



Peran Budaya Organisasi dalam Memoderasi Pengaruh *Self Concept* dan E-Kinerja terhadap Kinerja ASN Melalui Disiplin Kerja

Mawar Hidayanti Sunarto^{1*}, Alwi², Ovriyadin³

¹⁻³Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bima, Indonesia

*Penulis Korespondensi: mawarh.stiebima@gmail.com

Abstract. *This study aims to analyze the influence of self-concept and e-Performance on the performance of State Civil Apparatus (ASN), examine the role of work discipline as a mediating variable, and examine the role of organizational culture as a moderating variable in the relationship. The study used a quantitative approach with an explanatory survey design. Data were collected through questionnaires from 200 civil servants in ten Regional Apparatus Organizations (OPD) within the Bima City Government and Bima Regency Government that have used the e-Performance system. Data were analyzed using Structural Equation Modeling–Partial Least Squares (SEM-PLS) with the help of SmartPLS 4. The results showed that self-concept had a positive and significant effect on work discipline, but did not have a direct effect on ASN performance. e-Performance had a positive and significant effect on work discipline and ASN performance. Work discipline had a positive and significant effect on ASN performance and was proven to mediate the influence of self-concept and e-Performance on ASN performance. Meanwhile, organizational culture was not proven to moderate the influence of self-concept or e-Performance on ASN performance. The novelty of this research lies in the development of an integrative model that positions self-concept and e-Performance as determinants of ASN performance, with work discipline as a mediating mechanism and organizational culture as a moderating variable within a single structural model. The research findings provide implications for government agencies to strengthen e-Performance implementation and improve work discipline as strategies to enhance ASN performance.*

Keywords: *ASN Performance; E-Performance; Organizational Culture; Self Concept; Work Discipline.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh self concept dan e-Kinerja terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN), menguji peran disiplin kerja sebagai variabel mediasi, serta menguji peran budaya organisasi sebagai variabel moderasi dalam hubungan tersebut. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain explanatory survey. Data dikumpulkan melalui kuesioner dari 200 PNS pada sepuluh Organisasi Perangkat Daerah (OPD) di lingkungan Pemerintah Kota Bima dan Pemerintah Kabupaten Bima yang telah menggunakan sistem e-Kinerja. Data dianalisis menggunakan Structural Equation Modeling–Partial Least Squares (SEM-PLS) dengan bantuan SmartPLS 4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa self concept berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja, tetapi tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja ASN. e-Kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja dan kinerja ASN. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN serta terbukti memediasi pengaruh self concept dan e-Kinerja terhadap kinerja ASN. Sementara itu, budaya organisasi tidak terbukti memoderasi pengaruh self concept maupun e-Kinerja terhadap kinerja ASN. Kebaruan penelitian terletak pada pengembangan model integratif yang menempatkan self concept dan e-Kinerja sebagai determinan kinerja ASN, dengan disiplin kerja sebagai mekanisme mediasi dan budaya organisasi sebagai variabel moderasi dalam satu model struktural. Hasil penelitian memberikan implikasi bagi instansi pemerintah untuk memperkuat implementasi e-Kinerja dan meningkatkan disiplin kerja sebagai strategi dalam meningkatkan kinerja ASN.

Kata Kunci: Budaya Organisasi; Disiplin Kerja; E-Kinerja; Kinerja ASN; *Self Concept*.

1. LATAR BELAKANG

Perkembangan teknologi informasi dalam tata kelola pemerintahan menuntut transformasi sistem manajemen kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) menuju tata kelola yang lebih akuntabel, transparan, adaptif, dan berorientasi pada hasil. Melalui agenda Reformasi Birokrasi dan implementasi Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE), pemerintah mendorong pemanfaatan teknologi digital untuk meningkatkan efektivitas, efisiensi, serta

kualitas pelayanan publik. Salah satu inovasi yang dikembangkan adalah sistem e-Kinerja, yaitu sistem manajemen kinerja berbasis elektronik yang memfasilitasi penyusunan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP), pemantauan capaian kinerja, evaluasi, hingga pemberian tunjangan berbasis realisasi kinerja. Penerapan sistem ini diharapkan mampu meningkatkan objektivitas penilaian kinerja, memperkuat akuntabilitas ASN, serta mendorong terciptanya budaya kerja yang berorientasi pada hasil (Sari et al., 2022).

Namun demikian, implementasi e-Kinerja di berbagai instansi pemerintah belum sepenuhnya menghasilkan peningkatan kinerja ASN secara optimal. Dalam praktiknya, sistem ini masih sering dipersepsikan sebagai beban administratif yang berorientasi pada pemenuhan kewajiban pelaporan dibandingkan sebagai instrumen pengelolaan kinerja. Kondisi tersebut dipengaruhi oleh berbagai faktor, antara lain rendahnya pemahaman pegawai terhadap fungsi strategis e-Kinerja, resistensi terhadap perubahan budaya kerja, keterbatasan kompetensi digital, serta kesiapan psikologis ASN dalam beradaptasi dengan sistem kerja berbasis teknologi (Nabilah & Atieq, 2022).

Berbagai penelitian terdahulu menunjukkan bahwa self concept merupakan salah satu faktor psikologis yang berkontribusi terhadap perilaku dan kinerja pegawai. Individu yang memiliki konsep diri positif cenderung memiliki keyakinan terhadap kemampuan dirinya sehingga lebih percaya diri dalam melaksanakan tugas dan mencapai target organisasi (Nisak & Martono, 2017). Penelitian Hidayanti dan Aprianti (2025) menunjukkan bahwa self concept tidak berpengaruh signifikan secara langsung terhadap kinerja ASN, tetapi berpengaruh melalui disiplin kerja sebagai variabel mediasi. Penelitian yang sama juga membuktikan bahwa penerapan e-Kinerja berpengaruh positif terhadap kinerja ASN apabila didukung oleh disiplin kerja yang baik. Temuan tersebut diperkuat oleh Syakila dan Syahriai (2023) yang menyatakan bahwa implementasi e-Kinerja mampu meningkatkan kinerja pegawai melalui peningkatan disiplin kerja. Dengan demikian, peningkatan kinerja ASN tidak hanya ditentukan oleh penerapan teknologi digital, tetapi juga oleh perilaku disiplin pegawai dalam menjalankan tugasnya.

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting yang menjembatani hubungan antara karakteristik individu dan penerapan sistem manajemen kinerja terhadap capaian kinerja ASN. Sebagai variabel mediasi, disiplin kerja mencerminkan tingkat kepatuhan pegawai terhadap aturan, ketepatan waktu, konsistensi pelaksanaan tugas, serta tanggung jawab dalam mencapai target yang telah ditetapkan. Syahriai (2023) menunjukkan bahwa disiplin kerja berperan sebagai mekanisme yang memperkuat pengaruh self concept maupun implementasi e-Kinerja terhadap peningkatan kinerja ASN.

Selain faktor individu, budaya organisasi juga berperan penting dalam menentukan keberhasilan implementasi sistem manajemen kinerja berbasis digital. Budaya organisasi yang menekankan akuntabilitas, profesionalisme, integritas, inovasi, kolaborasi, dan orientasi pada hasil diyakini mampu memperkuat penerimaan pegawai terhadap perubahan serta meningkatkan efektivitas penerapan e-Kinerja. Sebaliknya, budaya organisasi yang kurang adaptif dapat menghambat proses transformasi digital meskipun organisasi telah memiliki sistem informasi yang memadai (El Barqa et al., 2025). Selain itu, Kelsum dan Hikmah (2025) juga menegaskan bahwa budaya organisasi bersama disiplin kerja memberikan kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan kinerja Aparatur Sipil Negara.

Meskipun berbagai penelitian telah mengkaji pengaruh self concept, implementasi e-Kinerja, maupun disiplin kerja terhadap kinerja ASN (Nisak & Martono, 2017; Nabilah & Atieq, 2022; Sari et al., 2022; Syakila & Syahriai, 2023; Hidayanti & Aprianti, 2025), sebagian besar penelitian masih menguji hubungan langsung antarvariabel atau hanya menggunakan disiplin kerja sebagai variabel mediasi tanpa mempertimbangkan budaya organisasi sebagai variabel moderasi. Sementara itu, penelitian mengenai integrasi self concept, e-Kinerja, disiplin kerja, dan budaya organisasi dalam satu model struktural masih relatif terbatas. Kondisi tersebut menunjukkan adanya research gap yang perlu dikaji lebih lanjut.

Berdasarkan research gap tersebut, kebaruan (novelty) penelitian ini terletak pada pengembangan model konseptual yang mengintegrasikan self concept dan e-Kinerja sebagai variabel independen, disiplin kerja sebagai variabel mediasi, serta budaya organisasi sebagai variabel moderasi dalam menjelaskan kinerja ASN. Model ini diharapkan mampu memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai mekanisme peningkatan kinerja ASN dibandingkan penelitian-penelitian sebelumnya yang umumnya hanya menguji hubungan langsung atau satu mekanisme mediasi.

Urgensi penelitian ini semakin kuat mengingat keberhasilan Reformasi Birokrasi dan implementasi SPBE tidak hanya ditentukan oleh ketersediaan teknologi digital, tetapi juga oleh kesiapan sumber daya manusia dan budaya organisasi dalam mengelola perubahan. Oleh karena itu, hasil penelitian ini diharapkan tidak hanya memberikan kontribusi terhadap pengembangan teori manajemen sumber daya manusia sektor publik, tetapi juga menjadi dasar empiris bagi pemerintah dalam merumuskan kebijakan pengelolaan kinerja ASN yang lebih efektif, adaptif, dan berkelanjutan.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh self concept terhadap disiplin kerja dan kinerja ASN; menganalisis pengaruh implementasi e-Kinerja terhadap disiplin kerja dan kinerja ASN; menguji peran disiplin kerja sebagai variabel

mediasi dalam hubungan antara self concept dan e-Kinerja terhadap kinerja ASN; serta menguji peran budaya organisasi sebagai variabel moderasi dalam memperkuat pengaruh self concept dan e-Kinerja terhadap kinerja ASN.

2. KAJIAN TEORITIS

Penelitian ini menggunakan beberapa landasan teori sesuai dengan variabel yang diteliti, yaitu Self Concept Theory untuk menjelaskan pengaruh self concept terhadap disiplin kerja dan kinerja ASN, Information Systems Success Model dari DeLone dan McLean (2003) untuk menjelaskan pengaruh penerapan e-Kinerja terhadap disiplin kerja dan kinerja ASN, serta Organizational Culture Theory dari Schein (2017) untuk menjelaskan peran budaya organisasi sebagai variabel moderasi. Selain itu, disiplin kerja berperan sebagai variabel mediasi yang menjembatani pengaruh self concept dan e-Kinerja terhadap kinerja ASN. Berdasarkan landasan teori tersebut, dirumuskan hipotesis penelitian sesuai dengan model konseptual yang diajukan.

Pengaruh *Self Concept* terhadap Disiplin Kerja

Self concept merupakan persepsi individu terhadap kemampuan, nilai, dan potensi dirinya yang memengaruhi cara berpikir, bersikap, dan berperilaku dalam melaksanakan pekerjaan. Menurut Social Cognitive Theory (Bandura, 1986), faktor personal berupa keyakinan terhadap kemampuan diri menjadi determinan penting dalam membentuk perilaku kerja. ASN yang memiliki self concept positif cenderung lebih percaya diri, bertanggung jawab, serta mampu mengendalikan perilakunya sehingga lebih patuh terhadap peraturan dan standar kerja yang berlaku. Temuan penelitian Hidayanti dan Aprianti (2025) menunjukkan bahwa self concept berkontribusi terhadap peningkatan disiplin kerja sebagai mekanisme yang mendukung kinerja ASN. Selain itu, Ponto et al. (2023) membuktikan bahwa self concept mendorong perilaku kerja positif melalui mekanisme regulasi diri, yang pada akhirnya memperkuat kepatuhan individu terhadap norma organisasi. Dengan demikian, semakin positif self concept yang dimiliki ASN, semakin tinggi tingkat disiplin kerja yang ditunjukkan. Berdasarkan uraian tersebut, dirumuskan hipotesis sebagai berikut.

H1: Self concept berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja Aparatur Sipil Negara (ASN).

Pengaruh *Self Concept* terhadap Disiplin Kerja

Berdasarkan Social Cognitive Theory, self concept tidak hanya membentuk perilaku kerja tetapi juga berpotensi memengaruhi capaian kinerja. ASN yang memiliki self concept positif cenderung lebih percaya diri, bertanggung jawab, dan mampu menyelesaikan tugas

secara optimal sehingga menghasilkan kinerja yang lebih baik. Penelitian Nisak dan Martono (2017) serta Hidayanti dan Aprianti (2025) menunjukkan bahwa pengaruh self concept terhadap kinerja masih menunjukkan hasil yang beragam. Beberapa penelitian menemukan adanya pengaruh positif, sedangkan penelitian lain menunjukkan bahwa pengaruh tersebut lebih kuat melalui mekanisme disiplin kerja.

H2: Self concept berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN.

Pengaruh E-Kinerja terhadap Disiplin Kerja

Penerapan e-Kinerja merupakan bentuk transformasi digital dalam pengelolaan kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) yang bertujuan meningkatkan akuntabilitas, transparansi, dan efektivitas pelaksanaan tugas. Berdasarkan Information Systems Success Model dari DeLone dan McLean (2003), keberhasilan suatu sistem informasi ditentukan oleh kualitas sistem, kualitas informasi, dan kualitas layanan yang memengaruhi penggunaan sistem serta manfaat yang dihasilkan (net benefits). Semakin baik kualitas dan penerapan e-Kinerja, semakin tinggi manfaat yang diperoleh organisasi, termasuk meningkatnya kepatuhan ASN terhadap prosedur kerja, ketepatan waktu pelaporan, dan disiplin dalam melaksanakan tugas. Hal ini didukung oleh temuan Nabilah dan Atieq (2022) serta Hidayanti dan Aprianti (2025) yang menunjukkan bahwa penerapan e-Kinerja berpengaruh positif terhadap disiplin kerja ASN. Berdasarkan uraian tersebut, dirumuskan hipotesis sebagai berikut.

H3: e-Kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja Aparatur Sipil Negara (ASN).

Pengaruh E-Kinerja terhadap Kinerja ASN

E-Kinerja merupakan sistem informasi berbasis elektronik yang mendukung perencanaan, pemantauan, dan evaluasi kinerja ASN secara objektif dan akuntabel. Berdasarkan Information Systems Success Model dari DeLone dan McLean (2003), keberhasilan suatu sistem informasi ditentukan oleh kualitas sistem, kualitas informasi, dan kualitas layanan yang memengaruhi penggunaan sistem serta manfaat yang dihasilkan (net benefits). Semakin baik penerapan e-Kinerja, semakin besar manfaat yang diperoleh organisasi, seperti meningkatnya efektivitas kerja, produktivitas, dan pencapaian kinerja ASN. Temuan Hidayanti dan Aprianti (2025) menunjukkan bahwa implementasi e-Kinerja berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja ASN, baik secara langsung maupun melalui disiplin kerja. Hasil tersebut sejalan dengan penelitian Suryani et al. (2023) yang menemukan bahwa digitalisasi sistem manajemen kinerja meningkatkan efektivitas kerja dan akuntabilitas pegawai sektor publik. Berdasarkan uraian tersebut, dirumuskan hipotesis sebagai berikut.

H4: e-Kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN).

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja ASN

Disiplin kerja merupakan perilaku pegawai dalam mematuhi peraturan, menyelesaikan tugas sesuai prosedur, dan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya. Berdasarkan Social Cognitive Theory (Bandura, 1986), perilaku kerja yang positif akan menghasilkan outcome berupa peningkatan kinerja. ASN yang memiliki disiplin kerja tinggi cenderung lebih konsisten dalam memenuhi target, mematuhi standar kerja, dan memberikan pelayanan yang efektif sehingga mampu meningkatkan kinerjanya. Gama (2023) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja ASN. Hasil tersebut didukung oleh Zuraini dan Hasyim (2026) menemukan bahwa disiplin kerja meningkatkan kinerja ASN, baik secara langsung maupun melalui motivasi kerja. Berdasarkan uraian tersebut, dirumuskan hipotesis sebagai berikut.

H5: Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN).

Pengaruh *Self Concept* terhadap Kinerja ASN melalui Disiplin Kerja

Berdasarkan Social Cognitive Theory (Bandura, 1986), faktor personal seperti self concept memengaruhi kinerja melalui perilaku kerja yang ditunjukkan individu. ASN yang memiliki self concept positif cenderung lebih percaya diri, bertanggung jawab, dan mampu mengendalikan perilakunya sehingga menunjukkan disiplin kerja yang lebih tinggi. Disiplin tersebut selanjutnya mendorong penyelesaian tugas secara efektif dan berdampak pada peningkatan kinerja. Temuan Hidayanti dan Aprianti (2025) menunjukkan bahwa disiplin kerja memediasi pengaruh self concept terhadap kinerja ASN. Hasil tersebut diperkuat oleh Zuraini dan Hasyim (2026) yang membuktikan bahwa Self Concept meningkatkan kinerja melalui pembentukan disiplin kerja. Berdasarkan uraian tersebut, dirumuskan hipotesis sebagai berikut.

H6: Disiplin kerja memediasi pengaruh self concept terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN).

Pengaruh E-Kinerja terhadap Kinerja ASN Melalui Disiplin Kerja

Berdasarkan Social Cognitive Theory (Bandura, 1986), lingkungan kerja berbasis teknologi dapat membentuk perilaku kerja yang mendukung peningkatan kinerja. Implementasi e-Kinerja menyediakan target kerja yang jelas, pemantauan, dan evaluasi kinerja secara objektif sehingga mendorong ASN bekerja lebih disiplin dan bertanggung jawab. Disiplin kerja tersebut selanjutnya menjadi mekanisme yang meningkatkan efektivitas pelaksanaan tugas dan kinerja pegawai. Temuan Nabilah dan Atieq (2022) menunjukkan

bahwa penerapan e-Kinerja meningkatkan disiplin dan kinerja pegawai. Selain itu, Lukita Zaskia et al. (2025) membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, disiplin kerja diduga memediasi pengaruh e-Kinerja terhadap kinerja ASN. Berdasarkan uraian tersebut, dirumuskan hipotesis sebagai berikut.

H7: Disiplin kerja memediasi pengaruh e-Kinerja terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN).

Peran Budaya Organisasi dalam Memoderasi Pengaruh *Self Concept* terhadap Kinerja ASN

Budaya organisasi merupakan sistem nilai, norma, dan asumsi dasar yang membentuk perilaku anggota organisasi dalam mencapai tujuan bersama. Berdasarkan Organizational Culture Theory dari Schein (2017), budaya organisasi memengaruhi cara individu berpikir, bertindak, dan berinteraksi dalam lingkungan kerja. Budaya organisasi yang mendukung profesionalisme, kolaborasi, dan orientasi kinerja akan memperkuat pengaruh self concept positif terhadap peningkatan kinerja ASN. Penelitian Muthuswamy (2023) menunjukkan bahwa budaya organisasi berperan dalam memperkuat hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja pegawai, sedangkan Smollan dan Mooney (2024) menemukan bahwa budaya organisasi yang mendukung ekspektasi kinerja secara realistis mampu meningkatkan kinerja dan kesejahteraan karyawan. Dengan demikian, budaya organisasi diduga memperkuat pengaruh positif self concept terhadap kinerja ASN. Berdasarkan uraian tersebut, dirumuskan hipotesis sebagai berikut.

H8: Budaya organisasi memoderasi pengaruh self concept terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN).

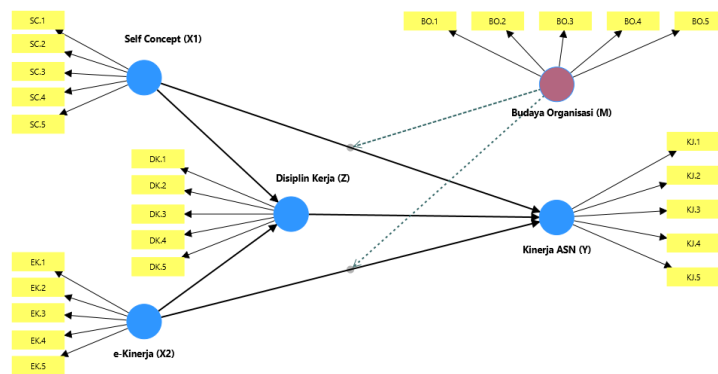
Peran Budaya Organisasi dalam Memoderasi Pengaruh E-Kinerja terhadap Kinerja ASN

Implementasi e-Kinerja tidak hanya ditentukan oleh kualitas sistem, tetapi juga oleh budaya organisasi yang mendukung pemanfaatan teknologi. Berdasarkan Organizational Culture Theory dari Schein (2017), budaya organisasi merupakan seperangkat nilai, norma, dan asumsi dasar yang memengaruhi perilaku anggota organisasi dalam menjalankan pekerjaannya. Budaya organisasi diperkirakan dapat memperkuat hubungan tersebut karena nilai organisasi dapat memengaruhi penerimaan dan pemanfaatan sistem digital. Penelitian Al-Omari et al. (2024) menunjukkan bahwa budaya organisasi yang mendukung transformasi digital meningkatkan keberhasilan implementasi sistem digital dan kinerja pegawai. Temuan tersebut diperkuat oleh Abawa dan Obseb (2024) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja melalui terciptanya lingkungan kerja yang kondusif.

Dengan demikian, budaya organisasi diduga memperkuat pengaruh positif e-Kinerja terhadap kinerja ASN. Berdasarkan uraian tersebut, dirumuskan hipotesis sebagai berikut.

H9: Budaya organisasi memoderasi pengaruh implementasi e-Kinerja terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN).

Berdasarkan kajian teori, hasil penelitian terdahulu, serta pengembangan hipotesis yang telah diuraikan, penelitian ini mengusulkan model konseptual yang menjelaskan hubungan antara self concept dan implementasi e-Kinerja terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) melalui disiplin kerja sebagai variabel mediasi serta budaya organisasi sebagai variabel moderasi. Model konseptual penelitian disajikan pada Gambar 1.



Gambar 1. Model Penelitian

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain explanatory survey untuk menganalisis pengaruh self concept dan e-Kinerja terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN), baik secara langsung maupun tidak langsung melalui disiplin kerja sebagai variabel mediasi, serta menguji peran budaya organisasi sebagai variabel moderasi. Penelitian dilaksanakan pada Juli–September 2025 di lingkungan Pemerintah Kota Bima dan Pemerintah Kabupaten Bima, dengan cakupan sepuluh Organisasi Perangkat Daerah (OPD) yang mewakili fungsi pengelolaan ASN, perencanaan pembangunan, pengelolaan keuangan, pendidikan, dan kesehatan.

Data primer diperoleh melalui kuesioner yang diberikan kepada PNS aktif yang telah menggunakan sistem e-Kinerja. Pengambilan sampel menggunakan teknik proportionate stratified random sampling dengan OPD sebagai strata. Dari 240 kuesioner yang disebarkan, 200 kuesioner dinyatakan layak dan digunakan dalam analisis. Instrumen penelitian terdiri atas 25 item pernyataan yang mengukur lima variabel, yaitu self concept, e-Kinerja, disiplin kerja, budaya organisasi, dan kinerja ASN. Seluruh variabel diukur menggunakan skala Likert lima poin, yaitu 1 = sangat tidak setuju, 2 = tidak setuju, 3 = netral, 4 = setuju, dan 5 = sangat setuju.

Sebelum pengumpulan data utama, instrumen diuji coba kepada 50 responden untuk menguji validitas dan reliabilitas. Penentuan ukuran sampel dilakukan melalui a priori power analysis menggunakan G*Power 3.1.9.7 dengan effect size (f^2) 0,15, α 0,05, power 0,95, dan lima prediktor, yang menghasilkan kebutuhan minimum 138 responden.

Data dari 200 responden selanjutnya diperiksa kelengkapannya, ditabulasi, dan diolah menggunakan SmartPLS 4. Analisis awal dilakukan melalui statistik deskriptif untuk menggambarkan persepsi responden terhadap self concept, e-Kinerja, disiplin kerja, budaya organisasi, dan kinerja ASN. Selanjutnya, analisis Structural Equation Modeling–Partial Least Squares (SEM-PLS) digunakan untuk menguji pengaruh langsung self concept dan e-Kinerja terhadap disiplin kerja dan kinerja ASN, pengaruh tidak langsung melalui disiplin kerja sebagai variabel mediasi, serta peran budaya organisasi sebagai variabel moderasi. Evaluasi model dilakukan melalui pengujian outer model untuk menilai validitas dan reliabilitas konstruk serta inner model untuk mengevaluasi hubungan struktural antarvariabel. Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan prosedur bootstrapping dengan tingkat signifikansi 5%.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*)

Analisis dilakukan menggunakan SEM-PLS untuk menguji pengaruh langsung, pengaruh tidak langsung melalui Disiplin Kerja sebagai variabel mediasi, serta pengaruh moderasi Budaya Organisasi. Hasil pengujian menunjukkan bahwa model pengukuran memenuhi kriteria validitas dan reliabilitas, dengan nilai outer loading, Cronbach's Alpha, Composite Reliability, dan AVE yang memenuhi kriteria, serta nilai HTMT seluruh konstruk berada di bawah 0,90. Hasil evaluasi outer model disajikan pada Tabel 1 dan Tabel 2.

Tabel 1. Hasil Evaluasi *Outer Model*

Construct	Loading	Alpha	CR	AVE
Self Concept		0.770	0.785	0.510
SC.1	0.733			
SC.2	0.685			
SC.3	0.700			
SC.4	0.731			
SC.5	0.722			
e-Kinerja		0.897	0.905	0.733
EK.1	0.859			
EK.2	0.910			
EK.3	0.720			
EK.4	0.847			
EK.5	0.928			
Disiplin Kerja		0.848	0.851	0.621
DK.1	0.809			
DK.2	0.782			
DK.3	0.806			
DK.4	0.794			
DK.5	0.745			
Budaya Organisasi		0.853	0.872	0.627
BO.1	0.739			
BO.2	0.854			
BO.3	0.805			
BO.4	0.775			
BO.5	0.783			
Kinerja		0.839	0.842	0.609
KJ.1	0.774			
KJ.2	0.815			
KJ.3	0.744			
KJ.4	0.838			
KJ.5	0.727			

Hasil pengujian outer model menunjukkan Sebagian besar indikator memiliki outer loading di atas 0,70. Indikator SC.2 memiliki loading sebesar 0,685, namun tetap dipertahankan karena nilai AVE dan composite reliability konstruk Self Concept masih memenuhi batas yang direkomendasikan.

Tabel 2. Hasil Uji *Discriminant Validity* Menggunakan HTMT

Hubungan Antar Konstruk	HTMT	Interpretasi
Self Concept ↔ Disiplin Kerja	0.514	Valid
Self Concept ↔ Budaya Organisasi	0.765	Valid
Self Concept ↔ Kinerja ASN	0.586	Valid
e-Kinerja ↔ Disiplin Kerja	0.708	Valid
e-Kinerja ↔ Kinerja ASN	0.735	Valid
e-Kinerja ↔ Self Concept	0.476	Valid
e-Kinerja ↔ Budaya Organisasi	0.606	Valid
Disiplin Kerja ↔ Budaya Organisasi	0.716	Valid
Kinerja ASN ↔ Disiplin Kerja	0.844	Valid
Budaya Organisasi ↔ Kinerja	0.841	Valid

(Sumber: Data diolah, 2026)

Analisis dilakukan menggunakan SEM-PLS untuk menguji pengaruh langsung, pengaruh tidak langsung melalui Disiplin

Pengujian discriminant validity menggunakan Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT) menunjukkan bahwa seluruh nilai HTMT berada pada rentang 0,476–0,844. Menurut Hair et al. (2022), discriminant validity dinyatakan terpenuhi apabila nilai HTMT < 0,90. Karena seluruh nilai HTMT dalam penelitian ini berada di bawah 0,90, maka setiap konstruk memiliki validitas diskriminan yang baik dan mampu membedakan satu sama lain. Dengan demikian, model pengukuran (outer model) telah memenuhi kriteria discriminant validity sehingga layak dilanjutkan ke pengujian inner model.

Evaluasi Model Struktural (*Inner Model*)

Tabel 3. Nilai Koefisien Determinasi (R^2)

	<i>R-square</i>	<i>R-square adjusted</i>
Disiplin Kerja (Z)	0.448	0.443
Kinerja ASN (Y)	0.680	0.670

Hasil pengujian menunjukkan bahwa Disiplin Kerja memiliki nilai R^2 sebesar 0,448 menunjukkan bahwa Self Concept dan e-Kinerja mampu menjelaskan 44,8% variasi Disiplin Kerja. Sementara itu, nilai R^2 sebesar 0,680 menunjukkan bahwa variabel-variabel dalam model mampu menjelaskan 68,0% variasi Kinerja ASN.

Tabel 4. Hasil Uji Effect Size (f^2)

<i>Hubungan Antar Variabel</i>	<i>f²</i>	<i>Kategori</i>
Budaya Organisasi × e-Kinerja → Kinerja ASN	0.002	Sangat kecil
Budaya Organisasi × Self Concept → Kinerja ASN	0.000	Tidak ada
Disiplin Kerja → Kinerja ASN	0.117	Kecil
e-Kinerja → Disiplin Kerja	0.420	Besar
e-Kinerja → Kinerja ASN	0.105	Kecil
Self Concept → Disiplin Kerja	0.077	Kecil
Self Concept → Kinerja ASN	0.000	Tidak ada

(Sumber: Data diolah, 2026)

Hasil pengujian effect size (f^2) menunjukkan bahwa Self Concept memiliki efek kecil terhadap Disiplin Kerja ($f^2 = 0,077$), sedangkan e-Kinerja memiliki efek besar terhadap Disiplin Kerja ($f^2 = 0,420$). Selanjutnya, e-Kinerja memiliki efek kecil terhadap Kinerja ASN ($f^2 = 0,105$), demikian pula Disiplin Kerja terhadap Kinerja ASN ($f^2 = 0,117$). Sementara itu, Self Concept terhadap Kinerja ASN memiliki nilai f^2 sebesar 0,000, sedangkan interaksi Budaya Organisasi dengan Self Concept ($f^2 = 0,000$) dan interaksi Budaya Organisasi dengan e-Kinerja ($f^2 = 0,002$) menunjukkan efek yang dapat diabaikan secara praktis. Menurut Hair et al. (2022), nilai f^2 sebesar 0,02, 0,15, dan 0,35 masing-masing menunjukkan kategori kecil, sedang, dan besar.

Tabel 5. Hasil Uji Predictive Relevance (PLSpredict)

<i>Variabel Endogen</i>	<i>Q² Predict</i>	<i>RMSE</i>	<i>MAE</i>	<i>Keterangan</i>
Disiplin Kerja (Z)	0.430	0.762	0.610	Memiliki kemampuan prediksi
Kinerja ASN (Y)	0.589	0.649	0.497	Memiliki kemampuan prediksi

(Sumber: Data diolah, 2026)

Hasil PLSpredict menunjukkan bahwa nilai Q^2 Predict untuk Disiplin Kerja sebesar 0,430 dan Kinerja ASN sebesar 0,589, yang seluruhnya bernilai positif ($Q^2 > 0$). Menurut Hair et al. (2022), nilai Q^2 Predict yang lebih besar dari nol menunjukkan bahwa model memiliki predictive relevance atau kemampuan prediksi yang baik terhadap variabel endogen. Dengan demikian, model penelitian ini memiliki kemampuan yang baik dalam memprediksi Disiplin Kerja dan Kinerja ASN.

Pengujian Pengaruh Langsung dan Moderasi

Tabel 6. Hasil Uji Pengaruh Langsung dan Moderasi

<i>Hubungan Antar Variabel</i>	<i>Original Sample (β)</i>	<i>t-Statistic</i>	<i>p-Value</i>	<i>Keputusan</i>
Budaya Organisasi $\times$ e-Kinerja $\rightarrow$ Kinerja ASN	0.028	0.559	0.576	Ditolak
Budaya Organisasi $\times$ Self Concept $\rightarrow$ Kinerja ASN	0.011	0.197	0.844	Ditolak
Disiplin Kerja $\rightarrow$ Kinerja ASN	0.287	4.798	0.000	Diterima
e-Kinerja $\rightarrow$ Disiplin Kerja	0.536	9.542	0.000	Diterima
e-Kinerja $\rightarrow$ Kinerja ASN	0.250	4.753	0.000	Diterima
Self Concept $\rightarrow$ Disiplin Kerja	0.229	3.743	0.000	Diterima
Self Concept $\rightarrow$ Kinerja ASN	0.011	0.132	0.895	Ditolak

(Sumber: Data diolah, 2026)

Hasil pengujian menunjukkan bahwa Disiplin Kerja dan e-Kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja ASN, sedangkan Self Concept berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja. Selain itu, e-Kinerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja. Sebaliknya, Self Concept tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja ASN, serta Budaya Organisasi tidak mampu memoderasi pengaruh Self Concept maupun e-Kinerja terhadap Kinerja ASN, karena masing-masing memiliki nilai $p\text{-value} > 0,05$.

Pengujian Pengaruh Tidak Langsung/Mediasi

Tabel 7. Hasil Uji Pengaruh Tidak Langsung/Mediasi

<i>Hubungan Antar Variabel</i>	<i>Original Sample (β)</i>	<i>t-Statistic</i>	<i>p-Value</i>	<i>Keputusan</i>
Self Concept $\rightarrow$ Disiplin Kerja $\rightarrow$ Kinerja ASN	0.066	2.911	0.004	Diterima
e-Kinerja $\rightarrow$ Disiplin Kerja $\rightarrow$ Kinerja ASN	0.154	4.193	0.000	Diterima

(Sumber: Data diolah, 2026)

Berdasarkan kriteria Hair et al. (2022), hipotesis diterima apabila $t\text{-statistic} > 1,96$ dan $p\text{-value} < 0,05$. Hasil uji indirect effect menunjukkan bahwa Disiplin Kerja mampu memediasi pengaruh Self Concept terhadap Kinerja ASN ($\beta = 0,066$; $t = 2,911$; $p = 0,004$) serta memediasi pengaruh e-Kinerja terhadap Kinerja ASN ($\beta = 0,154$; $t = 4,193$; $p = 0,000$). Dengan demikian,

kedua pengaruh tidak langsung tersebut positif dan signifikan, sehingga hipotesis mediasi diterima.

Pembahasan

H1 Pengaruh Self Concept terhadap Disiplin Kerja

Self Concept terbukti berpengaruh terhadap Disiplin Kerja. Temuan ini menunjukkan bahwa ASN yang memiliki pandangan positif terhadap kemampuan dan perannya cenderung menunjukkan tanggung jawab, kepatuhan, dan konsistensi yang lebih baik dalam melaksanakan pekerjaan. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa Self Concept lebih berperan dalam membentuk perilaku kerja ASN. Temuan ini sejalan dengan Nisak dan Martono (2016) serta Sitorus (2021) yang menunjukkan bahwa konsep diri dapat membentuk perilaku kerja positif.

H2 Pengaruh Self Concept terhadap Kinerja ASN

Self Concept tidak terbukti berpengaruh langsung terhadap Kinerja ASN, tetapi memiliki pengaruh tidak langsung yang signifikan melalui Disiplin Kerja. Hal ini menunjukkan bahwa konsep diri yang positif belum tentu secara langsung menghasilkan kinerja yang lebih tinggi. Kinerja ASN juga dipengaruhi oleh faktor perilaku dan organisasi, seperti disiplin, target kerja, serta sistem evaluasi. Hasil ini sejalan dengan Hidayanti dan Aprianti (2025) yang menemukan bahwa Self Concept berpengaruh positif tetapi tidak signifikan secara langsung terhadap kinerja ASN.

H3 Pengaruh E-Kinerja terhadap Disiplin Kerja

E-Kinerja terbukti berpengaruh terhadap Disiplin Kerja. Temuan ini menunjukkan bahwa penerapan sistem e-Kinerja dapat mendorong ASN untuk lebih tertib dalam memenuhi target, mencatat aktivitas, dan menyelesaikan tugas sesuai ketentuan. Dengan demikian, e-Kinerja tidak hanya berfungsi sebagai sarana administrasi, tetapi juga sebagai instrumen pengendalian dan pemantauan perilaku kerja. Temuan ini sejalan dengan Nabilah dan Atieq (2022), serta Hidayanti dan Aprianti (2025).

H4 Pengaruh E-Kinerja terhadap Kinerja ASN

E-Kinerja terbukti berpengaruh terhadap Kinerja ASN. Temuan ini menunjukkan bahwa penggunaan sistem digital dalam pengelolaan kinerja dapat membantu ASN dalam perencanaan, pelaporan, pemantauan, dan pencapaian target pekerjaan. Implementasi e-Kinerja yang berjalan dengan baik dapat meningkatkan transparansi dan akuntabilitas sehingga mendukung pencapaian kinerja ASN. Temuan ini sejalan dengan Hidayanti dan Aprianti (2025) serta Friatin (2025) yang menunjukkan pentingnya e-Kinerja dalam meningkatkan kinerja ASN.

H5 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja ASN

Disiplin Kerja terbukti berpengaruh terhadap Kinerja ASN. Hal ini menunjukkan bahwa kepatuhan terhadap aturan, ketepatan waktu, tanggung jawab, serta konsistensi dalam menyelesaikan tugas menjadi bagian penting dalam pencapaian kinerja. ASN yang memiliki disiplin kerja yang baik cenderung mampu melaksanakan tugas secara lebih teratur dan sesuai target. Temuan ini sejalan dengan Barima et al. (2024), serta Kelsum dan Hikmah (2025).

H6 Peran Disiplin Kerja dalam Memediasi Pengaruh Self Concept terhadap Kinerja ASN

Disiplin Kerja terbukti memediasi pengaruh Self Concept terhadap Kinerja ASN. Temuan ini menunjukkan bahwa konsep diri yang positif lebih dahulu tercermin dalam perilaku kerja yang disiplin sebelum memberikan kontribusi terhadap pencapaian kinerja. Dengan demikian, peningkatan Self Concept ASN perlu diikuti dengan penguatan kedisiplinan agar dapat diterjemahkan menjadi kinerja yang lebih baik. Temuan ini mendukung Hidayanti dan Aprianti (2025) yang menunjukkan pentingnya Disiplin Kerja sebagai mekanisme penghubung antara faktor individu dan kinerja.

H7 Peran Disiplin Kerja dalam Memediasi Pengaruh E-Kinerja terhadap Kinerja ASN

Disiplin Kerja terbukti memediasi pengaruh e-Kinerja terhadap Kinerja ASN. Temuan ini menunjukkan bahwa penerapan e-Kinerja tidak hanya berdampak melalui penggunaan sistem, tetapi juga melalui perubahan perilaku kerja ASN menjadi lebih tertib, terarah, dan bertanggung jawab. Dengan demikian, keberhasilan e-Kinerja tidak cukup hanya ditentukan oleh ketersediaan teknologi, tetapi juga oleh kedisiplinan ASN dalam menggunakannya. Temuan ini secara langsung didukung oleh Putri, Kurniawan, dan Handayani (2025) menunjukkan bahwa e-Kinerja memudahkan pencatatan target, bukti tugas, dan evaluasi kinerja secara real-time, sehingga meningkatkan keteraturan dan akuntabilitas kerja ASN.

H8 Peran Budaya Organisasi dalam Memoderasi Pengaruh Self Concept terhadap Kinerja ASN

Budaya Organisasi tidak terbukti memoderasi pengaruh Self Concept terhadap Kinerja ASN. Hal ini menunjukkan bahwa kuat atau lemahnya Self Concept ASN dalam melaksanakan pekerjaan tidak secara signifikan dipengaruhi oleh kondisi budaya organisasi pada OPD yang diteliti. Temuan ini sejalan dengan Dwijayanto dan Priyono (2019) yang menemukan bahwa budaya organisasi tidak memoderasi hubungan faktor organisasi terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pati. Hasil tersebut menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak selalu mampu memperkuat hubungan faktor individu maupun organisasi dengan kinerja pegawai sektor publik. Dengan demikian, penelitian ini menunjukkan bahwa variasi budaya

organisasi pada konteks OPD yang diteliti belum cukup kuat untuk mengubah hubungan tersebut.

H9 Peran Budaya Organisasi dalam Memoderasi Pengaruh E-Kinerja terhadap Kinerja ASN

Budaya Organisasi tidak terbukti memoderasi pengaruh e-Kinerja terhadap Kinerja ASN. Hasil ini menunjukkan bahwa efektivitas e-Kinerja terhadap Kinerja ASN tidak secara signifikan bergantung pada kondisi budaya organisasi pada OPD yang diteliti. Temuan ini sejalan dengan Dwijayanto dan Priyono (2020) yang menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak selalu berperan sebagai moderator dalam hubungan faktor organisasi terhadap kinerja pegawai sektor publik. Selain itu, Djayusman et al. (2026) pada ASN BPS Provinsi Maluku Utara menunjukkan bahwa efek moderasi nilai-nilai organisasi tidak selalu signifikan pada seluruh hubungan dengan kinerja. Dengan demikian, temuan ini menunjukkan bahwa variasi budaya organisasi pada konteks OPD yang diteliti belum cukup kuat untuk mengubah hubungan tersebut.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa Self Concept dan e-Kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja, sedangkan e-Kinerja dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja ASN. Sebaliknya, Self Concept tidak berpengaruh langsung terhadap Kinerja ASN. Disiplin Kerja terbukti menjadi variabel mediasi yang signifikan dalam hubungan Self Concept dan e-Kinerja terhadap Kinerja ASN. Sementara itu, Budaya Organisasi tidak terbukti memoderasi pengaruh Self Concept maupun e-Kinerja terhadap Kinerja ASN. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja ASN tidak hanya bergantung pada karakteristik individu dan penerapan sistem digital, tetapi terutama pada kemampuan mengubah keduanya menjadi perilaku kerja yang disiplin, terarah, dan bertanggung jawab. Hasil model juga menunjukkan bahwa e-Kinerja memiliki pengaruh paling kuat terhadap Disiplin Kerja, sedangkan model penelitian mampu menjelaskan 68,0% variasi Kinerja ASN.

Sebagai rekomendasi, Pemerintah Kota dan Kabupaten Bima perlu memperkuat implementasi e-Kinerja sebagai instrumen pengendalian dan peningkatan disiplin kerja ASN, melalui optimalisasi fitur pencatatan target, pemantauan, evaluasi, dan pelaporan kinerja secara transparan. Penguatan Self Concept ASN juga perlu diarahkan pada pembentukan perilaku kerja yang disiplin agar dapat diterjemahkan menjadi peningkatan kinerja. Selain itu, pengembangan budaya organisasi perlu difokuskan pada aspek yang lebih operasional, seperti

kepemimpinan, komunikasi, kolaborasi, dan orientasi hasil, meskipun dalam penelitian ini belum terbukti sebagai variabel moderasi.

DAFTAR REFERENSI

- Abawa, A., & Obseb, H. (2024). Organizational culture and organizational performance: Does job satisfaction mediate the relationship? *Cogent Business & Management*, 11(1). <https://doi.org/10.1080/23311975.2024.2324127>
- Al-Omari, B., Alshurideh, M. T., Al Kurdi, B., Al-Hawary, S. I. S., & Alzoubi, H. M. (2024). Digital transformation, organizational culture, and employee performance: Evidence from public sector organizations. *International Journal of Data and Network Science*, 8(2), 1025–1038.
- Amalia, L., & Azizah, A. H. (2022). Evaluasi Kesuksesan Penerapan Sistem Elektronik Kinerja (E-Kinerja) Menggunakan Enhanced Information System Success Model di Kecamatan Benda, Tangerang. *Jurnal Informatika Sunan Kalijaga*, 3(7), 192–210.
- Barima, H., Roshela, Y. I., & Supriatin, D. (2024). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Purbalingga. *J-LEE: Journal of Law, Economics, and Education*, 4(2), 650–663. <https://ejournal.uhb.ac.id/index.php/J-LEE/article/view/1769>
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2023). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches* (6th ed.). Sage Publications.
- DeLone, W. H., & McLean, E. R. (2003). The DeLone and McLean model of information systems success: A ten-year update. *Journal of Management Information Systems*, 19(4), 9–30. <https://doi.org/10.1080/07421222.2003.11045748>
- Djayusman, M., Alhadar, F. M., & Thahrim, M. (2026). Organizational culture and employee performance: The moderating role of ASN BerAKHLAK core values in Statistics Indonesia of North Maluku Province. *HORIZON: Indonesian Journal of Multidisciplinary*, 4(3), 1228–1242. <https://doi.org/10.54373/hijm.v4i3.5743>
- Dwijayanto, F., & Priyono, B. S. (2019). Pengaruh kepemimpinan yang melayani dan kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja dengan budaya organisasi sebagai moderasi (Studi pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pati). *Jurnal Ilmiah Telaah Manajemen*, 16(1), 45–58.
- Friatin, S. H. E. (2025). Pengaruh e-kinerja, disiplin kerja dan tambahan penghasilan pegawai (TPP) terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Dinas Pendidikan Kota Surakarta. *KELOLA*, 12(1).
- Hair, J. F., Jr., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2022). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)* (3rd ed.). Sage Publications.
- Hidayanti, M., & Aprianti, K. (2025). Penerapan sistem e-Kinerja dan self concept terhadap peningkatan kinerja ASN melalui disiplin kerja pada lingkup Pemerintahan Kota Bima. *FORUM EKONOMI: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 27(4), 763–771.
- Kelsum, U., & Hikmah, K. (2025). Driving civil servants performance through work discipline, organizational culture, and internal communication. *Strata Social and Humanities Studies*, 3(1), 48–58. <https://doi.org/10.59631/sshs.v3i1.357>

- Laudon, K. C., & Laudon, J. P. (2022). *Management information systems: Managing the digital firm* (17th ed.). Pearson.
- 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*, 7(2), 114–124. <https://doi.org/10.38043/jimb.v7i2.3806>
- Nisak, F., & Martono, S. (2016). Pengaruh pengetahuan, keterampilan, konsep diri, dan karakteristik pribadi terhadap kinerja staf pada SMK N se-Kabupaten Pekalongan. *Economic Education Analysis Journal*, 6(2), 569–579.
- Ponto, S.-J., Converse, P. D., & Milosevic, M. (2023). Self-concept and organizational citizenship behaviors from a self-regulatory perspective. *Journal of Applied Social Psychology*, 53(5), 355–367. <https://doi.org/10.1111/jasp.12945>
- Putri, R. A., Kurniawan, & Handayani, N. (2025). Optimalisasi Kinerja ASN melalui E-Kinerja dalam Meningkatkan Disiplin dan Produktivitas di Biro Humas Kementerian Agama RI. *Arus Jurnal Sosial dan Humaniora*, 5(2), 1847–1856. <https://doi.org/10.57250/ajsh.v5i2.1427>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson.
- Schein, E. H. (2017). *Organizational culture and leadership* (5th ed.). Jossey-Bass.
- Sitorus, Y. S., Nasution, A. M. U., & Parulian, T. (2021). Pengaruh konsep diri dan pengetahuan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Medan. *Economics, Business and Management Science Journal*, 1(2), 100–108. <https://doi.org/10.34007/ebmsj.v1i2.4>
- Smollan, R. K., & Mooney, S. K. (2024). The bright side and dark side of performance expectations: The role of organizational culture and the impact on employee performance and wellbeing. *International Studies of Management & Organization*, 54(3), 218–237. <https://doi.org/10.1080/00208825.2024.2320580>
- Zuraini, Z., & Hasyim, B. (2026). Pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja ASN dengan variabel mediasi motivasi kerja. *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Ekonomi & Bisnis*, 6(2), 997–1007.