

Pengaruh Kompetensi ASN, Sistem Pengendalian Internal, dan Pemahaman Akuntabilitas Terhadap Kualitas Laporan Kinerja di Kanwil Kementerian Agama Sumatera Utara

Bebi Delpriman Gulo¹, Ayu Kurnia Sari²

^{1,2}Program Studi Akuntansi, Universitas Pembangunan Panca Budi Medan

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi aparatur sipil negara (ASN), sistem pengendalian internal, dan pemahaman akuntabilitas terhadap kualitas laporan kinerja pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif. Populasi penelitian terdiri dari 258 pegawai ASN, dengan sampel sebanyak 72 responden yang dipilih menggunakan teknik purposive sampling. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner dan diolah menggunakan perangkat lunak SPSS versi 24. Analisis data dilakukan melalui regresi linear berganda untuk menguji hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketiga variabel independen, yaitu kompetensi ASN, sistem pengendalian internal, dan pemahaman akuntabilitas, secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas laporan kinerja. Di antara ketiganya, pemahaman akuntabilitas merupakan variabel yang paling dominan memengaruhi kualitas laporan kinerja. Nilai koefisien determinasi (adjusted R²) sebesar 0,951 mengindikasikan bahwa sebesar 95,1% variasi dalam kualitas laporan kinerja dapat dijelaskan oleh ketiga variabel bebas. Selain itu, kekuatan hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat tergolong sangat kuat dengan nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,976. Temuan ini memberikan implikasi bahwa peningkatan kualitas laporan kinerja memerlukan strategi penguatan kompetensi pegawai, pengendalian internal yang efektif, serta pemahaman yang mendalam terhadap prinsip-prinsip akuntabilitas publik.

Kata Kunci: *Kompetensi ASN, Sistem Pengendalian Internal, Pemahaman Akuntabilitas, Kualitas Laporan Kinerja.*

Abstract

This study aimed to analyze the influence of the competence of civil servants (ASN), the internal control system, and the understanding of accountability on the quality of performance reports at the Regional Office of the Ministry of Religious Affairs of North Sumatra Province. This research employed a quantitative approach with an associative method. The population consisted of 258 ASN employees, with a sample of 72 respondents selected using purposive sampling technique. Primary data were collected through the distribution of questionnaires and processed using SPSS version 24 software. Data analysis was conducted using multiple linear regression to examine the relationship between independent variables and the dependent variable. The results showed that the three independent variables, ASN competence, internal control system, and understanding of accountability had a positive and significant effect on the quality of performance reports, both partially and simultaneously. Among these variables, the understanding of accountability emerged as the most dominant factor influencing the quality of performance reports. The

adjusted R^2 value of 0.951 indicated that 95.1% of the variation in the quality of performance reports could be explained by the three independent variables. Furthermore, the strength of the relationship between the independent variables and the dependent variable was classified as very strong, with a correlation coefficient (R) of 0.976. These findings implied that improving the quality of performance reports required strategic efforts to strengthen employee competence, establish effective internal controls, and deepen the understanding of public accountability principles.

Keywords: *Civil Servant Competence, Internal Control System, Understanding of Accountability, Performance Report Quality.*

Copyright (c) 2025 Bebi Delpriman Gulo

✉ Corresponding author : delprimangulo02@gmail.com¹

PENDAHULUAN

Kualitas laporan kinerja memiliki peran strategis dalam sistem akuntabilitas publik, khususnya di lingkungan instansi pemerintah (Nurdiansyah et al., 2023). Laporan ini berfungsi sebagai alat ukur atas pencapaian tujuan strategis organisasi, sekaligus menjadi instrumen utama dalam pertanggungjawaban kepada masyarakat (Latifah et al., 2023). Lebih dari sekadar dokumen administratif, laporan kinerja yang berkualitas mencerminkan efektivitas, efisiensi, dan akuntabilitas penggunaan sumber daya publik (Andrian & Cholil, 2023). Dalam tata kelola pemerintahan yang modern, laporan kinerja menjadi dasar penting dalam evaluasi kinerja instansi, pengambilan keputusan, serta perumusan kebijakan yang berkelanjutan (Nurdiansyah et al., 2023). Setiap unit kerja pemerintah sangat penting untuk menghasilkan laporan kinerja yang tidak hanya informatif, tetapi juga dapat dipertanggungjawabkan secara metodologis dan substansial (Latifah et al., 2023).

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara menegaskan pentingnya profesionalisme ASN dalam menjalankan fungsi-fungsi birokrasi yang akuntabel (Harahap & Harahap, 2025). Dalam kaitannya dengan laporan kinerja, profesionalisme ini tercermin dari kemampuan ASN untuk menyusun laporan yang sesuai dengan dokumen perencanaan strategis (Renstra dan Perjanjian Kinerja), menyajikan capaian secara terukur, menggunakan data yang valid, serta melaporkan informasi secara lengkap, transparan, dan tepat waktu (Mulia, 2023). Namun, penerapan indikator-indikator tersebut dalam praktik masih menghadapi tantangan di berbagai instansi, termasuk di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara. Meskipun telah mengadopsi sistem digital seperti e-Kinerja, kualitas pelaporan masih belum optimal akibat berbagai faktor internal maupun eksternal.

Salah satu isu yang mencuat adalah terkait kompetensi ASN dalam memahami dan mengelola sistem pelaporan kinerja (Andrian & Cholil, 2023). Berdasarkan observasi awal, masih terdapat ASN yang mengalami kesulitan dalam mengoperasikan aplikasi e-Kinerja secara akurat dan tepat waktu. Ketidaktepatan input data menyebabkan laporan yang dihasilkan tidak sesuai dengan indikator kinerja yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan (Latifah et al., 2023). Di samping itu, rendahnya pemahaman teknis dan kurangnya pelatihan berkelanjutan turut memengaruhi keakuratan dan keterukuran capaian yang dilaporkan. Tidak jarang ditemukan adanya kesenjangan antara realisasi kegiatan di lapangan dengan

apa yang tercantum dalam laporan, yang pada akhirnya mengurangi validitas laporan sebagai alat pertanggungjawaban publik.

Selain aspek kompetensi individu, permasalahan juga muncul pada penerapan Sistem Pengendalian Internal (SPI) di lingkungan Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara. Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP), setiap instansi diwajibkan memiliki sistem pengendalian internal yang andal guna mendukung akuntabilitas kinerja (Adnyawati et al., 2025). Namun, dalam praktiknya, masih terdapat kelemahan pada berbagai komponen SPI, seperti rendahnya kepatuhan terhadap SOP, lemahnya penilaian risiko, serta keterbatasan dalam tindak lanjut hasil audit internal. Ketidakefektifan pengendalian ini menyebabkan potensi kesalahan atau penyimpangan dalam pelaporan tidak terdeteksi secara dini, yang pada akhirnya berdampak pada penurunan kualitas laporan kinerja secara keseluruhan (Eliansyah, 2025).

Permasalahan lain yang turut memengaruhi kualitas laporan kinerja adalah rendahnya pemahaman ASN terhadap prinsip-prinsip akuntabilitas. Beberapa pegawai belum sepenuhnya memahami regulasi terkait seperti Permenpan RB No. 89 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah maupun PP No. 60 Tahun 2008. Kurangnya pemahaman ini menyebabkan pelaporan kinerja cenderung bersifat administratif dan belum mencerminkan tanggung jawab substantif atas pencapaian tujuan organisasi (Ramadan & Farla, 2022). Kondisi ini diperburuk dengan masih rendahnya kesadaran akan pentingnya transparansi dalam penyampaian data dan capaian kerja, yang berakibat pada pelaporan yang kurang objektif dan kurang akurat. Jika tidak segera ditangani, permasalahan ini berpotensi menghambat upaya peningkatan akuntabilitas instansi secara menyeluruh.

Permasalahan-permasalahan tersebut tidak berdiri sendiri, melainkan saling berkaitan dan berkontribusi terhadap turunnya kualitas laporan kinerja (Wardani & Maulana, 2024). Kompetensi ASN yang belum memadai menyebabkan kesalahan dalam pelaporan; SPI yang belum efektif gagal mendeteksi dan mengoreksi kesalahan tersebut; sementara pemahaman yang rendah terhadap prinsip akuntabilitas menyebabkan pelaporan dilakukan tanpa orientasi terhadap hasil yang berdampak langsung kepada publik. Kondisi ini menunjukkan bahwa untuk mencapai pelaporan yang berkualitas, diperlukan sinergi yang kuat antara sumber daya manusia yang kompeten, sistem pengendalian yang memadai, serta kesadaran penuh terhadap nilai-nilai akuntabilitas publik.

Sebagai bagian dari upaya mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik (good governance), penting dilakukan penelitian yang mengkaji secara empiris sejauh mana kompetensi ASN, sistem pengendalian internal, dan pemahaman akuntabilitas berpengaruh terhadap kualitas laporan kinerja.

Penelitian ini berfokus pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara sebagai salah satu institusi strategis yang bertanggung jawab atas pengelolaan program-program keagamaan dan pelayanan publik. Melalui pendekatan kuantitatif, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pemetaan permasalahan aktual serta memberikan rekomendasi yang aplikatif dalam meningkatkan kualitas pelaporan kinerja di lingkungan birokrasi pemerintah.

Penelitian ini tidak hanya penting dari sisi akademis, tetapi juga memiliki nilai praktis dalam mendukung reformasi birokrasi dan penguatan akuntabilitas publik. Hasil dari penelitian ini diharapkan mampu memberikan masukan kepada pengambil kebijakan, khususnya di lingkungan Kementerian Agama, dalam merumuskan strategi pengembangan kompetensi ASN, penyempurnaan sistem pengendalian internal, serta peningkatan pemahaman akan pentingnya prinsip-prinsip akuntabilitas dalam setiap tahapan pelaporan kinerja. Penelitian ini juga diharapkan menjadi kontribusi nyata dalam mendukung terciptanya birokrasi yang profesional, responsif, dan terpercaya.

METODOLOGI

Pendekatan asosiatif-kuantitatif digunakan dalam penelitian ini. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner. Jenis data yang digunakan adalah data primer-kuantitatif menggunakan skala likert. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai ASN yang terdiri dari 185 orang pegawai PNS dan 73 orang pegawai PPPK. 72 orang pegawai ASN digunakan sebagai sampel penelitian dengan teknik purposive sampling. Rumus Slovin digunakan untuk menentukan jumlah sampel yang diambil. Variabel penelitian dan definisi operasional dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
Kompetensi Aparatur Sipil Negara (X ₁)	Kemampuan ASN dalam menjalankan tugas-tugas pemerintahan sesuai dengan standar operasional prosedur yang telah ditetapkan untuk kinerja optimal (Raharjo, Raharjo (2023)	1. Aspek Teknis 2. Aspek Manajerial 3. Aspek Sosial 4. Etika dan Integritas 5. Kemampuan Beradaptasi dan Inovasi 6. Komitmen terhadap Pelayanan Publik	Likert
Sistem Pengendalian Internal (X ₂)	Proses yang dirancang untuk memberikan keyakinan memadai dalam mencapai efektivitas dan efisiensi operasi, keandalan pelaporan keuangan, serta kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku (Sudarmanto, 2023)	1. Lingkungan Pengendalian 2. Penilaian Risiko 3. Kegiatan Pengendalian 4. Informasi dan Komunikasi 5. Pemantauan Pengendalian Internal	Likert
Pemahaman Akuntabilitas (X ₃)	Kesadaran individu atau organisasi untuk bertanggung jawab atas kinerja dan sumber daya yang dikelola sesuai prinsip transparansi dan efisiensi (Saleh, 2023)	1. Pemahaman terhadap Akuntabilitas Tanggung Jawab Kinerja 2. Kesadaran akan Tanggung Jawab Kinerja 3. Kemampuan Menyusun dan Melaporkan Kinerja 4. Penerapan Transparansi dalam Pelaksanaan Tugas 5. Komitmen terhadap Evaluasi dan Perbaikan Kinerja	Regulasi Likert
Kualitas Laporan Kinerja (Y)	Tingkat kesesuaian laporan terhadap prinsip akuntabilitas, transparansi,	1. Kesesuaian dengan Rencana Kinerja (Renstra dan PK) 2. Keterukuran Capaian Kinerja	Likert

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
	dan objektivitas yang ditetapkan, guna menjamin efektivitas, efisiensi, serta kepatuhan instansi dalam mencapai tujuan kinerja telah direncanakan (Sutawijaya, 2022)	3. Kelengkapan dan Kejelasan Informasi 4. Akurat dan Validitas Data 5. Transparansi dan Akuntabilitas 6. Ketepatan Waktu Penyampaian yang Sutawijaya (2022)	

Data hasil penyebaran kuesioner dan instrumennya diuji kualitasnya dengan uji validitas dan uji reliabilitas (Cahya & Kholik, 2024). Kemudian, dilakukan uji asumsi klasik dengan uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas (Simarmata & Junawan, 2025). Selanjutnya, data dianalisis dengan regresi linear berganda untuk melihat besaran pengaruh dan arah pengaruh (Herliyana & Kholik, 2025). Setelah itu, dilakukan uji hipotesis dengan uji t untuk mencari signifikansi parsial, dan uji F untuk mencari signifikansi simultan (Albaqy & Hasibuan, 2025). Terakhir dilakukan uji determinasi (R²) untuk melihat besaran kontribusi yang diberikan variabel bebas terhadap variabel terikat (Aulia et al., 2025).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Jawaban Responden

Hasil distribusi jawaban responden terhadap variabel Kompetensi ASN (X1) menunjukkan bahwa secara umum kompetensi ASN berada pada kategori “Baik” di seluruh indikator. Aspek teknis memperoleh mean tertinggi 4,1389, mencerminkan penguasaan prosedur kerja yang cukup baik, meskipun masih ada ruang peningkatan pelatihan teknis. Aspek manajerial dan sosial juga menunjukkan hasil positif, mencerminkan kemampuan mengelola tim dan menjalin Sistem Pengendalian Internal yang baik. Nilai mean pada indikator etika dan integritas, adaptabilitas dan inovasi, serta komitmen terhadap pelayanan publik juga berada dalam kategori “Baik”, menandakan adanya kesadaran moral, keterbukaan terhadap perubahan, dan dedikasi pelayanan publik yang tinggi. Namun, keberadaan responden yang menjawab “Netral” dan “Tidak Setuju” pada beberapa indikator menunjukkan perlunya penguatan kompetensi melalui pelatihan teknis, manajerial, soft skill, serta internalisasi nilai etika dan inovasi agar kualitas layanan publik ASN semakin optimal dan profesional.

Hasil distribusi jawaban responden terhadap variabel Sistem Pengendalian Internal (X2) menunjukkan bahwa seluruh indikator berada dalam kategori “Baik.” Lingkungan pengendalian memperoleh respons positif, mencerminkan budaya kerja yang etis dan taat aturan. Indikator penilaian risiko menunjukkan bahwa ASN memahami potensi risiko dan terlibat dalam mitigasinya. Kegiatan pengendalian juga dinilai efektif melalui penerapan kebijakan serta prosedur yang konsisten. Informasi dan komunikasi dinilai cukup memadai dan mendukung efektivitas pengendalian internal. Pemantauan pengendalian internal menunjukkan bahwa proses evaluasi rutin telah berjalan dan digunakan untuk perbaikan berkelanjutan. Meskipun mayoritas responden memberikan penilaian positif, masih terdapat sebagian kecil yang menjawab “Netral” atau “Tidak Setuju.” Hal ini menandakan perlunya peningkatan pelatihan risiko, penguatan komunikasi internal, dan budaya

evaluatif agar sistem pengendalian internal berjalan optimal dan adaptif terhadap perubahan organisasi serta dinamika pelayanan publik.

Hasil distribusi jawaban responden terhadap variabel Pemahaman Akuntabilitas (X3) menunjukkan bahwa seluruh indikator berada dalam kategori “Baik” hingga “Sangat Baik.” Mayoritas ASN memahami regulasi akuntabilitas dan menerapkannya dalam tugas, meskipun masih diperlukan pelatihan lanjutan bagi sebagian kecil responden. Kesadaran akan tanggung jawab kinerja juga tinggi, mencerminkan komitmen profesional, namun tetap memerlukan penguatan budaya kerja. Kemampuan menyusun dan melaporkan kinerja dinilai baik, meski masih ada kebutuhan pelatihan teknis pelaporan. Transparansi dalam pelaksanaan tugas diapresiasi, namun belum sepenuhnya merata, sehingga perlu peningkatan dokumentasi dan audit internal. Komitmen terhadap evaluasi dan perbaikan kinerja juga terlihat kuat, dengan responden terbuka terhadap kritik membangun dan aktif dalam refleksi kinerja. Temuan ini menegaskan pentingnya pelatihan berkelanjutan, budaya kerja akuntabel, serta sistem evaluatif yang mendukung peningkatan kinerja publik secara menyeluruh dan berkesinambungan.

Hasil distribusi jawaban responden terhadap variabel Kualitas Laporan Kinerja (Y) menunjukkan bahwa seluruh indikator berada dalam kategori “Baik” hingga “Sangat Baik.” Laporan kinerja dinilai sesuai dengan dokumen perencanaan (Renstra dan PK), capaian kinerja disusun secara terukur, dan informasi disajikan dengan lengkap serta jelas. Pegawai juga menggunakan data yang valid, menyusun laporan secara transparan dan akuntabel, serta mampu menyampaikannya tepat waktu. Meskipun sebagian kecil responden masih menjawab netral atau tidak setuju pada beberapa indikator, secara umum responden menunjukkan pemahaman dan keterampilan yang baik dalam pelaporan kinerja. Untuk peningkatan lebih lanjut, diperlukan pelatihan teknis dalam penyusunan laporan, penguatan sistem validasi dan audit data, serta pembinaan budaya pertanggungjawaban. Upaya penguatan manajemen waktu dan supervisi juga penting agar seluruh ASN mampu menyusun laporan secara tepat waktu, akurat, dan sesuai standar yang ditetapkan dalam sistem akuntabilitas publik.

Uji Kualitas Data

Uji Validitas

Tabel 2. Hasil Uji Validitas untuk Setiap Butir Pernyataan pada Setiap Variabel

Variabel	Pernyataan ke -	Simbol	r_{hitung}	r_{kritis}	Keterangan
Kompetensi ASN (X ₁)	1	X _{1,1}	0,671	0,3	Valid
	2	X _{1,2}	0,583	0,3	Valid
	3	X _{1,3}	0,626	0,3	Valid
	4	X _{1,4}	0,765	0,3	Valid
	5	X _{1,5}	0,722	0,3	Valid
	6	X _{1,6}	0,851	0,3	Valid
	7	X _{1,7}	0,860	0,3	Valid
	8	X _{1,8}	0,541	0,3	Valid
	9	X _{1,9}	0,782	0,3	Valid
	10	X _{1,10}	0,804	0,3	Valid
	11	X _{1,11}	0,743	0,3	Valid
	12	X _{1,12}	0,689	0,3	Valid
Sistem Pengendalian	1	X _{2,1}	0,690	0,3	Valid
	2	X _{2,2}	0,721	0,3	Valid

Variabel	Pernyataan ke -	Simbol	r_{hitung}	r_{kritis}	Keterangan
Internal (X_2)	3	$X_{2,3}$	0,769	0,3	Valid
	4	$X_{2,4}$	0,673	0,3	Valid
	5	$X_{2,5}$	0,717	0,3	Valid
	6	$X_{2,6}$	0,843	0,3	Valid
	7	$X_{2,7}$	0,649	0,3	Valid
	8	$X_{2,8}$	0,829	0,3	Valid
	9	$X_{2,9}$	0,646	0,3	Valid
	10	$X_{2,10}$	0,762	0,3	Valid
	1	$X_{3,1}$	0,660	0,3	Valid
	2	$X_{3,2}$	0,632	0,3	Valid
Pemahaman Akuntabilitas (X_3)	3	$X_{3,3}$	0,732	0,3	Valid
	4	$X_{3,4}$	0,822	0,3	Valid
	5	$X_{3,5}$	0,652	0,3	Valid
	6	$X_{3,6}$	0,623	0,3	Valid
	7	$X_{3,7}$	0,818	0,3	Valid
	8	$X_{3,8}$	0,839	0,3	Valid
	9	$X_{3,9}$	0,609	0,3	Valid
	10	$X_{3,10}$	0,586	0,3	Valid
	1	$Y_{,1}$	0,594	0,3	Valid
	2	$Y_{,2}$	0,608	0,3	Valid
Kualitas Laporan Kinerja (Y)	3	$Y_{,3}$	0,565	0,3	Valid
	4	$Y_{,4}$	0,561	0,3	Valid
	5	$Y_{,5}$	0,885	0,3	Valid
	6	$Y_{,6}$	0,602	0,3	Valid
	7	$Y_{,7}$	0,889	0,3	Valid
	8	$Y_{,8}$	0,712	0,3	Valid
	9	$Y_{,9}$	0,689	0,3	Valid
	10	$Y_{,10}$	0,838	0,3	Valid
	11	$Y_{,11}$	0,645	0,3	Valid
	12	$Y_{,12}$	0,663	0,3	Valid

Seluruh item pernyataan pada masing-masing variabel dalam penelitian ini terbukti valid, yang ditunjukkan oleh nilai r -hitung masing-masing item yang melebihi nilai r -kritis sebesar 0,3 (Aulia et al., 2025). Hal ini menunjukkan bahwa seluruh instrumen yang digunakan layak dan mampu merepresentasikan konstruk yang diukur secara tepat (Albaqy & Hasibuan, 2025).

Uji Reliabilitas

Tabel 3. Uji Reliabilitas untuk Setiap Variabel

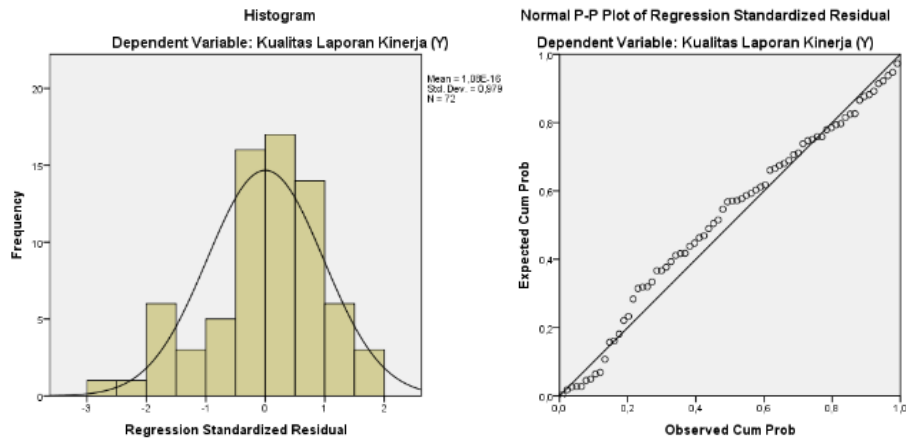
Variabel	Reliability Statistics		Syarat	Kesimpulan
	Cronbach's Alpha	N of Items		
Kompetensi ASN (X_1)	0,936	12	Cronbach's Alpha > 0,7	Reliabel
Sistem Pengendalian Internal (X_2)	0,931	10	Cronbach's Alpha > 0,7	Reliabel
Pemahaman Akuntabilitas (X_3)	0,919	10	Cronbach's Alpha > 0,7	Reliabel
Kualitas Laporan Kinerja (Y)	0,925	12	Cronbach's Alpha > 0,7	Reliabel

Seluruh variabel juga telah memenuhi kriteria reliabilitas dengan nilai Cronbach's Alpha melebihi 0,7 (Aulia et al., 2025). Capaian ini mengindikasikan bahwa item-item dalam masing-masing variabel memiliki konsistensi internal yang

tinggi, serta dapat diandalkan dalam mengukur variabel yang dimaksud secara konsisten (Simarmata & Junawan, 2025).

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas



Gambar 1. Grafik Histogram dan P-P Plot Uji Normalitas

Distribusi residual menunjukkan pola mendekati kurva lonceng (*bell-shaped curve*), dengan sebagian besar nilai residual terpusat di sekitar nol dan garis kurva normal membentuk pola simetris (Siagian et al., 2025).

Selain itu, hasil visualisasi melalui grafik Normal P-P Plot memperlihatkan bahwa sebagian besar titik data berdekatan dengan garis diagonal, yang menandakan bahwa distribusi residual dalam model bersifat normal (Az-Zahra et al., 2024).

Tabel 4. Normalitas Data dengan Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
Unstandardized Residual	
N	72
Test Statistic	0,089
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,200 ^{c,d}

Uji normalitas lebih lanjut menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0,200. Karena nilai ini melebihi ambang signifikansi 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data residual dalam model regresi terdistribusi secara normal dan memenuhi asumsi dasar regresi linier (Herliyana & Kholik, 2025).

Uji Multikolinearitas

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas

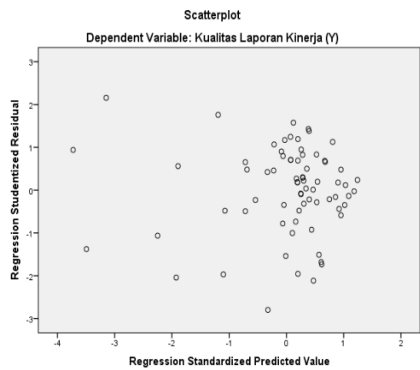
Coefficients ^a		Collinearity Statistics		Kesimpulan
Model	Tolerance	VIF	Syarat	
1 (Constant)				
Kompetensi ASN (X ₁)	0,177	5,656	Tolerance >	Tidak Ada Masalah Multikolinearitas
Sistem Pengendalian Internal (X ₂)	0,144	6,934	0,10 dan	
Pemahaman Akuntabilitas (X ₃)	0,223	4,492	VIF < 10	

a. Dependent Variable: Kualitas Laporan Kinerja (Y)

Pengaruh Kompetensi ASN, Sistem Pengendalian Internal, dan Pemahaman...

Uji multikolinearitas terhadap variabel Kompetensi ASN, Sistem Pengendalian Internal, dan Pemahaman Akuntabilitas menunjukkan nilai tolerance > 0,10 dan Variance Inflation Factor (VIF) < 10. Temuan ini mengindikasikan bahwa tidak terdapat masalah multikolinearitas dalam model, sehingga variabel-variabel bebas dapat berdiri secara independen (Cahya & Kholik, 2024).

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2. Grafik Scatterplot

Tabel 6. Uji Heteroskedastisitas dengan Gjelser

Coefficients ^a				
Model	Sig.	Syarat Sig.	Kesimpulan	
1 (Constant)	0,000			
Kompetensi ASN (X ₁)	0,078			
Sistem Pengendalian Internal (X ₂)	0,285	Sig. > 0,05	Tidak Ada Gejala Heteroskedastisitas	
Pemahaman Akuntabilitas (X ₃)	0,417			

a. Dependent Variable: Absolute_Residual

Analisis grafik *scatterplot* menunjukkan pola penyebaran titik-titik residual yang bersifat acak dan tersebar merata di sekitar garis horizontal. Pola ini menunjukkan tidak adanya pola tertentu yang signifikan, sehingga dapat disimpulkan bahwa model memenuhi asumsi homoskedastisitas, yakni varians residual yang relatif konstan pada setiap tingkat prediksi (Simarmata & Junawan, 2025).

Nilai signifikansi dari variabel Kompetensi ASN, Sistem Pengendalian Internal, dan Pemahaman Akuntabilitas semuanya melebihi angka 0,05. Hasil ini memperkuat kesimpulan bahwa tidak ditemukan gejala heteroskedastisitas dalam model, sehingga model regresi memiliki sifat homoskedastisitas yang stabil (Simarmata & Junawan, 2025).

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 7. Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a				
Model	UnStandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Kesimpulan Arah Pengaruh
	B	Std. Error	Beta	
1 (Constant)	1,413	1,311		
Kompetensi ASN (X ₁)	0,350	0,058	0,376	Positif
Sistem Pengendalian Internal (X ₂)	0,324	0,079	0,284	Positif
Pemahaman Akuntabilitas (X ₃)	0,425	0,065	0,362	Positif

a. Dependent Variable: Kualitas Laporan Kinerja (Y)

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, diperoleh model persamaan regresi sebagai berikut: $Y = 1,413 + 0,350X_1 + 0,324X_2 + 0,425X_3 + e$. Persamaan tersebut menunjukkan bahwa apabila seluruh variabel independen, yaitu Pengaruh Kompetensi ASN, Sistem Pengendalian Internal, dan Pemahaman...

Kompetensi ASN (X_1), Sistem Pengendalian Internal (X_2), dan Pemahaman Akuntabilitas (X_3), berada pada nilai nol, maka variabel dependen Kualitas Laporan Kinerja (Y) berada pada nilai awal sebesar 1,413 (Aulia et al., 2025).

Koefisien regresi untuk variabel Kompetensi ASN sebesar 0,350 mengindikasikan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada Kompetensi ASN akan meningkatkan Kualitas Laporan Kinerja sebesar 0,350 satuan. Hal serupa berlaku untuk variabel Sistem Pengendalian Internal dengan koefisien sebesar 0,324, dan Pemahaman Akuntabilitas sebesar 0,425. Dengan demikian, seluruh variabel independen memiliki pengaruh positif terhadap Kualitas Laporan Kinerja, dengan variabel Pemahaman Akuntabilitas memberikan kontribusi paling dominan, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi tertinggi (Albaqy & Hasibuan, 2025).

Uji Hipotesis

Pengujian Hipotesis Secara Parsial dengan Uji t

Tabel 8. Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Model	Coefficients ^a			Syarat Sig.	Kesimpulan Pengaruh
	t _{hitung}	t _{tabel}	Sig.		
1 (Constant)	1,077		0,285		
Kompetensi ASN (X_1)	6,033	1,995	0,000	t _{hitung} > t _{tabel} dan Sig. < 0,05	Signifikan
Sistem Pengendalian Internal (X_2)	4,111	1,995	0,000		Signifikan
Pemahaman Akuntabilitas (X_3)	6,509	1,995	0,000		Signifikan

a. Dependent Variable: Kualitas Laporan Kinerja (Y)

Hasil uji hipotesis secara parsial diketahui bahwa seluruh variabel independen memiliki nilai t-hitung yang melebihi nilai t-tabel sebesar 1,995, dengan tingkat signifikansi masing-masing sebesar 0,000 (< 0,05) (Siagian et al., 2025).

Secara rinci, variabel Kompetensi ASN (X_1) memperoleh nilai t-hitung sebesar 6,033; variabel Sistem Pengendalian Internal (X_2) sebesar 4,111; dan variabel Pemahaman Akuntabilitas (X_3) sebesar 6,509. Seluruh nilai t-hitung tersebut lebih besar dari nilai t-tabel dan masing-masing nilai signifikansi berada di bawah tingkat signifikansi 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel independen berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kualitas Laporan Kinerja.

Dapat disimpulkan bahwa seluruh hipotesis parsial dalam penelitian ini diterima, dan analisis selanjutnya dapat dilanjutkan dengan pengujian secara simultan menggunakan uji F (Aulia et al., 2025).

Pengujian Hipotesis Secara Simultan Uji F

Tabel 9. Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model	df	F _{hitung}	F _{tabel}	Sig.	Syarat	Kesimpulan Pengaruh
1 Regression	3				F _{hitung} > F _{tabel} dan Sig. < 0,05	Signifikan
Residual	68	462,150	2,740	0,000 ^b		
Total	71					

a. Dependent Variable: Kualitas Laporan Kinerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Kompetensi ASN (X_1), Sistem Pengendalian Internal (X_2), Pemahaman Akuntabilitas (X_3)

Hasil uji F (uji simultan) menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000, yang berada jauh di bawah batas signifikansi 0,05. Oleh karena itu, hipotesis alternatif (H_a) diterima dan hipotesis nol (H_o) ditolak. Nilai Fhitung sebesar 462,150 juga lebih besar dibandingkan dengan nilai Ftabel sebesar 2,740, dengan derajat kebebasan ($df_1 = 3$ dan $df_2 = 68$).

Temuan ini mengindikasikan bahwa variabel Kompetensi ASN, Sistem Pengendalian Internal, dan Pemahaman Akuntabilitas secara simultan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kualitas Laporan Kinerja (Az-Zahra et al., 2024).

Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 10. Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,976 ^a	0,953	0,951	1,92076
Predictors: (Constant), Kompetensi ASN (X_1), Sistem Pengendalian Internal (X_2), Pemahaman Akuntabilitas (X_3)				
b. Dependent Variable: Kualitas Laporan Kinerja (Y)				

Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan nilai Adjusted R Square sebesar 0,951. Hal ini menandakan bahwa 95,1% variasi dalam Kualitas Laporan Kinerja dapat dijelaskan oleh tiga variabel independen tersebut, sedangkan sisanya sebesar 4,9% dijelaskan oleh variabel lain di luar model, seperti kepemimpinan, budaya organisasi, teknologi informasi, ketersediaan sumber daya, serta infrastruktur (Herliyana & Kholik, 2025). Sementara itu, nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,976 menggambarkan adanya hubungan yang sangat kuat antara variabel Kompetensi ASN, Sistem Pengendalian Internal, dan Pemahaman Akuntabilitas terhadap Kualitas Laporan Kinerja (Cahya & Kholik, 2024).

Diskusi

Pengaruh Kompetensi ASN terhadap Kualitas Laporan Kinerja

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda dan hasil uji t yang dilakukan dapat diambil kesimpulan bahwa kompetensi aparatur sipil negara secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas laporan kinerja di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Sutawijaya (2022) yang menjelaskan bahwa kualitas laporan kinerja pada suatu instansi dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya adalah kompetensi aparatur sipil negara. Hasil penelitian ini juga didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Widodo & Irawan (2024) dan Sanjaya & Febrian (2023) juga menunjukkan bahwa kompetensi aparatur sipil negara memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas laporan kinerja instansi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompetensi Aparatur Sipil Negara (ASN) memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kualitas Laporan Kinerja di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara. Pengaruh tersebut tercermin dari nilai koefisien regresi sebesar 0,350 dan nilai signifikansi

sebesar 0,000 yang lebih kecil dari batas signifikansi 0,05. Hal ini berarti semakin tinggi kompetensi yang dimiliki ASN, maka semakin tinggi pula kualitas laporan kinerja yang dihasilkan. Kompetensi ASN dalam hal ini diukur melalui enam indikator, yaitu: aspek teknis, aspek manajerial, aspek sosial, etika dan integritas, kemampuan beradaptasi dan inovasi, serta komitmen terhadap pelayanan publik. Setiap indikator berkontribusi secara komplementer terhadap kemampuan ASN dalam menyusun laporan kinerja yang sistematis, akurat, dan dapat dipertanggungjawabkan sesuai prinsip *good governance*.

Aspek teknis dan manajerial merupakan dua indikator utama yang secara langsung memengaruhi kemampuan ASN dalam mengolah data, memahami prosedur kerja, serta menyusun laporan berdasarkan indikator kinerja yang terukur. ASN yang memiliki penguasaan teknis cenderung mampu menyusun laporan dengan tingkat ketelitian dan kesesuaian tinggi terhadap sasaran strategis instansi (Widodo & Irawan, 2024). Di sisi lain, kompetensi manajerial berkontribusi dalam hal pengorganisasian data, perencanaan, serta pelaksanaan pelaporan secara efektif dan efisien Sanjaya & Febrian, 2023). Kombinasi dari kedua aspek ini memperkuat proses pelaporan yang tidak hanya tepat waktu, tetapi juga memenuhi standar kualitas dokumen kerja yang dibutuhkan oleh lembaga (Widodo & Irawan, 2024). Selain itu, kemampuan sosial serta etika dan integritas yang baik memungkinkan ASN berkomunikasi secara efektif dan menjaga objektivitas dalam menyusun laporan, menjadikan laporan kinerja yang disusun lebih transparan dan bebas dari bias (Sanjaya & Febrian, 2023).

Lebih lanjut, kemampuan beradaptasi dan inovasi serta komitmen terhadap pelayanan publik memainkan peran penting dalam mempertahankan kualitas laporan kinerja dalam situasi dinamis (Indrawan, 2025). ASN yang mampu beradaptasi terhadap perubahan kebijakan dan perkembangan sistem pelaporan digital cenderung lebih responsif dan fleksibel dalam menyusun laporan yang sesuai dengan kebutuhan zaman (Nurdiansyah et al., 2023). Sementara itu, komitmen terhadap pelayanan publik mendorong ASN untuk bekerja secara profesional dan bertanggung jawab dalam memberikan informasi kinerja yang faktual dan terverifikasi (Eliansyah, 2025). Dengan demikian, keenam indikator kompetensi ASN secara sinergis mendorong peningkatan kualitas laporan kinerja yang disusun oleh instansi. Hasil ini mengindikasikan bahwa peningkatan kualitas laporan kinerja tidak dapat dilepaskan dari upaya peningkatan kompetensi ASN secara menyeluruh dan berkelanjutan.

Pengaruh Sistem Pengendalian Internal terhadap Kualitas Laporan Kinerja

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda dan hasil uji t yang dilakukan dapat diambil kesimpulan bahwa sistem pengendalian internal secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas laporan kinerja di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Sutawijaya (2022) yang menjelaskan bahwa kualitas laporan kinerja pada suatu instansi dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya adalah sistem pengendalian internal. Hasil penelitian ini juga didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Widodo & Irawan (2024) dan Sanjaya & Febrian (2023) juga menunjukkan bahwa sistem pengendalian internal memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas laporan kinerja instansi.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, ditemukan bahwa Sistem Pengendalian Internal (X2) memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kualitas Laporan Kinerja (Y) di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara. Hal ini dibuktikan melalui uji regresi yang menunjukkan nilai koefisien regresi sebesar 0,324 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($< 0,05$), yang berarti bahwa pengaruh tersebut bersifat nyata secara statistik. Dengan kata lain, kualitas laporan kinerja akan meningkat seiring dengan meningkatnya efektivitas sistem pengendalian internal yang diterapkan. Dalam penelitian ini, sistem pengendalian internal diukur melalui lima indikator, yaitu: lingkungan pengendalian, penilaian risiko, kegiatan pengendalian, informasi dan komunikasi, serta pemantauan pengendalian internal. Kelima indikator tersebut merupakan komponen utama dalam struktur pengendalian internal yang bertujuan memastikan tercapainya tujuan organisasi secara efisien, efektif, dan akuntabel.

Indikator lingkungan pengendalian memainkan peran fundamental karena mencerminkan nilai-nilai integritas, etika, serta komitmen terhadap kepatuhan pada peraturan yang berlaku (Nurdiansyah et al., 2023). Lingkungan kerja yang transparan dan akuntabel menciptakan budaya organisasi yang mendukung kinerja pelaporan yang berkualitas (Fajri et al., 2024). Penilaian risiko juga menjadi aspek penting karena memungkinkan pegawai untuk mengidentifikasi potensi hambatan dalam pencapaian kinerja dan merancang langkah mitigasi yang tepat (Adnyawati et al., 2025). Adanya kemampuan menilai risiko, laporan kinerja dapat disusun secara lebih realistis dan akurat (Andrian & Cholil, 2023). Sementara itu, kegiatan pengendalian seperti pelaksanaan tugas sesuai prosedur dan pengawasan yang efektif membantu mencegah kesalahan atau manipulasi data, sehingga meningkatkan validitas dan keandalan laporan yang dihasilkan (Eliansyah, 2025). Ketiga indikator ini secara langsung memperkuat kualitas pelaporan melalui pengendalian proses kerja sehari-hari yang konsisten dengan peraturan dan tujuan organisasi.

Selanjutnya, indikator informasi dan komunikasi serta pemantauan pengendalian internal berkontribusi dalam menjaga konsistensi dan ketepatan laporan kinerja (Adnyawati et al., 2025). Informasi dan komunikasi yang memadai memungkinkan setiap ASN memperoleh pemahaman yang jelas tentang kebijakan dan prosedur pelaporan, yang pada akhirnya menghasilkan laporan yang terstruktur, lengkap, dan mudah dipahami (Latifah et al., 2023). Di sisi lain, pemantauan pengendalian internal yang dilakukan secara berkala menjadi mekanisme evaluatif untuk menilai efektivitas sistem pengendalian dan melakukan perbaikan jika ditemukan kelemahan (Nurdiansyah et al., 2023). Dengan demikian, sistem pengendalian internal tidak hanya berfungsi sebagai alat pengawasan, tetapi juga sebagai kerangka kerja yang mendukung terciptanya laporan kinerja yang tepat waktu, relevan, dan akuntabel. Hal ini membuat temuan ini memperkuat pentingnya penerapan sistem pengendalian internal yang terintegrasi sebagai prasyarat dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik melalui kualitas laporan kinerja yang unggul.

Pengaruh Pemahaman Akuntabilitas terhadap Kualitas Laporan Kinerja

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda dan hasil uji t yang dilakukan dapat diambil kesimpulan bahwa pemahaman akuntabilitas secara parsial

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas laporan kinerja di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Sutawijaya (2022) yang menjelaskan bahwa kualitas laporan kinerja pada suatu instansi dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya adalah pemahaman akuntabilitas. Hasil penelitian ini juga didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ramadan & Farla (2022) dan Zakaria & Hidayat (2023) juga menunjukkan bahwa pemahaman akuntabilitas memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas laporan kinerja instansi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pemahaman Akuntabilitas (X3) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kualitas Laporan Kinerja (Y) di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara, dengan nilai regresi sebesar 0,425 dan nilai signifikansi 0,000 ($< 0,05$). Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat pemahaman akuntabilitas yang dimiliki oleh aparatur sipil negara, maka semakin baik pula kualitas laporan kinerja yang dihasilkan. Pemahaman akuntabilitas dalam penelitian ini diukur melalui lima indikator utama, yakni pemahaman terhadap regulasi akuntabilitas, kesadaran akan tanggung jawab kinerja, kemampuan menyusun dan melaporkan kinerja, penerapan transparansi dalam pelaksanaan tugas, serta komitmen terhadap evaluasi dan perbaikan kinerja. Kelima indikator tersebut secara sinergis berkontribusi dalam membentuk budaya kerja yang profesional, objektif, dan dapat dipertanggungjawabkan, yang pada akhirnya mendorong peningkatan kualitas pelaporan kinerja organisasi.

Indikator pemahaman terhadap regulasi akuntabilitas berperan penting dalam membentuk kesadaran hukum dan tanggung jawab administratif ASN dalam penyusunan laporan (Fajri et al., 2024). Dengan memahami peraturan seperti PP No. 60 Tahun 2008 dan Permenpan RB No. 89 Tahun 2021, pegawai menjadi lebih terarah dalam menyusun laporan yang sesuai dengan kerangka normatif dan indikator kinerja yang telah ditetapkan (Ramadan & Farla, 2022). Di samping itu, kesadaran akan tanggung jawab kinerja memperkuat akuntabilitas pribadi, yang tercermin dari perilaku bekerja sesuai standar operasional prosedur dan menjadikan setiap keputusan kerja dapat dipertanggungjawabkan (Zakaria & Hidayat, 2023). Kombinasi pemahaman regulatif dan tanggung jawab personal ini menjadikan laporan kinerja lebih sistematis, transparan, dan berbasis pada pencapaian riil, bukan sekadar formalitas administratif semata.

Lebih lanjut, indikator kemampuan menyusun dan melaporkan kinerja, transparansi dalam pelaksanaan tugas, serta komitmen terhadap evaluasi dan perbaikan kinerja memperkuat proses pelaporan dari sisi substansi dan keberlanjutan (Wardani & Maulana, 2024). Kemampuan teknis dalam menyusun laporan yang jelas, akurat, dan sesuai format standar memungkinkan ASN menghasilkan dokumen kinerja yang kredibel dan layak audit (Andrian & Cholil, 2023). Transparansi dalam pelaksanaan tugas menciptakan keterbukaan informasi internal yang memperkecil potensi manipulasi data dan meningkatkan kepercayaan stakeholder terhadap laporan yang disajikan (Nopriyanto, 2025). Adapun komitmen terhadap evaluasi dan perbaikan menunjukkan bahwa pelaporan kinerja bukanlah akhir dari siklus manajerial, melainkan bagian dari upaya peningkatan kualitas organisasi secara berkelanjutan (Nopriyanto, 2025). Pemahaman akuntabilitas yang kuat pada setiap ASN mendorong terciptanya laporan kinerja yang tidak hanya

memenuhi standar formal, tetapi juga mencerminkan kinerja riil yang berdampak terhadap kualitas pelayanan publik (Ramadan & Farla, 2022).

Pengaruh Kompetensi ASN, Sistem Pengendalian Internal, dan Pemahaman Akuntabilitas terhadap Kualitas Laporan Kinerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda dan uji F maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi aparatur sipil negara, sistem pengendalian internal, dan pemahaman akuntabilitas secara simultan berpengaruh positif yang signifikan terhadap kualitas laporan kinerja di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Sutawijaya (2022) yang menjelaskan bahwa kualitas laporan kinerja pada suatu instansi dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain: sistem pengendalian internal, kepemimpinan dan budaya organisasi, teknologi informasi, kompetensi aparatur sipil negara, pemahaman akuntabilitas, dan sumber daya dan infrastruktur. Hasil penelitian ini juga didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Wardani & Maulana (2024) juga menunjukkan bahwa pemahaman akuntabilitas aparat desa, sistem pengendalian internal dan kompetensi aparat desa memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas laporan kinerja pemerintahan desa.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan variabel Kompetensi Aparatur Sipil Negara (X1), Sistem Pengendalian Internal (X2), dan Pemahaman Akuntabilitas (X3) memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kualitas Laporan Kinerja (Y) di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara. Temuan ini dibuktikan dengan nilai Fhitung sebesar 462,150 yang jauh melebihi Ftabel sebesar 2,740 serta nilai signifikansi sebesar 0,000 ($< 0,05$). Secara empiris, hal ini menegaskan bahwa peningkatan pada ketiga variabel independen secara bersamaan akan memperkuat kualitas laporan kinerja. Laporan kinerja yang baik ditandai oleh kesesuaian dengan perencanaan (Renstra dan PK), keterukuran capaian, kelengkapan informasi, validitas data, transparansi, dan ketepatan waktu penyampaian. Ketiga variabel independen terbukti mendukung seluruh aspek ini secara terpadu (Wardani & Maulana, 2024).

Kompetensi ASN menjadi fondasi awal dalam menghasilkan laporan yang berkualitas (Indrawan, 2025). ASN yang memiliki kompetensi teknis, manajerial, sosial, integritas, adaptasi, dan komitmen pelayanan publik akan mampu menyusun laporan secara sistematis dan tepat sasaran (Indrawan, 2025). Pengetahuan teknis membantu dalam penyusunan indikator dan narasi kinerja, kemampuan manajerial mendukung pengorganisasian data serta pencatatan hasil, dan komitmen terhadap pelayanan publik mendorong pelaporan yang akuntabel (Widodo & Irawan, 2024). Seluruh aspek tersebut menunjang keterukuran capaian, kelengkapan informasi, serta ketepatan waktu laporan. ASN yang kompeten akan menjaga akurasi isi laporan sekaligus memastikan penyusunan dilakukan sesuai waktu yang ditentukan.

Sistem Pengendalian Internal juga memainkan peran penting dalam mendukung kualitas laporan kinerja (Nopriyanto, 2025). Lingkungan pengendalian yang kuat menciptakan budaya kepatuhan terhadap standar pelaporan, sementara penilaian risiko dan kegiatan pengendalian membantu dalam deteksi dini terhadap potensi kesalahan atau manipulasi data (Latifah et al., 2023). Informasi dan

komunikasi yang baik memungkinkan arus data dan kebijakan pelaporan mengalir secara jelas dari pimpinan ke pelaksana, sedangkan pemantauan pengendalian memastikan bahwa hasil pelaporan dikaji secara berkala (ndrian & Cholil, 2023). Sistem pengendalian internal berkontribusi langsung terhadap akurasi data, keterbukaan, dan kejelasan informasi dalam laporan (Sanjaya & Febrian, 2023).

Pemahaman Akuntabilitas merupakan komponen krusial yang menyatukan aspek individual dan sistemik dalam pelaporan kinerja (Fajri et al., 2024). ASN yang memiliki pemahaman akuntabilitas akan menyusun laporan bukan hanya sebagai kewajiban administratif, tetapi sebagai bentuk pertanggungjawaban publik (Ramadan & Farla, 2022). Indikator pemahaman regulasi, kesadaran tanggung jawab kinerja, kemampuan melaporkan, transparansi, dan evaluasi diri mencerminkan dorongan intrinsik dalam menghasilkan laporan yang sah dan dapat dipercaya. Pemahaman akuntabilitas ini memperkuat keterkaitan antara apa yang dilakukan dan apa yang dilaporkan, sehingga meningkatkan transparansi, akuntabilitas, dan kredibilitas laporan secara menyeluruh (Zakaria & Hidayat, 2023).

Pemahaman Akuntabilitas (X3) terbukti sebagai variabel yang paling dominan memengaruhi kualitas laporan kinerja, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai regresi tertinggi sebesar 0,425. Hal ini disebabkan karena akuntabilitas merupakan esensi dari pelaporan kinerja itu sendiri. Tanpa adanya kesadaran akan tanggung jawab untuk mempertanggungjawabkan capaian kerja, penyusunan laporan hanya akan menjadi aktivitas administratif yang formalitas.

ASN yang memiliki pemahaman akuntabilitas tinggi tidak hanya memahami kerangka regulasi, tetapi juga menginternalisasi nilai tanggung jawab publik, transparansi, dan komitmen terhadap perbaikan (Zakaria & Hidayat, 2023). Akuntabilitas menjembatani antara kompetensi individu dan sistem pengendalian yang ada, memastikan bahwa seluruh aktivitas pelaporan dijalankan dengan integritas (Ramadan & Farla, 2022). Hal ini membuat pemahaman akuntabilitas berperan sebagai motivasi intrinsik yang paling kuat dalam mendorong lahirnya laporan kinerja yang objektif, akurat, dan bernilai strategis.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara, ditemukan bahwa Kompetensi ASN, sistem pengendalian internal, dan pemahaman akuntabilitas secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas laporan kinerja. Pemahaman akuntabilitas menjadi faktor yang paling dominan dengan nilai regresi tertinggi.

Berdasarkan hasil penelitian, disarankan agar Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara rutin menyelenggarakan pelatihan teknis penyusunan laporan kinerja berbasis IKU dan dokumen perencanaan seperti Renstra dan PK, serta melakukan pendampingan dan evaluasi berkala. Penguatan budaya kerja berbasis integritas, transparansi, dan kepatuhan perlu dilakukan melalui penyuluhan, kode etik, dan pengawasan melekat. Pemahaman akuntabilitas ASN juga perlu ditingkatkan melalui workshop regulasi dan bimbingan teknis pelaporan kinerja yang objektif dan transparan. Selain itu, monitoring internal harus diperkuat untuk menjamin kualitas, keterukuran, dan ketepatan laporan kinerja.

Referensi :

- Adnyawati, N. L. K. T., Putra, I. G. C., & Manuari, I. A. R. (2025). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Pemanfaatan Sistem Informasi Akuntansi, Sistem Pengendalian Internal, Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Peran Internal Audit terhadap Kualitas Laporan Keuangan pada LPD di Kabupaten Gianyar. *Kumpulan Hasil Riset Mahasiswa Akuntansi (KHARISMA)*, 7(2), 500-513.
- Albaqy, M. B., & Hasibuan, H. A. (2025). Analisis Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Rancangan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Perguruan Panca Budi Medan. *Economics and Digital Business Review*, 6(2), 1042-1061.
- Andrian, R., & Cholil, W. (2023). Impelementasi e-Kinerja Terhadap Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil. *Jurnal Ilmiah Matrik*, 25(2), 167-182.
- Aulia, N. ., Ardian, N. ., Azahara, L. A. ., Putri, A. M. ., Wahyuni, N. ., Bukit, E. N. B. ., & Eryanti, L. . (2025). Produktivitas Kerja Karyawan J&T Express Cabang Medan Berdasarkan Pengaruh Beban, Hubungann dan Fasilitas Pekerjaan. *Economics and Digital Business Review*, 7(1), 169-182
- Az-Zahra, F. W., Wakhyuni, E., & Taufik, A. (2024). Pengaruh Pemberian Kompensasi, Peraturan Yang Pasti, Serta Pengawasan Pimpinan Terhadap Peningkatan Disiplin Kerja Guru Di Man 3 Langkat. *Governance: Jurnal Ilmiah Kajian Politik Lokal dan Pembangunan*, 11(1), 169-182.
- Cahya, P. M., & Kholik, K. (2024). Analysis of the Influence of Motivation, Human Resource Development, and Job Satisfaction on Employee Work Discipline at PT Panca Niaga Jaya Lestari Kisaran. *International Journal of Health, Economics, and Social Sciences (IJHESS)*, 6(3), 809-827.
- Eliansyah, R. N. (2025). Pengaruh Kompetensi Pegawai, Good Governance Dan Sistem Pengendalian Internal Pemerintah Terhadap Kualitas Pelayanan Publik Kecamatan Baleendah Kabupaten Bandung. *Al-Zayn: Jurnal Ilmu Sosial & Hukum*, 3(3), 3038-3047.
- Fajri, M. A., Aziz, M. T., & Arif, M. (2024). Analisis Dampak Transparansi Dan Akuntabilitas Terhadap Kualitas Tata Kelola Keuangan Di Kementerian Agama Sumatera Utara: Studi Kepustakaan. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 2(1), 117-128.
- Harahap, H. H., & Harahap, T. I. (2025). Penerapan Undang-Undang No 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara Terhadap Tenaga Kerja Honorer. *Jurnal Ilmiah Metadata*, 7(1), 63-71.
- Herliyana, R., & Kholik, K. (2025). Analisis Pengetahuan Kerja, Kemampuan Kerja, Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Jne Cabang Utama Medan. *Jurnal SOMASI (Sosial Humaniora Komunikasi)*, 6(1), 155-172.
- Latifah, L., Fatmawati, F., Ilham, I., & Gafur, A. (2023). Penerapan Sistem Kinerja Berbasis e-kinerja pada Pemerintahan Kota Bekasi. *Jurnal Administrasi Negara*, 29(1), 1-19.

- Mulia, L. T. (2023). Implementasi Manajemen Pegawai Pemerintah Perjanjian Kerja dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(1), 2284-2293.
- Nopriyanto, A. (2025). Peran Audit Internal Dalam Meningkatkan Akuntabilitas Dan Transparansi Keuangan Perusahaan Publik. *Komitmen: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 6(1), 1-11.
- Nurdiansyah, D., Narimawati, U., & Syafei, M. Y. (2023). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Pemanfaatan Teknologi Informasi Dan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kualitas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah. *Jurnal Agregasi: Aksi Reformasi Government dalam Demokrasi*, 11(1), 76-90.
- Raharjo, M. M. (2023). *Manajemen Aparatur Sipil Negara Indonesia*. Yogyakarta: Indeks.
- Ramadan, M. A., & Farla, W. (2022). Pengaruh Pemahaman Akuntabilitas Pegawai, Perjanjian Kinerja, dan Good Governance Terhadap Kualitas Laporan Kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jambi. *Jurnal Ekonomi*, 21(3), 308-315.
- Safira, S., & Tanjung, H. (2024). Pengaruh Penerapan Standar Akuntansi Pemerintahan Berbasis Akrua, Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kualitas Laporan Audit Kinerja Pemerintahan Provinsi Bengkulu. *Journal of Economics and Management*, 2(1), 45-57.
- Saleh, C. (2023). *Akuntabilitas Kinerja Anggaran Pemerintah Daerah*. Bandung: Refika Aditama.
- Sanjaya, V., & Febrian, W. D. (2023). Pengaruh Kompetensi Aparatur Sipil Negara, Kejelasan Sasaran Anggaran dan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Audit Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) Pada Organisasi Perangkat Daerah Provinsi Papua. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 6(2).
- Siagian, J. S., Wahyono, T., & Ahmad, R. (2025). Analysis of Work Motivation, Work Environment, and Job Satisfaction Towards Employee Performance at PT Ratu Intan Cargo. *Formosa Journal of Sustainable Research*, 4(2), 311-334.
- Simarmata, V. O., & Junawan, J. (2025). Pengaruh Penatausahaan Barang Milik Negara dan Penerapan Sistem Aplikasi Keuangan Tingkat Instansi Terhadap Kualitas Laporan Keuangan pada LPP RRI KORWIL XVI Sumatera Utara. *Economics and Digital Business Review*, 6(2), 1038-1051.
- Sudarmanto, E. (2023). *Sistem Pengendalian Internal*. Jakarta: Kita Menulis.
- Sutawijaya, I. N. (2022). *Audit Kinerja - Mendorong Peningkatan Value Organisasi Pemerintah dalam Mewujudkan World Class Government*. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Wardani, N. K., & Maulana, F. (2024). Pengaruh Pemahaman Akuntabilitas Aparat Desa, Sistem Pengendalian Internal Dan Kompetensi Aparat Desa Terhadap Kualitas Audit Kinerja dalam Pengelolaan Dana Desa Di Kecamatan Marangkayu. *ASET MAHAKAM*, 2(3), 153-167.
- Widodo, E., & Irawan, B. (2024). PPengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi, Pengendalian Internal, Akuntabilitas, Sistem Pelaporan, dan Kompetensi Pengaruh Kompetensi ASN, Sistem Pengendalian Internal, dan Pemahaman...

Sumber Daya Manusia Terhadap Audit Kinerja Instansi Pemerintah di Kabupaten Mahakam Ulu. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, 7(4), 7710-7727.

Zakaria, R., & Hidayat, R (2023). Pengaruh Pemahaman Akuntabilitas, Tekanan Anggaran Waktu, dan Moral Reasoning terhadap Kualitas Audit Kinerja Pemerintahan Daerah Kabupaten Nagan Raya. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan*, 5(12)..

Wulandari, N. (2022). Analysis of Factors Affecting Employee Productivity (Study on the Employee of PT Arkan Teknik Medan). *International Journal of Economic, Technology and Social Sciences (Injects)*, 3(2), 219-226.