

PENGARUH PENERAPAN PRINSIP-PRINSIP TRANSPARANSI DAN AKUNTABILITAS TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI SETDAKO PAYAKUMBUH

Annisah Fitriah^{1b}, M. Fachri Adnan¹

Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial, Universitas Negeri Padang

^bannisahfitriah63@gmail.com

Abstract

The research purposes was analyze the principles application effect of transparency and accountability to employee performance at the Regional Secretariat Office of Payakumbuh City. This research type was quantitative research although methods of associative. Deep sample this research is the City Regional Secretariat employees Payakumbuh, with 77 people. The techniques for data collection in research using questionnaire with a measurement by scale of Likert. The research analysis uses test of multiple linear regression by SPSS Software Version 22.0. The research finding consist of: (1) Transparency in the Payakumbuh City Regional Secretariat Office are in the category was very high although the achievement of respondent's rate of 89,8%. (2) Accountability in Payakumbuh City Regional Secretariat Office is in the category was very high although the achievement of respondent's rate of 85,7%. (3) Employee performance in the Office Payakumbuh Municipal Secretariat is in the category was very high although the achievement of respondent's rate 87,6%. The tested of hypothesis by used t test and f test. The hypothesis testing results shown that transparency and accountability affects the performance of employees either partially or partially simultaneously.

Abstrak

Penelitian ini memiliki tujuan untuk melakukan analisis pengaruh dari penerapan prinsip-prinsip transparansi dan akuntabilitas akan kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kota Payakumbuh. Jenis dari penelitian ini termasuk pada penelitian kuantitatif melalui penggunaan metode asosiatif. Sampel pada penelitian ini yakni pegawai Sekretariat Daerah Kota Payakumbuh yang banyaknya yakni 77 orang. Teknik dalam pengumpulan data pada penelitian ini melalui pemakaian kuesioner lewat proses ukur skala likert. Analisis dari penelitian ini memakai pengujian regresi linear berganda melalui penggunaan Software SPSS Versi 22.0. Hasil dari penelitian mencakup atas: (1) Transparansi di Kantor Sekretariat Daerah Kota Payakumbuh masuk dalam kategori yang sangat tinggi melalui taraf capaian responden dengan besar 89,8%. (2) akuntabilitas di Kantor Sekretariat Daerah Kota Payakumbuh masuk dalam kategori yang sangat tinggi melalui taraf capaian responden dengan besar 85,7%. (3) Kinerja pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Kota Payakumbuh masuk dalam kategori yang sangat tinggi melalui taraf capaian responden dengan besar 87,6%. Proses uji hipotesis dilaksanakan melalui penggunaan pengujian t dan f. Hasil dari proses uji hipotesis memperlihatkan dimana transparansi dan akuntabilitas memberikan pengaruh akan kinerja pegawai baik dengan parsial ataupun simultan.

Kata Kunci: Transparansi, Akuntabilitas, Kinerja Pegawai

Pendahuluan

merujuk akan rasa bebas ketika meraih informasi. Akuntabilitas mengarah pada tanggung jawab akan semua kegiatan yang dilaksanakan. Transparansi dibentuk melalui dasar rasa bebas akan sebuah informasi yang dengan langsung bisa diraih oleh semua orang yang memerlukan informasi (Dimiyati, 2017). Akuntabilitas turut mesti diikuti akan pemakaian prinsip dari transparansi, masyarakat diberi ruang untuk tahu akan semua yang terjadi pada lingkungan pemerintah, dan juga penerapannya.

Transparansi yakni sebuah sifat terbuka pemerintah akan penyajian informasi kepada pihak yang memerlukan mengenai sebuah kegiatan pengelolaan sumber daya publik. Transparansi atau sifat terbuka merujuk kepada disediakannya informasi yang memadai, terjamin dan pada waktu yang tepat mengenai aturan publik dan tahapan pembuatannya (Saribu, 2017). Transparansi ialah asas yang memberikan jaminan akses atau rasa bebas semua orang supaya bisa meraih informasi mengenai pelaksanaan pemerintah mengenai tahapan kebijakan, proses dalam menyiapkan dan menjalankan dan juga hasil yang diraih (Lovita, 2021). Transparansi yang dilaksanakan oleh pemerintah akan memberikan dorongan bagi pegawai dalam menjalankan tugasnya secara baik pada setiap program pemerintah ataupun ketika membuat ketetapan publik (Lestiawan, 2016). Transparansi pada tata kelola pemerintah memberikan penekanan akan pemerintah supaya terbuka pada hak dari masyarakat untuk meraih informasi yang terjamin dan benar akan aturan dan rancangan dari pemerintah (Jatmiko, 2020). Maka pemerintah akan melaksanakan pekerjaan sejalan terhadap aturan yang dibuat, maka kinerja dari pemerintah daerah pun diharapkan mengalami peningkatan.

Dalam Peraturan yang dibuat oleh Presiden Republik Indonesia Nomor 29 Tahun 2014 mengenai Sistem Akuntabilitas Instansi Pemerintah diberikan penjelasan dimana akuntabilitas kinerja ialah pembentukan hal wajib pada sebuah instansi pemerintah dalam memberikan tanggung jawab akan sukses maupun gagalnya implementasi program dan aktivitas yang sudah diamanatkan dari setiap yang mempunyai kepentingan pada upaya meraih misi dari organisasi dan juga bisa diukur melalui sasaran atau target kinerja yang sudah diatur lewat laporan kinerja sebuah instansi pemerintah yang dirancang dengan sistematis. Akuntabilitas ialah sebuah proses ukur yang menyangkut akan kinerja dari pemerintah, kewenangan yang dipakai pemerintah ketika menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, ataupun sumber daya (Satiawan, 2016). Hasil proses ukur ini dilakukan penyusunan berupa laporan akuntabilitas kinerja yang dibuat pada waktu sesuai terhadap yang ditetapkan.

Dalam Aturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 mengenai proses menilai kinerja dari Pegawai Negeri Sipil diberikan penjelasan dimana kinerja PNS ialah hasil dari pekerjaan yang diraih dari semua PNS pada instansi atau organisasi sejalan terhadap SKP dan perilaku dalam bekerja. Secara etimologi, kinerja diawali melalui kata prestasi dalam bekerja (*performance*) seperti disampaikan oleh Mangkunegara (2011) yang mana kinerja ialah kualitas dan kuantitas yang diraih dari individu ketika menjalankan fungsinya sejalan terhadap tanggung jawab yang diamanahkan pada mereka. Pegawai yang mempunyai kinerja yang besar akan memiliki kecendrungan bisa menuntaskan tugas secara tepat dan cepat, siap patuh akan aturan yang diatur pada sebuah organisasi, rasa siap bekerja pada durasi yang telah ditetapkan dan bisa melakukan kerjasama dengan karyawan lainnya untuk menuntaskan sebuah tugas dan amanah. Kinerja turut sebagai hasil yang diraih melalui sekumpulan tahapan aktivitas yang dilaksanakan untuk bisa diraihnya tujuan pada organisasi. Untuk sebuah organisasi, kinerja ialah hasil dari aktivitas yang diadakan dengan bersamaan dari perangkat organisasi pada upaya menjalankan tujuan dari

Organisasi

Penelitian yang dilaksanakan Moerrin & Priono (2022) dimana akuntabilitas dan

transparansi dari segi statistik memberikan pengaruh secara positif dan signifikan akan kinerja dari pegawai. Penelitian yang dilaksanakan Nengsih, Adnan & Eriyanti (2019) dimana melalui diterapkannya prinsip transparansi dan akuntabilitas cukup baik ketika menjalankan pelayanan kepada publik di Kelurahan Alai Parak Kopi Kota Padang. Penelitian yang dilaksanakan Novatiani, Kusumah & Vabiani (2019) dimana transparansi dan akuntabilitas pada SKPD Kabupaten Bandung Barat telah dinilai baik dan memberikan pengaruh akan kinerja suatu instansi pemerintah dari segi parsial maupun dari segi simultan. Penilaian yang dilaksanakan Jatmiko (2020) dimana ketika melakukan pengawasan internal, akuntabilitas dan transparansi memberikan pengaruh secara positif dan signifikan akan kinerja dari pemerintah Kabupaten Sleman.

Tabel 1. Data Rekap SKP Tahun 2021

Kinerja Pegawai	Jumlah Pegawai	Rata-Rata	Dibawah Rata-Rata		Diatas Rata-Rata	
			Orang	Persentase	Orang	Persentase
Orientasi Pelayanan	77	87	34	44%	43	56%
Integritas		86	40	52%	37	48%
Komitmen		87	36	47%	41	53%
Disiplin		86	38	49%	39	51%
Kerjasama		86	36	47%	41	53%
Inisiatif Kerja		87	37	48%	40	52%
Hasil Sasaran Kinerja Pegawai			48%		52%	

(Sumber: Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kota Payakumbuh)

Berdasarkan hasil data rekap SKP tahun 2021 kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kota Payakumbuh masih tergolong rendah. Dari pengelolaan data rekap SKP, peneliti menemukan hanya 52% dari hasil kinerja pegawai yang diraih di atas rata-rata, sedangkan 48% dari hasil kinerjanya masih masuk dalam kategori di bawah rata-rata. Hal tersebut dibuktikan akan masih minimnya keterbukaan pegawai terhadap tingkat kejujuran dan tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan, masih rendahnya pertanggung jawaban pegawai terhadap tingkat kedisiplinan pegawai yang dapat dilihat dari ketidak sesuaian jam kerja, masih kurangnya kerjasama antar pegawai, dan inisiatif kerja masih rendah.

Berdasarkan dari latar belakang yang telah dipaparkan tersebut, maka penelitian ini mempunyai tujuan melakukan analisis akan: (1) Pengaruh dari diterapkannya prinsip-prinsip transparansi terhadap kinerja pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Kota Payakumbuh, (2) Pengaruh dari diterapkannya prinsip-prinsip akuntabilitas terhadap kinerja pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Kota Payakumbuh, dan (3) Pengaruh dari diterapkannya prinsip-prinsip transparansi dan akuntabilitas terhadap kinerja pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Kota Payakumbuh.

Metode Penelitian

Metode dari penelitian ini ialah penelitian kuantitatif melalui jenis penelitian asosiatif. Penelitian dilaksanakan di Kantor Sekretariat Daerah Kota Payakumbuh. Populasi pada penelitian ini berjumlah 77 orang. Proses penetapan sampel dilaksanakan memakai teknik total

sampling. Teknik total sampling ialah teknik menetapkan sampel dengan menyuruh yang mana banyaknya sampel dipakai sesuai akan banyaknya populasi (Sugiyono, 2013). Karena

jumlah populasi yang berada di Kantor Sekretariat Daerah Kota Payakumbuh di bawah 100, oleh sebab itu semua populasi ditetapkan menjadi sampel penelitian yang banyaknya 77 orang. Teknik dalam pengumpulan data pada penelitian ini dilaksanakan melalui penggunaan kuesioner yang dibagikan pada responden melalui proses ukur lewat skala likert. Data yang diraih dilakukan dengan analisis melalui penggunaan analisis deskriptif, pengujian asumsi klasik, regresi linear berganda dan hipotesis.

Hasil dan Pembahasan

1. Analisis Deskriptif

1.1. Variabel Transparansi

Transparansi bisa dikatakan sebagai keterbukaan. Transparansi ialah sebuah sifat terbuka dari pemerintah ketika menyalurkan informasi yang menyangkut akan suatu aktivitas dalam tata kelola sumberdaya publik terhadap orang yang memerlukan sebuah informasi (Adisasmita, 2011). Transparansi ialah sifat terbuka akan informasi mengenai aktivitas penyelenggaraan pemerintah terhadap pihak yang memerlukan informasi yang bersangkutan. Adapun indikator transparansi antara lain yaitu: (1) Jelas dan lengkapnya informasi, (2) Sejauh mana terbukanya proses, dan (3) Persediaan dan aksesibilitas dokumen. Untuk mengetahui tingkat transparansi di Kantor Sekretariat Daerah Kota Payakumbuh, maka peneliti melakukan analisis menggunakan tabel Tingkat Capaian Responden (TCR) pada pegawai di Kantor Sekretriati Daerah Kota Payakumbuh dan memperlihatkan hasil penelitian dimana transparansi pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kota Payakumbuh masuk dalam kategori yang sangat tinggi, bisa diperhatikan pada tabel berikut:

Tabel 2. Deskripsi Variabel Transparansi

No.	Pernyataan	N	MEAN	TCR	KATEGORI
1	Kejelasan dan kelengkapan informasi	77	4,54	90,8	Sangat Tinggi
2	Keterbukaan Proses	77	4,39	87,7	Sangat Tinggi
3	Kesediaan dan aksesibilitas dokumen	77	4,55	91,0	Sangat Tinggi
Rata-Rata Pernyataan		77	4,49	89,8	Sangat Tinggi

(Sumber: Hasil dari Olahan Data Penelitian 2023)

Berdasarkan dari tabel 2 bisa kita lihat dimana semua indikator variabel transparansi mempunyai persentase di atas 50%. Melalui klasifikasi nilai yang sudah diatur sebelumnya, maka untuk integritas mempunyai rata-rata 4,49 melalui taraf capaian responden (TCR) 89,8% yang masuk dalam kategori yang sangat tinggi.

1.2. Variabel Akuntabilitas

Akuntabilitas bisa dikatakan sebagai pertanggung jawaban. Akuntabilitas yakni sebuah sikap tanggung jawab. Akuntabilitas yakni sebuah sikap tanggung jawab pihak yang di amanahkan untuk memerintah teruntut pegawai yang memberikan amanah tersebut (Krina,

2012). Akuntabilitas ialah sebuah hal wajib untuk memberikan tanggung jawab oleh kinerja seseorang yang sudah meraih amanah pada sebuah organisasi terhadap pihak-pihak yang mempunyai hak dan kewenangan dalam mengakses tanggung jawab tersebut. Adapun indikator akuntabilitas mencakup atas: (a) Tersedianya hal yang sesuai dari pelaksanaan terhadap

prosedur dalam melaksanakan aturan, (b) Tersedianya hukuman yang diatur atas kekeliruan atau lalai ketika menjalankan aktivitas, dan (c) Tersedianya output dan hasil yang bisa dilakukan pengukuran. Untuk mengetahui tingkat akuntabilitas pada Kantor Sekretariat Daerah Kota Payakumbuh, maka peneliti melaksanakan analisis melalui pemakaian tabel Tingkat Capaian Responden (TCR) terhadap pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kota Payakumbuh dan memperlihatkan hasil penelitian dimana akuntabilitas pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kota Payakumbuh masuk dalam kategori yang sangat tinggi, bisa diperlihatkan pada tabel:

Tabel 3. Deskripsi Variabel Akuntabilitas

No.	Pernyataan	N	MEAN	TCR	KATEGORI
1	Adanya kesesuaian antara pelaksanaan dengan prosedur pelaksanaan dalam penyelenggaraan kebijakan	77	4,26	85,2	Sangat Tinggi
2	Adanya sanksi yang ditetapkan atas kesalahan atau kelalaian dalam pelaksanaan kegiatan	77	4,25	85,1	Sangat Tinggi
3	Adanya output dan outcome yang terukur	77	4,35	86,9	Sangat Tinggi
Rata-Rata Pernyataan		77	4,29	85,7	Sangat Tinggi

(Sumber: Hasil dari Olahan Data Penelitian 2023)

Berdasarkan dari tabel 3 diatas bisa kita lihat dimana semua indikator variabel akuntabilitas mempunyai persentase di atas 50%. Melalui klasifikasi nilai yang sudah di atur sebelumnya, maka untuk integritas mempunyai rata-rata 4,29 melalui taraf capaian responden (TCR) 85,7% yang masuk kedalam kategori sangat tinggi.

1.3. Variabel Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai bisa dikatakan sebagai hasil dari pekerjaan yang diraih oleh seorang pegawai. Kinerja ialah sebuah aktivitas yang mempunyai tujuan dalam meraih hasil melalui kesuksesan personil, grup atau bagian organisasi pada pembentukan sasaran strategi yang sudah diatur sebelumnya melalui sikap yang diinginkan (Moerrin, 2022). Kinerja dari pegawai ialah hasil yang sudah diraih oleh seorang pegawai ketika menjalankan tugas atau pekerjaan khusus dalam meraih tujuan dari organisasi sepanjang waktu tertentu. Adapun indikator kinerja pegawai mencakup atas: (1) Pengenalan dari proses layanan, (2) Integritas, (3) Komitmen, (4) Disiplin, dan (5) Kerja sama. Untuk mengetahui tingkat kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kota Payakumbuh, maka peneliti melaksanakan analisis memakai tabel Tingkat Capaian Responden (TCR) untuk pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kota Payakumbuh masuk dalam kategori yang sangat tinggi, bisa diperhatikan pada tabel:

Tabel 4. Tabel Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai

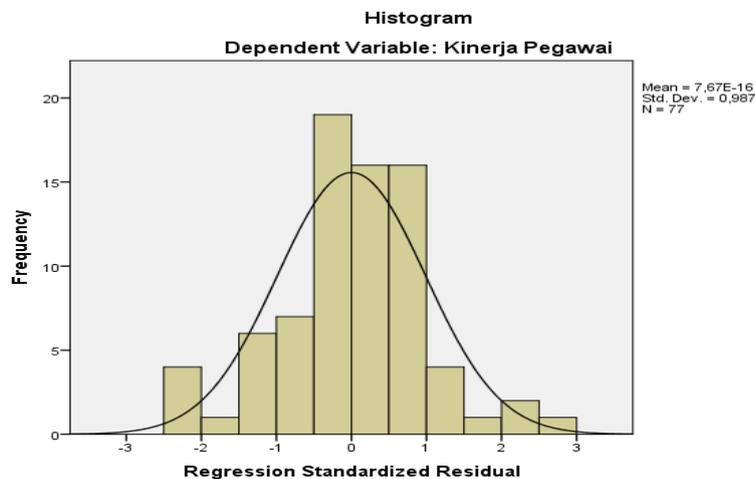
No.	Pernyataan	N	MEAN	TCR	KATEGORI
1	Orientasi Pelayanan	77	4,63	92,6	Sangat Tinggi
2	Integritas	77	4,30	86,0	Sangat Tinggi
3	Komitmen	77	4,30	86,0	Sangat Tinggi
4	Disiplin	77	4,32	86,4	Sangat Tinggi
5	Kerja Sama	77	4,35	87,1	Sangat Tinggi
Rata-Rata Pernyataan		77	4,38	87,6	Sangat Tinggi

(Sumber: Hasil dari Olahan Data Penelitian 2023)

Berdasarkan dari tabel 4 bisa kita lihat dimana semua indikator variabel kinerja pegawai mempunyai persentase di atas 50%. Melalui klasifikasi nilai yang sudah diatur sebelumnya, maka untuk integritas mempunyai rata-rata 4,38 dengan taraf capaian responden (TCR) 87,6% yang masuk dalam kategori sangat tinggi.

2. Uji Asumsi Klasik

2.1. Uji Normalitas



Gambar 1. Hasil Pengujian Normalitas X terhadap Y

(Sumber: Hasil dari Olahan Data Penelitian 2023)

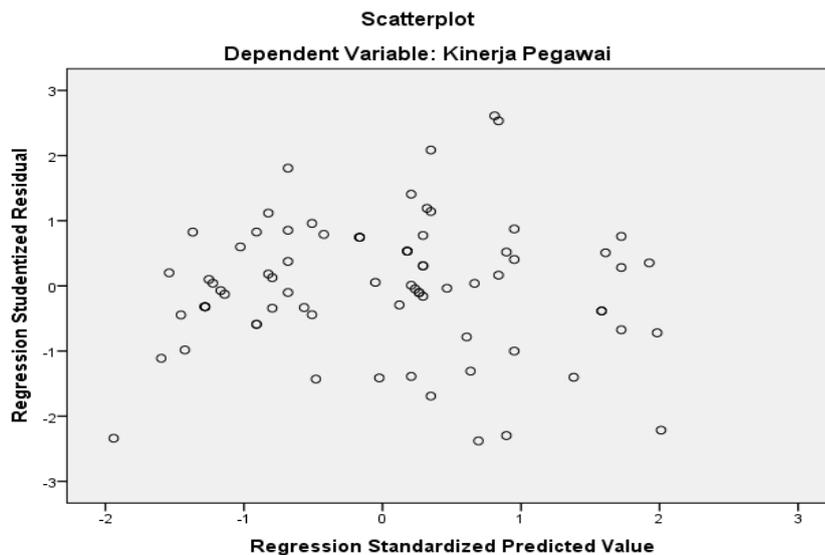
Hasil dari pengujian normalitas memperlihatkan dimana hasil pada proses uji normalitas histogram memberikan hasil berupa kurva membentuk gunung, maka bisa diambil polanya memiliki distribusi yang normal.

2.2. Uji Multikolinieritas

Hasil dari pengujian multikolinieritas pada variabel independen transparansi (X1)

mempunyai angka Tolerance dengan besar 0,924 atau VIF dengan besar 1,082, dan konstanta (X2) mempunyai angka Tolerance dengan besar 0,924 atau VIF dengan besar 1,082. Nilai Tolerance > 0,1 atau VIF <10 jadi tidak berlakunya multikolinieritas. Oleh sebab itu, bisa diambil kesimpulan dimana model regresi sudah tuntas atau lulus pada pengujian multikolinieritas.

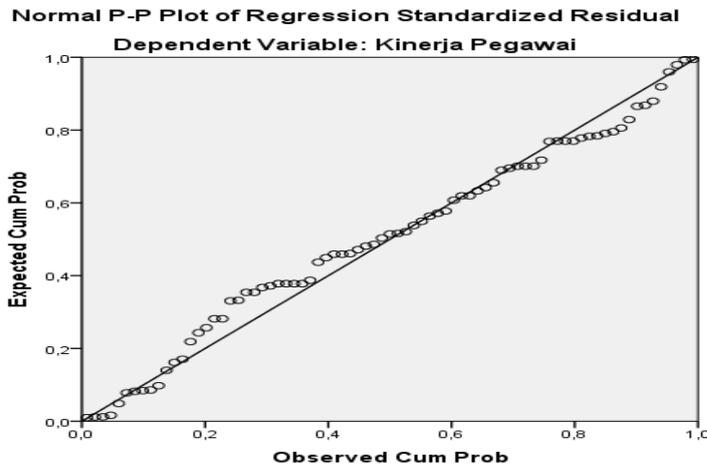
2.3. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas Pengaruh X terhadap Y
(Sumber: Hasil dari Olahan Data Penelitian 2023)

Hasil dari pengujian heteroskedastisitas memperlihatkan dimana sebaran dari titik data tersebar dengan acak. Disamping itu, letak titik masuk pada bagian yang terletak diatas angka nol ditinjau dari sumbu tang terletak secara vertikal Y dan tidak membentuk pola khusus. Bisa diambil kesimpulan dimana tidak ada masalah heteroskedastisitas untuk model regresi yang diraih.

2.4. Uji Linearitas



Gambar 3. Hasil Pengujian Linearitas Pengaruh Variabel X terhadap Y
(Sumber: Hasil dari Olahan Data Penelitian 2023)

Hasil dari pengujian linearitas memperlihatkan dimana adanya titik melakukan pergerakan dan tersebar pada garis diagonal ataupun sejauh garis diagonal dan tidak terdapat sebaran yang abstrak. Hal ini memperlihatkan dimana model regresi ini sudah mencapai syarat dari asumsi kenormalan akan data yang mana diinginkan hasil baik atau sejalan terhadap asumsi klasik

sebuah regresi.

2.5. Uji Autokorelasi

Hasil dari pengujian autokorelasi efek transparansi akan kinerja pegawai diraih angka Durbin-Watson (DW Hitung) dengan besaran 1,800. Melalui kriteria yang sudah diatur DW hitung terletak pada -2 dan 2 yakni $-2 < 1,800 < 2$, maka dari hal ini berlaku autokorelasi dari variabel transparansi (X1) akan kinerja pegawai (Y).

Hasil dari pengujian autokorelasi efek akuntabilitas akan kinerja pegawai diraih angka Durbin-Watson (DW Hitung) dengan besaran 1,535. Melalui kriteria yang sudah diatur DW hitung terletak pada -2 dan 2 yakni $-2 < 1,535 < 2$, maka dari hal ini berlaku autokorelasi dari variabel akuntabilitas (X2) akan kinerja pegawai (Y).

Hasil dari pengujian autokorelasi efek transparansi dan akuntabilitas akan kinerja pegawai diraih angka Durbin-Watson (DW Hitung) dengan besaran 1,506. Melalui kriteria yang sudah diatur DW hitung terletak pada -2 dan 2 yakni $-2 < 1,506 < 2$, maka dari hal ini berlaku autokorelasi dari variabel transparansi (X1) dan akuntabilitas (X2) akan kinerja pegawai (Y).

3. Regresi Linear Berganda

Analisis dengan menggunakan regresi linear berganda memiliki tujuan dalam pencarian pengaruh akan dua variabel maupun lebih variabel independen atau disebut juga variabel bebas (X) akan variabel dependen atau disebut juga variabel terikat (Y). Standar persamaan regresi linear berganda bisa diraih hasil seperti di bawah:

$$Y = 6,778 + 0,120 X1 + 1,457 X2$$

Melalui persamaan tersebut, maka kesimpulan yang bisa diberikan yakni: (1) Nilai konstanta (a) dengan besar 6,778 melalui tanda positif memberikan pernyataan dimana ketika variabel transparansi dan akuntabilitas diasumsikan tetap maka nilai Y ialah 6,778. (2) Nilai koefisien regresi variabel transparansi (X1) dengan besar 0,120 melalui tanda positif

memberikan pernyataan ketika taraf transparansi mengalami kenaikan satu satuan melalui asumsi dari variabel bebas yang lain, maka kinerja dari pegawai akan terjadi kenaikan sebesar 0,120. (3) Nilai dari koefisien regresi variabel akuntabilitas (X2) dengan besar 1,457 melalui tanda positif memberikan pernyataan ketika taraf akuntabilitas mengalami kenaikan satu satuan melalui asumsi dari variabel bebas yang lain, maka kinerja dari pegawai akan mengalami kenaikan sebesar 1,457.

4. Hipotesis

4.1. Pengaruh Transparansi terhadap Kinerja Pegawai

Transparansi bisa memberikan dorongan akan kinerja dari pegawai pemerintah dalam melaksanakan pekerjaan lebih bagus ketika membuat aturan pemerintah dan melaksanakan aktivitas pemerintahan. Hasil dari penelitian ini memberikan bukti dimana adanya efek transparansi akan kinerja dari pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kota Payakumbuh maknanya ketika bertambah besar transparansi pada organisasi maka kinerja dari pegawai akan semakin mengalami kenaikan.

Berdasarkan hasil dari pengujian hipotesis diraih angka signifikansi efek dari variabel transparansi (X1) akan kinerja dari pegawai (Y) dengan besaran 0,006 di bawah tingkat signifikan dengan besaran 0,05 dan nilai $t_{hitung} 2,844 > t_{tabel} 1,993$. Sehingga hasil dari proses uji hipotesis dengan parsial pada penelitian ini memberikan hasil yakni H_a diterima dan H_o ditolak maknanya transparansi (X1) memberikan pengaruh yang signifikan akan kinerja dari pegawai (Y) pada

Kantor Sekretariat Daerah Kota Payakumbuh.

Hasil dari penelitian ini sesuai terhadap penelitian yang dilaksanakan oleh (Umar, 2018), memberikan pernyataan dimana transparansi memberikan pengaruh dengan signifikan akan kinerja dari pemerintah daerah. Transparansi pada tata kelola pemerintah bisa memberikan penekanan terhadap pemerintah supaya lebih terbuka akan hak dari masyarakat untuk meraih informasi yang tepat dan benar akan aturan dan rancangan dari pemerintah. Maka pemerintah akan melakukan pekerjaan sejalan terhadap aturan yang ditetapkan, maka kinerja dari pemerintah daerah pun diharapkan dapat meningkat. Melalui ketersediaan prinsip transparansi atau sifat terbuka akan informasi terhadap publik akan mewujudkan organisasi mempunyai kinerja yang bagus.

4.2. Pengaruh Akuntabilitas terhadap Kinerja Pegawai

Akuntabilitas bisa memberikan dorongan bagi pegawai pemerintah supaya melaksanakan pekerjaan lebih bagus pada pemberian tanggung jawab untuk pekerjaannya. Hasil dari penelitian ini memberikan bukti dimana adanya pengaruh akuntabilitas akan kinerja dari pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kota Payakumbuh maknanya semakin tinggi akuntabilitas dari organisasi maka kinerja dari pegawai akan semakin mengalami kenaikan.

Berdasarkan hasil pengujian pengaruh dari variabel akuntabilitas (X2) akan kinerja dari pegawai (Y) dengan besaran 0,000 di bawah tingkat signifikan dengan besaran 0,05 dan nilai $t_{hitung} 16,945 > t_{tabel} 1,993$. Maka hasil dari proses uji hipotesis dengan parsial pada penelitian ini memberikan hasil yakni H_a diterima dan H_o ditolak maknanya akuntabilitas (X2) memberikan pengaruh yang signifikan akan kinerja dari pegawai (Y) pada Kantor Sekretariat Daerah Kota Payakumbuh.

Hasil dari penelitian ini sesuai terhadap penelitian yang dilaksanakan oleh (Kiri, 2021), memberikan pernyataan dimana akuntabilitas publik memberikan pengaruh yang positif akan

kinerja dari pemerintah daerah maknanya jika bertambah besar akuntabilitas publik jadi akan makin memberikan pengaruh baik akan hasil kinerja dari pemerintah daerah. Oleh sebab itu, kinerja dari pegawai bisa diambil kesimpulan mempunyai kualitas bagus ketika pegawai itu bisa memberikan tanggung jawab akan kinerja yang dilaksanakan secara benar dan sejalan terhadap wewenang yang diamanahkan padanya.

4.3. Pengaruh Transparansi dan Akuntabilitas terhadap Kinerja Pegawai

Transparansi dan akuntabilitas bisa memberikan dorongan akan kinerja dari pegawai pemerintah dalam melaksanakan pekerjaan lebih bagi penyelenggaraan pemerintah. Hasil dari penelitian ini memberikan bukti adanya pengaruh dari transparansi dan akuntabilitas akan kinerja dari pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kota Payakumbuh maknanya jika bertambah besar transparansi dan akuntabilitas pada organisasi maka kinerja pegawai akan mengalami kenaikan.

Berdasarkan hasil dari pengujian hipotesis diraih angka signifikansi pengaruh dari variabel transparansi (X1) dan akuntabilitas (X2) akan kinerja dari pegawai (Y) dengan besaran 0,000 di bawah tingkat signifikan 0,05 dengan nilai $F_{hitung} 145,989 > F_{tabel} 3,119$. Sehingga hasil dari proses uji hipotesis dengan simultan pada penelitian ini memberikan hasil yakni H_a diterima dan H_o ditolak maknanya transparansi (X1) dan akuntabilitas (X2) memberikan pengaruh akan kinerja dari pegawai (Y) pada Kantor Sekretariat Daerah Kota Payakumbuh.

Berdasarkan hasil dari pengujian variabel tersebut, maka bisa diambil kesimpulan mencakup atas: Penelitian ini diraih hasil dimana transparansi dan akuntabilitas telah dibuktikan

memberikan peran yang begitu bermakna bagi kinerja pegawai. Kinerja dari pegawai satuan kerja perangkat daerah begitu mendapat pengaruh melalui prinsip-prinsip transparansi dan akuntabilitas. Hal tersebut mengindikasikan dimana pada semua kegiatan pegawai pada instansi mesti mempunyai kecendrungan terhadap prinsip-prinsip transparansi dan akuntabilitas. Bertambah baik penjiwaan pegawai akan prinsip-prinsip transparansi dan akuntabilitas, maka bertambah baik peningkatan kinerja pegawai pada sebuah instansi.

Hasil dari penelitian ini sesuai terhadap penelitian yang dilaksanakan oleh (Novatiani, 2019), memberikan pernyataan dimana transparansi dan akuntabilitas baik dengan parsial ataupun simultan memberikan pengaruh akan kinerja dari instansi pemerintah.

Kesimpulan

Berdasarkan dari penelitian yang sudah dilaksanakan diraih kesimpulan yang mencakup atas: (1) Hasil dari penelitian ini memperlihatkan dimana transparansi memberikan pengaruh yang positif akan kinerja dari pegawai maknanya jika bertambah besar transparansi pada organisasi maka kinerja pegawai akan mengalami kenaikan, (2) Hasil dari penelitian ini memperlihatkan dimana akuntabilitas memberikan pengaruh yang positif akan kinerja dari pegawai maknanya jika bertambah besar akuntabilitas pada organisasi maka kinerja pegawai akan mengalami kenaikan, dan (3) Hasil dari penelitian ini memperlihatkan dimana transparansi dan akuntabilitas memberikan pengaruh akan kinerja dari pegawai maknanya jika bertambah besar transparansi dan akuntabilitas pada organisasi maka kinerja pegawai akan mengalami kenaikan.

DaftarPustaka

- Adisasmita, R. 2011. *Manajemen Pemerintah Daerah*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Dimiyati. 2017. Pengaruh Penerapan Prinsip-Prinsip Good Governance dan Budaya Organisasi terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Kementerian Agama Kabupaten Banjar. *KINDAL*. Vol. 13, No. 4, Oktober 2017.
- Kiri, S. H. P., & Handayani, N. 2021. Pengaruh Akuntabilitas, Transparansi Publik serta Fungsi Pemeriksaan Inten terhadap Kinerja Pemerintah. *Jurnal Ilmu dan Riset Akuntansi*. Vol. 10, No. 8, Agustus 2021.
- Krina, L. L. 2012. *Teori Akuntansi: Perekayasa Pelaporan Keuangan Edisi Ketiga*. Yogyakarta: BPFE.
- Lestiawan, H. Y., & Jatmiko, B. 2016. Key Success Factor Good Government Governance serta Pengaruhnya terhadap Kinerja Pemerintah. *Maksimum*. Vol. 5, No. 1, September 2015 - Februari 2016.
- Lovita, A. J., & Adnan, M. F. 2021. Implementasi Prinsip Transparansi dan Imparsialitas dalam Pelaksanaan Pilkada pada Masa Pandemi Covid-19 di Kabupaten Siak, Riau. *Jurnal Ilmu Sosial dan Pendidikan (JISIP)*. Vol. 5, No. 4, November 2021.
- Mangkunegara. 2011. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Moerrin, D. A., & Priono, H. 2022. Pengaruh Prinsip Akuntabilitas dan Transparansi terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan*. Vol. 4, No. 11, 2022.
- Nengsih, W., Adnan, M. F., & Eriyanti, F. 2019. Penerapan Prinsip Transparansi dan Akuntabilitas dalam Pelaksanaan Pelayanan Publik di Kelurahan Alai Parak Kopi Kota Padang. *Jurnal Ilmu Administrasi Publik*. Vol. 10, No. 1, Maret 2019.
- Novatiani, A., Kusumah, R. W. R., & Vabiani, D. P. 2019. Pengaruh Transparansi dan Akuntabilitas terhadap Kinerja Instansi Pemerintah. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis*. Vol. 10, No. 1, Maret 2019.
- Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil.
- Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Instansi Pemerintah.
- Saribu, A. D. 2017. Pengaruh Penerapan Prinsip-Prinsip Good Government Governance terhadap Efektivitas Kinerja Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Pemerintah Kabupaten Deli Serdang. *Jurnal Online Internasional & Nasional*. Vol. 2, No. 1, Januari 2017.
- Setiawan, I. 2016. Penerapan Prinsip-Prinsip Good Governance terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Binamarga dan Pematusan. *Jurnal Ilmu dan Riset Akuntansi*. Vol. 5, No. 7, Juli 2016.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta
- Umar, Z., Syawalina, C. F., & Khairunnisa. 2018. Pengaruh Akuntabilitas dan Transparansi Pengelolaan Keuangan Daerah terhadap Kinerja Instansi Inspektorat Aceh. *Kolegial*. Vol. 6, No. 2, Desember 2018.