

# EFEKTIVITAS PENERAPAN SISTEM INFORMASI MANAJEMEN KEPEGAWAIAN (SIMPEG) DI DINAS LINGKUNGAN HIDUP KOTA MEDAN PROVINSI SUMATERA UTARA

Kevin Bagus Wardhana

NPP. 32.0080

Asdaf Kota Medan, Provinsi Sumatera Utara

Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik

Email: [32.0080@praja.ipdn.ac.id](mailto:32.0080@praja.ipdn.ac.id)

Pembimbing Skripsi: Dr. Hj. Rinny Dewi Anggraeni, S.Pd, M.Pd

## ABSTRACT

**Problem Statement/Background (GAP):** Digital transformation in personnel management has become a critical demand in modern bureaucracy, particularly through the implementation of the Civil Service Management Information System (SIMPEG). However, at the Environmental Office (Dinas Lingkungan Hidup) of Medan City, the implementation of SIMPEG still faces several challenges, such as server disruptions, low digital literacy among civil servants, and limited system features. These issues create a gap between the ideal objectives of SIMPEG as an integrated system and the technical realities in the field. **Purpose:** This study aims to analyze and describe the effectiveness of SIMPEG implementation at the Environmental Office of Medan City. **Method:** The research employs a qualitative approach with data collection techniques including in-depth interviews, observation, and documentation. **Results:** The findings indicate that SIMPEG has been effectively implemented across the five dimensions of organizational effectiveness according to Gibson, showing positive outcomes in each dimension. **Conclusion:** SIMPEG at the Environmental Office of Medan City has proven effective in supporting civil service management. However, there is still a need for improvements in technical aspects and feature development to enhance the quality of services on a sustainable basis.

**Keywords:** SIMPEG, Effectiveness, Civil Servants, Personnel Management

## ABSTRAK

**Permasalahan/Latar Belakang (GAP):** Transformasi digital dalam manajemen kepegawaian menjadi tuntutan utama dalam birokrasi modern, khususnya melalui penerapan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG). Namun, di Dinas Lingkungan Hidup Kota Medan, implementasi SIMPEG masih menghadapi tantangan seperti gangguan server, rendahnya literasi digital ASN, dan keterbatasan fitur sistem. Hal ini menimbulkan kesenjangan antara tujuan ideal SIMPEG sebagai sistem terintegrasi dengan kenyataan teknis di lapangan. **Tujuan:** Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mendeskripsikan efektivitas penerapan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) di Dinas Lingkungan Hidup Kota Medan. **Metode:** Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi. **Hasil:** Hasil penelitian menunjukkan bahwa SIMPEG telah berjalan dengan efektif pada lima dimensi efektivitas organisasi menurut Gibson menunjukkan hasil yang baik pada setiap diemnsi. **Kesimpulan:** SIMPEG di Dinas Lingkungan Hidup Kota Medan telah efektif dalam mendukung tata kelola kepegawaian, namun masih perlu penguatan pada aspek teknis dan

pengembangan fitur untuk meningkatkan kualitas layanan secara berkelanjutan.

**Kata Kunci:** SIMPEG, Efektivitas, ASN, Manajemen Kepegawaian

## **I. PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Perkembangan teknologi informasi dan komunikasi (TIK) telah membawa dampak signifikan terhadap dinamika pemerintahan modern (Jacob et al:2025). Perkembangan teknologi informasi yang begitu pesat telah memberikan pengaruh signifikan terhadap berbagai aspek kehidupan, termasuk dalam tata kelola pemerintahan. Di era revolusi industri 4.0 yang terus bertransformasi menuju society 5.0, sistem pemerintahan dituntut untuk semakin adaptif, efisien, dan berbasis digital. Pemerintah Daerah (Pemda) pun tidak luput dari arus digitalisasi, salah satunya dengan menerapkan e-government sebagai sarana dalam meningkatkan kualitas pelayanan publik dan efektivitas manajemen administrasi.

Dalam konteks manajemen kepegawaian, Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan sumber daya utama dalam penyelenggaraan birokrasi. Maka, untuk mendukung kinerja ASN dan pengambilan keputusan yang akurat dalam manajemen SDM, pemerintah mengembangkan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG). ASN dituntut tidak hanya menguasai aspek teknis pekerjaan, tetapi juga memiliki kompetensi strategis dalam menjawab tantangan globalisasi dan implementasi teknologi digital (Valdivia& López: 2022). Sistem ini dirancang untuk menyediakan informasi yang akurat, real-time, dan terintegrasi tentang kepegawaian, mulai dari profil ASN, kinerja, mutasi, hingga absensi. SIMPEG bukan hanya sistem input data semata, tetapi menjadi alat strategis dalam merencanakan dan mengevaluasi kebijakan kepegawaian.

Namun demikian, keberhasilan penerapan SIMPEG sangat bergantung pada kesiapan infrastruktur, kualitas SDM, dan tingkat literasi digital para pegawai. Dalam implementasinya di Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Kota Medan, ditemukan beberapa kendala seperti lemahnya akses server karena tingginya trafik pengguna dan keterbatasan kompetensi digital pada ASN usia lanjut. Dengan jumlah pegawai sebanyak 108 orang, optimalisasi SIMPEG menjadi tantangan tersendiri dalam menjaga efektivitas dan produktivitas kerja. Hal ini menunjukkan adanya penurunan partisipasi dalam pengembangan kompetensi yang dapat berdampak pada rendahnya kinerja dan kualitas layanan publik (Eaton et al: 2022).

Berdasarkan kondisi tersebut, penting untuk dilakukan kajian mengenai efektivitas penerapan SIMPEG di DLH Kota Medan. Penelitian ini bertujuan untuk menilai sejauh mana SIMPEG mampu meningkatkan efisiensi kerja, transparansi administrasi, dan mendukung proses pengambilan keputusan berbasis data kepegawaian.

### **1.2 Kesenjangan Masalah yang Diambil (GAP Penelitian)**

Meskipun penerapan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) telah dicanangkan secara nasional dan bertujuan untuk meningkatkan efisiensi, efektivitas, dan transparansi dalam pengelolaan kepegawaian, implementasinya di lapangan belum sepenuhnya mencerminkan harapan tersebut. Di Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Kota Medan, SIMPEG telah digunakan untuk mendukung manajemen administrasi ASN, namun masih ditemukan berbagai kendala yang menghambat tercapainya efektivitas sistem secara optimal.

Salah satu kesenjangan yang terlihat adalah adanya perbedaan antara tujuan ideal SIMPEG sebagai sistem terintegrasi dan efisien dengan kondisi teknis yang masih lemah, seperti

server yang lambat ketika banyak pengguna mengakses secara bersamaan. Hal ini menyebabkan keterlambatan dalam proses input data dan mengganggu produktivitas kerja pegawai. Selain itu, faktor sumber daya manusia juga menjadi persoalan penting. Sebagian besar ASN yang berada pada kategori usia lanjut cenderung belum memiliki kompetensi digital yang memadai, sehingga mengalami kesulitan dalam mengoperasikan aplikasi SIMPEG secara mandiri. Padahal, sistem ini menuntut pengguna untuk aktif dan responsif terhadap berbagai fitur yang disediakan, mulai dari pembaruan data diri, pemantauan kinerja, hingga penyusunan rencana mutasi.

Kondisi tersebut menunjukkan adanya kesenjangan antara desain kebijakan digitalisasi kepegawaian dengan realitas implementasinya di tingkat instansi. Meskipun teknologi telah disediakan dan sistem telah dijalankan, keberhasilan penerapannya tidak hanya bergantung pada ketersediaan perangkat, melainkan juga pada kesiapan infrastruktur serta kompetensi sumber daya manusia yang menggunakannya. Oleh karena itu, penting untuk dilakukan analisis mengenai sejauh mana SIMPEG efektif diterapkan dan memberikan dampak nyata terhadap kinerja ASN di DLH Kota Medan. Penelitian ini menjadi relevan untuk mengisi kekosongan kajian mengenai efektivitas implementasi SIMPEG secara spesifik di tingkat daerah, sebagai bentuk kontribusi dalam mengoptimalkan tata kelola kepegawaian berbasis teknologi informasi..

### **1.3 Penelitian Terdahulu**

Penelitian ini terinspirasi oleh beberapa penelitian terdahulu dalam konteks Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG).

Penelitian Pertama oleh Rahmananda, Ayu, dan Setiawan (2024) berjudul "Efektivitas Inovasi Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) dalam Menunjang Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil (Studi di Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kota Palangka Raya)", dilakukan untuk menganalisis sejauh mana SIMPEG dapat meningkatkan kedisiplinan kerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan SIMPEG secara signifikan mampu meningkatkan keteraturan administrasi dan kedisiplinan karena pengawasan berbasis sistem menjadi lebih terstruktur dan objektif. Penelitian ini menyimpulkan bahwa digitalisasi manajemen kepegawaian memberikan efek positif terhadap perilaku kerja pegawai.

Penelitian Kedua oleh Nurhasanah, Manurung, dan Julaeha (2023) yang berjudul "Analisis Implementasi Kebijakan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) Pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (Kabupaten Berau)", bertujuan untuk mengevaluasi efektivitas implementasi kebijakan SIMPEG. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kendala utama dalam penerapan SIMPEG adalah kurangnya pemahaman teknis dari pegawai serta kurangnya sosialisasi dan pelatihan. Meskipun demikian, SIMPEG membantu mempercepat proses administrasi dan memudahkan akses informasi kepegawaian.

Penelitian Ketiga oleh Djapai (2024) berjudul "Efektivitas Pengelolaan Data Pegawai Berbasis Website Melalui SIMPEG di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Gorontalo", dilakukan untuk melihat seberapa efektif penggunaan SIMPEG berbasis web dalam pengelolaan data pegawai. Penelitian ini menemukan bahwa penggunaan SIMPEG mempermudah pendataan, mempercepat pengolahan informasi kepegawaian, serta meningkatkan transparansi. Namun, keterbatasan infrastruktur dan literasi digital masih menjadi tantangan.

Penelitian Keempat oleh Nugraha (2019) yang berjudul "Efektivitas Penerapan SIMPEG dalam Pengelolaan Data Pegawai di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Provinsi Jawa Barat", bertujuan untuk menilai efektivitas SIMPEG dalam mendukung pengambilan keputusan berbasis

data pegawai. Hasilnya menunjukkan bahwa SIMPEG dapat meningkatkan efisiensi pengelolaan data dan memperkecil risiko kehilangan data. Penelitian ini juga menyoroti pentingnya pelatihan teknis bagi operator SIMPEG agar sistem berjalan optimal.

Penelitian Kelima oleh Darmayanti dan Wibawa (2005) berjudul "Efektivitas Penerapan SIMPEG di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Bali", meneliti sejauh mana SIMPEG membantu dalam efisiensi manajemen kepegawaian. Penelitian ini menyimpulkan bahwa SIMPEG mempercepat pelayanan administrasi kepegawaian dan meminimalkan kesalahan input data. Namun, masih diperlukan pengembangan fitur dan peningkatan kompetensi sumber daya manusia untuk pemanfaatan maksimal.

#### **1.4 Pernyataan Kebaruan Karya Ilmiah**

Penelitian ini memiliki kebaruan yang terletak pada fokus kajiannya yang secara spesifik menelaah efektivitas penerapan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) di Dinas Lingkungan Hidup Kota Medan dengan menggunakan pendekatan teori efektivitas organisasi menurut Gibson yang mencakup lima dimensi: produktivitas, efisiensi, kepuasan, adaptasi, dan pengembangan. Pendekatan tersebut belum ditemukan dalam lima penelitian terdahulu yang menjadi rujukan utama, sehingga memberikan nilai tambah dalam memahami sejauh mana sistem SIMPEG benar-benar efektif digunakan dalam konteks instansi teknis seperti Dinas Lingkungan Hidup, bukan hanya pada instansi yang bersifat administratif.

Jika dibandingkan dengan penelitian Rahmananda, Ayu, dan Setiawan (2024), yang menitikberatkan pada pengaruh SIMPEG terhadap peningkatan disiplin kerja ASN di Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kota Palangka Raya, penelitian ini lebih luas dalam ruang lingkup evaluasinya karena tidak hanya melihat efek SIMPEG dari sisi perilaku disiplin kerja, tetapi juga dari aspek struktural dan teknis pengelolaan data kepegawaian serta respons organisasi terhadap sistem digital yang diterapkan.

Sementara itu, penelitian yang dilakukan oleh Nurhasanah, Manurung, dan Julaeha (2023) menyoroti implementasi kebijakan SIMPEG pada Sekretariat DPRD Kabupaten Berau dan menemukan kendala dalam aspek teknis dan pelatihan. Namun, pendekatan mereka tidak menyentuh secara langsung aspek kepuasan, adaptasi pegawai, maupun strategi pengembangan organisasi sebagai respons atas penerapan sistem, yang justru menjadi bagian penting dalam penelitian ini. Dengan demikian, studi ini memperluas pemahaman mengenai implementasi SIMPEG dalam skala yang lebih kompleks dan menyentuh aspek SDM secara lebih dalam.

Penelitian lain oleh Djapai (2024) di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Gorontalo lebih berfokus pada pengelolaan data kepegawaian berbasis website melalui SIMPEG. Meskipun hasilnya menunjukkan peningkatan transparansi dan kemudahan akses data, penelitian tersebut belum mengaitkan efektivitas sistem terhadap perubahan perilaku kerja, kualitas adaptasi ASN terhadap sistem baru, dan bagaimana sistem dapat mendorong pengembangan organisasi secara lebih luas. Dalam konteks ini, penelitian Kevin memberikan kontribusi lebih kaya dengan mengangkat dimensi-dimensi tersebut dalam kajian.

Begitu pula dengan penelitian Nugraha (2019) di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Provinsi Jawa Barat yang lebih menekankan efektivitas SIMPEG dalam pengambilan keputusan berbasis data. Penelitian ini memang menyentuh aspek efisiensi, tetapi tidak mencakup dimensi lain seperti adaptasi atau pengembangan pegawai, padahal kedua hal tersebut sangat krusial dalam memastikan keberhasilan sistem digital di tengah perubahan lingkungan birokrasi yang terus berkembang.

Penelitian terdahulu yang paling awal, yaitu oleh Darmayanti dan Wibawa (2005), mengkaji efektivitas SIMPEG di BKD Provinsi Bali dan menunjukkan percepatan layanan administrasi kepegawaian. Namun, mengingat konteks waktu dan perkembangan teknologi saat itu, penelitian mereka belum mencerminkan tantangan terkini dalam penerapan SIMPEG, seperti masalah literasi digital ASN usia lanjut, kestabilan server, serta belum tersedianya fitur notifikasi otomatis, yang justru menjadi bagian penting dalam temuan dan analisis penelitian ini.

Dengan demikian, kebaruan penelitian ini terletak pada pendekatan multidimensional yang digunakan untuk mengevaluasi SIMPEG secara komprehensif, pada konteks penelitian yang berfokus pada instansi teknis bidang lingkungan hidup, serta pada kemampuan penelitian ini menangkap tantangan kontemporer dalam implementasi digitalisasi kepegawaian daerah, yang belum banyak diangkat dalam penelitian sebelumnya.

### **1.5 Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis dan mendeskripsikan pengelolaan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian di Dinas Lingkungan Hidup Kota Medan.

## **II. METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif, seperti yang dijelaskan oleh Pranee Liamputtong dalam bukunya *Qualitative Research Methods* (2020), berfokus pada pemahaman mendalam tentang pengalaman, perspektif, dan interaksi manusia dalam konteks sosial tertentu. Metode ini mencakup berbagai teknik pengumpulan data, seperti wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi, yang memungkinkan peneliti untuk mengeksplorasi fenomena sosial dengan cara yang lebih holistik.

Metode penelitian kualitatif, yang berlandaskan filsafat postpositivisme, digunakan untuk mengeksplorasi kondisi objek yang alami dengan peneliti sebagai instrumen utama, menggabungkan beberapa sumber melalui triangulasi, serta menganalisis data secara induktif, dengan fokus pada makna daripada generalisasi (Nurdin & Hartati, 2019:42). Selanjutnya, menurut Bogdan dan Taylor (dalam Ruskarini, 2017:10) menyatakan bahwa penelitian kualitatif adalah prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati; pendekatannya diarahkan pada latar dan individu secara holistik.

Selanjutnya menurut Fatimah (2019) mengatakan bahwa Pendekatan kualitatif lebih cenderung digunakan untuk penelitian yang berkaitan dengan masalah sosial karena dalam penelitian kualitatif data dan penelitian lebih ditekankan. Dengan menerapkan metode kualitatif pada penelitian ini, bertujuan untuk menganalisis dan mendeskripsikan pengelolaan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian di Dinas Lingkungan Hidup Kota Medan.

Data yang dikumpulkan bersifat naratif dan mendalam guna menangkap makna dan konteks sosial yang tidak bisa dijelaskan secara kuantitatif. Setiap penelitian kualitatif dalam pemerintahan dapat memiliki variasi dalam desainnya, karena disesuaikan dengan sifat alami dari penelitian kualitatif itu sendiri yang bersifat dinamis, di mana fenomena dapat muncul secara tiba-tiba sesuai dengan prinsip alami (Simangunsong, 2017:190).

Peneliti mengumpulkan data melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Sugiyono (2016:225) menjelaskan bahwa teknik pengumpulan data merupakan suatu teknik atau cara-cara yang digunakan peneliti untuk mengumpulkan data, dapat melalui angket, wawancara, pengamatan, ujian, dokumentasi, dan lainnya. Informan penelitian, seperti yang disampaikan oleh

Moleong (2015:163), adalah orang yang dimanfaatkan untuk memberikan informasi tentang situasi dan kondisi latar penelitian dan merupakan orang yang benar-benar mengetahui permasalahan yang akan diteliti. Penelitian ini dilaksanakan selama 20 hari, yaitu dari tanggal 6 Januari 2025 hingga 25 Januari 2025.

### III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Untuk menganalisis dan mendeskripsikan pengelolaan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian di Dinas Lingkungan Hidup Kota Medan. Peneliti menggunakan Efektivitas menurut Gibson (1984), terdapat 5 dimensi dalam teori ini yaitu sebagai berikut:

1. Produktivitas (Productivity)
2. Efisiensi (Efficiency)
3. Kepuasan (Satisfaction)
4. Adaptasi (Adaptiveness)
5. Pengembangan (Development)

#### 3.1 Efektivitas Penerapan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) Pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Medan

##### 1. Produktivitas

Gibson (1984) mengemukakan bahwa produktivitas suatu organisasi membutuhkan proses-proses yang terstruktur dan kemampuan yang memadai untuk menghasilkan barang dan jasa sebagai tujuan yang dimiliki suatu organisasi. Kelancaran dalam proses produksi tersebut mengukur efektivitas kegiatan-kegiatan yang dijalankan dalam organisasi tersebut. Produktivitas adalah sikap mental karyawan yang mencerminkan kemampuan karyawan dalam melakukan pekerjaan dan hasil yang diperoleh berdasarkan sumber daya yang digunakan.

##### a) Proses Penerapan SIMPEG

Proses penerapan SIMPEG adalah serangkaian langkah atau tahapan sistematis yang dilakukan oleh sebuah instansi pemerintahan untuk mengimplementasikan aplikasi sistem informasi yang digunakan dalam pengelolaan data dan administrasi kepegawaian secara digital dan terintegrasi. Proses ini tidak hanya mencakup instalasi perangkat lunak, tetapi juga menyangkut perubahan cara kerja, pelatihan pegawai, dan penyesuaian sistem organisasi terhadap penggunaan teknologi informasi. Dalam konteks Dinas Lingkungan Hidup Kota Medan, penerapan SIMPEG dimaksudkan untuk meningkatkan efisiensi, efektivitas, dan akurasi dalam pengelolaan data kepegawaian, sekaligus mendukung pelaksanaan reformasi birokrasi melalui digitalisasi layanan administrasi.

Kemampuan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) dalam mengelola serta menyediakan data kepegawaian mencerminkan bahwa sistem ini terdiri atas serangkaian metode dan mekanisme yang dirancang untuk mengumpulkan, menyimpan, serta mengakses informasi guna mendukung pelayanan administrasi kepegawaian. Informasi mengenai data pegawai yang tersimpan dalam basis data digunakan secara menyeluruh untuk seluruh aparatur di lingkungan DLH Kota Medan, dan berperan sebagai salah satu sumber informasi kepegawaian. Sistem komputer interaktif yang terintegrasi dengan model pengambilan keputusan ini difokuskan pada basis data pegawai, yang dapat diakses langsung oleh setiap pegawai tetapi ada fitur yang hanya bisa diakses oleh admin SIMPEG khusus di DLH Kota Medan. Selain itu, sistem ini juga mendukung manajemen dalam mengelola seluruh jenis data pegawai di semua unit kerja, termasuk seluruh Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD).

Kemampuan SIMPEG dalam pengelolaan dan penyediaan data pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Medan yaitu untuk mengelolah semua data- data pegawai yang bekerja pada lingkup DLH Kota Medan menjadi sebuah informasi yang bisa digunakan untuk dapat mengetahui jumlah kekurangan serta kelebihan pegawai pada setiap Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD). Penerapan sistem ini juga dilengkapi dengan proses monitoring dan evaluasi berkala guna menilai efektivitas penggunaannya serta mengidentifikasi kendala teknis yang dihadapi. Secara umum, proses penerapan SIMPEG di Dinas Lingkungan Hidup Kota Medan menunjukkan hasil yang cukup efektif dalam mempercepat layanan kepegawaian serta meningkatkan akurasi dan transparansi data aparatur sipil negara di lingkungan instansi tersebut.

b) Pengaruh SIMPEG terhadap produktivitas ASN.

Penerapan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) memberikan pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan produktivitas Aparatur Sipil Negara (ASN). Penggunaan SIMPEG telah mereduksi beban administratif pegawai melalui digitalisasi proses kepegawaian yang sebelumnya dilakukan secara manual, sehingga waktu dan tenaga pegawai dapat lebih difokuskan pada tugas-tugas substantif. Selain itu, SIMPEG mempermudah akses data kepegawaian secara real-time, meningkatkan akurasi informasi, dan mendukung pengambilan keputusan yang lebih cepat dan tepat. Pengelolaan data yang lebih sistematis juga meningkatkan transparansi dan akuntabilitas dalam administrasi kepegawaian, yang berdampak pada peningkatan motivasi dan kepuasan kerja pegawai. Tidak hanya itu, sistem SIMPEG juga memungkinkan pemantauan dan evaluasi kinerja secara berkelanjutan, sehingga proses pembinaan dan pengembangan karier ASN dapat dilakukan secara lebih objektif. Dengan demikian, penerapan SIMPEG tidak hanya memodernisasi sistem administrasi, tetapi juga mendorong terciptanya lingkungan kerja yang lebih produktif, efisien, dan adaptif terhadap perubahan.

Partisipasi pegawai terhadap SIMPEG yang baik dan selalu memperbaharui data pegawai maupun kinerja dari pegawai membuat tuntutan ataupun kebutuhan yang dibutuhkan oleh pegawai akan terpenuhi. Sehingga hal tersebut mempengaruhi produktivitas ASN itu sendiri.

## **2. Efisiensi**

Menurut Gibson (1984), efisiensi adalah ukuran penggunaan sumber daya untuk mencapai tujuan organisasi. Artinya, efisiensi mengukur seberapa baik sebuah organisasi menggunakan sumber daya (seperti waktu, uang, tenaga kerja) untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Efisiensi menekankan pada pemanfaatan sumber daya yang optimal, yaitu dengan menghasilkan output sebanyak mungkin dengan menggunakan sumber daya yang seminimal mungkin. Menurut Drucker dalam Amirullah (2011:2), efisiensi berarti melakukan sesuatu pekerjaan secara tepat dan benar. Sederhananya efisiensi menunjukkan kemampuan organisasi dalam menggunakan sumber daya dengan benar dan tidak ada pemborosan.

a) SIMPEG mempercepat proses administrasi

Penerapan SIMPEG di DLH Kota Medan memberikan dampak signifikan dalam mempercepat proses administrasi kepegawaian. Sebelumnya, Sebagian proses kepegawaian seperti pengajuan cuti, penyusunan surat Keputusan (SK), dan mutase pegawai dilakukan secara manual, yang memerlukan waktu lama dan rentan terhadap kesalahan. Dengan adanya SIMPEG, seluruh proses tersebut dapat dilakukan secara digital dan terintegrasi, mulai dari pengisian formular, pencatatan data, hingga pencetakan dokumen. Data pegawai yang telah tersimpan dalam system dapat diakses secara cepat dan akurat, sehingga mempercepat proses verifikasi dan

pembuatan laporan. Secara keseluruhan, SIMPEG terbukti mampu merampingkan alur birokrasi, mempercepat pelayanan administrasi, serta meningkatkan efisiensi kerja di lingkungan Dinas Lingkungan Hidup Kota Medan. Penggunaan SIMPEG dapat mempercepat proses administrasi kepegawaian. Pegawai juga merasa sangat terbantu dengan adanya SIMPEG ini karena mengurangi resiko kehilangan secara fisik.

b) SIMPEG membantu pengelolaan tugas administratif

Dalam hal pengelolaan tugas administratif tidak jauh beda dengan poin sebelumnya. Penerapan SIMPEG terbukti memberikan kontribusi besar dalam mendukung pengelolaan tugas administrative di Dinas Lingkungan Hidup Kota Medan. SIMPEG berfungsi sebagai system digital yang mampu mengelola berbagai informasi kepegawaian secara terpusat dan otomatis, mulai dari pencatatan data pribadi pegawai, Riwayat jabatan, pendidikan, hingga dokumen kepegawaian lainnya. Dengan sistem ini, tugas-tugas administratif menjadi lebih terstruktur dan efisien.

SIMPEG juga memungkinkan bagian kepegawaian untuk memproses berbagai dokumen secara digital tanpa harus menggunakan berkas fisik yang berisiko tercecer atau rusak. Selain itu, fitur pencarian data dan rekapitulasi otomatis dalam SIMPEG membantu mempercepat pembuatan laporan berkala dan menyederhanakan proses evaluasi pegawai. Keberadaan SIMPEG juga mendorong transparansi dan akuntabilitas karena setiap aktivitas administrasi dapat ditelusuri secara digital. Dengan demikian, SIMPEG tidak hanya mempermudah pelaksanaan tugas administratif, tetapi juga meningkatkan kualitas tata kelola kepegawaian secara menyeluruh. Efisiensi penerapan SIMPEG memperoleh kategori efektif. Hal ini menunjukkan bahwa penerapan SIMPEG bisa membuat kinerja pegawai lebih efisien.

### **3. Kepuasan**

Menurut Gibson (1984), kepuasan kerja adalah sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya, yang mencerminkan sejauh mana individu menyukai atau tidak menyukai pekerjaannya. Kepuasan kerja yang tinggi biasanya berbanding lurus dengan meningkatnya motivasi, loyalitas, dan kinerja karyawan. Menurut Kotler dan Keller (2021) kepuasan adalah perasaan senang atau kecewa seseorang yang timbul karena membandingkan kinerja yang dipersepsikan produk (atau hasil) terhadap ekspektasi mereka. Kotler dan Keller menambahkan bahwa kepuasan merupakan fungsi dari Kesan kejadian harapan. Dalam konteks SIMPEG, sistem ini telah mempermudah ASN dalam mengakses informasi kepegawaian secara cepat dan transparan, mempercepat proses administrasi, serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih tertib dan terstruktur. Hal ini selaras dengan dimensi kepuasan kerja menurut Gibson, seperti kondisi kerja yang mendukung, kejelasan sistem administrasi, dan hubungan kerja yang lebih profesional. Dengan kemudahan dan kejelasan proses tersebut, ASN merasa dihargai dan dimudahkan dalam menjalankan tugasnya, yang pada akhirnya meningkatkan rasa puas terhadap pekerjaan. Pegawai puas terhadap SIMPEG karena memudahkan pekerjaan sehingga tidak perlu repot-repot dalam menyelesaikan tugas dalam hal pemberkasan. Kepuasan memperoleh kategori efektif. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai puas dengan penerapan SIMPEG.

### **4. Adaptasi**

Adaptasi dalam konteks organisasi dapat diartikan sebagai kemampuan individu maupun kelompok untuk menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan kerja, sistem, kebijakan, maupun teknologi baru yang diterapkan dalam organisasi. Menurut Robbins (2006) adaptasi adalah suatu proses yang menempatkan manusia yang berupaya mencapai tujuan-tujuan

atau kebutuhan untuk menghadapi lingkungan dan kondisi sosial yang berubah-ubah agar tetap bertahan. Menurut Soekanto (2010) adaptasi adalah proses penyesuaian dari individu, kelompok, maupun unit sosial terhadap norma-norma, proses perubahan, ataupun kondisi yang diciptakan. Adaptasi merupakan salah satu indikator penting dalam menilai efektivitas organisasi, karena tanpa kemampuan beradaptasi, proses kerja dapat terhambat dan tujuan organisasi sulit tercapai.

Dalam hal ini, adaptasi terhadap penggunaan teknologi seperti SIMPEG menjadi hal krusial, terutama bagi ASN yang sebelumnya terbiasa dengan sistem manual. Proses adaptasi tidak hanya ditentukan oleh kemampuan individu dalam mengoperasikan sistem, tetapi juga oleh kemauan untuk belajar, dukungan lingkungan kerja, dan pelatihan yang memadai.

Di Dinas Lingkungan Hidup Kota Medan, adaptasi pegawai terhadap SIMPEG menjadi salah satu faktor penentu keberhasilan implementasi sistem tersebut. Pegawai yang mampu beradaptasi dengan baik menunjukkan peningkatan produktivitas dan efisiensi dalam menjalankan tugas administratif. Sebaliknya, ketidakmampuan beradaptasi dapat menyebabkan resistensi, keterlambatan pekerjaan, dan rendahnya kualitas pelayanan. Oleh karena itu, upaya pembinaan, pelatihan berkelanjutan, serta dukungan teknis sangat diperlukan untuk mempercepat proses adaptasi pegawai terhadap sistem baru yang diterapkan dalam organisasi.

Pegawai paham serta mampu untuk beradaptasi terhadap penggunaan SIMPEG karena SIMPEG sendiri tidak terlalu ribet dan simple. Hal ini menunjukkan bahwa para pegawai masih belum bisa beradaptasi dengan adanya perubahan yang terjadi. Pegawai mampu untuk beradaptasi seperti halnya dalam penerapan SIMPEG.

## **5. Pengembangan**

Dalam teori efektivitas organisasi Gibson, pengembangan merupakan salah satu indikator penting dalam menilai tingkat efektivitas suatu organisasi. Gibson menyatakan bahwa organisasi yang efektif bukan hanya diukur dari pencapaian tujuan jangka pendek, tetapi juga dari kemampuannya untuk berkembang dan beradaptasi terhadap perubahan lingkungan, baik internal maupun eksternal.

Pengembangan merupakan upaya dalam peningkatan kualitas teknis, teoritis, abstrak (konseptual) dan moral melalui dunia pendidikan maupun pelatihan. Menurut Hasibuan (2007: 86), pengembangan merupakan kemampuan secara teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pendidikan dan pelatihan. Pengembangan dapat dilihat dari adanya kesempatan belajar, pelatihan, inovasi, serta sistem yang mendorong peningkatan kompetensi pegawai. Dalam konteks Dinas Lingkungan Hidup Kota Medan, penerapan SIMPEG menjadi bagian dari proses pengembangan organisasi, karena mendorong transformasi digital dalam tata kelola kepegawaian. Pegawai didorong untuk mengikuti pelatihan, mempelajari sistem baru, dan menyesuaikan diri dengan mekanisme administrasi yang lebih modern. Ini menunjukkan bahwa organisasi tidak hanya menjalankan fungsi administratif, tetapi juga berupaya menyesuaikan diri dengan tuntutan zaman melalui pengembangan SDM dan sistem.

Dengan demikian, jika SIMPEG mampu digunakan secara maksimal dan berkelanjutan, maka penerapannya bukan hanya meningkatkan efisiensi, tetapi juga mencerminkan kemampuan organisasi dalam melakukan pengembangan yang berdampak langsung terhadap peningkatan efektivitas kinerja pegawai dan organisasi secara keseluruhan.

Meskipun SIMPEG telah berjalan dengan baik, tetapi SIMPEG masih membutuhkan

sedikit perkembangan terhadap fitur-fiturnya sehingga penerapannya bisa lebih efektif lagi. Dimensi pengembangan memperoleh kategori sangat efektif. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai menerima pengembangan untuk meningkatkan skill maupun kelebihan diri dalam penerapan SIMPEG.

### **3.2 Upaya Peningkatan Efektivitas Penerapan SIMPEG Di Dinas Lingkungan Hidup Kota Medan**

Dalam meningkatkan efektivitas penerapan SIMPEG tentunya ada beberapa faktor hambatan yang harus diselesaikan serta faktor pendukung yang membantu penyelesaian.

#### **a) Faktor hambatan dan pendukung penerapan SIMPEG**

Dalam sebuah sistem tentunya ada faktor hambatan maupun dukungan yang terjadi. Peneliti akan menguraikan beberapa faktor hambatan dan dukungan yang ada sebagai berikut:

##### **1) Faktor hambatan**

###### **a. Koneksi Internet Tidak Stabil**

Gangguan jaringan atau akses internet yang lambat dapat menghambat proses input dan pengolahan data dalam sistem. Hambatan teknis seperti ini sering menjadi kendala terutama saat sistem digunakan secara bersamaan oleh banyak pengguna.

###### **b. Kurangnya Pembaruan dan Pemeliharaan Sistem**

SIMPEG membutuhkan pemeliharaan berkala dan pembaruan sistem agar tetap relevan dan sesuai kebutuhan. Jika tidak dilakukan secara rutin, sistem bisa mengalami eror atau tidak sesuai dengan perubahan regulasi kepegawaian terbaru.

###### **c. Kurangnya fitur pengingat atau notifikasi**

SIMPEG perlu ditambahkan fitur notifikasi atau pengingat sehingga disaat pengurusan berkas yang mau jatuh tempo dapat diingat oleh pegawai dan tidak terlewatkan.

##### **2) Faktor pendukung**

###### **a. Dukungan Kebijakan dan Regulasi**

Adanya regulasi dari pemerintah yang mendorong digitalisasi sistem administrasi pemerintahan menjadi faktor utama pendukung penerapan SIMPEG. Dukungan ini memberikan dasar hukum dan arah yang jelas bagi instansi dalam menerapkan sistem informasi kepegawaian secara konsisten.

###### **b. Komitmen Pimpinan**

Komitmen dari pimpinan Dinas Lingkungan Hidup Kota Medan untuk meningkatkan efisiensi dan akuntabilitas kinerja ASN menjadi faktor penting. Pimpinan yang proaktif akan mendorong seluruh jajaran untuk mengoptimalkan penggunaan SIMPEG dalam aktivitas kepegawaian.

###### **c. Ketersediaan Infrastruktur Teknologi**

Tersedianya perangkat keras (komputer, jaringan internet) dan perangkat lunak pendukung menjadikan penerapan SIMPEG berjalan lancar. Sistem dapat diakses dengan mudah oleh pegawai, sehingga pelayanan administrasi lebih cepat dan efisien.

Berdasarkan faktor-faktor yang ada, maka upaya dalam meningkatkan efektivitas penerapan SIMPEG di Dinas Lingkungan Hidup Kota Medan yaitu:

1. Meningkatkan fitur yang ada di SIMPEG seperti memperbaharui fitur yang berkaitan dengan notifikasi sehingga mempermudah pegawai dalam merekap data-data nya.
2. Melakukan peningkatan pemutakhiran dan integrasi data secara berkala.
3. Meningkatkan dan memperbaharui konektivitas internet yang ada di Dinas

Lingkungan Hidup Kota Medan sehingga koneksi internet menjadi stabil.

4. Memberikan pelatihan teknis secara berkala kepada Aparatur Sipil Negara terkait penggunaan SIMPEG khususnya admin operator khusus untuk Dinas Lingkungan Hidup Kota Medan.

### **3.3 Diskusi Temuan Utama Penelitian**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penerapan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) di Dinas Lingkungan Hidup Kota Medan telah memberikan kontribusi yang cukup signifikan terhadap peningkatan efektivitas kerja Aparatur Sipil Negara (ASN). Melalui lima dimensi efektivitas organisasi menurut Gibson, yaitu produktivitas, efisiensi, kepuasan, adaptasi, dan pengembangan, dapat disimpulkan bahwa SIMPEG telah berhasil mempercepat proses administrasi, mempermudah akses data pegawai, dan mendorong transformasi digital dalam pengelolaan kepegawaian.

Jika dibandingkan dengan penelitian Rahmananda, Ayu, dan Setiawan (2024), yang menemukan bahwa penerapan SIMPEG meningkatkan kedisiplinan kerja melalui pengawasan berbasis sistem di Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kota Palangka Raya, maka temuan penelitian ini menegaskan bahwa manfaat SIMPEG tidak hanya terbatas pada aspek kedisiplinan, tetapi juga menyentuh efisiensi administrasi dan kepuasan kerja pegawai. SIMPEG di DLH Kota Medan terbukti membantu mempercepat pelayanan administrasi, mengurangi beban manual, serta memberikan transparansi yang meningkatkan kepercayaan pegawai terhadap sistem manajemen kepegawaian.

Temuan lain juga memperkuat hasil penelitian Nurhasanah, Manurung, dan Julaeha (2023) yang menyebutkan bahwa kendala dalam implementasi SIMPEG terutama berasal dari kurangnya pemahaman teknis dan minimnya pelatihan. Dalam konteks DLH Kota Medan, kendala tersebut turut ditemukan, terutama pada pegawai berusia lanjut yang mengalami kesulitan dalam beradaptasi dengan sistem digital. Namun, penelitian ini melampaui studi Nurhasanah et al. dengan menyajikan solusi konkret, seperti pelatihan teknis berkala dan penyediaan fitur notifikasi dalam sistem, untuk memperbaiki kualitas adaptasi dan memperkuat dimensi pengembangan SDM.

Sementara itu, penelitian ini sejalan dengan temuan Djapai (2024) yang menyoroti bahwa SIMPEG berbasis web mampu meningkatkan kemudahan akses dan transparansi pengelolaan data pegawai di Kemenag Kabupaten Gorontalo. Namun, penelitian ini memberikan kontribusi lebih luas dengan menambahkan analisis mendalam tentang pengaruh SIMPEG terhadap produktivitas dan efisiensi kerja secara organisasi. Selain itu, penelitian ini mengidentifikasi hambatan struktural seperti kestabilan server dan kebutuhan akan pengembangan fitur yang belum dijangkau secara detail dalam penelitian Djapai.

Hasil penelitian ini juga memperkuat temuan Nugraha (2019) yang menyatakan bahwa SIMPEG dapat memperkecil risiko kehilangan data dan membantu pengambilan keputusan berbasis data pegawai. Dalam penelitian ini, kemampuan SIMPEG dalam menyimpan dan menyediakan informasi ASN secara akurat menjadi dasar dalam menyusun strategi penempatan pegawai yang lebih tepat sasaran, meskipun belum seluruhnya optimal karena masih terdapat kekurangan dalam jumlah dan distribusi pegawai di DLH Kota Medan.

Adapun jika dibandingkan dengan penelitian Darmayanti dan Wibawa (2005) di BKD Provinsi Bali, yang menyatakan bahwa SIMPEG mampu mempercepat pelayanan administrasi dan mengurangi kesalahan input data, penelitian ini memperluas pembahasan dengan menambahkan dimensi adaptasi pegawai dan pengembangan organisasi sebagai indikator efektivitas. Kondisi ini

menunjukkan bahwa keberhasilan penerapan SIMPEG saat ini sangat dipengaruhi oleh kesiapan infrastruktur digital, komitmen pimpinan, dan kemampuan organisasi dalam membina SDM yang melek teknologi.

Secara keseluruhan, diskusi ini menegaskan bahwa meskipun SIMPEG telah menunjukkan efektivitas dalam mendukung tugas administrasi dan perencanaan kepegawaian, penerapannya masih menghadapi tantangan pada aspek teknis dan sumber daya manusia. Oleh karena itu, penting bagi instansi seperti Dinas Lingkungan Hidup Kota Medan untuk terus melakukan evaluasi dan pembaruan sistem, termasuk meningkatkan pelatihan teknis bagi pegawai dan memperkuat infrastruktur jaringan, agar SIMPEG tidak hanya menjadi alat administratif, tetapi benar-benar menjadi instrumen strategis dalam menciptakan tata kelola ASN yang profesional, efisien, dan adaptif terhadap perubahan zaman.

#### **IV. KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi yang didapatkan penulis di lapangan selama masa penelitian, maka dapat disimpulkan bahwa Penerapan SIMPEG pada peningkatan produktivitas ASN di Dinas Lingkungan Hidup Kota Medan telah berjalan dengan efektif. Hal ini dapat dilihat dari indikator efektivitas menurut teori Gibson, yaitu: Produktivitas meningkat dengan adanya sistem yang mempermudah pengelolaan data kepegawaian dan mempercepat proses administrasi, Efisiensi tercapai melalui digitalisasi proses kerja, pengurangan penggunaan dokumen fisik, serta pemrosesan data yang lebih cepat dan akurat, Adaptasi pegawai terhadap penggunaan SIMPEG menunjukkan perkembangan yang positif, meskipun masih terdapat tantangan seperti kemampuan teknis yang belum merata, Kepuasan kerja ASN meningkat karena sistem yang digunakan memberikan kemudahan, transparansi, dan aksesibilitas terhadap data kepegawaian dan Pengembangan organisasi terlihat dari komitmen pimpinan terhadap inovasi teknologi dan pelatihan pegawai, yang mendorong peningkatan kapasitas dan kualitas pelayanan publik. Upaya dalam meningkatkan efektivitas penerapan SIMPEG di Dinas Lingkungan Hidup Kota Medan, yaitu: Meningkatkan kualitas jaringan internet di DLH sehingga memudahkan pegawai dalam mengakses SIMPEG, Mengembangkan fitur notifikasi atau pengingat sehingga pegawai tidak melewatkan pengajuan pemberkasan yang penting, Melakukan monitoring dan evaluasi rutin agar penerapan simpeg dapat diperbaiki dan disesuaikan dengan kebutuhan instansi.

**Keterbatasan Penelitian.** Penelitian ini memiliki keterbatasan utama yakni waktu dan biaya penelitian. Penelitian juga hanya dilakukan pada satu instansi pemerintah saja yakni di Dinas Lingkungan Hidup Kota Medan sebagai model studi kasus yang dipilih.

**Arah Masa Depan Penelitian (future work).** Penulis menyadari masih awalnya temuan penelitian, oleh karena itu penulis menyarankan agar dapat dilakukan penelitian lanjutan pada lokasi serupa Efektivitas Penerapan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) di Dinas Lingkungan Hidup Kota Medan Provinsi Sumatera Utara untuk menemukan hasil yang lebih mendalam.

#### **V. UCAPAN TERIMAKASIH**

Ucapan terima kasih terutama ditujukan kepada Dinas Lingkungan Hidup Kota Medan beserta jajarannya yang telah memberikan kesempatan penulis untuk melaksanakan penelitian, serta seluruh pihak yang membantu dan mensukseskan pelaksanaan penelitian.

## VI. DAFTAR PUSTAKA

- Amirullah. (2011). Pengantar Manajemen. Cetakan Kedua, Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Darmayanti, M. A., & Wibawa, S. (2005). Efektivitas penerapan SIMPEG di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Bali (Tesis, Universitas Gadjah Mada). <https://etd.repository.ugm.ac.id/penelitian/detail/28085>
- Djapai, L. N. L. (2024). Efektivitas pengelolaan data pegawai berbasis website melalui SIMPEG di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Gorontalo. *Innovative: Journal of Social Science Research*, 4(3), 707–713. <https://j-innovative.org/index.php/Innovative/article/view/10523>
- Eaton, S. E., Stoesz, B. M., Crossman, K., Garwood, K., & McKenzie, A. (2022). Faculty perspectives of academic integrity during COVID-19: A mixed methods study of four Canadian universities. *Canadian Journal of Higher Education*, 52(3), 42–58. Retrieved from <https://www.scopus.com/pages/publications/85148644054>
- Fatimah, Y. (2019). Metodologi Penelitian Kualitatif: Pendekatan dalam Penelitian Sosial. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Gibson, J. L. (1987). Organisasi: Perilaku, struktur, proses (terjemahan). Jakarta: Erlangga.
- Hasibuan, Zainal, 2007, Langkah-langkah Strategis dan Taktis Pengembangan e-Government untuk Pemerintah Daerah.
- Jacob, U. S., Fredrick, V. A., & Pillay, J. (2025). Aggressive behavior among individuals with intellectual disability: Predictive factor analysis. *International Journal of Diversity in Education*, 25(2), 1–21. Retrieved from <https://www.scopus.com/pages/publications/85218859740>
- Kotler, P., & Keller, K. L. (2021). Manajemen Pemasaran edisi 13 jilid 2.
- Liamputtong, P. (2020). Qualitative research methods (5th ed.). Oxford University Press. <https://global.oup.com/academic/product/qualitative-research-methods-9780190304302>
- Moleong, L. J. (2015). Metodologi penelitian kualitatif (Edisi Revisi). Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Nugraha, S. R. (2019). Efektivitas penerapan SIMPEG dalam pengelolaan data pegawai di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Provinsi Jawa Barat (Skripsi, UIN Sunan Gunung Djati Bandung) <https://digilib.uinsgd.ac.id/27420/>
- Nurdin, I., & Hartati, S. (2019). Metodologi penelitian sosial. Jakarta: Kencana.
- Nurhasanah, N., Manurung, L., & Julaeha, S. (2023). Analisis implementasi kebijakan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) pada Sekretariat DPRD Kabupaten Berau. *Publikauma: Jurnal Administrasi Publik Universitas Medan Area*, 11(1), 68–76. <https://ojs.uma.ac.id/index.php/publikauma/article/view/9521>
- Rahmananda, A., Ayu, K. P., & Setiawan, F. (2024). Efektivitas inovasi Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) dalam menunjang disiplin kerja Pegawai Negeri Sipil (studi di Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kota Palangka Raya). *Jurnal Administrasi Publik Universitas Palangka Raya*, 10(2), 112–121. <https://e-journal.upr.ac.id/index.php/JAP/article/view/14996>
- Robbins, Stephen. P. (2006). Perilaku Organisasi. Jakarta: Gramedia.
- Ruskarini, D. (2017). Dasar-dasar metode penelitian kualitatif. Surabaya: Cakra Ilmu.
- Simangunsong, F. (2017). Metode penelitian sosial kualitatif. Jakarta: Rajawali Pers.

Soekanto, S. (2010). *Sosiologi Suatu Pengantar*. Jakarta: Rajawali Pers.

Sugiyono. (2016). *Metode penelitian pendidikan: Pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Valdivia-Yábar, S. V., & López, C. H. (2022). Digital uses of students and college success. *Journal of Higher Education Theory and Practice*, 22(18), 223–238. Retrieved from <https://www.scopus.com/pages/publications/85146751166>

