

**PENGARUH PENERAPAN PRINSIP-PRINSIP
TRANSPARANSI DAN AKUNTABILITAS TERHADAP
KINERJA PEGAWAI DI KANTOR SEKRETARIAT DAERAH
KOTA PAYAKUMBUH**

SKRIPSI

*Diajukan Kepada Tim Penguji Skripsi Departemen Ilmu Administrasi Negara
Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Padang Sebagai Syarat untuk
Memperoleh Gelar Sarjana Administrasi Publik*



Oleh:

ANNISAH FITRIAH

2018/18042026

**DEPARTEMEN ILMU ADMINISTRASI NEGARA
FAKULTAS ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS NEGERI PADANG**

2023

PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Penerapan Prinsip-Prinsip Transparansi dan Akuntabilitas terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Kota Payakumbuh

Nama : Annisah Fitriah

NIM/TM : 18042026/2018

Program Studi : Ilmu Administrasi Negara

Departemen : Ilmu Administrasi Negara

Fakultas : Ilmu Sosial

Padang, 30 Mei 2023
Disetujui oleh
Pembimbing,

Prof. Drs. M. Fachri Adnan, M.Si, Ph.D
NIP. 19581017 198503 1 001

HALAMAN PENGESAHAN SKRPSI

Dinyatakan lulus setelah dipertahankan di depan Tim Penguji Skripsi

Departemen Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial

Universitas Negeri Padang

Pada hari Selasa 30 Mei 2023 Pukul 14.00 WIB s/d 15.10 WIB

**Pengaruh Penerapan Prinsip-Prinsip Transparansi dan Akuntabilitas
terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Kota Payakumbuh**

Nama : Annisah Fitriah
NIM/TM : 18042026/2018
Program Studi : Ilmu Administrasi Negara
Departemen : Ilmu Administrasi Negara
Fakultas : Ilmu Sosial

Padang, 13 Juni 2023

Tim Penguji

Nama	Tanda Tangan
Ketua : Prof. Drs. M. Fachri Adnan, M.Si, Ph.D	1.
Anggota : Drs. Syamsir, M.Si, Ph.D	2.
Anggota : Dra. Fitri Eriyanti, M.Pd, Ph.D	3.

Mengesahkan
Dekan FIS UNP



Prof. Dr. Siti Fatimah, M. Pd., M. Hum
NIP. 19610218 198403 2 001

SURAT PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Annisah Fitriah
NIM/TM : 18042026/2018
Program Studi : Ilmu Administrasi Negara
Departemen : Ilmu Administrasi Negara
Fakultas : Ilmu Sosial

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul **“Pengaruh Penerapan Prinsip-Prinsip Transparansi dan Akuntabilitas terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Kota Payakumbuh”** adalah benar dan merupakan hasil karya asli saya, kecuali kutipan yang disebutkan sumbernya. Apabila ada kesalahan dan kekeliruan dalam skripsi ini sepenuhnya adalah tanggung jawab saya sebagai penulis.

Demikian surat pernyataan ini saya buat sesungguhnya untuk dapat dipergunakan semestinya.



Padang, 13 Juni 2023
Saya yang menyatakan,

Annisah Fitriah
NIM. 18042026

ABSTRAK

Annisah Fitriah : Pengaruh Penerapan Prinsip-Prinsip Transparansi dan Akuntabilitas terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Kota Patakumbuh

Pembimbing : Prof. Drs. M. Fachri Adnan, M.Si, Ph.D

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis: (1) Pengaruh penerapan prinsip-prinsip transparansi terhadap kinerja pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Kota Payakumbuh. (2) Pengaruh penerapan prinsip-prinsip akuntabilitas terhadap kinerja pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Kota Payakumbuh. (3) Pengaruh penerapan prinsip-prinsip transparansi dan akuntabilitas terhadap kinerja pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Kota Payakumbuh. Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan perhitungan angka-angka. Sedangkan metode penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian asosiatif yaitu untuk melihat seberapa jauh pengaruh transparansi dan akuntabilitas terhadap kinerja pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Kota Payakumbuh. Sampel dalam penelitian ini terdiri dari 77 orang pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Kota Payakumbuh. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada responden dengan pengukuran skala likert. Analisis penelitian ini menggunakan uji regresi linear berganda menggunakan Software SPSS Versi 22.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Transparansi di Kantor Sekretariat Daerah Kota Payakumbuh berada pada kategori sangat tinggi dengan tingkat capaian responden sebesar 89,8%. (2) Akuntabilitas di Kantor Sekretariat Daerah Kota Payakumbuh berada pada kategori sangat tinggi dengan tingkat capaian responden sebesar 85,7%. (3) Kinerja pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Kota Payakumbuh berada pada kategori sangat tinggi dengan tingkat capaian responden sebesar 87,6%. Pengujian hipotesis diuji dengan menggunakan uji t dan uji f. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa transparansi dan akuntabilitas di Kantor Sekretariat Daerah Kota Payakumbuh sudah baik, hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa transparansi dan akuntabilitas berpengaruh terhadap kinerja pegawai baik secara parsial maupun secara simultan.

Kata Kunci : Transparansi, Akuntabilitas dan Kinerja Pegawai

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Puji syukur ke hadirat Allah SWT Tuhan semesta alam atas limpahan rahmat, karunia, serta hidayah dan inayah-Nya. Dan tidak lupa pula kita ucapkan salam dan sholawat kepada baginda Rasulullah yakni Nabi Muhammad SAW, dengan hantaran kata "*Allahumma sholli'ala sayyidina muhammad, wa'alaali sayyidina muhammad*". Dengan mengucapkan syukur Alhamdulillah penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul "**Pengaruh Penerapan Prinsip-Prinsip Transparansi dan Akuntabilitas terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Kota Payakumbuh**". Penulisan skripsi ini merupakan syarat untuk menyelesaikan studi agar bisa mendapatkan gelar Sarjana Strata Satu (S1) pada Program Studi Ilmu Administrasi Negara Departemen Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Padang. Dalam penulisan skripsi ini penulis banyak mendapatkan bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, untuk itu penulis pada kesempatan ini mengucapkan terimakasih kepada:

1. Ibu Dr. Siri Fatimah, M.Pd., M.Hum selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Padang.
2. Bapak Aldri Frinaldi, SH, M.Hum, Ph.D selaku Ketua Departemen Ilmu Administrasi Negara Universitas Negeri Padang.
3. Bapak Prof. Drs. M. Fachri Adnan, M.Si, Ph.D selaku pembimbing yang telah bersedia meluangkan waktu, tenaga dan pikirannya dalam membimbing.

4. Bapak Drs. Syamsir, M.Si. Ph.D dan Ibu Dra. Fitri Eriyanti, M.Pd, Ph.D selaku dosen penguji.
5. Bapak dan Ibu Dosen staf pengajar pada Departemen Ilmu Administrasi Negara Universitas Negeri Padang.
6. Staf karyawan dan karyawan keputakaan dan staf administrasi Departemen Ilmu Administrasi Negara Universitas Negeri Padang.
7. Seluruh pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Kota Payakumbuh tempat penulis melakukan penelitian yang senantiasa bersedia meluangkan waktunya untuk membantu penulis dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.
8. Teristimewa untuk kedua Orang Tua, Ayah (Syafiril), Ibu (Farida Wati) dan saudara kandung (Dewi Mustika) yang selalu mendorong dan mendoakan setiap langkah peneliti sehingga dapat menyelesaikan perkuliahan ini.
9. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu, yang telah memberi bantuan dalam menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari dalam penulisan skripsi ini jauh dari kata kesempurnaan, oleh karena itu penulis membuka diri untuk menerima kritik dan saran yang bersifat membangun dari semua pihak atau pembaca demi kesempurnaan skripsi ini. Penulis akhiri dengan pengucapan Alhamdulillah dan penulis tutup dengan kata

Wassalamu 'alaikum Wr. Wb.

Padang, Mei 2023

Annisah Fitriah

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL.....	vi
DAFTAR GAMBAR	viii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	6
C. Batasan Masalah	7
D. Rumusan Masalah.....	7
E. Tujuan Penelitian.....	7
F. Manfaat Penelitian.....	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	10
A. Kajian Teoritis	10
1. Transparansi.....	10
2. Akuntabilitas.....	17
3. Kinerja Pegawai.....	23
4. Pengaruh Transparansi terhadap Kinerja.....	33
5. Pengaruh Akuntabilitas terhadap Kinerja.....	35
B. Kerangka Konseptual.....	37
C. Kajian Penelitian yang Relevan.....	37
D. Hipotesis	40
BAB III METODE PENELITIAN.....	41
A. Jenis Penelitian	41
B. Lokasi Penelitian	42
C. Definisi Operasional Variabel Penelitian	42
D. Populasi dan Sampel.....	45
E. Jenis dan Sumber Data.....	46
F. Teknik dan Alat Pengumpulan Data.....	47
G. Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian.....	48
H. Teknik Analisis Data	54
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	60
A. Temuan Umum	60
B. Temuan Khusus	70
C. Pembahasan	96
BAB V PENUTUP.....	103
A. Kesimpulan.....	103

B. Saran	103
DAFTAR PUSTAKA	105
LAMPIRAN.....	109

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Rekap SKP Tahun 2021	5
Tabel 3.1 Jumlah Populasi	45
Tabel 3.2 Skala Likert	48
Tabel 3.3 Klasifikasi Pengkategorian Nilai	48
Tabel 3.4 Uji Validitas Variabel Transparansi (X1)	50
Tabel 3.5 Uji Validitas Variabel Akuntabilitas (X2)	50
Tabel 3.6 Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)	51
Tabel 3.7 Tingkat Reliabilitas	52
Tabel 3.8 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Transparansi	52
Tabel 3.9 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Akuntabilitas	53
Tabel 3.10 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai.....	53
Tabel 4.1 Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	68
Tabel 4.2 Profil Responden Berdasarkan Umur	69
Tabel 4.3 Profil Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	70
Tabel 4.4 Deskripsi Indikator Kejelasan dan Kelengkapan Informasi	71
Tabel 4.5 Deskripsi Indikator Keterbukaan Proses.....	72
Tabel 4.6 Deskripsi Indikator Ketersediaan dan Aksesibilitas Dokumen.....	73
Tabel 4.7 Deskripsi Variabel Transparansi.....	74
Tabel 4.8 Deskripsi Indikator Adanya Kesesuaian antara Pelaksanaan dengan Prosedur Pelaksanaan dalam Penyelenggaraan Kebijakan ..	75
Tabel 4.9 Deskripsi Indikator Adanya Sanksi yang Ditetapkan atas Kesalahan atau Kelalaian dalam Pelaksanaan Kegiatan.....	76
Tabel 4.10 Deskripsi Indikator Adanya Output dan Outcome yang Terukur..	77
Tabel 4.11 Deskripsi Variabel Akuntabilitas.....	78
Tabel 4.12 Deskripsi Indikator Orientasi Pelayanan.....	79
Tabel 4.13 Deskripsi Indikator Integritas.....	79
Tabel 4.14 Deskripsi Indikator Komitmen.....	80
Tabel 4.15 Deskripsi Indikator Disiplin.....	81
Tabel 4.16 Deskripsi Indikator Kerjasama.....	81
Tabel 4.17 Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai	82
Tabel 4.18 Uji Kolmogorov-Smirnov	84
Tabel 4.19 Hasil Uji Multikolinieritas	85
Tabel 4.20 Uji Heteroskedastisitas.....	87
Tabel 4.21 Uji Linearitas Variabel Transparansi (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)	88
Tabel 4.22 Uji Linearitas Variabel Akuntabilitas (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)	89
Tabel 4.23 Hasil Uji Autokorelasi Pengaruh Transparansi (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)	90
Tabel 4.24 Hasil Uji Autokorelasi Pengaruh Transparansi (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)	91

Tabel 4.25 Hasil Uji Autokorelasi Pengaruh Transparansi (X1) dan Akuntabilitas (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)	91
Tabel 4.26 Hasil Analisis Koefisien Regresi	92
Tabel 4.27 Hasil Uji T Pengaruh Variabel X1 terhadap Y	94
Tabel 4.28 Hasil Uji T Pengaruh Variabel X2 terhadap Y	95
Tabel 4.29 Hasil Uji F Pengaruh Variabel X1 dan X2 terhadap Y	96

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1 Struktur Organisasi Sekretariat Daerah Kota Payakumbuh	67
Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas X terhadap Y	83
Gambar 4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas Pengaruh Variabel X terhadap Y ..	86
Gambar 4.4 Hasil Uji Linearitas Pengaruh Variabel X terhadap Y	89

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Organisasi publik di setiap instansi pemerintahan dalam pelaksanaan otonomi daerah dibutuhkan sumber daya manusia yakni aparatur pemerintah yang dapat mewujudkan karakteristik dari *good governance*. *Good governance* dapat tercapai jika prinsip-prinsip *good governance* dapat terwujud dengan baik.

Tata kelola pemerintahan yang baik akan tercapai apabila dalam penyelenggaraan pelayanan juga dilakukan dengan baik, serta pemerintah harus terbuka atau transparan dan bertanggung jawab untuk melakukan pelayanan terbaiknya demi terwujudnya praktik kinerja yang transparan dan akuntabel. Transparansi dan akuntabilitas memiliki keterkaitan satu sama lain. Transparansi menunjuk pada kebebasan memperoleh informasi. Akuntabilitas menyangkut pertanggung jawaban kepada publik atas setiap aktivitas yang dilakukan.

Transparansi menjadi ukuran penting dari *good governance* yang dapat dinilai dari baik atau buruknya suatu yang terjadi di dalam tingkat pemerintahan. Transparansi tidak hanya dianggap penting dalam penyelenggaraan pemerintah tetapi juga dalam penyelenggaraan publik. Transparansi harus dilaksanakan pada seluruh aspek manajemen pelayanan publik dan laporan hasil kinerja.

Transparansi merupakan suatu keterbukaan pemerintah dalam memberikan informasi yang berkaitan dengan suatu aktivitas pengelolaan sumber daya publik

kepada pihak-pihak yang membutuhkan informasi. Transparansi merupakan sistem informasi yang dikembangkan sehingga memungkinkan masyarakat dapat mengakses berbagai informasi mengenai pelayanan publik. Adanya keterbukaan dalam penyelenggaraan urusan publik akan memudahkan pengawasan terhadap jalannya pemerintahan. Transparansi yang dilakukan pemerintah akan mendorong kinerja pemerintah bekerja dengan baik dalam pelaksanaan program-program pemerintah serta dalam pengambilan keputusan publik.

Akuntabilitas juga harus dibarengi dengan penerapan prinsip transparansi, masyarakat diberikan kesempatan untuk mengetahui apa-apa yang terjadi dalam pemerintah, termasuk diantaranya kebijakan yang akan atau telah diambil oleh pemerintah, serta implementasinya. Akuntabilitas merupakan suatu pertanggung jawaban oleh pihak yang diberi mandat untuk memerintah kepada mereka yang memberi mandat itu. Apabila akuntabilitas pejabat publik terhadap masyarakat diterapkan dengan baik oleh pemerintah kepada masyarakat, maka akan memunculkan suatu kepercayaan yang tinggi dari masyarakat terhadap pemerintah sehingga masyarakat akan menilai baik terhadap kinerja pemerintahan.

Dalam Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Instansi Pemerintah dijelaskan bahwa akuntabilitas kinerja merupakan perwujudan kewajiban dari suatu instansi pemerintah untuk mempertanggung jawabkan sebuah keberhasilan maupun kegagalan dari pelaksanaan program dan kegiatan yang telah diamanatkan oleh para pemangku kepentingan dalam rangka mencapai misi dari organisasi secara terukur dengan

sasaran atau target kinerja yang telah ditetapkan melalui laporan kinerja instansi pemerintah yang disusun secara periodik.

Dalam Peraturan Pemerintah No. 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil dijelaskan bahwa kinerja PNS merupakan hasil kerja yang dicapai oleh setiap PNS pada organisasi atau unit sesuai dengan SKP dan perilaku kerja. Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*performance*) sebagaimana di kemukakan oleh Mangkunegara (2011) bahwa kinerja merupakan kualitas dan kuantitas yang diperoleh oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja dapat digambarkan mengenai tingkat pencapaian dari pelaksanaan suatu kegiatan atau program maupun kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi suatu organisasi yang tertuang dalam strategi dalam organisasi.

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis sebuah instansi yang akan dikelola. Hal ini sangat ditentukan oleh sumber daya manusia yang berada di dalamnya. Terdapat tiga hal penting dalam suatu kinerja yaitu tujuan, ukuran, dan penilaian. Penentuan tujuan dari setiap organisasi merupakan strategi dalam meningkatkan kinerja. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai sebuah prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai dalam suatu instansi.

Untuk meningkatkan pelaksanaan pemerintahan yang lebih berdaya guna, bersih serta bertanggung jawab dipandang perlu adanya pelaporan kinerja instansi pemerintah. Pelaporan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah ini dimaksudkan untuk mengetahui kemampuan pemerintah dalam pencapaian visi, misi, dan

tujuan organisasi (Instruksi Presiden Nomor 7 Tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah).

Mengingat kinerja dari suatu organisasi itu adalah untuk mencapai tujuan tertentu yang telah ditetapkan sebelumnya, maka informasi tentang kinerja pegawai sangatlah penting. Informasi tentang kinerja pegawai dapat digunakan untuk mengevaluasi apakah proses kerja yang dilakukan pegawai sejauh ini sudah sejalan dengan tujuan yang diharapkan atau tidak. Akan tetapi dalam kenyataannya banyak organisasi yang justru kurang bahkan tidak ada yang mempunyai informasi tentang kinerja dalam organisasinya.

Kinerja organisasi sangat ditentukan oleh unsur pegawainya, karena itu dalam mengukur kinerja suatu organisasi sebaiknya diukur dalam tampilan kerja dari pegawai suatu organisasi tersebut. Kinerja pegawai adalah suatu yang harus di capai oleh pegawai, pegawai harus memperhatikan prestasi kerjanya, kemampuan kerja yang berkaitan dengan tugas pokok dan fungsi.

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah prestasi kerja yang diperoleh oleh pegawai sesuai dengan peran dan tugas yang diembannya dalam instansi. Karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi akan cenderung dapat menyelesaikan tugas dengan tepat dan cepat, bersedia mematuhi peraturan yang berlaku di suatu organisasi, sanggup bekerja dalam waktu yang sudah di tentukan dan dapat bekerjasama dengan karyawan lain dalam menyelesaikan suatu pekerjaan atau tugas.

Berdasarkan pengamatan peneliti selama magang dari tanggal 11 Januari–5 Maret 2021 dan data rekap SKP tahun 2021 peneliti melihat kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kota Payakumbuh ini masih kurang efektif atau belum berjalan dengan baik. Yang mana tingkat disiplin, integritas, inisiatif kerja, pelayanan, komitmen, dan kerjasama pegawai Sekretariat Daerah Kota Payakumbuh ini masih tergolong rendah yang dibuktikan dengan data rekap SKP tahun 2021 yang peneliti peroleh dari bagian organisasi kantor Sekretariat Daerah Kota Payakumbuh. Dimana bisa dilihat pada data berikut:

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.

Dari data tabel diatas membuktikan bahwa kinerja pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kota Payakumbuh belum optimal atau masih tergolong rendah. Yang mana hanya 52% dari hasil kinerja pegawai yang berada di atas rata-rata, sedangkan 48% dari hasil kinerjanya masih berada di bawah rata-rata. Hal ini dibuktikan dengan masih rendahnya tingkat pelayanan baik antar pegawai maupun dengan masyarakat, masih rendahnya keterbukaan pegawai terhadap tingkat kejujuran dan tanggung jawabnya dalam melakukan pekerjaan, masih rendahnya pertanggung jawaban pegawai terhadap tingkat kedisiplinan pegawai

yang dapat dilihat dari ketidak sesuaian jam kerja, masih kurangnya kerja sama antar pegawai, dan inisiatif kerja masih rendah.

Berdasarkan latar belakang masalah yang di kemukakan diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh Penerapan Prinsip-Prinsip Transparansi dan Akuntabilitas terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Kota Payakumbuh**” dengan harapan dapat menjadi salah satu pertimbangan untuk meningkatkan kinerja pegawai khususnya pada Kantor Sekretariat Daerah Kota Payakumbuh.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan dari uraian latar belakang yang telah dikemukakan diatas, maka peneliti mengidentifikasi masalah-masalah sebagai berikut:

1. Masih belum optimalnya kinerja pegawai di kantor Sekretariat Daerah Kota Payakumbuh.
2. Masih rendahnya tingkat pelayanan baik antar pegawai maupun dengan masyarakat.
3. Masih rendahnya tingkat kejujuran dan tanggung jawab pegawai dalam melakukan pekerjaan.
4. Masih rendahnya tingkat kedisiplinan pegawai, dibuktikan dengan ketidak sesuaian jam kerja.
5. Masih kurangnya kerjasama antar pegawai.
6. Masih rendahnya tingkat inisiatif kerja pegawai.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang sudah dipaparkan di atas, maka peneliti ingin membatasi penelitian dengan memfokuskan penelitian pada:

1. Masih belum optimalnya kinerja pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Kota Payakumbuh.
2. Masih rendahnya tingkat kejujuran dan tanggung jawab pegawai dalam melakukan pekerjaan.
3. Masih rendahnya tingkat kedisiplinan pegawai, dibuktikan dengan ketidaksesuaian jam kerja.
4. Masih rendahnya tingkat inisiatif kerja pegawai.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka dapat diambil rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah penerapan prinsip-prinsip transparansi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Kota Payakumbuh?
2. Apakah penerapan prinsip-prinsip akuntabilitas berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Kota Payakumbuh?
3. Apakah penerapan prinsip-prinsip transparansi dan akuntabilitas berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Kota Payakumbuh?

E. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin di capai dalam penelitian ini adalah untuk:

1. Menganalisis pengaruh penerapan prinsip-prinsip transparansi terhadap kinerja pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Kota Payakumbuh.

2. Menganalisis pengaruh penerapan prinsip-prinsip akuntabilitas terhadap kinerja pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Kota Payakumbuh.
3. Menganalisis pengaruh penerapan prinsip-prinsip transparansi dan akuntabilitas terhadap kinerja pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Kota Payakumbuh.

F. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pengetahuan dan keilmuan untuk Universitas Negeri Padang pada umumnya di Departemen Ilmu Administrasi Negara, khususnya terkait dengan *good governance* yang berhubungan dengan prinsip-prinsip transparansi dan akuntabilitas terhadap kinerja pegawai.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai landasan dan sarana untuk mengembangkan wawasan peneliti lain dalam meneliti objek yang sama dari sudut pandang yang berbeda sebagai bahan untuk tindak lanjut penelitian berikutnya, serta menjadi bahan rujukan bagi mahasiswa Ilmu Administrasi Negara sebagai syarat untuk menyelesaikan studi Strata-1 Ilmu Administrasi Negara.