



PENERAPAN *E-KINERJA* DALAM PENINGKATAN AKUNTABILITAS DI DINAS LINGKUNGAN HIDUP KABUPATEN POHUWATO

IMPLEMENTATION OF E-PERFORMANCE TO ENHANCE ACCOUNTABILITY AT THE POHUWATO REGENCY ENVIRONMENTAL AGENCY

Siti Anisa Malik^{1*}, Asna Aneta², Yacob Noho Nani³

^{1*,2,3}Universitas Negeri Gorontalo, Email : Malik2002nisa@gmail.com

*email koresponden: Malik2002nisa@gmail.com

DOI: <https://doi.org/10.62567/ijosse.v2i3.3223>

Abstrack

The implementation of the Electronic-Based Government System (SPBE) encourages government agencies to adopt digital technology for managing the performance of State Civil Apparatus (ASN). One such implementation is the use of the E-Kinerja application, which aims to enhance the effectiveness, transparency, and accountability of employee performance. This study aims to analyze the implementation of E-Kinerja in improving accountability at the Pohuwato Regency Environmental Agency, specifically examining the aspects of time accountability, outcome accountability, and financial accountability. The study employs a qualitative approach using a descriptive method. Data were collected through interviews, observation, and documentation involving five informants, comprising structural officials, system operators, and operational staff. Data analysis involved data reduction, data presentation, and conclusion drawing, utilizing source triangulation techniques to ensure data validity. The results indicate that the implementation of E-Kinerja successfully enhances employee performance accountability at the Pohuwato Regency Environmental Agency. Regarding time accountability, the E-Kinerja system fosters employee discipline in reporting work activities in a timely manner through the requirement to input daily performance data. In terms of outcome accountability, every work activity must align with the Employee Performance Targets (SKP) and be supported by physical evidence verified by supervisors, thereby making work results more measurable and accountable. Regarding financial accountability, E-Kinerja increases transparency and objectivity in the allocation of the Additional Employee Income (TPP) allowance, which is based on performance achievements. Thus, the implementation of E-Kinerja contributes to establishing a performance assessment system that is more accountable, transparent, and performance-oriented within the Pohuwato Regency Environmental Agency.

Keywords: *Financial Accountability, Outcome Accountability, Performance Accountability, Time Accountability, State Civil Apparatus (ASN), E-Performance.*



Abstrak

Penerapan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE) mendorong instansi pemerintah untuk mengadopsi teknologi digital dalam pengelolaan kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN). Salah satu implementasinya adalah penggunaan aplikasi *E-Kinerja* yang bertujuan meningkatkan efektivitas, transparansi, dan akuntabilitas kinerja pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis penerapan *E-Kinerja* dalam peningkatan akuntabilitas di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pohuwato yang ditinjau dari aspek akuntabilitas waktu, akuntabilitas hasil, dan akuntabilitas finansial. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif. Data diperoleh melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi terhadap lima informan yang terdiri atas pejabat struktural, operator sistem, dan staf pelaksana. Analisis data dilakukan melalui tahap reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan dengan teknik triangulasi sumber untuk menjamin keabsahan data. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan *E-Kinerja* mampu meningkatkan akuntabilitas kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pohuwato. Pada aspek akuntabilitas waktu, sistem *E-Kinerja* mendorong kedisiplinan pegawai dalam melaporkan aktivitas kerja secara tepat waktu melalui kewajiban penginputan kinerja harian. Pada aspek akuntabilitas hasil, setiap aktivitas kerja harus sesuai dengan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) dan didukung oleh bukti fisik yang diverifikasi oleh atasan sehingga hasil kerja menjadi lebih terukur dan dapat dipertanggungjawabkan. Pada aspek akuntabilitas finansial, *E-Kinerja* meningkatkan transparansi dan objektivitas dalam pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) yang didasarkan pada capaian kinerja. Dengan demikian, penerapan *E-Kinerja* berkontribusi dalam menciptakan sistem penilaian kinerja yang lebih akuntabel, transparan, dan berbasis kinerja di lingkungan Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pohuwato.

Kata Kunci: Akuntabilitas Finansial, Akuntabilitas Hasil, Akuntabilitas Kinerja, Akuntabilitas Waktu, ASN, *E-Kinerja*.

1. PENDAHULUAN

Peningkatan kinerja ASN merupakan bagian penting dalam reformasi birokrasi untuk mewujudkan pelayanan publik yang efektif, transparan, dan akuntabel. Salah satu upaya pemerintah adalah penerapan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE) melalui aplikasi *E-Kinerja*, yang digunakan untuk mengelola, memantau, melaporkan, dan menilai kinerja ASN secara digital, terukur, dan objektif.

E-Kinerja mendukung penyusunan target kerja, pemantauan aktivitas, pengumpulan bukti kinerja, hingga evaluasi kinerja. Selain itu, sistem ini menjadi dasar pemberian Tunjangan Perbaikan Penghasilan (TPP) berdasarkan pencapaian dan disiplin pegawai. Penerapannya juga diarahkan pada sistem meritokrasi dan pencapaian *outcome* organisasi.

Sejumlah penelitian menunjukkan bahwa *E-Kinerja* cukup efektif dalam meningkatkan objektivitas dan akuntabilitas penilaian kinerja. Namun, masih terdapat kendala berupa gangguan jaringan internet, keterbatasan kemampuan adaptasi teknologi pegawai, serta rendahnya kedisiplinan dalam pelaporan. Keberhasilan penerapan *E-Kinerja* juga dipengaruhi oleh kesiapan SDM, anggaran, sarana-prasarana, kualitas sistem, dan ketepatan waktu pelaporan.

Di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pohuwato, penerapan *E-Kinerja* menjadi relevan karena tuntutan terhadap akuntabilitas kinerja dan transparansi dalam penyelenggaraan urusan lingkungan hidup. Oleh karena itu, penelitian ini penting untuk menganalisis sejauh mana penerapan *E-Kinerja* berkontribusi terhadap peningkatan akuntabilitas kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pohuwato.

2. METODE PENELITIAN

Latar dan Waktu Penelitian

Penelitian dilaksanakan pada November 2025 di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pohuwato.

Pendekatan dan Jenis Penelitian



Penelitian menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif untuk memperoleh gambaran mendalam mengenai efektivitas penggunaan aplikasi E-Kinerja dalam meningkatkan kinerja dan akuntabilitas pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pohuwato.

Kehadiran Peneliti

Dalam penelitian kualitatif, peneliti berperan sebagai instrumen utama. Instrumen pendukung yang digunakan meliputi:

- **Pedoman wawancara**, untuk menggali informasi dari informan.
- **Buku catatan**, untuk mencatat hasil observasi dan informasi penting.
- **Perekam suara**, untuk merekam proses wawancara secara akurat.

Informan penelitian terdiri dari 5 pegawai, yaitu Kabid Pengelolaan Persampahan dan Limbah B3, staf/pelaksana, Kepala Subbagian Kepegawaian Umum, dan Operator SIPD.

Data dan Sumber Data

Data penelitian terdiri atas:

- **Data primer**, diperoleh langsung melalui wawancara dan observasi.
- **Data sekunder**, diperoleh dari buku, jurnal, karya ilmiah, dokumen, arsip, catatan, dan laporan yang relevan.

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan melalui:

1. **Wawancara semiterstruktur**, untuk memperoleh informasi secara mendalam dari informan.
2. **Observasi**, melalui pengamatan langsung terhadap kondisi di lokasi penelitian.
3. **Dokumentasi**, dengan mengumpulkan arsip, catatan, dan laporan sebagai data pendukung.

Analisis Data

Analisis data dilakukan melalui tiga tahap:

1. **Reduksi data**, yaitu merangkum dan memilih data yang relevan.
2. **Penyajian data**, yaitu menyusun data dalam bentuk yang mudah dipahami, seperti kutipan, tabel, atau gambar.
3. **Penarikan kesimpulan**, yaitu menyimpulkan dan memverifikasi hasil penelitian secara berkelanjutan.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Lokasi Penelitian

Penelitian dilaksanakan di Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Kabupaten Pohuwato, Provinsi Gorontalo. Kabupaten Pohuwato memiliki kondisi lingkungan yang kompleks, meliputi kawasan pesisir, hutan konservasi seperti Cagar Alam Panua, pertambangan, dan perkebunan skala besar. Kondisi tersebut menimbulkan berbagai persoalan lingkungan, seperti pencemaran, degradasi lahan, konflik pemanfaatan ruang, persampahan, dan limbah B3.

Kompleksitas tersebut menuntut DLH melaksanakan tata kelola yang efektif, efisien, responsif, dan akuntabel. Oleh karena itu, digitalisasi melalui penerapan E-Kinerja menjadi penting untuk mendukung pencatatan aktivitas, validasi data, pengawasan, serta pengukuran kinerja pegawai secara lebih transparan dan akurat. Dengan demikian, DLH Kabupaten Pohuwato menjadi lokasi yang relevan untuk menganalisis peran E-Kinerja dalam meningkatkan akuntabilitas pegawai.

Visi dan Misi Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pohuwato

Visi:

Terwujudnya Lingkungan Hidup yang Lestari.

Misi:

1. Menyelenggarakan pelayanan standar minimal bidang lingkungan hidup dan persampahan.
2. Menciptakan inovasi dan kreativitas dalam pengelolaan persampahan.
3. Meningkatkan ketaatan dan kesadaran masyarakat terhadap peraturan lingkungan hidup.
4. Meningkatkan pembinaan, pengawasan, dan pengendalian pembangunan berkelanjutan yang berwawasan lingkungan.



Deskripsi Hasil Penelitian

DLH Kabupaten Pohuwato dipilih sebagai lokasi penelitian karena memiliki peran penting dalam perlindungan dan pengelolaan lingkungan hidup serta aktif menerapkan sistem E-Kinerja. Penerapan E-Kinerja bertujuan meningkatkan kedisiplinan, transparansi, akurasi pelaporan, dan akuntabilitas kinerja pegawai.

Akuntabilitas Kinerja Pegawai Berdasarkan Sawir (2022)

Akuntabilitas Waktu

Penerapan E-Kinerja meningkatkan kedisiplinan dan ketepatan waktu pegawai dalam melaporkan pekerjaan. Pegawai diwajibkan menginput aktivitas harian dan mengunggah bukti pendukung pada waktu yang telah ditentukan. Sistem ini juga mendorong pegawai untuk merencanakan pekerjaan dengan lebih baik serta membuat aktivitas kerja lebih mudah dipantau oleh atasan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa informan, E-Kinerja membuat pegawai lebih disiplin, aktif, dan bertanggung jawab dalam melaksanakan serta melaporkan pekerjaan. Dengan demikian, E-Kinerja mendukung peningkatan akuntabilitas waktu melalui pelaporan tepat waktu, dokumentasi pekerjaan, dan pengawasan atasan.

Akuntabilitas Hasil

E-Kinerja meningkatkan akuntabilitas hasil karena setiap aktivitas yang dilaporkan harus sesuai dengan SKP, RHK, tugas pokok, dan target kerja serta dilengkapi bukti pendukung. Atasan dapat memverifikasi dan menilai hasil pekerjaan berdasarkan data yang tersedia dalam sistem.

Hasil wawancara menunjukkan bahwa E-Kinerja membuat penilaian menjadi lebih objektif, adil, transparan, dan dapat dipertanggungjawabkan. Dengan demikian, sistem ini tidak hanya mencatat aktivitas pegawai, tetapi juga memastikan bahwa pekerjaan yang dilaporkan benar-benar dilaksanakan dan sesuai dengan target yang telah ditetapkan.

Akuntabilitas Finansial

Akuntabilitas finansial berkaitan dengan penggunaan capaian kinerja sebagai salah satu dasar pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP). Aktivitas dan hasil kerja yang dicatat dalam E-Kinerja menjadi dasar evaluasi kinerja secara berkala.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa mekanisme tersebut meningkatkan transparansi dan objektivitas pemberian TPP karena terdapat hubungan antara capaian kinerja dan tunjangan yang diterima. Namun, masih terdapat pegawai yang belum sepenuhnya memahami hubungan antara kinerja dalam E-Kinerja dan besaran TPP. Oleh karena itu, diperlukan peningkatan pemahaman pegawai mengenai mekanisme tersebut.

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan E-Kinerja di DLH Kabupaten Pohuwato mampu mendukung peningkatan akuntabilitas pegawai yang meliputi akuntabilitas waktu, hasil, dan finansial, sebagaimana konsep Sawir (2022).

Akuntabilitas Waktu

E-Kinerja mendorong pegawai untuk mencatat dan melaporkan aktivitas pekerjaan secara rutin dan tepat waktu. Kewajiban tersebut meningkatkan kedisiplinan, menciptakan rekam jejak pekerjaan, serta memudahkan atasan melakukan pengawasan. Dengan demikian, E-Kinerja berfungsi tidak hanya sebagai alat administrasi, tetapi juga sebagai instrumen pengendalian dan pertanggungjawaban kinerja.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Lompoliu et al. (2022) dan Mutia et al. (2024) yang menunjukkan bahwa penggunaan E-Kinerja dapat mendukung peningkatan disiplin dan kinerja pegawai.

Akuntabilitas Hasil

E-Kinerja meningkatkan akuntabilitas hasil melalui pencatatan aktivitas, keterkaitan dengan target dan rencana kerja, penyertaan bukti pendukung, serta verifikasi oleh atasan. Mekanisme tersebut membuat hasil kerja lebih mudah diukur, ditelusuri, dan dipertanggungjawabkan.

Temuan ini sejalan dengan Widyawati et al. (2025) serta Tumija dan Bukit (2023) yang menunjukkan bahwa sistem e-Performance dapat meningkatkan transparansi, objektivitas, dan akuntabilitas dalam penilaian kinerja.



Akuntabilitas Finansial

E-Kinerja mendukung akuntabilitas finansial melalui penyediaan data kinerja yang menjadi salah satu dasar pemberian TPP. Hubungan antara kinerja, penilaian, dan kompensasi membuat pemberian tunjangan memiliki dasar yang lebih jelas dan dapat ditelusuri.

Namun, E-Kinerja bukan merupakan sistem pengelolaan keuangan secara langsung. Kontribusinya terhadap akuntabilitas finansial terutama terletak pada penyediaan informasi kinerja sebagai dasar penilaian TPP. Temuan ini sejalan dengan Widyawati et al. (2025) dan Mardiana et al. (2025) mengenai peningkatan transparansi, efisiensi, dan objektivitas melalui sistem digital.

Sintesis Pembahasan Akuntabilitas

Secara keseluruhan, penerapan E-Kinerja di DLH Kabupaten Pohuwato memperkuat akuntabilitas pegawai melalui tiga aspek. Pertama, akuntabilitas waktu melalui kewajiban pelaporan secara tepat waktu. Kedua, akuntabilitas hasil melalui dokumentasi, bukti pendukung, dan verifikasi atasan. Ketiga, akuntabilitas finansial melalui keterkaitan capaian kinerja dengan pemberian TPP.

Dengan demikian, E-Kinerja tidak hanya berfungsi sebagai sarana digitalisasi administrasi, tetapi juga sebagai instrumen manajemen kinerja yang menghubungkan pelaksanaan tugas, pelaporan, pengawasan, penilaian, dan pemberian kompensasi. Keberhasilannya tetap dipengaruhi oleh kepatuhan pegawai, pengawasan atasan, kejelasan indikator kinerja, dan pemanfaatan data dalam evaluasi.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai Penerapan *E-Kinerja* dalam Peningkatan Akuntabilitas di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pohuwato, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan bahwa penerapan *E-Kinerja* terbukti mampu meningkatkan akuntabilitas kinerja pegawai yang meliputi akuntabilitas waktu, hasil, dan finansial. Dari aspek waktu, terjadi peningkatan disiplin pegawai dalam melaporkan kinerja secara tepat waktu. Dari aspek hasil, kinerja pegawai menjadi lebih terukur dan sesuai dengan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) yang telah ditetapkan, serta didukung oleh bukti fisik yang valid. Sementara itu, dari aspek finansial, *E-Kinerja* mampu meningkatkan transparansi dan objektivitas dalam pemberian tunjangan kinerja (TPP) berdasarkan capaian kinerja masing-masing pegawai.

5. DAFTAR PUSTAKA

- Alrizqan, M. F. (2025). Evaluasi Aparatur Sipil Negara Dalam Menggunakan *E-Kinerja* Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Aceh Utara. In *Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik FMP*.
- Anggito, A., & Setiawan, J. (2018). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. CV Jejak.
- Bacal, R. (2001). *Performance Management : Memberdayakan karyawan - Meningkatkan kinerja melalui umpan balik - Mengukur kinerja*. PT Gramedia Pustaka Utama.
- Badan Kepegawaian Negara. (2024). *Buku Petunjuk Admin E-Kinerja*.
- Denhardt, R. B. (2000). The New Public Service : Serving Rather than Steering. *Public Administration Review*, 60(6), 549–559.
- Gae, A. C. F., & Ardiensyah. (2025). Implementasi Aplikasi *E-Kinerja* untuk Meningkatkan Kinerja ASN di Kecamatan Ende Timur. *Jurnal Abdi Masyarakat Indonesia (JAMSI)*, 5(3), 1081–1090.
- Hood, C. (1991). A Public Management For All Seasons? *Royal Institute of Public Administration*, 69, 3–19.
- Indrajit, R. E. (2004). *E-Government Strategi Pembangunan Dan Pengembangan Sistem Pelayanan Publik Berbasis Teknologi Digital*. Andi Offset.
- Latifah, Fatmawati, Ilham, & Gafur, A. (2023). Penerapan Sistem Kinerja Berbasis *E-Kinerja* Pada Pemerintahan Kota Bekasi. *Jurnal Administrasi Negara*, 29(1), 1–19.
- Lompoliu, S. I., Pati, A. B., & Waworundeng, W. (2022). Implementasi aplikasi *E-Kinerja* terhadap penilaian prestasi kerja aparatur sipil negara di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Governance*, 2(2).
- Madhani, L., Zai, P. N., Utami, M. A., & Hanoselina, Y. (2024). Efektivitas Implementasi Sistem



- Elektroni (*E-Kinerja*) Dalam Menilai Kinerja ASN Di Kota Padang. *Maximal Journal : Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya Dan Pendidikan*, 2(1), 121–130.
- Mahmudi. (2003). New Public Management (NPM): Pendekatan Baru Manajemen Sektor Publik. *Sinergi*, 6(1), 69–76.
- Mahmudi. (2019). *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. UPP STIM YKPN.
- Mardiana, G., Dewi, U. T., & Nursetiawan, I. (2025). Implementasi *E-Kinerja* dalam meningkatkan akuntabilitas pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Ciamis. *Jurnal Ilmu Pemerintahan Widya Praja*, 51(1), 109–120. DOI: <https://doi.org/10.33701/jipwp.v51i1.4603>
- Mardiasmo. (2018). *Akuntansi Sektor Publik - Edisi Terbaru*. ANDI.
- Moleong, L. J. (2018). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. PT Remaja Rosdakarya.
- Mukti, D. R., Setyani, S. R. L. hana, & Farida, L. (2019). Penerapan Sistem Penilaian Kinerja Berbasis *E-Kinerja* Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Banyuwangi. *E-Journal Ekonomi Bisnis Dan Akuntansi*, 6(1), 175–180.
- Mutia, N., Assyahri, W., & Putri Oktaviane, D. (2024). Efektifitas penggunaan aplikasi *E-Kinerja* dalam upaya meningkatkan disiplin dan kinerja pegawai. *Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora*, 2(2), 153–164.
- Naibaho, R., Asyhad, A., Gunardi, & Mardiana. (2025). Assessing the impact of web-based e-Performance applications on employee motivation and discipline: A quantitative study in Batanghari Regency. *Quantitative Economics and Management Studies*, 6(3), 391–404. DOI: <https://doi.org/10.35877/454RI.qems3964>
- Navarani, E., & Farida, I. (2024). Efektivitas Penggunaan Aplikasi *E-Kinerja* Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Dinas Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Kota Bandar Lampung. *Triwikrama: Jurnal Multidisiplin Ilmu Sosial*, 03(04).
- Oetojo, A., & Anwar, M. K. (2004). *Aplikasi Sistem Informasi Manajemen bagi Pemerintahan di Era Otonomi Daerah SIMDA*. Pustaka Pelajar Yogyakarta.
- Pangestika, W. (2019). *Implementasi Reformasi Melalui Penggunaan E-Kinerja Di Kelurahan Palmerah, Kecamatan Palmerah, Jakarta Barat*.
- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2022 tentang Pembentukan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur dan Reformasi Birokrasi.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 71 Tahun 2010 Tentang Standar Akuntansi Pemerintahan.
- Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 95 Tahun 2018 tentang Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik.
- Planqué, K. (2001). Koen Zweers and Kees Planqué, “Electronic Government: From an Organization Based Perspective Towards a Client Oriented Approach..”
- Putra, N. R., & Frinaldi, A. (2023). Penilaian Kinerja Pegawai Melalui Penerapan Sistem *E-Kinerja* Di Biro Pemerintahan dan Otonomi Daerah Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Jambi (JISIP-UNJA)*, 7(1), 12–24.
- Putri, K. E., Arfan, M., & Basri, H. (2014). Pengaruh Penerapan *E-Kinerja* dan Penghargaan (Reward) Terhadap Kinerja Aparatur Pengelolaan Keuangan di Lingkungan Pemerintahan Kota Banda Aceh. *Jurnal Magister Akuntansi*, 3(4), 1–10.
- Rivai, V. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori ke Praktik*. PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Perilaku Organisasi* (16th ed.). Salemba Empat.
- Sahfitri, V. (2022). *Pengukuran Efektifitas Sistem Informasi*.
- Saleh, M. A. (2022). *Efektivitas Penggunaan Aplikasi E-Kinerja Dalam Meningkatkan Disiplin dan*



Kinerja Pegawai DI Badan Kepegawaiaan Pendidikan dan Pelatihan (BKPP) Kota Gorontalo.
Institut Pemerintahan Dalam Negeri.

Sawir, M. (2022). *Akuntabilitas Organisasi Publik Konseptual dan Praktik*. Deepublish Publisher.

Sudarmanto, E., Mawati, A. T., Nugraha, N. A., Purba, P. B. I. K., Purba, S., Tojiri, M. Y., Tjiptadi, D. D., Ashoer, M., Silalahi, M., & Dewi, I. K. (2020). *Manajemen Sektor Publik*. Yayasan Kita Menulis.

Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D* (16th ed.). ALFABETA.