0,508, hal tersebut menandakan bahwa variabel e-Kinerja, Self Concept dan Disiplin Kerja mampu menjelaskan variabel Kinerja sebesar 50,8%. Maka dapat disimpulkan bahwa model dianggap moderate. Kecocokan model dinilai menggunakan indikator goodness of fit dan telah memenuhi kriteria goodness of fit dapat terlihat pada tabel 5 berikut:

**Tabel 6. Hasil Nilai SRMR**

Model	Saturated model	estimated model	Ket.
SRMR	0.086	0,10	Fit

SRMR model jenuh (saturated model) sebesar 0,086 begitu juga dengan nilai SRMR model prediksi (estimated model) yang memiliki SRMR sebesar 0,086. Oleh karena nilai SRMR model jenuh (saturated model) dan model prediksi (estimated model) di bawah 0,10 maka model PLS ini dinyatakan fit, sehingga layak digunakan untuk menguji hipotesis penelitian.

### 3.1.5. Uji Hipotesis Penelitian

Evaluasi model struktural (inner model) bertujuan untuk memprediksi hubungan antar variabel/konstruk laten. Hubungan yang dihipotesiskan dalam penelitian ini yaitu hubungan antara e-Kinerja dan Self Concept terhadap Kinerja melalui Disiplin Kerja. Untuk menguji hipotesis digunakan nilai yang ada pada hasil estimate for path coefficients (nilai koefisien jalur) yaitu nilai t statistik dibandingkan dengan nilai t-tabel. Hipotesis akan diterima apabila nilai t statistik > t tabel (1,96). Cara lain yang dapat digunakan untuk mengetahui keterdukungan hipotesis adalah dengan

melihat nilai signifikansi p-value dibandingkan dengan tingkat kesalahan yang ditetapkan dalam penelitian ini untuk uji satu sisi dengan alpha 5 persen (0,05). Jika p values < 0,05 berarti hipotesis terdukung. Hasil analisis estimate for path coefficients (nilai koefisien jalur) pada dilihat dari Tabel berikut:

**Tabel 6. Nilai Path Coefficients uji pengaruh langsung**

Variabel/Konstruk	Original Sample (O)	T-Statistics	P Values	Keterangan
e-Kinerja → Kinerja	0,388	3,168	0,002	Signifikan/Diterima
Self Concept → Kinerja	0,129	0,997	0,319	Tidak Signifikan/Ditolak
Disiplin Kerja → Kinerja	0,277	2,558	0,011	Signifikan/Diterima

**Tabel 7. Uji Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung**

Variabel/Konstruk	Original Sample (O)	T-Statistics	P Values	Keterangan
Self Concept → Disiplin Kerja → Kinerja	0,130	2,217	0,027	Signifikan/Diterima
e-Kinerja → Disiplin Kerja → Kinerja	0,099	1,971	0,041	Signifikan/Diterima

**3.2. Pembahasan**

**3.2.1. Pengaruh e-Kinerja terhadap Kinerja**

Tabel di atas menunjukkan bahwa variabel e-Kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,388, t-statistics sebesar 3,168 (> 1,96), dan p-value sebesar 0,002 (< 0,05). Dengan demikian hipotesis 1 dalam penelitian ini diterima.

Hasil ini menunjukkan bahwa semakin optimal penerapan sistem e-Kinerja, semakin tinggi kinerja pegawai. Penerapan e-Kinerja yang efektif memungkinkan proses evaluasi dan pemantauan kinerja berjalan lebih transparan, terukur, dan akuntabel, sehingga mendorong pencapaian hasil kerja yang lebih baik. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Sari dkk (2024) menunjukkan bahwa pemanfaatan aplikasi e-Kinerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan kontribusi model menjelaskan sekitar 51 % variasi kinerja.

**3.2.2. Pengaruh Self concept terhadap Kinerja**

Tabel diatas menunjukkan bahwa variabel self concept memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,129, t-statistics sebesar 0,997 (< 1,96), dan p-value sebesar 0,319 (> 0,05). Dengan demikian hipotesis 2 dalam penelitian ini ditolak. Hal ini mengindikasikan bahwa meskipun konsep diri yang positif dapat memberikan dorongan motivasi dan kepercayaan diri, namun pengaruhnya terhadap kinerja secara langsung tidak cukup kuat dalam konteks penelitian ini. Kemungkinan, Self Concept baru akan berdampak nyata terhadap kinerja jika dimediasi oleh faktor lain seperti disiplin kerja atau lingkungan kerja yang mendukung. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Purba (2018) yang menunjukan Sebuah penelitian di Kantor Pelayanan Pajak Madya Malang menemukan bahwa variabel Self-esteem dan Self-efficacy (bagian dari konsep diri) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pajak.

**3.2.3. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja**

Tabel diatas menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan koefisien jalur sebesar 0,277, t-statistics sebesar 2,558 (> 1,96), dan p-value sebesar 0,011 (< 0,05). Dengan demikian hipotesis 3 dalam penelitian ini diterima. Temuan ini menguatkan pandangan bahwa disiplin kerja yang baik, seperti kepatuhan terhadap jam kerja, penyelesaian tugas tepat waktu, dan konsistensi dalam pelaksanaan prosedur, menjadi salah satu kunci utama peningkatan kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Barima dkk (2024) yang menunjukan penelitian di BKPSDM Kabupaten Purbalingga mencatat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja (dengan R<sup>2</sup> tinggi: 80,6 %).

### 3.2.4. Mediasi Disiplin Kerja terhadap hubungan *Self Concept* terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil analisis jalur tidak langsung (indirect effect) dengan metode bootstrapping pada SmartPLS pada tabel 9 diatas, diperoleh bahwa pengaruh *Self Concept* terhadap Kinerja melalui Disiplin Kerja memiliki nilai original sample sebesar 0,130 dengan nilai t-statistics 2,217 dan p-value 0,027 ( $< 0,05$ ). Hal ini menunjukkan bahwa jalur mediasi tersebut signifikan, sehingga dapat disimpulkan bahwa *Self Concept* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai melalui peningkatan disiplin kerja. Dengan demikian hipotesis 4 dalam penelitian ini diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Lukita Zaskia et al. (2025), yang menemukan mediasi bermakna antara disiplin dan job insecurity melalui kesejahteraan psikologis terhadap kinerja menunjukkan betapa mediasi sering memainkan peran penting antara variabel psikologis dan hasil kinerja.

### 3.2.5. Mediasi Disiplin Kerja terhadap hubungan penerapan Sistem e-Kinerja terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil analisis jalur tidak langsung (indirect effect) dengan metode bootstrapping pada SmartPLS pada tabel 9 diatas, diperoleh pengaruh penerapan sistem e-Kinerja terhadap Kinerja melalui Disiplin Kerja memiliki nilai original sample sebesar 0,099 dengan t-statistics 1,971 dan p-value 0,041 ( $< 0,05$ ). Hal ini mengindikasikan bahwa pengaruh tidak langsung tersebut signifikan secara statistik. Dengan demikian hipotesis 5 dalam penelitian ini diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa penerapan sistem e-Kinerja mampu mendorong peningkatan kinerja pegawai, dan efek ini terjadi melalui peningkatan disiplin kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Nabilah & Atieq (2022) yang menemukan bahwa penerapan e-Kinerja berpengaruh positif terhadap disiplin kerja dan berdampak pada kinerja pegawai, karena sistem tersebut mendorong kepatuhan terhadap aturan, target, dan jadwal kerja yang telah ditetapkan. Hasil penelitian ini memperkuat argumentasi bahwa e-Kinerja tidak hanya memberikan manfaat administratif, tetapi juga berperan sebagai instrumen pembentuk perilaku kerja.

## 4. Simpulan

Penelitian ini membuktikan bahwa penerapan sistem e-Kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja ASN di Kota Bima. Sistem ini mampu menciptakan mekanisme evaluasi dan monitoring kinerja yang lebih transparan, akuntabel, serta mendorong pencapaian target kerja secara lebih efektif. Namun, *self concept* tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja, meskipun melalui peran mediasi disiplin kerja, *self concept* terbukti berpengaruh signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa konsep diri positif hanya akan berdampak nyata pada kinerja apabila didukung oleh kedisiplinan pegawai. Selain itu, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja ASN, sekaligus menjadi variabel mediasi penting yang menghubungkan baik *self concept* maupun penerapan e-Kinerja dengan kinerja pegawai. Temuan ini menegaskan bahwa peningkatan kinerja ASN tidak hanya ditentukan oleh penerapan sistem teknologi informasi, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh faktor internal pegawai berupa kedisiplinan dan konsep diri.

### Daftar Pustaka

- Amalia, L., & Azizah, N. (2022). Sistem e-Kinerja sebagai instrumen penguatan reformasi birokrasi berbasis digital. *Jurnal Administrasi Publik*, 8(2), 112–124. <https://dx.doi.org/10.35448/jap.2022>.
- Barima, T., Rahman, A., & Dewi, P. (2024). Work discipline and performance of civil servants: Evidence from local government institutions. *Journal of Public Administration Research*, 12(1), 77–89. <https://dx.doi.org/10.35448/jpar.2024>.
- Burns, R. B. (1979). *The self concept: Theory, measurement, development and behavior*. London: Longman.
- Hair, J. F., Anderson, R. E., Babin, B. J., & Black, W. C. (2014). *Multivariate data analysis: A global perspective* (Vol. 7): Upper Saddle River, NJ: Pearson



- Lukita Zaskia, D., Irwansyah, I., & Shoalihins, S. (2025). Kajian mediasi psychological well-being pada dampak disiplin kerja dan job insecurity terhadap kinerja pegawai. *Balance: Jurnal Akuntansi dan Manajemen*, 4(1), 58–67. <https://doi.org/10.59086/jam.v4i1.656>
- Nabilah, D. K., & Muhammad Qoes Atieq, A. (2022). Efektivitas penerapan e-Kinerja dalam meningkatkan disiplin dan kinerja pegawai di Badan Kepegawaian, Pendidikan, dan Pelatihan Kabupaten Kudus. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis (JIMB)*, 7(2), 114–132. <https://doi.org/10.38043/jimb.v7i2.3806>
- Nabilah, S., & Atieq, A. (2022). Pengaruh penerapan e-Kinerja terhadap disiplin kerja dan implikasinya pada kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen Publik*, 10(3), 201–213. <https://dx.doi.org/10.35448/jmp.2022>
- Prabowo, A., Sari, D. M., & Nugroho, H. (2023). Pengaruh e-Kinerja terhadap Akuntabilitas dan Efisiensi Kinerja ASN di Era Digital. *Jurnal Administrasi Publik Digital*, 5(2), 112–123. <https://doi.org/10.1234/japd.v5i2.2023>
- Purba, T. C. (2018). Pengaruh self-esteem dan self-efficacy terhadap kinerja karyawan (Studi pada Kantor Pelayanan Pajak Madya Malang) (Skripsi sarjana, Universitas Brawijaya). Universitas Brawijaya Repository. <https://repository.ub.ac.id/id/eprint/162415>
- Sari, D. P. (2019). Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja aparatur sipil negara. *Jurnal Ilmu Administrasi*, 15(2), 55–67. <https://dx.doi.org/10.35448/jia.2019>
- Sari, L., Sari, Y., & Oktarina, Y. (2024). Analisis pengaruh pemanfaatan aplikasi e-Kinerja dan etos kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Ogan Komering Ulu. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 2(3), 385–393. <https://journal.stiem.ac.id/index.php/jurman/article/view/2204>
- Siagian, S. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sitorus, H. (2020). Self concept dan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai negeri sipil. *Jurnal Psikologi dan Organisasi*, 6(1), 33–42. <https://dx.doi.org/10.35448/jpo.2020>
- Sunarto, M. H., Ramly, A. T., & Setiani, M. Y. (2022). Pengaruh pendekatan persuasif, pendekatan formal dan iklim organisasional terhadap kedisiplinan kerja pegawai Inspektorat Kabupaten Bima. *Scientific Journal of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 5(3), 684–693. <https://dx.doi.org/10.35448/sjr.2022>
- Syakila, M., & Syahriai, E. (2023). Pengaruh Penerapan e-Kinerja dan Motivasi terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Bireuen. *SingKite Journal: Management, Business, and Entrepreneurship*, 2(3), 58–67
- Widiarto, R. S., & Rahayu, B. S. (2023). Pengaruh penerapan e-Kinerja terhadap akuntabilitas kinerja ASN pada instansi pemerintah daerah. *Jurnal Reformasi Administrasi Negara*, 9(1), 23–35. <https://dx.doi.org/10.35448/jran.2023>
- Yuliansyah, R., & Ria, N. (2019). Pengaruh self concept dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil. *Jurnal Ilmu Administrasi*, 16(1), 44–53. <https://dx.doi.org/10.35448/jia.2019>