



Pengaruh Prinsip Transparansi terhadap Kinerja Pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah, Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Hulu Sungai Utara

Jumadi

Program Studi Administrasi Publik, Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Amuntai

*Corresponding Author's e-mail: jumadi.memed@gmail.com

Article History:

Received: November 6, 2025

Revised: November 29, 2025

Accepted: November 30, 2025

Keywords:

transparansi, kinerja pegawai, bappedalitbang, pemerintahan daerah.

Abstract: This study aims to determine the influence of the principle of transparency on employee performance at the Regional Development Planning, Research, and Development Agency (Bappedalitbang) of Hulu Sungai Utara Regency. The research employed a quantitative method with an associative approach. The study population consisted of all 32 employees of Bappedalitbang Hulu Sungai Utara Regency. Data were collected through questionnaires using a Likert scale. Data analysis was carried out using SPSS through validity tests, reliability tests, correlation analysis, and simple linear regression. The findings indicate that the principle of transparency has a very strong influence on employee performance, with a correlation coefficient (r) of 0.950 and a coefficient of determination (R^2) of 0.902. This means that 90.2% of the variation in employee performance is influenced by the principle of transparency, while the remaining 9.8% is affected by other factors outside this study. A significance value of 0.000 (< 0.05) confirms that the hypothesis is accepted, indicating a positive and significant effect of transparency on employee performance.

Copyright © 2025, The Author(s).

This is an open access article under the CC-BY-SA license



How to cite: Jumadi, J. (2025). Pengaruh Prinsip Transparansi terhadap Kinerja Pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah, Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Hulu Sungai Utara. *SENTRI: Jurnal Riset Ilmiah*, 4(11), 3323-3331. <https://doi.org/10.55681/sentri.v4i11.4926>

PENDAHULUAN

Dalam era reformasi birokrasi, transparansi menjadi salah satu prinsip utama dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*). Transparansi mencerminkan keterbukaan pemerintah dalam memberikan informasi yang relevan, akurat, dan mudah diakses oleh publik maupun oleh pegawai di lingkungan internal organisasi (Mardiasmo, 2009).

Transparansi merupakan salah satu prinsip utama dalam penyelenggaraan pemerintahan yang baik (*good governance*). Prinsip ini menekankan pentingnya keterbukaan informasi publik agar masyarakat maupun pihak internal organisasi dapat mengetahui proses dan hasil penyelenggaraan pemerintahan secara jelas dan akuntabel. Dalam konteks birokrasi daerah, penerapan transparansi menjadi landasan penting untuk meningkatkan kepercayaan publik dan efektivitas kerja aparatur. Kinerja pegawai, sebagai indikator keberhasilan organisasi publik, dipengaruhi oleh sejauh mana organisasi menerapkan prinsip transparansi dalam proses perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi program kerja. Fenomena yang terjadi di Bappedalitbang Kabupaten Hulu Sungai Utara menunjukkan bahwa masih terdapat kendala dalam penyebaran informasi, koordinasi antarbidang, serta keterbukaan dalam pengambilan keputusan, sehingga mempengaruhi

efektivitas dan hasil kerja pegawai. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis seberapa besar pengaruh prinsip transparansi terhadap kinerja pegawai di instansi tersebut.

Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor penting dalam pencapaian tujuan organisasi publik. Menurut Mangkunegara (2017), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Penerapan prinsip transparansi yang baik diyakini dapat meningkatkan motivasi dan tanggung jawab pegawai, sehingga berdampak pada peningkatan kinerja.

Berdasarkan observasi awal di Bappedalitbang Kabupaten Hulu Sungai Utara, masih terdapat kendala yaitu : *Pertama; Kurangnya keterbukaan informasi internal*, terutama terkait pembagian beban kerja, hasil evaluasi kinerja, serta proses pengambilan keputusan program kerja, sehingga sebagian pegawai merasa kurang dilibatkan. *Kedua; Komunikasi antarbagian* belum berjalan secara efektif; ada pegawai yang belum memahami sepenuhnya arah kebijakan dan target kinerja yang ingin dicapai oleh instansi. *Ketiga; Motivasi dan tanggung jawab kerja* sebagian pegawai cenderung menurun akibat persepsi ketidakadilan dalam pembagian tugas atau penilaian kinerja yang kurang terbuka.

Tujuan dalam penelitian ini yaitu Untuk mengetahui dan menganalisis penerapan prinsip transparansi, menganalisis tingkat kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah, Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Hulu Sungai Utara.

LANDASAN TEORI

Good governance, pada dasarnya merupakan suatu konsep pemerintahan yang membangun serta menerapkan prinsip profesionalitas, demokrasi, transparansi, efisiensi, akuntabilitas, efektivitas, pelayanan prima, serta bisa diterima oleh seluruh masyarakat. Transparansi merupakan salah satu prinsip utama dalam penyelenggaraan *good governance*, yang menekankan pentingnya keterbukaan pemerintah terhadap informasi publik serta proses pengambilan keputusan. Menurut *United Nations Development Programme* (UNDP, 1997), transparansi adalah keterbukaan pemerintah dalam menyediakan informasi yang relevan dan dapat diakses oleh masyarakat untuk memastikan adanya kepercayaan publik terhadap pemerintahan.

Menurut Sedarmayanti (2017:73), transparansi adalah prinsip yang menjamin akses atau kebebasan bagi setiap orang untuk memperoleh informasi tentang penyelenggaraan pemerintahan, termasuk proses pembuatan kebijakan dan pelaksanaannya.

Menurut LAN dan BPKP (2000) dalam pedoman *Good Governance*, transparansi dapat diukur melalui beberapa indikator berikut:

1. **Keterbukaan informasi publik** – kemudahan masyarakat atau pegawai memperoleh informasi tentang kebijakan dan kegiatan organisasi. Serta ketersediaan informasi
2. **Kejelasan prosedur dan aturan** – adanya panduan kerja (SOP) dan sistem yang jelas dan mudah dipahami.
3. **Akses terhadap informasi** – ketersediaan data, laporan, dan hasil kinerja yang dapat diakses dengan mudah.
4. **Keterlibatan pegawai dalam pengambilan keputusan** – partisipasi aktif pegawai dalam penyusunan dan pelaksanaan program kerja.

Menurut Mangkunegara (2017:5), indikator kinerja pegawai meliputi:

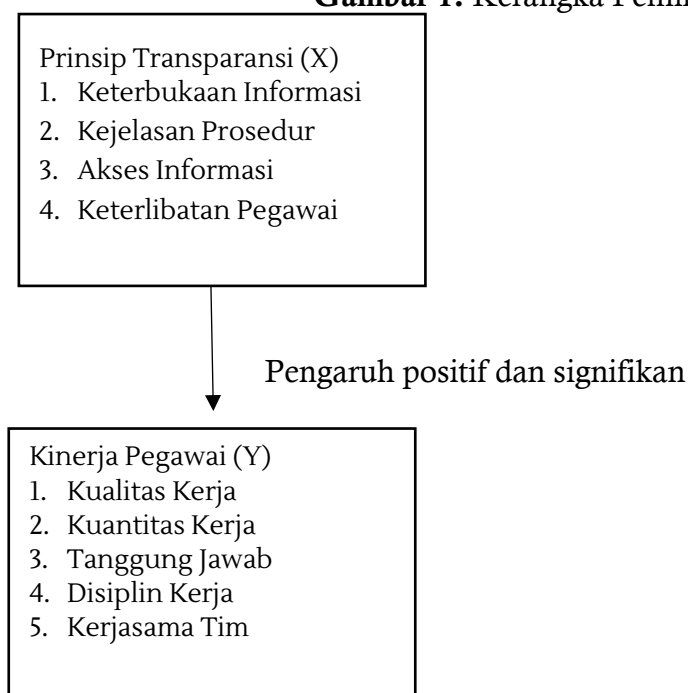
1. **Kualitas kerja** – ketepatan, kerapian, dan ketelitian hasil kerja.
2. **Kuantitas kerja** – jumlah pekerjaan yang diselesaikan dalam waktu tertentu.
3. **Disiplin kerja** – kepatuhan terhadap aturan dan waktu kerja.
4. **Tanggung jawab** – kesadaran dalam melaksanakan tugas dengan baik.
5. **Kerjasama** – kemampuan bekerja sama dalam tim dan membantu rekan kerja.

Menurut Dwiyanto (2015:54), transparansi dapat memperkuat akuntabilitas kinerja karena pegawai dapat melihat secara jelas bagaimana hasil kerja mereka dinilai dan diapresiasi. Keterbukaan ini juga mengurangi potensi konflik internal, memperbaiki komunikasi, dan menumbuhkan semangat kerja yang lebih tinggi.

Dengan demikian, semakin tinggi tingkat transparansi yang diterapkan dalam organisasi, maka semakin baik pula **kinerja pegawai** yang dihasilkan. Transparansi berperan sebagai faktor pendorong untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja pegawai.

Berdasarkan uraian teori tersebut, dapat digambarkan hubungan antara variabel sebagai berikut:

Gambar 1. Kerangka Pemikiran



Hipotesis

1. **H₁ diterima**, artinya ada pengaruh signifikan antara prinsip transparansi terhadap kinerja pegawai.
2. **H₀ diterima**, artinya tidak ada pengaruh signifikan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif untuk mengukur pengaruh antara dua variabel, yaitu prinsip transparansi (variabel X) dan kinerja pegawai (variabel Y). Populasi penelitian adalah seluruh pegawai di Bappedalitbang Kabupaten Hulu Sungai Utara yang berjumlah 32 orang, sehingga penelitian ini menggunakan metode sensus. Instrumen penelitian berupa kuesioner dengan skala Likert 1–5, yang mencakup indikator-indikator transparansi seperti keterbukaan informasi, aksesibilitas data, dan kejelasan prosedur, serta indikator kinerja seperti kualitas, kuantitas, disiplin, tanggung jawab, dan kerja sama. Uji reliabilitas menghasilkan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,980 yang menunjukkan bahwa instrumen sangat reliabel. Analisis data dilakukan melalui uji korelasi Pearson dan regresi linear sederhana menggunakan program SPSS versi 25.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Badan Perencanaan Pembangunan Daerah, Penelitian dan Pengembangan (Bappedalitbang) Kabupaten Hulu Sungai Utara merupakan salah satu perangkat daerah yang memiliki tugas utama membantu Bupati dalam melaksanakan fungsi perencanaan, pengendalian, serta evaluasi pembangunan daerah.

Instansi ini juga memiliki peran dalam pelaksanaan penelitian dan pengembangan kebijakan daerah guna mendukung peningkatan kualitas perencanaan pembangunan yang berkelanjutan.

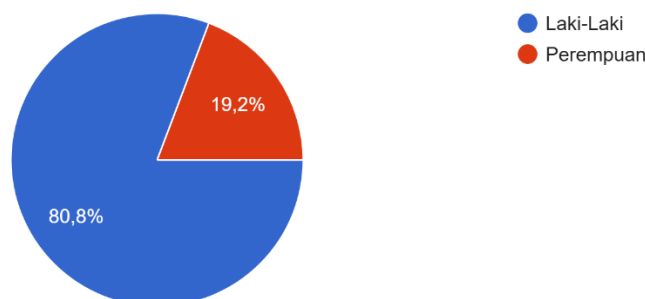
Tugas Pokok dan Fungsi (Tupoksi) Bappedalitbang meliputi:

1. Penyusunan rencana pembangunan daerah (RPJMD, RKPD, dan Renstra).
2. Pengendalian dan evaluasi pelaksanaan pembangunan.
3. Pelaksanaan penelitian dan inovasi kebijakan daerah.
4. Koordinasi antar perangkat daerah dalam perencanaan dan pengembangan daerah.

Deskripsi Responden

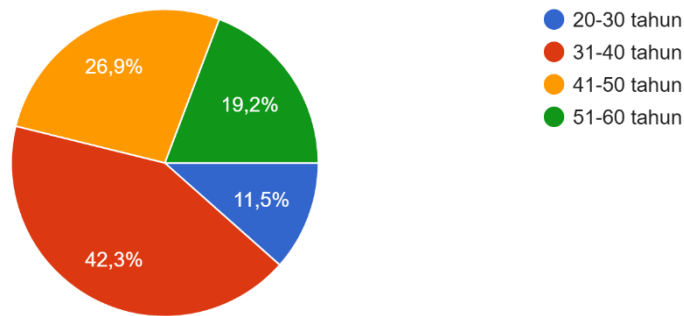
a. Jenis kelamin

1. Laki-laki : 24
2. Perempuan : 8



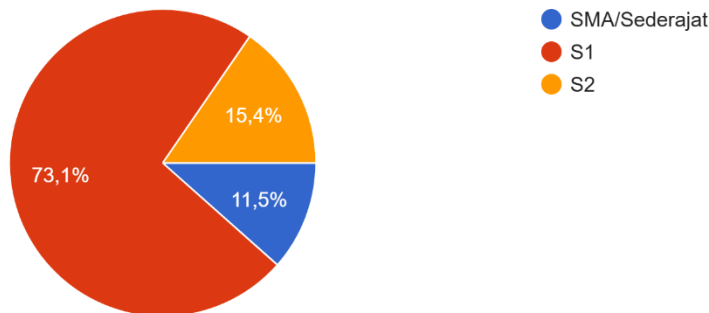
b. Usia

1. 20-30 : 4
2. 31-40 : 12
3. 41-50 : 11
4. 50-60 : 5



c. Pendidikan terakhir

1. SMA : 5
2. S1 : 21
3. S2 : 6



Penelitian ini terdiri dari dua variabel, yaitu:

1. **Variabel X (Prinsip Transparansi)**

Indikator: keterbukaan informasi (X1), akses informasi publik (X2), pelaporan terbuka (X3), dan partisipasi pegawai (X4). Hasil distribusi frekuensi menunjukkan bahwa sebagian besar responden memilih kategori **Sangat Setuju (SS)** dengan persentase dominan di atas **60%** pada tiap item, menunjukkan bahwa prinsip transparansi telah diterapkan dengan sangat baik di lingkungan Bappedalitbang HSU.

2. **Variabel Y (Kinerja Pegawai)**

Indikator: kualitas kerja, kuantitas kerja, disiplin kerja, tanggung jawab, dan kerjasama. Sebagian besar responden juga memilih **Sangat Setuju (SS)** dengan rentang **56–65%**, yang menunjukkan kinerja pegawai tergolong sangat baik.

Secara umum, baik variabel transparansi maupun kinerja pegawai menunjukkan tingkat persepsi tinggi dari responden, yang mengindikasikan hubungan positif di antara keduanya.

Uji Reliabilitas

Tabel **Reliability Statistics** menunjukkan nilai **Cronbach's Alpha** sebesar **0,980** dengan jumlah item 29.

Statistik	Nilai
Cronbach's Alpha	0,980
Jumlah Item	29

Menurut kriteria reliabilitas (Sugiyono, 2019), nilai $\alpha > 0,60$ menunjukkan bahwa instrumen penelitian **reliabel atau konsisten**. Dengan demikian, seluruh item pernyataan dalam kuesioner layak digunakan untuk penelitian karena memiliki tingkat konsistensi internal yang sangat tinggi.

Uji Korelasi

Analisis korelasi Pearson menunjukkan hubungan yang **sangat kuat dan signifikan** antara variabel **Transparansi (X)** dan **Kinerja Pegawai (Y)** dengan nilai $r = 0,950$ dan nilai signifikansi **Sig. (2-tailed) = 0,000 < 0,05**.

Interpretasi menurut Sugiyono (2019):

1. Nilai $r = 0,950$ termasuk dalam kategori **hubungan sangat kuat** (0,80–1,00).
2. Karena nilai signifikansi $< 0,05$, maka hubungan antara kedua variabel adalah **signifikan**.

Artinya, semakin tinggi penerapan prinsip transparansi, semakin tinggi pula kinerja pegawai.

Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi digunakan untuk mengukur pengaruh transparansi (X) terhadap kinerja pegawai (Y).

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted Square	R Std. Error of the Estimate
1	0.950	0.902	0.899	3.482

Hasil di atas menunjukkan nilai **R Square = 0,902**, artinya sebesar **90,2% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh prinsip transparansi**, sedangkan sisanya 9,8% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian.

Uji ANOVA (F-Test)

Sumber Variasi	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	3361.244	1	3361.244	277.235	0.000
Residual	363.725	30	12.124		
Total	3724.969	31			

Nilai **Fhitung** = **277.235** dengan **Sig.** = **0.000** < **0.05**, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi ini **layak digunakan** (fit) untuk memprediksi pengaruh variabel transparansi terhadap kinerja pegawai.

Uji t (Koefisien Regresi)

Variabel	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	6.492	4.992	—	1.301	0.203
Transparansi (X)	2.030	0.122	0.950	16.650	0.000

Berdasarkan tabel di atas:

1. Nilai **t_{hitung}** = **16.650** > **t_{tabel}** = **2.042** (df = 30, α = 0.05)
2. Nilai **Sig.** = **0.000** < **0.05**

Maka dapat disimpulkan bahwa **H₁ diterima** — artinya terdapat **pengaruh positif dan signifikan** antara **prinsip transparansi** terhadap **kinerja pegawai**.
Persamaan regresi yang diperoleh adalah:

$$Y = 6,492 + 2,030X$$

Interpretasi:

1. Konstanta sebesar 6,492 menunjukkan bahwa ketika variabel transparansi dianggap nol, maka nilai dasar kinerja pegawai adalah 6,492.
2. Koefisien regresi 2,030 berarti setiap peningkatan satu satuan penerapan prinsip transparansi akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 2,030 satuan.

Ringkasan Hasil Analisis

Jenis Uji	Hasil	Interpretasi
Uji Reliabilitas	α = 0,980	Sangat reliabel

Jenis Uji	Hasil	Interpretasi
Uji Korelasi	$r = 0,950$; Sig = 0,000	Hubungan sangat kuat & signifikan
Uji Regresi	$Y = 6,492 + 2,030X$	Pengaruh positif & signifikan
Koef. Determinasi $R^2 = 0,902$		Transparansi menjelaskan 90,2% variasi kinerja

Dari hasil analisis kuantitatif menggunakan SPSS, dapat disimpulkan bahwa:

1. Instrumen penelitian valid dan reliabel.
2. Terdapat hubungan sangat kuat antara transparansi dan kinerja pegawai.
3. Transparansi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
4. Sebesar 90,2% variasi kinerja pegawai dipengaruhi oleh penerapan prinsip transparansi.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data, dapat disimpulkan bahwa prinsip transparansi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Bappedalitbang Kabupaten Hulu Sungai Utara. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,950 dan koefisien determinasi sebesar 0,902 menunjukkan hubungan yang sangat kuat antara kedua variabel tersebut. Artinya, semakin tinggi penerapan prinsip transparansi dalam organisasi, semakin tinggi pula kinerja pegawai yang dihasilkan.

SARAN

Saran yang dapat diberikan adalah agar pimpinan instansi terus meningkatkan penerapan prinsip transparansi, khususnya dalam hal keterbukaan informasi publik, kejelasan prosedur kerja, dan pelibatan pegawai dalam proses pengambilan keputusan. Selain itu, penelitian selanjutnya diharapkan dapat memperluas variabel lain seperti akuntabilitas, partisipasi, atau integritas untuk memberikan gambaran yang lebih komprehensif tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai sektor publik.

DAFTAR PUSTAKA

- Anonim, Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.
 -----, **Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2008** tentang *Keterbukaan Informasi Publik*.
 -----, **Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2019** tentang *Laporan dan Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah*.
 -----, Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 Tentang Manajemen Kepegawaian.
Dwiyanto, Agus. (2015). *Reformasi Birokrasi Publik di Indonesia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
Gomes, Faustino Cardoso. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.
Hasibuan, Malayu S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
 Keban, Y. T. (2018). *Enam dimensi strategis administrasi publik: Konsep, teori, dan isu*. Yogyakarta: Gava Media.

- Lembaga Administrasi Negara (LAN).** (2015). *Modul Transparansi dan Akuntabilitas Penyelenggaraan Pemerintahan*. Jakarta: LAN RI.
- Mahmudi.** (2015). *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Mangkunegara, A. A. A. P.** (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mardiasmo.** (2009). *Akuntansi Sektor Publik*. Yogyakarta: Andi.
- Moerrin, Dimas Aufa dan Priono, Hero.** 2022. Pengaruh prinsip akuntabilitas dan transparansi terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan*, Vol 4 No 11, P-ISSN: 2622-2191 E-ISSN : 2622-2205, Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.
- Robbins, Stephen P., & Judge, Timothy A.** (2019). *Perilaku Organisasi*. Edisi ke-16. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti.** (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Sedarmayanti.** (2018). *Good governance (kepemerintahan yang baik)*. Bandung: Mandar Maju.
- Siagian, Sondang P.** (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono.** (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Wirawan.** (2009). *Evaluasi kinerja sumber daya manusia: Teori, aplikasi, dan penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.
- Zahra, Annisa, Fauzi Arif Lubis, dan Hendra Harmain,** 2023, Pengaruh Transparansi Dan Akuntabilitas Terhadap Kinerja Instansi Pemerintah Provinsi Sumatera Utara. *Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara*. Volume 6 Issue 2 (2023) Pages 236 – 247. **SEIKO : Journal of Management & Business**, ISSN : 2598-831X (Print) and ISSN : 2598-8301 (Online).
- https://id.wikipedia.org/wiki/Tata_kelola_yang_baik
- <https://www.gramedia.com/literasi/pengertian-good-governance/>