

**PENGARUH PENGENDALIAN INTERN DAN PENERAPAN  
PRINSIP-PRINSIP GOOD GOVERNANCE TERHADAP  
KINERJA MANAJERIAL DI KANTOR CAMAT MEDAN  
TEMBUNG**

**SKRIPSI**

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat  
Memperoleh Gelar Sarjana Akuntansi (S.Ak)  
Program Studi Akuntansi*



**UMSU**  
Unggul | Cerdas | Terpercaya

**Oleh:**

**NAMA : MUTIARA MAISARAH LUBIS**  
**NPM : 1905170115**  
**PROGRAM STUDI : AKUNTANSI**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
MEDAN  
2023**



**PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI**

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Rabu, Tanggal 30 Agustus 2023, pukul 08.30 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan se terusnya:

**MEMUTUSKAN**

- Nama : MUTIARA MAISARAH LUBIS
- N P M : 1905170115
- Program Studi : AKUNTANSI
- Konsentrasi : AKUNTANSI MANAJEMEN
- Judul Skripsi : PENGARUH PENGENDALIAN INTERN DAN PENERAPAN PRINSIP-PRINSIP GOOD GOVERNANCE TERHADAP KINERJA MANAJERIAL DI KANTOR CAMAT MEDAN TEMBUNG.
- Dinyatakan : (B+) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.*

**TIM PENGUJI**

Penguji I

(RIVA UBAR HARAHAP, SE., M.Si., Ak., CA., CPA)

Penguji II

(NURI BALSUM, S.E., M.Si.)

Pengantar

(LUFRI HUSEIN, S.E., M.M.)

Unggul

Ketua



Terpercaya

Sekretaris

(Dr. H. JANURI, S.E., M.M., M.Si.)

(Assoc. Prof. Dr. ADE GANI, S.E., M.Si.)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**  
Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**PENGESAHAN SKRIPSI**

Skripsi ini disusun oleh:

Nama : MUTIARA MAISARAH LUBIS  
N P M : 1905170115  
Program Studi : AKUNTANSI  
Konsentrasi : AKUNTANSI MANAJEMEN  
Judul Skripsi : PENGARUH PENGENDALIAN INTERN DAN PENERAPAN PRINSIP-PRINSIP GOOD GOVERNANCE TERHADAP KINERJA MANAJERIAL DI KANTOR CAMAT MEDAN TEMBUNG.

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam Ujian Mempertahankan skripsi.

Medan, Agustus 2023

Pembimbing Skripsi

(LUFRIANSYAH, S.E., M.Ak)

Diketahui/Disetujui  
oleh:

Ketua Program Studi Akuntansi  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

Dekan  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

(Assoc. Prof. Dr. ZULIA HANUM, S.E.M.Si)

(Dr. H. JANURI, S.E., M.M., M.Si.)





MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

**BERITA ACARA PEMBIMBINGAN SKRIPSI**

Nama Lengkap : Mutiara Maisarah Lubis  
N.P.M : 1905170115  
Program Studi : Akuntansi  
Konsentrasi : Akuntansi Manajemen  
Nama Dosen Pembimbing : Lufriansyah, SE, M.Ak  
Judul Penelitian : Pengaruh Pengendalian Intern dan Penerapan Prinsip-Prinsip Good Governance Terhadap Kinerja Manajerial di Kantor Camat Medan Tembung.

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	- Fenomena lebih jidar - Data penelitian		
Bab 2	- Teori terban - Tambahkan teori pendukung		
Bab 3	- Teknik pengumpulan data - Populasi dan sampel		
Bab 4	- Hasil penelitian uraian data - Mapas sejarah objek		
Bab 5	- Kesimpulan rederhangan - Saran perbaikan		
Daftar Pustaka	- Rapihan - Mendeleay		
Persetujuan Sidang Meja Hijau	ACC SIPANG	8/8-2023	

Diketahui oleh:  
Ketua Program Studi

(Assoc. Prof. Dr. Zulia Hanum, SE., M.Si.)

Medan, Agustus 2023  
Disetujui Oleh  
Dosen Pembimbing

(Lufriansyah SE., M.Ak)

## **ABSTRAK**

### **MUTIARA MAISARAH LUBIS. NPM: 1905170115. Pengaruh Pengendalian Intern dan Penerapan Prinsip-Prinsip good Governance Terhadap kinerja Manajerial Di Kantor Camat Medan Tembung**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pengendalian intern dan penerapan prinsip-prinsip Good Corporate Governance terhadap kinerja manajerial. Pengukuran kinerja merupakan faktor yang sangat penting bagi kantor pemerintahan. Pemimpin instansi harus mampu menciptakan kinerja yang unggul, terarah dan sistematis agar tujuan kerja dapat terlaksana. Data dipilih dengan menggunakan random sampling. Responden pada penelitian ini adalah 30 pegawai ASN pada kantor camat medan tembung. Pengumpulang data penelitian ini penulis menggunakan kuesioner. Data yang diperoleh oleh peneliti diprose dan dianalisis menggunakan aplikasi bernama SPSS versi 25. Metode statistik yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah regresi linear berganda. Hasil penelitian adalah sebagai berikut: Pengendalian intern tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial tetapi dominan, Penerapan prinsip-prinsip good governance tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja manajerial, dan Pengendalian intern dan penerapan prinsip-prinsip good governance tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja manajerial di kantor camat medan tembung

***Kata Kunci: kinerja manajerial, pengendalian intern, prinsip Good Corporate Governance.***

## **ABSTRACT**

### **MUTIARA MAISARAH LUBIS. NPM: 1905170115. The Effect of Internal Control and the Application of Good Governance Principles on Managerial Performance at the Medan Tembung District Office**

This study aims to analyze the effect of internal control and the application of the principles of Good Corporate Governance on managerial performance. Performance measurement is a very important factor for government offices. Agency leaders must be able to create superior, directed and systematic performance so that work goals can be carried out. Data selected by using random sampling. Respondents in this study were 30 ASN employees at the Medan Tembung sub-district office. Collecting data in this study the authors used a questionnaire. The data obtained by the researchers were processed and analyzed using an application called SPSS version 25. The statistical method used to test the hypothesis was multiple linear regression. The research results are as follows: Internal control has no significant effect on managerial performance but is dominant, The application of the principles of good governance has no significant effect on managerial performance, Internal control and the application of the principles of good governance do not significantly influence managerial performance at the Medan Tembung sub-district office

**Keywords: managerial performance, internal control, principles of Good Corporate Governance.**

## KATA PENGANTAR

*Assalamu'alaikum Wr. Wb*

Alhamdulillah segala puji dan syukur saya panjatkan atas kehadiran Allah SWT dan Nabi Muhammad SAW yang telah memberikan banyak nikmat dan karunia-Nya sehingga saya dapat menyelesaikan Skripsi ini dengan judul **“Pengaruh Pengendalian Intern dan Penerapan Prinsip-Prinsip Good Governance Terhadap kinerja Manajerial di Kantor Camat Medan Tembung”** ini dapat terselesaikan

Dalam penulisan skripsi ini penulis banyak mengalami hambatan, namun dengan dukungan dari Kedua orang tua, **Ayahanda tercinta Ma'ad Ismail dan Ibunda tercinta Siti Adrah serta Abang saya tersayang Mhd. Ricky Karunia Lubis dan Istri Rini Ayu Pratiwi.** hambatan-hambatan tersebut dapat teratasi dan Skripsi ini dapat selesai. Penulis menyadari bahwa hasil skripsi ini masih jauh dari kata sempurna mengingat pengetahuan, waktu, dan kemampuan yang penulis miliki.

Dalam kesempatan ini, penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini. Penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Assoc. Prof. Dr.Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
2. Bapak Dr. H. Januri, S.E. M.M., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Dr. Ade Gunawan, SE.,M.Si selaku Dekan I Fakultas Ekonomi dan

Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

4. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE,M.Si selaku WD III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Ibu Assoc. Prof. Dr. Zulia Hanum,S.E. M.Si Ketua Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisni Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
6. Bapak Riva Ubar Harahap, SE, M.AK Sekretaris Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
7. Bapak Lufriansyah., SE. M.Ak selaku dosen pembimbing yang telah meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan dan pengarahan kepada penulis dalam menyelesaikan proposal ini. .
8. Ibu Camat Medan Tembung serta pegawai kantor Camat yang ada di wilayah kecamatan Medan Tembung yang telah mengizinkan saya untuk melakukan penelitian dan memberikan saya semangat sehingga terselesaikanlah proposal ini.
9. Ibu Roskito Siregar selaku Kepala Sub Bagian Sekretariat Kecamatan Medan Tembung yang membantu saya dalam hal mengumpulkan data untuk menyelesaikan proposal ini.
10. Sahabat saya Andini, Diwa, Defi dan teman seperjuangan saya serta untuk teman se angkatan saya Stambuk 2019 kelas C Akuntansi dalam menyelesaikan Skripsi ini.
11. Teman yang saya sayangi Mutia, Devi, Lina dan Is yang senantiasa membantu serta menyemangati saya dalam menyusun skripsi ini.



Akhir kata penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu penyelesaian Skripsi ini, semoga Skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis dan pembaca. *Amin Ya Rabbal'alamin.*

Medan,  
Penulis

MUTIARA MAISARAH LUBIS  
1905170115

## DAFTAR ISI

ABSTRAK .....	iii
ABSTRACT .....	iv
KATA PENGANTAR .....	v
DAFTAR ISI .....	viii
DAFTAR GAMBAR .....	xi
BAB I PENDAHULUAN .....	1
1.1. Latar Belakang Masalah .....	1
1.2. Identifikasi Masalah .....	10
1.3. Rumusan Masalah .....	10
1.4. Batasan Masalah.....	10
1.5. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	11
1.5.1. Tujuan Penelitian.....	11
1.5.2. Manfaat Penelitian .....	11
BAB II KAJIAN PUSTAKA .....	12
2.1. Landasan Teori.....	12
2.1.1. Pengendalian Intern .....	12
2.1.2. Good Governance .....	18
2.1.3. Kinerja Manajerial .....	26
2.2. Penelitian Terdahulu.....	30
2.3. Kerangka Konseptual .....	33
BAB III METODELOGI PENELITIAN.....	37
3.1. Jenis Penelitian.....	37
3.2. Defenisi Operasional .....	37
3.3. Tempat dan Waktu Penelitian .....	38
3.3.1. Tempat .....	38
3.3.2. Waktu.....	38
3.4. Populasi dan Sampel.....	39
3.5. Teknik Pengumpulan Data.....	40
3.6. Teknik Analisis Data .....	40

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	44
4.1. Hasil Penelitian .....	44
4.1.2. Deskripsi Data Responden .....	44
4.1.3. Skor angket jawaban responden .....	47
4.1.4. Uji Validitas dan Reliabilitas .....	52
4.1.5. Uji hipotesis.....	59
4.1.6. Koefisien determinasi .....	59
4.2. Pembahasan Penelitian .....	60
4.2.1. Pengaruh Pengendalian Intern terhadap Kinerja Manajerial ...	60
4.2.2. Pengaruh penerapan prinsip-prinsip good governance terhadap kinerja manajerial.....	64
4.2.3. Pengaruh Pengendalian Intern dan penerapan prinsip-prinsip good governance terhadap kinerja manajerial.....	67
BAB V.....	69
KESIMPULAN DAN SARAN .....	69
5.1. Kesimpulan.....	69
5.2. Saran.....	69
DAFTAR PUSTAKA .....	71

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Perencanaan Kerja/Program Kerja Kantor Camat Medan Tembung .....	2
Tabel 1.2	Data Anggaran Program Perencanaan Pembangunan Daerah Kecamatan Medan Tembung .....	4
Tabel 1.3	Data Jenjang Pendidikan pegawai Kantor Camat Medan Tembung .....	9
Tabel 3.1	Defenisi Operasional Variabel .....	37
Tabel 3.2	Pelaksanaan waktu penelitian .....	39
Tabel 4.1	Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin Responden.....	45
Tabel 4.2	Karakteristik Berdasarkan Usia Responden .....	45
Tabel 4.4	Karakteristik Berdasarkan Perkerjaan Responden .....	46
Tabel 4.5	Tabulasi Jawaban Responden Pengendalian Intern .....	47
Tabel 4.6	Tabulasi Jawaban Responden Penerapan Prinsip-prinsip Good Governance.....	49
Tabel 4.7	Tabulasi Jawaban Responden Kinerja Manajerial .....	51
Tabel 4.8.	Hasil uji validitas pengendalian Intern (X1).....	53
Table 4.9	Hasil uji validitas penerapan prinsip-prinsip good governance X2 .....	53
Table 4.10	Hasil uji validitas kinerja manajerial Y .....	54
Table 4.11	Hasil uji reliabilitas pengendalian intern X1 .....	55
Tabel 4.12	Hasil Uji Kolmogrov-Smirnov.....	56
Tabel 4.13	Hasil perhitungan regresi linear berganda .....	57
Tabel 4.14	Model Summary.....	64

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka konseptual.....	36
Gambar 4. 1 Hasil uji normal P-P Plot.....	59

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Pada setiap daerah terutama daerah-daerah yang mempunyai potensi untuk berkembang dituntut agar dapat meningkatkan kegiatan-kegiatan Pemerintah dan membangun di daerahnya. Perhatian terhadap bagaimana menciptakan kinerja yang unggul dilihat dari keberhasilan yang dicapai oleh kantor tersebut dari hasil kerja keras para pegawai dibawah pimpinan yang baik dan bertanggungjawab. Hal tersebut telah menjadi isu yang menarik bagi peneliti untuk melakukan penelitian karena penelitian ini penting untuk dilakukan agar dapat memberikan solusi pemecahan masalah yang mungkin dihadapi kedepannya.

Dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah, peran kinerja manajerial memiliki kedudukan dan fungsi yang sangat penting bagi masyarakat. Karena peranan kinerja manajerial di tengah masyarakat senantiasa menjadi sangat vital. kinerja manajerial yang baik harus memiliki suatu indikator kinerja yang terstruktur, serta jelas batas waktu untuk mencapainya. Semua ukuran kinerja biasanya dituangkan dalam bentuk kesepakatan antara atasan dan bawahan yang sering disebut sebagai kontrak kerja. Adanya suatu proses kinerja yang baik untuk dikerjakan bersama yang meliputi perencanaan kinerja, pelaksanaan dan evaluasi kinerja yang berdampak pada pencapaian tujuan kantor pemerintahan. Berikut adalah data perencanaan kerja dalam 3 tahun terakhir yaitu:



**Tabel 1.1.**  
**(Perencanaan Kerja/Program Kerja Kantor Camat Medan Tembung)**

Tahun	Program Kerja	Pencapaian
2020	1. Penyelenggaraan Pelayanan Kepada Masyarakat 2. Koordinasi ketentraman dan ketertiban umum	60%
2021	1. Pembangunan Sarana dan Prasarana Kelurahan dan kecamatan	50%
2022	1. Koordinasi di bidang Pembangunan Kecamatan	50%

Kinerja manajerial merupakan sebuah hasil pencapaian yang telah dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya. Kinerja manajerial merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Menurut reysa (2022). Kinerja manajerial mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi berupa hasil kerja yang dihasilkan, kehadiran, peraturan perusahaan, dan komunikasi. Karena semakin tinggi kontribusi yang diberikan atau semakin baik kinerja nya maka tujuan organisasi tersebut mudah dicapai. Indikator kinerja manajerial meliputi Hasil kerja, Efisiensi, Disiplin kerja, Inisiatif dan Ketelitian

kinerja merupakan suatu hal yang sangat penting diperhatikan di dalam penyelenggaraan tata kelola pelayanan terhadap masyarakat, karena dapat digunakan sebagai ukuran keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Masalah terhadap pelayan publik terkadang sering Terjadi adanya kurang komunikasi antara pegawai dan masyarakat dalam hal urusan pelayanan dikantor tersebut yang membuat masyarakat merasa kurang nyaman serta sedikit kesulitan dalam menjalankan tujuannya. Dan juga terkadang masyarakat yang ingin mengurus surat-surat yang tidak tepat waktu dan istirahat para pegawai terkadang terlalu lama sehingga membuat masyarakat yang ingin mengurus surat menunggu terlalu lama dan kesal.

Untuk pelayanan publik, informasi mengenai kinerja tentu sangat berguna untuk memulai seberapa jauh pelayanan yang diberikan oleh kinerja manajerial itu memenuhi harapan dan memuaskan pengguna jasa. Dengan melakukan penilaian terhadap kinerja, para pegawai harus melakukan kerjanya dengan baik sehingga memperoleh hasil yang memuaskan serta tercipta kinerja yang lebih terarah dan sistematis. (khairunnisah, 2019) Oleh karena itu, agar mempunyai kinerja yang baik, seseorang harus memiliki keinginan yang tinggi untuk mengerjakan serta mengetahui pekerjaannya. Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Pangestika, 2016) menyimpulkan bahwa kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh beberapa variabel, diantaranya pengendalian internal, dan good governance.

Pengendalian Intern merupakan proses integral pada tindakan dan kegiatan yang dilakukan pegawai secara terus menerus yang dibutuhkan untuk memberikan keyakinan memadai atas tercapainya tujuan organisasi. Pengendalian Intern memiliki peran yang penting dari fungsi manajemen seperti perencanaan, pelaksanaan, pengendalian, dan pengembalian keputusan yang tepat. Untuk meningkatkan kinerja aparatur pemerintah dibutuhkan pengembangan kompetensi sumber daya manusia (baik dari tingkat pendidikan maupun keterampilan yang dimiliki). (Sari, 2018) menyatakan bahwa kompetensi sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja. Kompetensi (keahlian ataupun kapasitas) sumber daya manusia yang baik dibutuhkan agar kinerja instansi pemerintah semakin baik. dalam suatu instansi harus diberikan tugas kepada Karyawan yang mutunya sesuai dengan tanggung jawabnya dimana mutu karyawan merupakan unsur sistem pengendalian internal yang sangat penting. Jika perusahaan memiliki karyawan yang kompeten dan jujur, unsur pengendalian yang lain dapat dikurangi sampai

batas yang minimum dan perusahaan tetap mampu menghasilkan pertanggungjawaban keuangan yang dapat diandalkan (Mulyadi,2017). Selain itu, keberadaan manusia dalam organisasi memiliki peranan yang penting karena keberhasilan organisasi ditentukan oleh kualitas (terutama kompetensi) sumber daya manusia yang bekerja di organisasi dalam kegiatan yang efektif dan efisien. Kegiatan yang dilakukan adalah keandalan dalam menyusun laporan keuangan setiap tahun dan kedisiplinan pegawai dalam bekerja. Berikut adalah data laporan keuangan dalam program perencanaan pembangunan daerah.

**Tabel 1.2**  
**(Data Anggaran Program Perencanaan Pembangunan Daerah Kecamatan Medan Tembung)**

Tahun	Anggaran	Realisasi
2020	1.180.000.000	921.275.100
2021	1.592.000.000	1.152.000.000
2022	1.720.000.000	1.225.000.000

Pengendalian intern ini melekat pada semua kegiatan yang dilakukan organisasi pemerintah. Pengendalian intern juga memiliki fungsi untuk menjaga kinerja pegawai agar tetap tertib, terkendali, dan melakukan praktik kerja yang sehat. Namun, ada tiga hal yang menyebabkan pengendalian intern pemerintah terlihat belum diberlakukan secara optimal untuk menjaga kinerja pegawai tertib, terkendali, dan melakukan praktik kerja yang sehat.

Unsur-unsur pengendalian intern berdasarkan teori Mulyadi (2017:129) dijelaskan bahwa unsur- unsur pokok sistem pengendalian internal ini terdiri 4 unsur, yaitu: (1) Struktur organisasi yang memisahkan tanggung jawab dan wewenang secara tegas, (2) Sistem otorisasi dan prosedur pencatatan dalam organisasi, (3) Praktik yang sehat, (4) Karyawan yang mutunya sesuai dengan tanggung jawabnya. Mutu karyawan merupakan unsur sistem pengendalian internal

yang sangat penting. Jika perusahaan memiliki karyawan yang kompeten dan jujur, unsur pengendalian yang lain dapat dikurangi sampai batas yang minimum dan perusahaan tetap mampu menghasilkan pertanggungjawaban keuangan yang dapat diandalkan.

Kinerja pegawai dapat diukur dari indikator kinerja yang merupakan tolak ukur dalam pencapaian kerja seseorang. Dengan adanya pengukuran kinerja pegawai, atasan dapat mengetahui sejauh mana tingkat kinerja pegawai sehingga organisasi dapat memberikan umpan balik terhadap hasil pengukuran kinerja, mendorong perbaikan kinerja, dan pengambilan keputusan sehingga organisasi memiliki sumber daya yang berkualitas dan berdaya saing tinggi (Rahman, 2021)

Pengukuran kinerja pada kantor pemerintah kecamatan Medan Tembung dari tahun ke tahun berbeda karena mengikuti perkembangan zaman yang berawal dari melakukan pencatatan laporan kerja ke buku besar setelah itu melakukan pencatatan dengan cara mengetik laporan kerja ke komputer, dan kini para pekerja melakukan pencatatan laporan kerja pada sebuah aplikasi yaitu Karejo. Pada aplikasi Karejo ini penilaian kinerja lebih unggul dan membuat para pekerja menjadi lebih disiplin karena dengan aplikasi ini pegawai diwajibkan mengisi kegiatan mereka yang akan menjadi point penilaian kinerja nantinya sesuai dengan waktu yang ditentukan. dalam setiap bulan para pekerja diwajibkan mengisi hasil kerja mereka kedalam aplikasi tersebut dan harus mencapai targetnya, apabila para pegawai tidak mencapai targetnya, maka pegawai tersebut akan mendapatkan sanksi nantinya.

Selain pengendalian internal, faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah good governance. Pelaksanaan prinsip Good Governance sangat diperlukan

untuk menciptakan suatu sikap kepercayaan di kalangan masyarakat sebagai syarat mutlak bagi kantor pelayanan untuk dapat berkembang lebih baik lagi dan kedepannya.

Good governance merupakan sebuah konsep pemerintah yang baik dan berorientasi kepada pembangunan sektor publik. Tujuan akhir yang dicapai adalah peningkatan pembangunan dan kesejahteraan publik. Penerapan Good Governance ini sudah mulai terlihat hasilnya, Mulai muncul adanya partisipasi masyarakat dalam pengelolaan anggaran pemerintah baik itu secara langsung maupun tidak langsung, dan adanya pencapaian kinerja yang sangat baik dan berdampak positif bagi masyarakat sekitarnya.

Good governance merupakan proses penyelenggaraan kekuasaan negara dalam melaksanakan penyediaan public good and service disebut governance (pemerintahan atau pemerintahan) sedangkan praktek terbaiknya adalah “good governance” (pemerintahan yang baik) agar good governance dapat menjadi kenyataan dan berjalan dengan baik, maka dibutuhkan komitmen dari semua pihak yaitu pemerintahan dan masyarakat.

Good governance yang efektif menuntut adanya koordinasi yang baik dan intergritas, profesional dan etos kerja serta moral yang tinggi dengan demikian penerapan good governance dalam penyelenggaraan pemerintahan negara merupakan tantangan tersendiri. Kendati pemahaman tentang good governance berbeda-beda, namun setidaknya sebagian besar dari penduduk Indonesia membayangkan bahwa dengan good governance mereka akan dapat memiliki kualitas pemerintahan yang baik. Banyak diantara mereka membayangkan bahwa dengan memiliki praktik good governance yang lebih baik, maka kualitas

pelayanan publik menjadi semakin baik, angka korupsi menjadi semakin rendah, dan pemerintah menjadi semakin peduli terhadap kepentingan warga (Dwiyanto, 2015) Dewasa ini permasalahan yang dialami oleh bangsa Indonesia semakin kompleks dan semakin sarat. Oknum-oknum organisasi pemerintah yang seharusnya menjadi panutan rakyat banyak yang tersandung masalah hukum. Padahal seharusnya penyelenggara negara yang baik harus menjadi perhatian yang serius. Transparansi memang menjadi salah satu solusi tetapi apakah cukup hanya itu untuk mencapai good governance. Kebijakan otonomi daerah pada dasarnya diarahkan untuk mendorong peningkatan kapasitas pemerintah daerah dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat secara lebih efektif dan efisien. Kedekatan organisasi pemerintah pada level daerah diharapkan lebih mampu menerima aspirasi riil masyarakat tentang pelayanan apa yang dibutuhkan (Solihin, 2019). Oleh karena itu, diharapkan ada input yang diperoleh dalam rangka perencanaan pembangunan sehingga tidak ada kesenjangan antara perencanaan pembangunan yang dilaksanakan pemerintah dengan kebutuhan riil masyarakat.

Terselenggaranya good governance merupakan syarat utama untuk mewujudkan aspirasi masyarakat dalam mencapai tujuan organisasi di kantor pemerintah. Dalam hal tersebut, diperlukan pengembangan dan pertanggung jawaban yang tepat, jelas dan nyata sehingga dalam penyelenggaraan pemerintah dapat berlangsung dengan baik agar tujuan untuk menciptakan kinerja di kantor pemerintah tercapai, berhasil, bertanggung jawab serta bebas Kolusi, Korupsi dan Nepotisme (KKN). Hambatan lain yang ditemukan untuk melaksanakan konsep good governace dilatar belakangi oleh banyak faktor.



Namun demikian salah satu faktor yang terbesar adalah ketidakberdayaan pemerintah dalam menghadapi era globalisasi yang penuh dengan persaingan yang tinggi. Pemerintah tidak lagi menjadi pemain tetapi mengharapkan peran lebih besar dalam hal mewujudkan kinerja manajerial yang baik. Kenyataan yang terjadi pada era globalisasi saat ini dan masa-masa akan datang kompetisi yang terjadi sudah bersifat global dan adanya perubahan-perubahan kondisi ekonomi menyebabkan banyak organisasi dari bermacam-macam ukuran melakukan langkah restrukturisasi. Hal ini mendorong terjadinya perubahan paradigma organisasi dari tradisional menjadi modern. Kondisi ini harus benar-benar disadari dan dipersiapkan secara proporsional. Persiapan ini terutama pada faktor-faktor sumber daya manusia yang bermutu dengan kualifikasi yang sesuai.

Penelitian ini menggunakan obyek Kantor Pemerintahan sebagai obyek penelitian dengan pemikiran bahwa Kantor Pemerintah sebagai Lembaga yang bergerak di bidang pelayanan untuk masyarakat.

Kantor Camat Medan Tembung dalam Standar Operasional Prosedur (SOP) masih memerlukan tindakan-tindakan penguatan mendasar terhadap aspek-aspek internal dan tata kelola (governance) karena dapat mempengaruhi terciptanya kinerja yang unggul. Kantor Camat Medan Tembung adalah kantor Pemerintah kota bagi seluruh Kecamatan Medan Tembung di bawah kepemimpinan Walikota Medan.

Pada kantor Camat Medan Tembung jika dilihat dari kinerja mereka masih kurang efektif dan efisien. Hal itu disebabkan karena dalam jabatan yang diterima bukan berdasarkan kemampuan mereka tetapi berdasarkan jenjang pendidikan.

Hal itu membuat pekerjaan yang diterima tidak sesuai dengan kemampuan yang dimiliki. Kemampuan pegawai sangat berpengaruh terhadap kinerja yang baik. Karena jika ingin menciptakan kinerja yang unggul sebaiknya berdasarkan kemampuan pegawai. Tetapi jenjang pendidikan juga sama pentingnya dalam hal menciptakan kinerja yang unggul. Karena semakin banyak yang berpendidikan tinggi maka potensi yang terdapat didalam diri kita dapat digunakan secara maksimal dan optimal untuk menciptakan kinerja yang baik. Berikut ini adalah data pendidikan pegawai pada kantor camat medan tembung.

**Tabel 1.3**

**(Data Jenjang Pendidikan pegawai Kantor Camat Medan Tembung)**

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah
1.	SMA	10
2.	Diploma	2
3.	S1	15
4.	S2	8

penulis ingin meneliti bagaimana kinerja manajerial di kantor camat medan tembung sehingga tercipta kinerja yang unggul. Kantor Camat Medan Tembung bergerak di bidang pelayanan publik bagi masyarakat yang mempunyai peranan yang sangat penting dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan umum, melaksanakan urusan pemerintah dan pengawasan terhadap penyelenggaraan kegiatan.

Camat adalah pemimpin, dan koordinator penyelenggaraan pemerintahan di wilayah kerja kecamatan yang dalam pelaksanaan tugasnya memperoleh pelimpahan kewenangan pemerintahan Bupati dan Walikota untuk menangani sebagian urusan otonomi daerah, dan menyelenggarakan tugas umum pemerintahan. Camat diangkat oleh Bupati/Walikota atas usul sekretaris dari kabupaten/kota dari aparatur sipil negara yang menguasai pengetahuan teknis

pemerintahan, dan memenuhi persyaratan sesuai dengan peraturan perundang-undangan

Dari uraian di atas mendorong peneliti untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Pengendalian Intern dan Penerapan Prinsip-Prinsip Good Governance terhadap Kinerja Manajerial di Kantor Camat Medan Tembung.

## **1.2. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Laporan keuangan untuk perencanaan kerja, anggaran yang tertulis masih belum efektif dan terarah sehingga menyebabkan keterlambatan pada pengesahannya menjadikan target realisasi perencanaan kerja tidak tercapai.
2. Tingkat pencapaian kinerja pada kantor camat medan tembung masih cukup rendah dan masih banyak kendala dalam menyelesaikan kerja mereka.

## **1.3. Rumusan Masalah**

1. Apakah pengendalian intern berpengaruh terhadap kinerja manajerial?
2. Apakah Penerapan Prinsip-Prinsip Good Governance berpengaruh terhadap kinerja manajerial?
3. Apakah pengendalian intern dan penerapan prinsip-prinsip good governance berpengaruh terhadap kinerja manajerial?

## **1.4. Batasan Masalah**

Batasan masalah pada penelitian ini adalah data yang di terima oleh peneliti dari tempat penelitian kurang efektif dan efisien sehingga membuat peneliti sedikit sulit mengolah data yang diterima untuk dimasukkan ke proposal penelitian ini.

## **1.5. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1.5.1. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini yaitu :

- a. Untuk mengetahui pengaruh pengendalian intern terhadap kinerja manajerial.
- b. Untuk mengetahui penerapan prinsip-prinsip Good Governance terhadap kinerja manajerial.
- c. Untuk mengetahui pengaruh pengendalian intern dan penerapan prinsip-prinsip Good Governance terhadap kinerja manajerial

### **1.5.2. Manfaat Penelitian**

Dari penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat sebagai berikut

1. Bagi Peneliti, Penelitian ini diharapkan dapat menambah Pengalaman, Pemahaman, Kemampuan intelektual yang mempunyai kontribusi yang berarti perkembangan teori dan praktek khususnya dibidang Akuntansi.
2. Bagi Kantor Camat, Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi tentang pentingnya pelaksanaan Pengendalian Intern dan Penerapan Prinsip-Prinsip Good Governance terhadap Kinerja Manajerial di kantor Camat Medan Tembung
3. Bagi Pihak lain, Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai dasar actual/referensi dalam proses pembelajaran dibidang akuntansi maupun untuk penelitian berikutnya.

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **2.1. Landasan Teori**

##### **2.1.1. Pengendalian Intern**

###### **2.1.1.1. Defenisi Pengendalian Intern**

Pengendalian (control) adalah proses mempengaruhi atau mengarahkan aktivitas sebuah obyek, organisasi, atau sistem. Salah satu tujuan sebuah Sistem Akuntansi adalah membantu manajemen dalam mengendalikan sebuah organisasi bisnis. Akuntan dapat membantu mencapai tujuan ini dengan merancang sistem pengendalian yang efektif dan dengan cara pengkajian sistem pengendalian yang sekarang dipakai untuk menjamin bahwa sistem tersebut beroperasi secara efektif. Setiap instansi khususnya instansi pemerintahan harus menggunakan sistem untuk mengatur kegiatan operasionalnya. dengan menggunakan sistem yang baik, maka instansi tersebut bisa mencegah kecurangan- kecurangan yang akan terjadi. Salah satu sistem yang baik bagi perusahaan atau instansi adalah sistem pengendalian internal.

Menurut Mulyadi (2017:129) Sistem pengendalian internal meliputi struktur organisasi, metode dan ukuran-ukuran yang dikoordinasikan untuk menjaga aset organisasi, mengecek ketelitian dan keandalan data akuntansi, mendorong efisiensi dan mendorong dipatuhinya kebijakan manajemen. Pengertian pengendalian internal tersebut menekankan tujuan yang ingin dicapai dan bukan pada unsur-unsur yang membentuk sistem tersebut. dengan demikian pengertian sistem pengendalian internal tersebut diatas adalah

berlaku baik dalam perusahaan yang mengelola informasinya secara manual, dengan mesin pembukuan maupun dengan komputer.

#### **2.1.1.2. Manfaat Pengendalian intern.**

Manfaat pengendalian intern bagi perusahaan adalah Metode, prosedur, atau sistem yang dirancang oleh perusahaan untuk meningkatkan efisiensi, mengamankan harta, menjaga ketelitian data perakunan, menegakkan disiplin, dan meningkatkan ketaatan karyawan terhadap kebijakan perusahaan agar perusahaan dapat melakukan perkerjanya lebih efektif dan efisien dalam mencapai tujuan perusahaan.

#### **2.1.1.3. Faktor mempengaruhi pengendalian Intern**

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi pengendalian intern, diantaranya:

##### 1) Integritas dan nilai etika

Integritas dan nilai-nilai etika merupakan produk dari standar etika dan sikap sebuah entitas, sebagaimana dengan seberapa baik hal tersebut dikomunikasikan dan diterapkan dalam praktiknya. Integritas dan nilai-nilai etika mencakup tindakan manajemen untuk menghilangkan atau mengurangi insentif dan godaan yang dapat mendorong personel untuk terlibat dalam perilaku yang tidak jujur, ilegal, atau tidak etis. Selain itu integritas dan nilai etika juga mencakup komunikasi mengenai nilai yang dianut entitas dan standar perilaku kepada setiap personel melalui pernyataan kebijakan, kode etik dan melalui contoh.

##### 2) Komitmen terhadap kompetensi

Kompetensi merupakan pengetahuan dan keterampilan yang



dibutuhkan yang bertujuan mencapai tugas-tugas yang mendefinisikan tugas setiap orang. Komitmen terhadap kompetensi mencakup pertimbangan manajemen terhadap tingkat kompetensi tersebut diterjemahkan kedalam pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan.

3) Partisipasi dewan direksi dan komisaris atau komite audit

Keberadaan dewan direksi dan komisaris bagi tata kelola perusahaan yang baik karena tanggung jawab utama mereka adalah untuk meyakinkan bahwa manajemen telah melakukan pengendalian internal dan proses pelaporan keuangan yang tepat. Mendelegasikan tanggung jawab atas pengendalian internal kepada manajemen, namun dewan harus secara berkala menilai pengendalian tersebut. Selain itu, suatu dewan yang aktif dan objektif sering kali mampu mengurangi kemungkinan terjadinya pengabaian yang ada oleh manajemen. Untuk membantu dewan dalam melakukan pengawasan, dewan memberikan komite audit dengan tanggung jawab untuk melakukan pengawasan terhadap pelaporan keuangan. Komite audit juga bertanggung jawab untuk menjaga komunikasi yang telah berjalan dengan internal auditor maupun eksternal auditor. Hal itu memungkinkan auditor dan direksi untuk membahas hal-hal yang mungkin terkait dengan sesuatu seperti integritas atau tindakan manajemen.

4) Filosofi dan gaya operasi manajemen

Manajemen, melalui aktivitas-aktivitas yang dilakukannya, memberikan sinyal yang sangat jelas kepada karyawan mengenai signifikansi pengendalian intern.

5) Struktur organisasi

Struktur organisasi suatu entitas mendefinisikan jalur tanggung jawab dan otoritas yang ada. Dengan memahami struktur organisasi klien, auditor dapat mempelajari manajemen dan elemen-elemen fungsional bisnis serta persepsi mengenai bagaimana pengendalian intern diterapkan.

6) Kebijakan perihal sumber daya manusia

Aspek pengendalian internal yang paling penting adalah personel. Karyawan yang tidak kompeten atau tidak jujur dapat merusak sistem, meskipun ada banyak pengendalian yang diterapkan. Karyawan yang jujur dan kompeten mampu mencapai kinerja yang tinggi meskipun hanya ada sedikit pengendalian. Akan tetapi, karyawan yang jujur dan kompeten bisa juga dapat terganggu kinerjanya sebagai akibat dari perasaan bosan, tidak puas, ataupun masalah pribadi lainnya. Karena pentingnya sumber daya manusia bagi keberhasilan sebuah entitas (pengendalian), metode atau kebijakan untuk mengangkat, mengevaluasi, melatih, mempromosikan, dan memberi kompensasi kepada karyawan merupakan bagian yang penting dari pengendalian intern.

**2.1.1.4. Unsur-unsur Pengendalian Intern**

pengendalian internal berkaitan dengan aktivitas operasi suatu organisasi dan ada dengan alasan bisnis yang mendasar. Pengendalian intern akan sangat efektif bila pengendalian tersebut menyatu dengan infrastruktur dan merupakan bagian penting bagi suatu organisasi perusahaan. Pengendalian intern yang menyatu mendorong peningkatan kualitas dan inisiatif, menghindari biaya yang tidak seharusnya dan menghasilkan respon yang cepat

terhadap perubahan keadaan. Menurut Mulyadi (2017:130) Unsur pokok sistem pengendalian internal ada 4 unsur, yaitu:

- 1) Struktur organisasi yang memisahkan tanggung jawab dan wewenang secara tegas.

Agar tercapainya kegiatan pokok perusahaan maka harus dibentuk pembagian kerangka tanggung jawab fungsional kepada unit organisasi tersebut, pembagian tugas itulah yang disebut dengan struktur organisasi.

- 2) Sistem otorisasi dan prosedur pencatatan dalam organisasi

Dalam suatu organisasi harus dibuat sistem yang dapat mengatur pembagian tugas untuk otorisasi atas terlaksananya setiap transaksi. Karena Setiap transaksi hanya dapat terjadi atas dasar otorisasi dari pejabat yang memiliki wewenang dalam menyetujui terjadinya transaksi tersebut.

- 3) Praktik yang sehat

Praktik yang sehat bertujuan untuk mengatur agar berjalannya dengan baik Pembagian tanggung jawab fungsional dan sistem wewenang dan prosedur pencatatan yang telah diterapkan

- 4) Karyawan yang mutunya sesuai dengan tanggung jawabnya.

Mutu karyawan merupakan unsur sistem pengendalian internal yang sangat penting, karena dalam perusahaan/organisasi mempunyai karyawan yang kompeten dan jujur, unsur pengendalian yang lain bisa dikurangi sampai batas yang minimum dihasilkannya pertanggungjawaban keuangan yang dapat diandalkan tetap mampu dilakukan oleh perusahaan/instansi.

#### **2.1.1.5. Tujuan Pengendalian Intern**

Suatu pengendalian yang efektif dan efisien sangat diperlukan dalam entitas/organisasi, sehingga dengan adanya sistem pengendalian internal diharapkan semua yang telah ditetapkan dapat dilaksanakan dengan baik. Menurut Mulyadi (2016:129) tujuan pengendalian internal adalah sebagai berikut:

1) Menjaga kekayaan organisasi.

Kekayaan fisik suatu perusahaan/organisasi bisa dicuri, disalah gunakan atau hancur karena kecelakaan kecuali jika kekayaan tersebut dilindungi dengan pengendalian yang memadai. Begitu juga dengan kekayaan perusahaan yang tidak memiliki wujud fisik seperti piutang dagang akan rawan oleh kekurangan jika dokumen penting dan catatan tidak dijaga.

2) Mengecek ketelitian dan keandalan data akuntansi.

Informasi keuangan yang teliti dan andal dibutuhkan oleh manajemen dalam melaksanakan pekerjaannya. Untuk dasar pengambilan keputusan penting Banyak informasi akuntansi yang digunakan oleh manajemen. Pengendalian internal dirancang agar memberikan jaminan proses pengolahan data akuntansi yang menghasilkan informasi keuangan teliti dan andal karena data akuntansi mencerminkan perubahan kekayaan perusahaan.

3) Mendorong efisiensi.

Agar tercegahnya duplikasi usaha yang tidak diperlukan ataupun pemborosan di segala kegiatan bisnis perusahaan/organisasi dan agar dicegahnya penggunaan sumberdaya perusahaan yang tidak efisiensi. Maka dari itulah pengendalian internal ditujukan.

4) Mendorong dipatuhinya kebijakan manajemen.

Manajemen menetapkan kebijakan dan prosedur agar tercapainya tujuan-tujuan perusahaan/organisasi. Pengendalian internal ini ditujukan untuk memberikan jaminan yang memadai agar kebijakan manajemen dipatuhi oleh karyawan.

## **2.1.2. Good Governance**

### **2.1.2.1. Defenisi Good Governance**

Menurut (Mardiasmo, 2018) yang dikutip oleh World Bank mengungkapkan bahwa Good governance adalah Suatu pelaksanaan manajemen dalam suatu pembangunan yang solid dan bertanggungjawab yang sejalan dengan prinsip demokrasi dan pasar yang efisien. Penghindaran salah dalam alokasi dan investasi, serta pencegahan korupsi secara politik dan administratif.

Menurut (Mulyani, 2017) good governance merupakan kesepakatan yang dicapai oleh pemerintah, warga negara dan sektor swasta bagi penyelenggara pemerintah dalam suatu negara. Berdasarkan teori di atas yang di kemukakan oleh parah ahli disimpulkan bahwa Good Governance adalah suatu proses tata kelola pemerintahan yang baik dengan melibatkan stakeholder terhadap berbagai macam kegiatan perekonomian, sosial politik dan pemanfaatan berbagai macam sumber daya seperti sumber daya alam, keuangan dan manusia bagi kepentingan rakyat yang dilaksanakan dengan menganut asas keadilan, pemerataan, persamaan, efisiensi dan trasnparansi.

### **2.1.2.2. Penerapan Prinsip-Prinsip Good Governance**

Sektor publik, sebagai salah satu unsur good governance terkait erat dengan tugas pokok dan fungsi lembaga penyelenggaraan kekuasaan negara, baik upaya mewujudkan good governance. Peran birokrasi/administrasi publik adalah

membantu pemerintahan merumuskan dan melaksanakan kebijakan publik. Penerapan governance sangat di butuhkan dalam mewujudkan tata pemerintahan yang baik sebagai salah satu tujuan bangsa. Pemerintahan yang baik (good governance) menurut UNDP dalam Mulyadi mengidentifikasi lima karakteristik yaitu :

1) Interaksi

melibatkan tiga mitra besar yaitu, pemerintah, sektor swasta, dan masyarakat, untuk melaksanakan pengelolaan sumber daya ekonomi, sosial, dan politik.

2) Komunikasi

terdiri dari sistem jejaring dalam proses pengelolaan dan kontribusi terhadap kualitas hasil.

3) Proses penguatan sendiri

sistem pengelolaan mandiri adalah kunci keberadaan dan keberlangsungan keteraturan dari berbagai situasi kekacauan yang disebabkan dinamika dan perubahan lingkungan, memberikontribusi terhadap partisipasi dan menggalakkan kemandirian masyarakat, dan memberikan kesempatan untuk kreativitas dan stabilitas berbagai aspek pemerintahan yang baik.

4) Dinamis

keseimbangan berbagai unsur kekuatan kompleks yang menghasilkan persatuan, harmoni, dan kerjasama untuk pertumbuhan dan pembangunan berkelanjutan, kedamaian dan keadilan, serta kesempatan merata untuk semua sektor dalam masyarakat.

5) Saling ketergantungan yang dinamis antara pemerintahan

kekuatan pasar dan masyarakat. Membangun good governance, bukan hanya masalah memperbaiki kondisi institusi pemerintah, kondisi pelaku dalam masyarakat juga harus mendapat perhatian. Masyarakat sebagai insitusimemiliki berbagai kelompok sosial dengan kondisi dan kepentingan yang berbeda.

### **2.1.2.3. Prinsip-prinsip Good Governance**

Prinsip-Prinsip Good Governance Berikut ini merupakan beberapa prinsip-prinsip Good Corporate Governance yang baik, yaitu :

1) Transparency (Keterbukaan)

Yaitu keterbukaan dalam melaksanakan proses pengambilan keputusan mengenai definisi pengambilan keputusan telah di kemukakan oleh banyak ahli Diantaranya:

Menurut (Odonnell, 2015) , mengatakan bahwa pengambilan keputusan adalah pemilihan di antara alternative mengenai suatu cara bertindak, yaitu inti dari perencanaan. Suatu rencana tidak dapat dikatakan tidak ada jika tidak ada keputusan, suatu sumber yang dapat dipercaya, petunjuk, atau reputasi yang telah dibuat. keterbukaan dalam pengambilan keputusan merupakan informasi materiil dan relevan mengenai perusahaan, Pengungkapan informasi merupakan hal penting sehingga semua pihak yang berkepentingan tahu pasti apa yang telah dan bisa terjadi. Laporan tahunan perusahaan harus memuat berbagai informasi yang diperlukan, demikian pula perusahaan yang go public.

2) Fairness (Keadilan)

Yaitu keadilan dan kesetaraan dalam memenuhi hak-hak stakeholder yang

timbul berdasarkan perjanjian dan perundangan yang berlaku. Fairness menjadi jiwa untuk memonitor dan menjamin perlakuan yang adil di antara beragam kepentingan dalam perusahaan.

3) **Accountability (akuntabilitas)**

yaitu kejelasan fungsi dan pelaksanaan pertanggungjawaban organ perusahaan sehingga pengelolaannya berjalan secara efektif. Bila prinsip accountability (akuntabilitas) ini diterapkan secara efektif, maka perusahaan akan terhindar dari agency problem (benturan kepentingan peran).

4) **Responsibility (Kesesuaian)**

Yaitu kesesuaian di dalam pengelolaan perusahaan terhadap semua peraturan perundangan yang berlaku dan prinsip-prinsip korporasi yang sehat. Perlu dipastikan adanya kepatuhan perusahaan pada peraturan dan undang-undang yang berlaku.

#### **2.1.2.4. Manfaat Good Governance**

Ada beberapa manfaat Good Governance dalam Kantor Pemerintah Yaitu sebagai Berikut:

1. Munculnya kepercayaan masyarakat kepada pemerintah
2. Warga negara lebih giat dan aktif mengikuti setiap kegiatan politik
3. Kegiatan administrasi negara berlangsung lebih transparan dan kredibel
4. Sistem keuangan menjadi lebih akuntabel dan jauh dari kecurangan seperti korupsi
5. Meningkatkan nilai moral masyarakat dan saling menjaga keamanan di tengah masyarakat
6. Penegakan hukum di setiap lapisan menjadi lebih terjamin



7. Tidak ada tindakan yang bersifat diskriminatif terhadap masyarakat kelas bawah
8. Pemerintah mampu mengelola kebijakan dengan baik, sehingga masyarakat lebih sejahtera dan makmur
9. Sistem pemerintahan menjadi lebih bersih, efisien, dan efektif
10. Berbagai aspek kehidupan negara seperti politik, ekonomi, sosial, dan budaya dapat berjalan harmonis

Manfaat dari penerapan good governance tentunya sangat berpengaruh bagi pemerintahan, dimana manfaat good governance ini bukan hanya untuk saat ini tetapi juga dalam jangka panjang dapat menjadi pendukung kembangnya dalam pemerintahan saat ini. Selain bermanfaat meningkatkan citra pemerintahan di mata masyarakat, hal ini tentunya juga menjadi nilai tambah pemerintah dalam meningkatkan kinerja pemerintahan untuk menghadapi permasalahan yang ada dalam pemerintah.

#### **2.1.2.5. Faktor mempengaruhi Good Governance**

Faktor Penghambat Dan Pendukung penerapan prinsip Good Governance.

##### **a. Faktor Penghambat.**

Faktor-faktor yang menjadi penghambat dalam penerapan prinsip Good Governance adalah:

##### **1) Partisipasi**

masyarakat Meski pemerintah membuka ruang bagi keterlibatan masyarakat dalam proses penyelenggaraan pemerintahan, tetapi belum semua masyarakat ikut berpartisipasi dalam proses penyelenggaraan pemerintahan. Hal ini dikarenakan

aktivitas masyarakat yang juga sibuk melaksanakan tugas mereka masing-masing, baik pegawai swasta maupun pegawai negeri

## 2) Sumber daya manusia

Latar belakang Pendidikan menentukan kompetensi yang dimiliki oleh aparat namun kenyataannya belum semua staff mengenyam Pendidikan strata satu. Penempatan aparat belum didasarkan pada kompetensi keahlian yang dimiliki oleh staff Sehingga untuk memaksimalkan pelaksanaan tugas pemerintahan desa, kompetensi aparat perlu ditingkatkan.

## 3) Kedisiplinan

Kedisiplinan aparat desa dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat belum maksimal. Masih terdapat staff yang masuk kantor tidak sesuai dengan jam yang telah ditentukan, hal ini tentunya mengganggu proses pemberian layanan kepada masyarakat.

### b. Faktor Pendukung.

Faktor-faktor pendukung dalam penerapan prinsip Good Governance adalah:

#### 1) Kerjasama

Kerjasama yang terbangun baik diantara pemerintah maupun dengan masyarakat merupakan faktor yang paling menentukan telah ditentukan, hal ini tentunya mengganggu proses pemberian layanan kepada masyarakat yang masuk kantor tidak sesuai dengan jam yang telah ditentukan, hal ini tentunya mengganggu proses pemberian layanan kepada masyarakat penerapan prinsip good governance.

#### 2) Komunikasi

Komunikasi yang terjalin baik antar staff kantor dan masyarakat merupakan factor pendukung dalam mewujudkan good governance. Karena komunikasi yang

terjalin baik akan memudahkan dalam menyelesaikan pekerjaan dalam proses pemberian pelayanan kepada masyarakat.

#### **2.1.2.6.Indikator Good Governance**

Kunci utama memahami good governance adalah pemahaman atas prinsip-prinsip didalamnya. Bertolak dari prinsip-prinsip ini akan didapatkan tolak ukur kinerja suatu pemerintahan. Baik buruknya pemerintahan bisa dimulai bila telah bersinggungan dengan semua unsur prinsip-prinsip good governance.

(Priansa, 2019) Menetapkan prinsip-prinsip good governance, yaitu sebagai berikut :

##### 1) Partisipasi

Prinsip ini menyatakan bahwa pada dasarnya good governance membutuhkan partisipasi dari publik untuk penyelenggaraan pemerintahan. Disini pemerintah harus mampu memberikan kesempatan kepada publik untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan.

##### 2) Supremasi Hukum

Hukum harus adil dan diberlakukan kepada siapa saja yang bersalah tanpa pandang bulu. Wujud nyata prinsip ini mencakup upaya penuntasan kasus korupsi, kolusi dan nepotisme.

##### 3) Tranparansi

Implementasi good governance membutuhkan adanya keterbukaan dari pemerintah untuk meberikan jaminan bahwa kebijakan yang diambil oleh pemerintah dapat di informasikan kepada masyarakat.

##### 4) Responsif

Pelayanan yang diberikan oleh pemerintah dengan tuntutan dan

kebutuhan publik merupakan dasar dari pelaksanaan program dan kebijakan yang responsif terhadap kepentingan publik.

5) Konsesus

Bila ada perbedaan kepentingan dalam kebijakan maupun prosedur. Konsensus merupakan salah satu cara untuk menyelesaikannya, dengan dilakukan musyawarah untuk mendapatkan pilihan yang terbaik.

6) Keadilan

Pemerintah harus dapat memberikan pelayanan yang sama bagi seluruh masyarakat dengan memperhatikan keadilan.

7) Efisien dan efektif

Pemerintah harus mampu memberikan pelayanan dengan efektif dan efisien sehingga tidak memnghabiskan anggaran terlalu besar, tetapi dapat memberikan pelayanan yang optimal.

8) Tanggungjawab

Pemerintah memiliki tanggungjawab atas seluruh stakeholder-nya, sehingga seluruh kebijakan yang di buat harus berdasarkan dengan tuntutan stakeholder

### **2.1.2.7. Tujuan Good Governance**

Tujuan Penerapan Good Governance pada kantor Pemerintahan yaitu :

- 1) Tercapainya sasaran yang telah ditetapkan
- 2) Aktiva pemerintahan dijaga dengan baik,
- 3) Pemerintahan menjalankan tugasnya dengan baik dan sehat,
- 4) Kegiatan pemerintahan dilakukan dengan transparan.

Penerapan pelaksanaan prinsip Good Government Governance secara

optimal akan mampu meningkatkan kinerja pemerintahan yang ada, dan akan memberikan nilai tambah bagi semua pihak yang terkait. Serta tujuan good governance adalah penerapan sistem tata kelola pemerintahan yang baik (good governance) yang diharapkan dapat meningkatkan nilai tambah bagi semua pihak dalam jangka panjang dan dapat melindungi kesejahteraan masyarakat.

### **2.1.3. Kinerja Manajerial**

#### **2.1.3.1. Defenisi Kinerja Manajerial**

Kinerja manajerial merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Menurut (reysa, 2022)

Menurut (Simanjuntak, 2018) kinerja manajerial merupakan kemampuan para manajer untuk mengelola seluruh sumber daya yang dimiliki perusahaan demi memperoleh dana usaha dalam jangka pendek dan panjang. Kinerja manajerial didasarkan pada fungsi-fungsi manajemen yang meliputi perencanaan, investigasi, pengkoordinasian, evaluasi, pengawasan, pemilihan staf, negosiasi dan perwakilan.

Pengukuran kinerja manajerial merupakan suatu proses yang harus dilakukan dalam pengendalian manajemen. Pengukuran tersebut dimaksudkan untuk mendapatkan informasi yang akurat dan valid tentang perilaku dan kinerja anggota organisasi.

#### **2.1.3.2. Manfaat Kinerja**

Menurut (Sadili, 2013) manfaat kinerja adalah sebagai berikut :

- 1) Perbaikan kinerja

Umpan balik pelaksanaan kinerja memungkinkan karyawan, manajer, dan departemen personalia dapat memperbaiki kegiatan-kegiatan mereka demi perbaikan kinerja.

2) Penyesuaian kompensasi

Evaluasi kinerja membantu pengambilan keputusan dalam menentukan kenaikan upah, bonus, dan kompensasi lainnya.

3) Keputusan penempatan

Promosi, transfer, dan demosi (penurunan jabatan) biasanya didasarkan pada kinerja masa lalu atau antisipasinya.

4) Kebutuhan Latihan dan pengembangan

Kinerja yang tidak baik menunjukkan adanya kebutuhan latihan, demikian pula dengan kinerja yang baik memungkinkan mencerminkan potensi yang harus dikembangkan lebih lanjut.

5) Perencanaan dan pengembangan karir

Umpan balik kinerja dapat mengarahkan keputusan karir yaitu tentang jalur karir tertentu yang harus diteliti.

### **2.1.3.3. Faktor Mempengaruhi Kinerja**

1) Intensif pendidikan dan pelatihan

Adalah sebuah program yang diberikan oleh perusahaan sebagai motivasi bagi karyawannya dengan tujuan agar karyawan tersebut jadi lebih giat bekerja dan memiliki keinginan untuk memperbaiki prestasinya pada bidang pendidikan dan pelatihan di dalam perusahaan.

2) Kepemimpinan

Adalah proses memengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada yang dipimpin dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

3) Absensi

Adalah dokumen yang mencatat jam hadir setiap pegawai di perusahaan.

4) Komunikasi

Adalah suatu proses pengiriman dan penerimaan informasi atau pesan antara dua individu atau lebih dengan efektif sehingga dapat dipahami dengan mudah.

5) Motivasi

Adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya.

6) Lingkungan kerja

Adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya.

#### **2.1.3.4. Indikator Kinerja**

Menurut (Wibowo, 2014) indikator kinerja dengan penjelasan sebagai berikut:

1. Tujuan

suatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai di masa yang akan datang.

2. Standar

suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Tanpa standar, tidak dapat diketahui kapan suatu tujuan tercapai.

3. Umpan balik

masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja dan pencapaian tujuan.

4. Alat atau sarana

faktor penunjang untuk mencapai tujuan. Tanpa alat atau sarana, tugas pekerjaan spesifik tidak dapat dilakukan dan tujuan tidak dapat diselesaikan sebagaimana seharusnya.

5. Kompetensi

kemampuan yang dimiliki seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik.

6. Motif

alasan atau dorongan bagi seseorang untuk melakukan sesuatu.

7. Peluang

pekerja perlu mendapat kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya. Tugas mendapatkan prioritas lebih tinggi, mendapat perhatian lebih dan mengambil waktu yang tersedia.

Menurut (A. E. Nasution & Lesmana, 2018) indikator kinerja adalah :

- 1) Kualitas yang dihasilkan, menerangkan tentang jumlah kesalahan, waktu, dan ketepatan dalam melakukan tugas.
- 2) Kuantitas yang dihasilkan, berkenaan dengan berapa jumlah produk atau jasa yang dapat dihasilkan.
- 3) Waktu kerja menerangkan akan berapa jumlah absen keterlambatan, serta masa kerja yang telah dijalani individu pegawai tersebut.
- 4) Kerja sama, menerangkan akan bagaimana individu membantu atau menghambat usaha dari teman sekerjanya



## 2.2. Penelitian Terdahulu

Penulis (Tahun)	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
Riskawati (2016)	Pengaruh Pengendalian Intern dan Penerapan prinsip-prinsip Good Corporate Governance Terhadap Kinerja Manajerial pada Pt. BRI (Persero) Tbk Cabang Somba Opu Makassar.	1. Pengendalian intern menunjukkan pengaruh positif signifikan terhadap kinerja manajerial. Semakin baik pelaksanaan pengendalian intern maka semakin baik pula kinerja manajerial. Kenyataan ini sejalan dengan tujuan dari pengendalian intern sendiri yakni untuk memberikan keyakinan memadai tentang pencapaian tujuan perusahaan, keandalan pelaporan keuangan, dan kepatuhan terhadap perundang-undangan yang berlaku. 2. Good Corporate Governance menunjukkan pengaruh positif signifikan terhadap kinerja manajerial. Dari hasil penelitian tersebut memberikan indikasi bahwa semakin baik pelaksanaan Good Corporate Governance maka akan memberikan implikasi terhadap semakin baiknya kinerja manajerial.
Indria Nurani Br.Purba (2018)	Sistem Pengendalian intern Pemerintah (SPIP) Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pada Kantor Desa Wilayah Kantor Sei Suka Kabupaten Batubara	Tidak terdapat pengaruh yang positif maupun signifikan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah terhadap Kualitas Laporan Keuangan pada Kantor Desa Kecamatan Sei Suka Kabupaten Batubara. Berdasarkan <i>R square</i> yang diperoleh sebesar 0,010 atau 1%, yang berarti bahwa tidak ada pengaruh sistem pengendalian intern pemerintah terhadap kualitas laporan keuangan, sedangkan sisanya sebesar 99% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
M. Firza Alpi	Penerapan Good Corporate Governance pada PT. Bank BUMN Tbk Regional I Sumatera Utara	Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dikemukakan 1. Keterbukaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan . 2. Akuntabilitas berpengaruh terhadap kinerja karyawan . 3. Pertanggungjawaban tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

		<p>4. Kemandirian berpengaruh terhadap kinerja karyawan</p> <p>5. Kewajaran tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan</p> <p>6. Keterbukaan, akuntabilitas, pertanggungjawaban kemandirian dan kewajaran secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan .</p>
Anggraeni (2010)	Pengaruh Komitmen Organisasi, Pengendalian Intern, dan Prinsip-Prinsip Good Corporate Governance terhadap Kinerja Pada PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur APJ Jember	<p>1. variabel komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial.</p> <p>2. variabel pengendalian intern tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial.</p> <p>3. variabel penerapan prinsip-prinsip Good Corporate Governance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial.</p>
Anggita Julia Safira Lubis (2021) / A.E Nasution dan Lesmana	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan pada PDAM Tirta Bulian Tebing Tinggi	<p>1. Ada pengaruh yang signifikan antara Komunikasi terhadap Kinerja pada karyawan PDAM Tirta Bulian Kota Tebing Tinggi Sehingga apabila Komunikasi tinggi atau meningkat, maka Kinerja dapat meningkat. Sebaliknya apabila Komunikasi rendah atau menurun, maka Kinerja akan menurun</p> <p>2. Ada pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pada Pegawai karyawan PDAM Tirta Bulian Kota Tebing Tinggi Sehingga Lingkungan Kerja tinggi atau meningkat, maka Kinerja dapat meningkat. Sebaliknya apabila Lingkungan Kerja rendah atau menurun, maka Kinerja akan menurun.</p> <p>3. Tidak ada pengaruh yang signifikan antara Kepuasan kerja terhadap Kinerja pada karyawan PDAM Tirta Bulian Kota Tebing Tinggi. Sehingga apabila Kepuasan kerja menurun, maka Kinerja juga menurun. Sebaliknya apabila Kepuasan kerja tinggi atau meningkat maka Kinerja akan meningkat.</p>

<p>Fani Julianto (2022)</p>	<p>Pengaruh Pengendalian Interl, Good Governance, Komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai bidang keuangan pemerintah Kabupaten Kampar.</p>	<p>Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan tentang pengaruh pengendalian internal, good governance dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai bidang keuangan pemerintahan Kabupaten Kampar, maka penulis mengambil kesimpulan bahwa:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pengendalian internal berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai bidang keuangan pemerintahan Kabupaten Kampar.</li> <li>2. Good governance berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai bidang keuangan pemerintahan Kabupaten Kampar.</li> <li>3. Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai bidang keuangan pemerintahan Kabupaten Kampar.</li> <li>4. Pengendalian internal, good governance dan komitmen organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai bidang keuangan pemerintahan Kabupaten Kampar.</li> </ol>
<p>Shahara Rambe &amp; Henny Zurika Lubis</p>	<p>Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Sistem Informasi Akuntansi Pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. pengaruh kemampuan teknik personal terhadap kinerja sistem informasi akutansi yang menyatakan bahwa nilai thitung 2,243 &gt; ttabel 2,048 dan thitung berada didaerah tolak Ho sehingga Ha diterima, bahwa ada pengaruh yang signifikan antara kemampuan teknik personal terhadap kinerja sistem informasi akutansi pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan.</li> <li>2. Berdasarkan nilai regresi berganda, memiliki konstanta sebesar 0,256 membuktikan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja sistem informasi akutansi. Kemampuan teknik personal berpengaruh signifikan terhadap kinerja sistem informasi akutansi sebesar <math>0,033 &lt; \alpha &lt; 0,05</math> hal ini</li> </ol>

		menunjukkan kemampuan teknik personal berpengaruh signifikan terhadap kinerja sistem informasi akuntansi.
--	--	---

## **2.3. Kerangka Konseptual**

### **2.3.1. Pengaruh Pengendalian Intern terhadap kinerja Manajeral.**

Pengendalian intern terdiri atas kebijakan dan prosedur yang digunakan dalam operasi perusahaan untuk menyediakan informasi keuangan yang handal dan menjamin dipatuhinya hukum dan peraturan yang berlaku. Suatu proses yang dipengaruhi oleh manajemen yang bertujuan untuk memberikan keyakinan yang memadai dalam pencapaian efektivitas, efisiensi, ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan yang berlaku, dan keandalan penyajian laporan keuangan.

Pengendalian intern ditetapkan setelah mempertimbangkan resiko lingkungan pengendalian secara menyeluruh dengan melakukan penilaian yang memadai pada resiko secara efektif. Pengendalian intern yang efektif dapat memberikan keyakinan tersedianya pelaporan keuangan yang handal sesuai dengan hukum dan peraturan yang berlaku, dari pelaporan keuangan yang handal tersebut pemimpin dapat memperkirakan dan mengambil keputusan tindakan apa yang harus dilakukan guna meningkatkan efektivitas dan efisiensi operasional perusahaan. Untuk menciptakan pengendalian intern yang efektif maka elemen-elemen pengendalian yang meliputi lingkungan pengendalian, penilaian resiko, prosedur pengendalian, pemantauan serta informasi dan komunikasi perlu ditingkatkan pula dan dievaluasi apakah sudah berjalan dengan baik. Jika pengendalian intern suatu perusahaan telah dilaksanakan dengan baik maka pemimpin dapat mengambil keputusan dengan lebih baik guna meningkatkan

efisiensi dan efektifitas perusahaan. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Indah Sari (2017) bahwa pengendalian intern berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial dan menurut Fani Juliant (2022) menunjukkan hasil penelitian bahwa pengendalian intern berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial

### **2.3.2. Penerapan Prinsip-prinsip Good Governance terhadap Kinerja Manajerial**

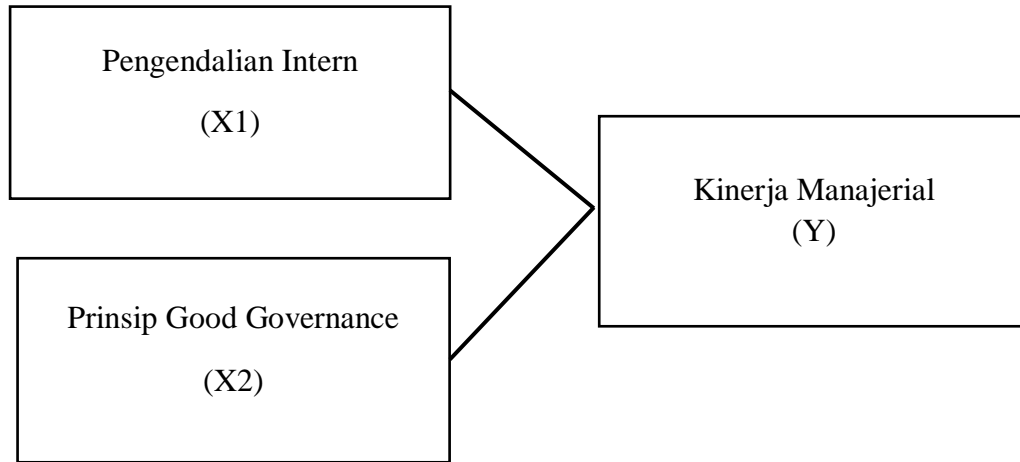
Penerapan prinsip-prinsip Good Governance adalah suatu penerapan prinsip-prinsip yang mengatur, mengelola, dan mengawasi proses pengendalian kegiatan organisasi sekaligus sebagai bentuk perhatian kepada masyarakat sekitar yang diterapkan dengan baik. Dengan adanya transparency yang ditunjang dengan payung hukum yang jelas maka akan menambah wawasan dan pengetahuan masyarakat terhadap pelayanan publik di kantor pemerintah. Dengan adanya fairness maka semua hak dan kepentingan masyarakat akan terpenuhi tanpa ada perbedaan. adanya accountability publik sebagai pihak yang memerlukan informasi akan dapat mengetahui tingkat pencapaian misi yang telah ditetapkan sebelumnya. Dengan adanya responsibility diharapkan akan menyadarkan pimpinan dalam melaksanakan kegiatannya agar menjadi lebih professional dan penuh etika, terhindar dari penyalahgunaan kekuasaan dan dapat meningkatkan kinerjanya.

Dengan diterapkannya prinsip-prinsip Good Governance (yang baik maka pemimpin dapat menentukan arah dan pengendalian kinerja perusahaan. Penerapan Good Corporate Governance membantu pemimpin dalam pengambilan keputusan yang efektif. penerapan prinsip Good Governance yang bertujuan untuk mendorong dan meningkatkan pelayanan publik yang baik untuk masyarakat agar masyarakat merasa terbantu dalam segala urusan mereka. Berdasarkan hasil penelitian yang

dilakukan oleh Rima Andini (2017) menyatakan bahwa penerapan prinsip-prinsip good governance berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja manajerial.

### **2.3.3. Pengendalian Intern dan Penerapan Prinsip-prinsip Good Governance terhadap Kinerja Manajerial.**

Dengan adanya pengendalian intern yang kebijakan dan prosedur yang digunakan kantor pemerintah untuk menyediakan informasi keuangan yang handal serta Penerapan prinsip-prinsip Good Governance yang menerapkan prinsip-prinsip yang mengatur, mengelola, dan mengawasi proses pengendalian kegiatan organisasi untuk mencapai kegiatannya membuat kinerja manajerial bisa lebih profesional dan penuh etika dapat membuat kantor pemerintah dalam pelayanan publik bisa efektif dan efisien sehingga para pengguna jasa merasa puas dengan hasil kinerjanya. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Riskawati (2016) adalah pengendalian intern dan penerapan prinsip-prinsip good governance terhadap kinerja manajerial menunjukkan pengaruh positif signifikan terhadap kinerja manajerial. Semakin baik pelaksanaan pengendalian intern maka semakin baik pula kinerja manajerial . Kenyataan ini sejalan dengan tujuan dari pengendalian intern sendiri yakni untuk memberikan keyakinan memadai tentang pencapaian tujuan perusahaan, keandalan pelaporan keuangan, dan kepatuhan terhadap perundang-undangan yang berlaku. Sedangkan penerapan prinsip-prinsip good governance menunjukkan pengaruh positif signifikan terhadap kinerja manajerial. Dari hasil penelitian tersebut memberikan indikasi bahwa semakin baik pelaksanaan Good Corporate Governance maka akan memberikan implikasi terhadap semakin baiknya kinerja manajerial.



*Gambar 2. 1 Kerangka konseptual*

**a. Hipotesis**

H0; Pengendalian intern berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial pada Kantor Camat Medan Tembung.

H1: Penerapan prinsip-prinsip Good Governance berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial pada Kantor Camat Medan Tembung.

## **BAB III**

### **METODELOGI PENELITIAN**

#### **3.1. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian assosiatif, yaitu penelitian yang menjelaskan tentang Penelitian bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih dengan penelitian ini maka dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala (Sujarweni, 2016) Penelitian ini dilakukan untuk menjelaskan adanya pengaruh Pengendalian Intern dan Penerapan Prinsip-prinsip Good Governance terhadap Kinerja Manajerial di Kantor Camat medan Tembung.

#### **3.2. Defenisi Operasional**

Variabel penelitian ini terdiri dari variabel bebas yang meliputi pengendalian intern (X1), penerapan prinsip-prinsip Good Corporate Governance (X2), dan variabel terikat yakni kinerja manajerial (Y). Defenisi operasional dari masing-masing variabel pada penelitian ini adalah:

**Tabel 3.1**  
**(Defenisi Operasional Variabel)**

<b>No</b>	<b>Variabel</b>	<b>Defenisi Operasional</b>	<b>Indikator</b>
1.	Pengendalian Intern (X1). (variabel independen)	proses integral pada tindakan dan kegiatan yang dilakukan pegawai secara terus menerus yang dibutuhkan untuk memberikan keyakinan memadai atas tercapainya tujuan organisasi. Pengendalian intern memiliki peran yang penting dari fungsi manajemen seperti perencanaan, pelaksanaan, pengendalian, dan pengembalian keputusan yang tepat.	a. Lingkungan pengendalian b. Penilaian Resiko c. Kegiatan Pengendalian d. Informasi dan Komunikasi e. Pemantauan Pengendalian Intern
2.	Penerapan Prinsip-prinsip	proses penyelenggaraan kekuasaan negara dalam melaksanakan	a. Partisipasi



	Good Governance (X2). (variabel independen)	penyediaan public good and service disebut governance (pemerintahan atau pemerintahan). Good governance yang efektif menuntut adanya koordinasi yang baik dan integritas, profesional dan etos kerja serta moral yang tinggi dengan demikian penerapan good governance dalam penyelenggaraan pemerintahan negara merupakan tantangan tersendiri	b. Supremasi Hukum c. Transparansi d. Responsif e. Konseus f. Keadilan g. Efektif dan Efisien h. Tanggung Jawab
3.	Kinerja Manajerial (Y) (variabel dependen)	suatu hal yang sangat penting diperhatikan di dalam penyelenggaraan tata kelola pelayanan terhadap masyarakat, karena dapat digunakan sebagai ukuran keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Untuk organisasi pelayanan publik, informasi mengenai kinerja tentu sangat berguna untuk memulai seberapa jauh pelayanan yang diberikan oleh organisasi itu memenuhi harapan dan memuaskan pengguna jasa.	a. Tujuan b. Standar c. Umpan Balik d. Alat/Sarana e. Kompetensi f. Motif g. Peluang

### 3.3. Tempat dan Waktu Penelitian

#### 3.3.1. Tempat

Tempat penelitian yang dilakukan oleh penulis berlokasi di Kantor Camat Medan Tembung.

#### 3.3.2. Waktu

Waktu penelitian dilakukan pada 13 Maret 2023 hingga 08 Mei 2023 penelitian berlangsung selama 2 bulan Dengan rincian waktu penelitian yang dijelaskan pada tabel sebagai berikut

**Tabel 3.2 (Pelaksanaan waktu penelitian)**

No	Jenis Kegunaan	Feb'23				Mar'23				April'23				Mei'23				Juni'23				Juli'23				Agt'23			
		1	2	3	4	1	2	1	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan judul	■																											
2	Penyusunan proposal					■																							
3	Bimbingan proposal									■																			
4	Seminar proposal																	■											
5	Pengumpulan data													■															
6	Bimbingan skripsi																					■							
7	Sidang skripsi																												

**3.4. Populasi dan Sampel**

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Staff yang ada di Kantor

Camat Medan Tembung yang memiliki 38 Staff yang terdiri dari:

1. 1 Camat
2. 1 Sekretaris Camat
3. 28 pegawai ASN
4. 8 Honorer

Untuk mengetahui kinerja manajerial populasi dalam penelitian ini adalah para pejabat jenjang kinerja manajerial. Metode pemilihan sampel pada penelitian ini, yaitu metode simple random sampling. Pada penelitian ini peneliti menggunakan simple random sampling, menurut Sugiyono (2017) Simple Random Sampling adalah pengambilan anggota sampel dari populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu.

Sampel yang penulis ambil adalah Kantor Camat Medan Tembung yang memberikan kuesioner kepada pegawai ASN. Sampel yang diambil penulis sebanyak 30 sampel untuk melengkapi penelitian ini.

### **3.5. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu:

1. Kuisisioner yaitu dengan menyebarkan angket yang berisi pertanyaan kepada seluruh pegawai ASN Kantor Camat Medan Tembung.
2. Observasi, melakukan penelitian dengan pengamatan langsung dengan cara mendekati objek yang akan diteliti.
3. Wawancara, melakukan penelitian dengan cara tanya jawab langsung dengan salah satu Pegawai ASN dengan permasalahan yang penulis teliti.
4. Dokumentasi, melakukan penelitian dengan melihat data Perencanaan dan kegiatan yang dimiliki Kantor Camat Medan Tembung.

### **3.6. Teknik Analisis Data**

#### **3.6.1. Analisis Data**

##### **a. Statistik Deskriptif**

Pengelolaan data pada penelitian ini menggunakan software SPSS for windows. Instrumen yang digunakan untuk menguji variabel yang diteliti dinamakan kuisisioner. Kuisisioner yang diisi sendiri oleh responden sangat menentukan kualitas data penelitian. Hal tersebut dipengaruhi oleh keunggulan responden, kesungguhan responden, situasi lingkungan, dan alat pengukuran itu sendiri (Indriantoro & Supomo, 1999). Statistik itu sendiri mengacu pada bagaimana menata atau mengorganisasi data, menyajikan, dan menganalisis data sehingga mudah dipahami dan diinterpretasikan. Statistik deskriptif umumnya digunakan oleh peneliti untuk memberikan informasi mengenai karakteristik variabel penelitian yang utama. Ukuran yang digunakan dalam statistik deskriptif antara lain: frekuensi, tendensi sentral (rata-rata, median, modus), dispersi (deviasi standard

dan varian) dan koefisien korelasi antar variabel penelitian (Indriantoro & Supomo, 1999).

### **3.6.2. Uji Asumsi Klasik**

#### **a. Uji Validitas**

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan dari suatu instrument. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid apabila pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Untuk menguji validitas adalah dengan mengkorelasi item-item total. Jika  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel maka data dapat dikatakan valid.

#### **b. Uji Reliabilitas**

Reliabilitas menurut Ghazali (2016) adalah alat ukur untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Uji reliabilitas adalah tingkat kestabilan Suatu alat pengukur dalam mengukur suatu gejala atau kejadian. Suatu kuisisioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang konsisten dari waktu ke waktu. cara mengukurnya dengan menggunakan rumus Alpha Cronbach dimana pada pengujian reliabilitas ini menggunakan bantuan komputer program SPSS. Jika nilai Cronbach Alpha pada kuisisioner  $> 0,361/0,6$  maka variabel tersebut dinyatakan reliabel (Ghozali, 2016)

#### **c. Uji Normalitas**

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independen keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak (Ghozali, 2016). Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Uji normalitas data tersebut dapat dilakukan melalui 3 cara

yaitu menggunakan Uji Kolmogorof-Smirnov (Uji K-S), grafik histogram dan kurva penyebaran P-Plot. Untuk Uji K-S yakni jika nilai hasil Uji K-S > dibandingkan taraf signifikansi 0,05 maka sebaran data tidak menyimpang dari kurva normalnya itu uji normalitas. Sedangkan melalui pola penyebaran PPlot dan grafik histogram, yakni jika pola penyebaran memiliki garis normal maka dapat dikatakan data berdistribusi normal (Ghozali, 2016).

#### **d. Analisis Regresi Linear Berganda**

Regresi linier Berganda merupakan suatu metode yang digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dan memprediksi variabel terikat dengan menggunakan variabel bebas.

Pendapat lain menurut (Sarwono) mendefenisikan analisis regresi sebagian kajian terhadap hubungan satu variabel yang disebut sebagai variabel yang diterangkan (the explained variabel) dengan satu atau dua variabel yang menerangkan (the explanatory). Variabel pertama disebut juga sebagai variabel tergantung dan variabel kedua disebut sebagai variabel bebas.

Metode regresi linier Berganda dimaksudkan untuk mengetahui seberapa besar tingkat pengaruh antara variabel bebas (independent) dengan variabel terikat (dependent). Metode ini juga bisa digunakan sebagai ramalan, sehingga dapat diperkirakan antara baik atau buruknya suatu variabel X terhadap naik turunnya suatu tingkat variabel Y, begitu pun sebaliknya. Rumus regresi linier sederhana adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana :

Y = Kinerja Manajerial

a = Konstanta

$b_1, b_2$  = Koefisien regresi

X1 = Pengendalian Intern

X2 = Penerapan Prinsip-prinsip Good Governance

e = Faktor kesalahan atau *error*

**e. Uji Hipotesis**

**Uji t (Parsial)**

Pengujian terhadap hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji t. Dalam penelitian ini uji t digunakan untuk melihat signifikansi dari pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen dengan menganggap variabel yang lain konstan (Santoso, 2004) Pengujian ini dilakukan dengan taraf signifikansi 5% dengan kriteria sebagai berikut:

- 1) Apabila dihitung  $>$  tabel maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.
- 2) Apabila dihitung  $<$  tabel maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1. Hasil Penelitian**

##### **4.1.1. Gambaran Umu Objek**

Objek penelitian skripsi ini adalah Kantor Camat Medan Tembung. Kantor Camat Medan tembung sudah ada sejak tahun 1978 berada di Jl. Kapten Jamil Lubis No.107, Bandar Selamat, Medan Tembung. Kantor Camat ini merupakan Kantor Pemerintahan Kota Medan yang di bawah kepemimpinan Walikota Medan dan mempunyai tugas melaksanakan penyuluhan, pelayanan kepada masyarakat.

Kecamatan Medan Tembung terletak di wilayah Timur Kota Medan dengan batas-batas yaitu : Sebelah Barat berbatasan dengan Kecamatan Medan Perjuangan, Sebelah Timur berbatasan dengan Kabupaten Deli Serdang, Sebelah Selatan Berbatasan dengan Kecamatan Medan Denai, Sebelah Utara berbatasan dengan Kabupaten Deli Serdang

Kecamatan Medan Tembung dengan luas wilayahnya 7,78 KM. kecamatan Medan Tembung adalah daerah pintu gerbang Kota Medan sebelah timur yang merupakan pintu masuk dari Kabupaten Deli Serdang atau daerah Lainnya.

##### **4.1.2. Deskripsi Data Responden**

Pada penelitian ini penulis menyebarkan kuesioner kepada Responden sebanyak 30 Kuesioner kepada pegawai ASN Kantor Camat Medan Tembung. Penulis menyebarkan pada mereka karena penulis ingin menegtahui bagaimana tingkat kinerja yang dilakukan oleh pegawai dikantor tersebut.

Deskripsi data responden digunakan untuk mengetahui data pribadi atau karakteristik responden berdasarkan Jenis kelamin, Usia, dan Pendidikan. Berikut ini merupakan hasil data dari responden yaitu:

**a. Jenis Kelamin**

Adapun karakteristik berdasarkan jenis kelamin responden dijelaskan pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.1**  
**(Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin Responden)**

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	15	50%
Perempuan	15	50%
Total	30	100%

Berdasarkan Tabel 4.1 diatas menunjukkan bahwa hasil data responden dalam penelitian ini adalah sebagian besar berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 15 orang (50%) dan yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 15 orang (50%).

**b. Usia**

Adapun karakteristik berdasarkan usi responden dijelaskan pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.2**  
**(Karakteristik Berdasarkan Usia Responden)**

Usia	Jumlah	Persentase
21-34	2	6%
35-39	4	13%
40-45	7	23%
46-50	7	23%
>51	10	35%
Total	30	100%

Berdasarkan tabel 4.2 diatas menunjukkan bahwa hasil data responden berdasarkan usia dalam penelitian ini adalah sebagian besar antara 21-24 tahun sebanyak 2 orang (6%), 35-39 tahun sebanyak 4 orang (13%), kemudian usia



40-45 tahun sebanyak 7 orang (23%), kemudian usia 46-50 tahun sebanyak 7 orang (23%), dan terakhir berusia >51 sebanyak 10 orang (35%).

**c. Tingkat Pendidikan**

Adapun karakteristik berdasarkan tingkat pendidikan responden dijelaskan pada tabel berikut ini :

**Tabel 4.3  
(Karakteristik Berdasarkan Tingkat Pendidikan Responden)**

Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase
SMA	10	33%
Diploma	1	4%
S1	15	50%
S2	4	13%
Jumlah	30	100%

Berdasarkan Tabel 4.3 menunjukkan bahwa hasil data responden berdasarkan tingkat pendidikan dalam penelitian ini adalah sebagian besar di tingkat SMA sebanyak 10 orang (33%). Kemudian tingkat Diploma sebanyak 1 orang (4%), kemudian ada tingkat S1 sebanyak 15 orang (50%), dan yang terakhir tingkat S2 sebanyak 4 orang (13%).

**d. Perkerjaan**

Adapun karakteristik berdasarkan perkerjaan responden dijelaskan pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 4.4  
(Karakteristik Berdasarkan Perkerjaan Responden)**

Jenis Perkerjaan	Jumlah	Persentase
ASN	28	73%
Honorar	10	27%
Total	38	100%

Berdasarkan Tabel 4.4 menunjukkan bahwa hasil data responden berdasarkan perkerjaan dalam penelitian ini adalah sebagian besar berprofesi sebagai ASN sebanyak 30 orang (78%) sedangkan yang berprofesi sebagai

Honorer sebanyak 8 orang (22%).

#### 4.1.3. Skor angket jawaban responden

Dalam penelitian ini terdapat 3 variabel dimana ada 2 variabel independen yaitu Pengendalian Intern (X1). Prinsip-prinsip Good Governance (X2) dan 1 variabel dependen yaitu Kinerja Manajerial (Y)

Berdasarkan jawaban responden mengenai pengendalian intern dan penerapan prinsip-prinsip good governance dengan berbagai pertanyaan pemahaman kinerja manajerial di Kantor Camat medan Tembung Peneliti mendapatkan 30 jawaban kuesioner dari responden yang telah disebarkan. Berikut adalah deskripsi responden yaitu:

##### 1. Deskripsi Variabel Pengendalian Intern (X1)

Berikut merupakan tabel frekuensi hasil skor jawaban responden mengenai variabel Sistem Pengendalian Intern Pemerintah dengan jumlah 12 pertanyaan:

**Tabel 4.5**  
**(Tabulasi Jawaban Responden Pengendalian Intern)**

Item pertanyaan	Jawaban Responden										Total	
	Sangat Setuju (SS)		Setuju (S)		Netral (N)		Tidak Setuju (TS)		Sangat Tidak setuju (STS)			
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
X1.1	0	0	1	3.3%	0	0	15	50%	14	46.7%	30	100%
X1.2	15	50%	15	50%	0	0	0	0	0	0	30	100%
X1.3	13	43.3%	14	46.7%	3	10%	0	0	0	0	30	100%
X1.4	7	23.3%	23	76.7%	0	0	0	0	0	0	30	100%
X1.5	12	40%	17	56.7%	1	3.3%	0	0	0	0	30	100%
X1.6	21	70%	9	30%	0	0	0	0	0	0	30	100%
X1.7	14	46.7%	16	53.3%	0	0	0	0	0	0	30	100%
X1.8	7	23.3%	22	73.3%	1	3.3%	0	0	0	0	30	100%
X1.9	5	16.7%	23	76.7%	2	6.7%	0	0	0	0	30	100%
X1.10	10	33.3%	17	56.7%	3	10%	0	0	0	0	30	100%
X1.11	11	36.7%	19	63.3%	0	0	0	0	0	0	30	100%
X1.12	10	33.3%	20	66.7%	0	0	0	0	0	0	30	100%

Sumber: Hasil Data Output tanggapan responden yang diolah (Pengendalian Intern)

Berdasarkan table dari hasil jawaban responden diatas, maka dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Jawaban responden tentang indikator pertama mengenai melaporkan laporan keuangan secara tepat waktu sebagai wujud kedisiplinan telah menunjukkan 14 Orang yang sangat tidak setuju (46.7%), yang tidak setuju sebanyak 15 orang (50%) yang setuju sebanyak 1 orang (3.3%).
- 2) Jawaban responden tentang indikator kedua mengenai mematuhi peraturan dengan baik telah menunjukkan 15 orang yang sangat setuju (50%), yang setuju sebanyak 15 orang (50%).
- 3) Jawaban responden tentang indikator ketiga mengenai mengerjakan tugas sesuai dengan jabatan telah menunjukkan 13 orang yang sangat setuju (43.3%), yang setuju sebanyak 14 orang (46.7%) dan yang netral sebanyak 3 orang (10%).
- 4) Jawaban responden tentang indikator keempat mengenai menetapkan standar kompetensi pada seluruh pegawai telah menunjukkan 7 orang yang sangat setuju, (23.3%) yang setuju sebanyak 23 orang (76.7%).
- 5) Jawaban responden tentang indikator kelima mengenai bekerja sesuai dengan tugasnya masing-masing telah menunjukkan 12 orang yang sangat setuju (40%) yang setuju sebanyak 17 orang (56%), yang netral sebanyak 1 orang (3.3%).
- 6) Jawaban responden tentang indikator keenam mempertimbangkan resiko yang diambil telah menunjukkan 21 orang yang sangat setuju (70%) yang setuju sebanyak 9 orang (30%).
- 7) Jawaban responden tentang indikator ketujuh mengenai sekretaris camat yang melakukan identifikasi resiko telah menunjukkan 14 orang yang sangat setuju (46.7%) yang setuju sebanyak 16 orang (53.3%).

8) Jawaban responden tentang indikator kedelapan mengenai menentukan penyelesaian telah menunjukkan 7 orang yang sangat setuju (23.3%), yang setuju sebanyak 22 orang (73.3%) yang netral sebanyak 1 orang (3.3%).

9) Jawaban responden tentang indikator kesembilan mengenai fasilitas yang ada di kantor camat telah menunjukkan 5 orang yang sangat setuju (16.7%), yang setuju sebanyak 23 orang (76.7%) yang netral sebanyak 2 orang (6.7%).

10) Jawaban responden tentang indikator kesepuluh mengenai mengikuti kegiatan pembinaan oleh pemerintah telah menunjukkan 10 orang yang sangat setuju (33.3%), yang setuju sebanyak 17 orang (56.7%) dan yang netral sebanyak 1 orang (4%)..

11) Jawaban responden tentang indikator kesebelas pemeriksaan oleh tim audit telah menunjukkan 11 orang yang sangat setuju (36.7%), yang setuju sebanyak 19 orang (63.3%).

12) Jawaban responden tentang indikator keduabelas mengenai pemantauan kerja telah menunjukkan 10 orang yang sangat setuju (33.3%), yang setuju sebanyak 20 orang (66.7%).

**Tabel 4.6**

**(Tabulasi Jawaban Responden Penerapan Prinsip-prinsip Good Governance)**

Item pertanyaan	Jawaban Responden										Total	
	Sangat Setuju (SS)		Setuju (S)		Netral (N)		Tidak Setuju (TS)		Sangat Tidak setuju (STS)		f	%
	f	%	F	%	f	%	f	%	f	%		
X2.1	10	33.3%	20	66.7%	0	0	0	0	0	0	30	100%
X2.2	11	36.7%	18	60%	1	3.3%	0	0	0	0	30	100%
X2.3	10	33.3%	20	66.7%	0	0	0	0	0	0	30	100%
X2.4	10	33.3%	18	66.7%	0	0	0	0	0	0	30	100%
X2.5	8	26.7%	19	73.3%	0	0	0	0	0	0	30	100%
X2.6	13	43.3%	19	56.7%	0	0	0	0	0	0	30	100%
X2.7	9	30%	16	66.7%	1	3.3%	0	0	0	0	30	100%

X2.8	7	23.3%	17	76.7%	0	0	0	0	0	0	30	100%
X2.9	17	40%	17	56.7%	1	3.3%	0	0	0	0	30	100%
X2.10	9	30%	18	70%	0	0	0	0	0	0	30	100%

Sumber: Hasil Data Output tanggapan responden yang diolah (Penerapan Prinsip-prinsip Good Governance)

Berdasarkan tabel dari hasil jawaban responden diatas, maka dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Jawaban responden tentang indikator pertama mengenai kebijakan di kantor camat yang tertulis untuk pegawai telah menunjukkan 10 orang yang sangat setuju (33.3%), yang setuju sebanyak 20 orang (66.7%).
- 2) Jawaban responden tentang indikator kedua mengenai visi, misi, dan tujuan telah menunjukkan 11 orang yang sangat setuju (36.7%), yang setuju sebanyak 18 orang (60%) yang netral sebanyak 1 orang (3.3%).
- 3) Jawaban responden tentang indikator ketiga mengenai penyebaran informasi telah menunjukkan 10 orang yang sangat setuju (33.3%), yang setuju sebanyak 20 orang (66.7%).
- 4) Jawaban responden tentang indikator keempat mengenai ketaatan terhadap hukum yang berlaku telah menunjukkan 10 orang yang sangat setuju (36.7%), yang setuju sebanyak 20 orang (66.7%).
- 5) Jawaban responden tentang indikator kelima mengenai prinsip ketaatan yang dianut oleh kantor camat telah menunjukkan 8 orang yang sangat setuju (26.7%), yang setuju sebanyak 22 orang (73.3%).
- 6) Jawaban responden tentang indikator keenam mengenai melaksanakan tanggungjawab sosial telah menunjukkan 13 orang yang sangat setuju (43.3%), yang setuju sebanyak 17 orang (56.7%).
- 7) Jawaban responden tentang indikator ketujuh mengenai mengerjakan tugas sesuai dengan jabatan telah menunjukkan 9 orang yang sangat setuju (30%), yang

setuju sebanyak 20 orang (66.7%) yang netral sebanyak 1 orang (3.3%).

8) Jawaban responden tentang indikator kedelapan mengenai mengerjakan tugas sesuai dengan jabatan telah menunjukkan 7 orang yang sangat setuju (23.3%), 23 yang setuju sebanyak orang (76.7%).

9) Jawaban responden tentang indikator kesembilan pengambilan keputusan secara obyektif telah menunjukkan 17 orang yang sangat setuju (40%), 12 yang setuju sebanyak orang (56.7%) yang netral sebanyak 1 orang (3.3%).

10) Jawaban responden tentang indikator kesepuluh mengenai kantor camat memiliki ukuran kinerja yang konsisten telah menunjukkan 9 orang yang sangat setuju (30%), yang setuju sebanyak 21 orang (70%).

**Tabel 4.7**  
**(Tabulasi Jawaban Responden Kinerja Manajerial)**

Item pertanyaan	Jawaban Responden										Total	
	Sangat Setuju (SS)		Setuju (S)		Netral (N)		Tidak Setuju (TS)		Sangat Tidak setuju (STS)			
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Y1	7	28%	18	72%	0	0	0	0	0	0	30	100%
Y2	9	36%	16	64%	0	0	0	0	0	0	30	100%
Y3	9	36%	16	64%	0	0	0	0	0	0	30	100%
Y4	6	42%	19	76%	0	0	0	0	0	0	30	100%
Y5	5	17%	17	68%	3	20%	0	0	0	0	30	100%
Y6	4	16%	7	28%	2	8%	12	48%	0	0	30	100%

Sumber : Hasil Data Output tanggapan responden yang diolah (Kinerja Manajerial)

Berdasarkan tabel dari hasil jawaban responden diatas, maka dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Jawaban responden tentang indikator pertama perencanaan telah menunjukkan 4 orang yang sangat setuju (13.3%), yang setuju sebanyak 26 orang (86.7%).
- 2) Jawaban responden tentang indikator kedua mengenai investigasi telah

menunjukkan 3 orang yang sangat setuju (10%), yang setuju sebanyak 27 orang (90%).

3) Jawaban responden tentang indikator ketiga mengenai pengkoordinasian telah menunjukkan 7 orang yang sangat setuju (23.3%), yang setuju sebanyak 23 orang (76.7%).

4) Jawaban responden tentang indikator keempat mengenai evaluasi telah menunjukkan 9 orang yang sangat setuju (30%), yang setuju sebanyak 21 orang (70%).

5) Jawaban responden tentang indikator kelima mengenai pemilihan staff telah menunjukkan 2 orang yang sangat setuju (6.7%), yang setuju sebanyak 16 orang (53.3%) dan yang netral sebanyak 12 orang (40%).

6) Jawaban responden tentang indikator keenam mengenai perwakilan telah menunjukkan 6 orang yang sangat setuju (20%), yang setuju sebanyak 24 orang (80%).

#### **4.1.4. Uji Validitas dan Reliabilitas**

##### **a. Uji Validitas Data**

Uji validitas bertujuan untuk mengetahui kevalidan model regresi. Dalam penelitian ini uji validitas dilakukan dengan menguji kevalidan setiap pertanyaan pada kuisisioner dengan mengkorelasi item-item total, yakni dengan mengkorelasi skor-skor suatu item kuesioner yang dijawab oleh responden dengan total keseluruhan. Pengujian menggunakan tingkat signifikansi 5% atau 0,05 dengan derajat kebebasan  $(dk) = n - 2$ ,  $dk = 30 - 2 = 28$ . Maka  $r$  tabel adalah 0,361. Berikut merupakan hasil uji validitas dengan menggunakan program SPSS versi 25:

**Tabel 4.8.**  
**(Hasil uji validitas pengendalian Intern (X1))**

No	Nilai Corrected Item Total Correlation / rhitung	r tabel	Kriteria
1	0,388	0.361	Valid
2	0.616	0.361	Valid
3	0,446	0.361	Valid
4	0,401	0.361	Valid
5	0.588	0.361	Valid
6	0.519	0.361	Valid
7	0.606	0.361	Valid
8	0,370	0.361	Valid
9	0,471	0.361	Valid
10	0.467	0.361	Valid
11	0.470	0.361	Valid
12	0.393	0.361	Valid

Sumber: Data primer yang diolah (2023)

Berdasarkan tabel 4.8, maka dapat dilihat bahwa seluruh pertanyaan untuk variabel sistem pengendalian intern pemerintah memiliki status valid, karena nilai rhitung (Corrected Item-Total Correlation) > rtabel sebesar 0,361.

**Table 4.9**  
**(Hasil uji validitas penerapan prinsip-prinsip good governance X2)**

No	Nilai Corrected Item Total Correlation / rhitung	r tabel	Kriteria
1	0.449	0.361	Valid
2	0.600	0.361	Valid
3	0,389	0.361	Valid
4	0.583	0.361	Valid
5	0,397	0.361	Valid



6	0.671	0.361	Valid
7	0.671	0.361	Valid
8	0,418	0.361	Valid
9	0.731	0.361	Valid
10	0.433	0.361	Valid

Sumber; Data primer yang diolah (2023)

Berdasarkan tabel 4.9, maka dapat dilihat bahwa seluruh pertanyaan untuk variabel kualitas laporan keuangan memiliki status valid, karena nilai rhitung (Corrected Item-Total Correlation) > rtabel sebesar 0,361.

**Table 4.10**  
**(Hasil uji validitas kinerja manajerial Y)**

No	Nilai Corrected Item Total Correlation / rhitung	r tabel	Kriteria
1	0,489	0.361	Valid
2	0,517	0.361	Valid
3	0.715	0.361	Valid
4	0.501	0.361	Valid
5	0.792	0.361	Valid
6	0.687	0.361	Valid

Sumber: Data primer yang diolah (2023)

Berdasarkan tabel 4.9, maka dapat dilihat bahwa seluruh pertanyaan untuk variabel kualitas laporan keuangan memiliki status valid, karena nilai rhitung (Corrected Item-Total Correlation) > rtabel sebesar 0,361.

#### **b. Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas bertujuan untuk melihat konsistensi jawaban item pernyataan yang diberikan oleh responden. Cara menghitung tingkat reliabilitas suatu data

yaitu dengan menggunakan rumus Alpha Cronbach Reliabilitas merupakan tingkat keandalan alat ukur (kuesioner). pengujian reliabilitas ini menggunakan bantuan komputer program SPSS. Berikut merupakan hasil uji reliabilitas dengan menggunakan program SPSS versi 25:

**Table 4.11**  
**(Hasil uji reliabilitas pengendalian intern X1)**

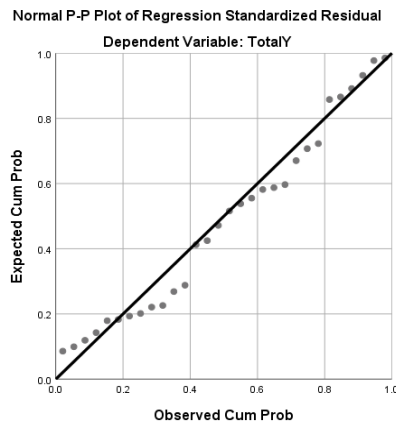
No	Variabel	Cronbach alpha	Kriteria
1	Pengendalian intern (X1)	0.749	reliabel
2	Penerapan prinsip-prinsip good governance (X2)	0.707	reliabel
3	Kinerja manajerial (Y)	0.705	reliabel

uji reliabilitas dilakukan terhadap item pertanyaan yang dinyatakan valid.

Suatu variabel dikatakan reliabel atau handal jika jawaban terhadap pertanyaan selalu konsisten. Jadi hasil koefisien reliabilitas instrument semua variable ternyata memiliki nilai “Alpha Cronbach” >  $r_{tabel}$  /  $r_{kritis}$  dinyatakan reliable/konsisten karena memiliki nilai Cronbach Alpha ( $\alpha$ ) lebih besar dari pada 0,60.

### c. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui kenormalan model regresi. Dalam penelitian ini uji normalitas dilakukan dengan uji Normal P-Plot dan Kolmogorov Smirnov Test (K-S). Pada uji Normal P-Plot data berdistribusi normal apabila data tersebar disekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal. Sedangkan pada Kolmogorov Smirnov Test (K-S) data berdistribusi normal apabila nilai probabilitas > 0,05. Berikut merupakan hasil uji normalitas dengan menggunakan program SPSS versi 25 :



**Gambar 4.1 (Hasil uji normal P-P Plot)**

Sumber: Output SPSS 2023

Berdasarkan Hasil Uji Normal P-Plot diatas, dapat dilihat bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian berdistribusi normal. Untuk lebih mendukung uji grafik Normal P-Plot diatas, maka dilakukan pengujian normalitas dengan Kolmogorov Smirnov Test (K-S).

**Tabel 4.12**  
**Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov**  
**Test One-Sampel Kolmogorov – Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters <sup>a, b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.48226671
Most Extreme Differences	Absolute	.129
	Positive	.129
	Negative	-.067
Test Statistic		.129
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c, d</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Output SPSS tahun 2023

Berdasarkan Tabel diatas, dapat diketahui bahwa hasil dari uji normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov menghasilkan nilai probabilitas atau asymp. Sig (2 tailed) sebesar 0,200 yang berarti lebih besar dari 0,05. sehingga dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini terdistribusi secara normal.

#### d. Analisis Regresi linear berganda

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui adanya pengaruh antar variabel X (pengendalian intern dan penerapan prinsip-prinsip good governance) terhadap variabel Y (kinerja). Tujuannya untuk memperkirakan nilai variabel dependen dalam hubungannya dengan nilai variabel lain. Dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 25 for windows, diperoleh hasil analisis regresi linier berganda sebagai berikut:

**Tabel 4.13**  
**(Hasil perhitungan regresi linear berganda)**

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	35.819	8.503		4.212	.000
	TotalX1	-.130	.144	-.174	-.907	.373
	TotalX2	-.107	.151	-.136	-.711	.483

a. Dependent Variable: TotalY

Berdasarkan hasil tersebut dapat diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut:  $Y = 4.737 + 0,130X_1 + 0,107X_2 + e$

Berdasarkan hasil uji-t, menunjukkan bahwa nilai thitung sebesar -0,907, yang artinya thitung  $-0,907 < t_{tabel} 2,0345$ , dan menghasilkan nilai signifikansi  $0,373 > 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak yang artinya sistem pengendalian intern pemerintah tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kualitas laporan keuangan.

Berdasarkan persamaan regresi berganda di atas dapat dilakukan analisis mengenai besarnya masing-masing pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen yaitu: mengenai besarnya masing-masing pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen yaitu:

1. Nilai Konstanta yang diperoleh sebesar 4,737 maka bisa diartikan jika variabel independen bernilai 0 berarti menunjukkan adanya besarnya tingkat kinerja manajerial pada saat pengendalian intern dan *Good Corporate Governance* sama dengan 0.
2. Nilai koefisien Regresi Variabel X1 bernilai negative sebesar 0,373 maka dapat diartikan bahwa artinya terdapat pengaruh yang antara variabel independen terhadap variabel dependen. dengan kata lain bahwa semakin kuat pengendalian intern dalam perusahaan maka akan meningkatkan kinerja manajerial.
3. Nilai koefisien regresi variabel X2 Bernilai negative yaitu sebesar 0,711, maka dapat diartikan bahwa variabel X2 meningkat maka Variabel Y meningkat, Begitu juga sebaliknya. dengan kata lain bahwa semakin kuat penerapan prinsip Good Governanve dalam perusahaan maka akan meningkatkan kinerja manajerial.

#### **4.1.5. Uji hipotesis**

##### **1. Uji T**

Pengujian ini digunakan untuk menguji adanya pengaruh variable pengendalian intern (X1) dan Good Governance (X2) terhadap kinerja manajerial (Y).

##### **1. Pengendalian Intern berpengaruh terhadap kinerja manajerial**

Besarnya nilai signifikansi t-hitung untuk variabel pengendalian intern (X1) adalah sebesar 0,373 menunjukkan bahwa nilai probabilitas t-hitung lebih besar dari  $\alpha$  0,05. Dari hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa variabel pengendalian intern (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial. Dengan ini maka H0 diterima dan H1 ditolak.

##### **2. Good Governance berpengaruh terhadap kinerja manajerial**

Besarnya nilai signifikansi t-hitung untuk variabel Good Governance (X2) adalah sebesar 0,711 menunjukkan bahwa nilai probabilitas t-hitung lebih dari  $\alpha$  0,05. Dari hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa variabel Good Governance (X2) signifikan terhadap kinerja manajerial. Dengan ini maka H0 diterima dan H1 ditolak.

#### **4.1.6. Koefisien determinasi**

Kantor Camat Medan Tembung dapat dilihat dari koefisien determinasinya. Perolehan nilai determinasi ( $R^2$ ) dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 4.14**  
**Model Summary**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.244 <sup>a</sup>	.060	-.010	1.587

a. Predictors: (Constant), TotalX2, TotalX1  
b. Dependent Variable: TotalY

Sumber: Hasil Olah SPSS 2023.

Berdasarkan Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi atau R square adalah sebesar 0,060 atau 6%, yang berarti bahwa variabel independen (pengendalian intern dan Penerapan prinsip-prinsip good governance) tidak mempengaruhi variabel dependen (Kinerja Manajerial) sebesar 6%, sedangkan sisanya yaitu sebesar 94% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## **4.2. Pembahasan Penelitian**

### **4.2.1. Pengaruh Pengendalian Intern terhadap Kinerja Manajerial**

Pengendalian intern adalah proses yang integral pada tindakan dan kegiatan yang dilakukan secara terus-menerus oleh pimpinan dan seluruh pegawai untuk memberikan keyakinan memadai atas tercapainya tujuan organisasi melalui kegiatan yang efektif dan efisien. Menurut Mulyadi (2016:27) Sistem pengendalian internal meliputi struktur organisasi, metode dan ukuran-ukuran yang dikoordinasikan untuk menjaga aset organisasi, mengecek ketelitian dan keandalan data akuntansi, mendorong efisiensi dan mendorong dipatuhinya kebijakan manajemen. Pengertian pengendalian internal tersebut menekankan tujuan yang

ingin dicapai dan bukan pada unsur-unsur yang membentuk sistem tersebut. dengan demikian pengertian sistem pengendalian internal tersebut diatas adalah berlaku baik dalam perusahaan yang mengelola informasinya secara manual, dengan mesin pembukuan maupun dengan komputer. Dan berdasarkan unsur-unsur dari teori mulyadi adalah sebagai berikut:

**1) Struktur organisasi yang memisahkan Tanggung Jawab fungsional secara tegas.**

Pemisahan tugas dan tanggung jawab yang tepat ini bertujuan untuk terciptanya pengecekan secara silang, agar setiap pekerjaan yang melibatkan beberapa anggota kantor camat medan tembung dapat dijalankan dengan baik sesuai dengan fungsinya masing-masing. Tujuan utama dari pemisahan tugas dan tanggung jawab ini adalah untuk mencegah terjadinya kesalahan dan penyimpangan dari tanggung jawab yang telah diberikan pada masing-masing pegawai. Di Kantor Camat Medan Tembung sudah menjalankan tugas sesuai dengan fungsinya masing-masing, tidak ada tugas rangkap yang dilakukan oleh setiap pegawai, dengan demikian pengendalian internal sudah berjalan baik dalam memisahkan tugas dan tanggung jawab pegawai.

**2) Sistem otorisasi dan prosedur pencatatan dalam organisasi**

Sistem wewenang dan prosedur pencatatan yang memberikan perlindungan yang cukup terhadap kekayaan, utang, pendapatan, dan biaya. Dalam organisasi, setiap transaksi hanya terjadi atas dasar otorisasi dari pejabat yang memiliki wewenang untuk menyetujui terjadinya transaksi tersebut. Oleh karena itu, dalam organisasi harus dibuat sistem yang mengatur pembagian wewenang untuk otorisasi atas terlaksananya setiap



transaksi. Di Kantor Camat Medan Tembung sistem otorisasi sudah berjalan dengan baik dibuktikan dengan semua kegiatan dalam organisasi yang dilakukan memerlukan persetujuan dari pegawai yang berwenang.

### **3) Praktik yang sehat**

Praktik yang sehat dilakukan oleh suatu instansi bertujuan untuk melakukan pembagian tanggung jawab secara fungsional, sistem wewenang dan prosedur pencatatan dapat berjalan sesuai dengan apa yang diharapkan. Praktik yang sehat di Kantor Camat Medan Tembung belum berjalan efektif, tidak pernah melakukan pemeriksaan mendadak terhadap kinerja karyawan namun untuk *rolling* posisi kinerja karyawan sudah dilakukan dapat dilihat dari daftar posisi jabatan karyawannya dimana pada tahun 2021 sudah banyak karyawan yang dipindah posisikan seperti, bagian Kasi Pemerintah berpindah posisi ke Kasubag Keuangan.

### **4) Karyawan yang mutunya sesuai dengan tanggung jawabnya.**

Untuk mencapai tujuan organisasi, sangat dibutuhkan karyawan yang terampil, jujur, dan ahli dalam bidang yang menjadi tanggung jawabnya, sehingga pekerjaan yang dilaksanakan akan efisien dan efektif. Dan itu bukan berarti unsur-unsur pengendalian intern yang lain tidak penting untuk pencapaian tujuan organisasi.

Di Kantor Camat Medan Tembung adanya karyawan yang tidak sesuai antara mutu dengan bidang yang di embannya yaitu bagian keuangan penyebabnya adalah pada saat penerimaan pegawai pihak Kantor Camat Medan Tembung tidak memperhatikan latar belakang pegawainya dan juga

pada saat pembagian tugas juga tidak di sesuaikan antara mutu karyawan dengan tugas yang diberikan kepada karyawannya.

Jawaban responden tentang indikator keempat mayoritas telah menjawab 7 orang yang sangat setuju, (23.3%) yang setuju sebanyak 23 orang (76.7%). Berarti pegawai yang ada dikantor camat melakukan perkerjaanya sesuai dengan bidang mereka masing-masing dalam melakukan perencanaan kerja mereka dalam melakukan penentuan tujuan kebijakan dan Tindakan, penjadwalan kerja, merancang prosedur, serta pemrograman. Dengan melakukan pembagian kerja ini dapat memudahkan dan meringankan mereka dalam mencapai tujuan kerja setiap tahun nya. Suatu organisasi perlu meningkatkan pengendalian intern agar pengendalian intern dalam organisasi tersebut dapat terlaksanan secara dan efisien dalam mencapai tingkat kinerja. Semakin tinggi pelaksanaan pengendalian intern yang baik maka akan meningkatkan kinerja manajerial.

Hasil penelitian ini adalah pengendalian intern tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai thitung > ttabel dengan menghasilkan nilai signifikansi sebesar  $0,373 >$  dari  $0,05$ , yang artinya tidak ada pengaruh pengendalian intern terhadap kinerja manajerial. Besarnya nilai koefisien regresi menunjukkan arah hubungan yang negatif yaitu sebesar  $-0,130X$ . Persamaan garis regresinya adalah  $Y = 35.815 + (-0,130X)$ . Hal ini berarti dengan adanya pengendalian intern di kantor pemerintahan belum tentu dapat kinerja yang terarah dan sistematis. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nauap (2016) yang menyatakan bahwa pengendalian internal berpengaruh negatif terhadap kinerja Manajerial. Hal ini bertentangan dengan penelitian penelitian terdahulu dari Riskawati (2016) karena penelitian terdahulu

mendapatkan hasil Pengendalian intern berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial

#### **4.2.2. Pengaruh penerapan prinsip-prinsip good governance terhadap kinerja manajerial**

Good Governance dapat diartikan sebagai suatu proses tata kelola pemerintahan yang baik dengan melibatkan stakeholder terhadap berbagai macam kegiatan perekonomian, sosial politik dan pemanfaatan berbagai macam sumber daya seperti sumber daya alam, keuangan dan manusia bagi kepentingan rakyat yang dilaksanakan dengan menganut asas keadilan, pemerataan, persamaan, efisiensi dan transparansi". (Hendra Karianga 2017:40).

Berdasarkan hasil dari penyebaran kuesioner yang disebarakan kepada responden hal yang berkaitan dengan pengaruh penerapan prinsip-prinsip good governance terhadap kinerja manajerial terdapat pada indikator pertanyaan yang ketiga yaitu penyebaran informasi dilakukan secara tepat waktu, jelas, akurat dan dapat diperbandingkan, serta mudah di akses pegawai di kantor camat medan tembung, jawaban responden mayoritas telah menjawab 10 orang yang sangat setuju (33.3%), yang setuju sebanyak 20 orang (66.7%). Berarti pegawai kantor camat selalu mengumpulkan dan menyiapkan informasi untuk catatan dan laporan. Dampaknya bagi kantor camat adalah dengan adanya hal tersebut dapat membantu agar kinerja manajerial lebih terarah dan sistematis. Dengan informasi yang jelas serta catatan yang lengkap itu dapat memudahkan pegawai untuk mencapai tujuan mereka dalam melakukan pelayan publik sehingga mereka dapat membantu masyarakat dalam memenuhi semua kepentingan tanpa ada perbedaa sehingga tidak ada benturan-benturan kepentingan yang terjadi dan target kinerja dapat tercapai dengan baik.

Hasil penelitian mengenai penerapan prinsip-prinsip good governance terhadap kinerja manajerial pada penelitian ini tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai t hitung  $>$  t tabel dengan menghasilkan nilai signifikansi sebesar  $0,483 >$  dari  $0,05$ , yang artinya tidak ada pengaruh penerapan prinsip-prinsip good governance terhadap kinerja manajerial. Besarnya nilai koefisien regresi menunjukkan arah hubungan yang negatif yaitu sebesar  $-0,107X$ . Persamaan garis regresinya adalah  $Y = 35.815 + (-0,107X)$ . Hal ini berarti dengan adanya penerapan prinsip-prinsip good governance di kantor pemerintahan belum tentu ada kinerja yang terarah dan sistematis. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Rahman (2021) menemukan bahwa good governance berpengaruh terhadap kinerja. Pemerintah sebagai pelaku utama pelaksanaan good governance dituntut untuk memberikan pertanggungjawaban yang lebih transparan dan lebih akurat. Hal ini semakin penting untuk dilakukan dalam era reformasi melalui pemberdayaan peran lembaga-lembaga kontrol sebagai pengimbang kekuasaan pemerintah.

Good Governance sangat penting dalam pelaksanaan pelayanan publik untuk meningkatkan kinerja Manajerial. Pemerintah menerapkan konsep prinsip-prinsip Good Governance untuk meningkatkan potensi perubahan dalam birokrasi agar mewujudkan pelayanan publik yang lebih baik, disamping itu juga masyarakat masih menganggap pelayanan publik yang dilaksanakan oleh birokrasi pasti cenderung lamban, tidak profesional, dan biayanya mahal. Good governance berpengaruh positif terhadap kinerja instansi pemerintah dimana pemerintah daerah yang melaksanakan prinsip good governance dengan baik akan memiliki kinerja

yang baik juga. Sebaliknya pemerintah yang tidak melaksanakan prinsip good governance dengan baik maka, kinerja yang dimilikinya pun tidak baik.

#### **4.2.3. Pengendalian intern dan penerapan prinsip-prinsip good governance terhadap kinerja manajerial**

Dengan adanya pengendalian intern yang kebijakan dan prosedur yang digunakan kantor pemerintah untuk menyediakan informasi keuangan yang handal serta Penerapan prinsip-prinsip Good Governance yang menerapkan prinsip-prinsip yang mengatur, mengelola, dan mengawasi proses pengendalian kegiatan organisasi untuk mencapai kegiatannya membuat kinerja manajerial bisa lebih professional dan penuh etika dapat membuat kantor pemerintah dalam pelayanan publik bisa efektif dan efisien sehingga para pengguna jasa merasa puas dengan hasil kerjanya.

Berdasarkan hasil kuesioner yang disebarkan kepada responden hal yang berkaitan dengan pengendalian intern yang berpengaruh terhadap kinerja manajerial dan penerapan prinsip-prinsip good governance terhadap kinerja manajerial hal yang berkaitan dengan kedua hal itu terdapat pada indikator pertanyaan kedua di (X1.2) tentang pegawai ASN atau Honorer kantor camat medan tembung mematuhi peraturan dengan baik. Jawaban responden mayoritas telah menjawab 15 orang yang sangat setuju (50%), yang setuju sebanyak 15 orang (50%). dan indikator pertanyaan keempat di (X2.4) tentang ketaatan hukum dan perundang-undang yang berlaku. Jawaban responden mayoritas telah menjawab 10 orang yang sangat setuju (36.7%), yang setuju sebanyak 20 orang (66.7%). kantor camat medan tembung selalu mematuhi peraturan serta mentaati hukum dan perundang-undangan berlaku sebagai wujud kedisiplinan mereka dalam berkerja.

Jika mereka tidak melakukan hal tersebut akan berdampak tidak baik pada penilaian kinerja mereka, apabila kinerja mereka tidak baik maka mereka akan mendapatkan sanksi atau resiko sebagai hukuman bagi mereka. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan Riskawati (2016) yaitu pengendalian intern dan penerapan prinsip-prinsip good governance terhadap kinerja manajerial menunjukkan pengaruh positif signifikan terhadap kinerja manajerial.

Selain pembahasan diatas ada nilai koefisien determinasi atau R square yang diperoleh adalah sebesar 0,060 atau 6%, yang berarti bahwa variabel independen (pengendalian intern dan penerapan prinsip-prinsip good governance) tidak mempengaruhi variabel dependen (kinerja manajerial) sebesar 6% sedangkan sisanya yaitu sebesar 94 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. pengendalian intern dan penerapan prinsip-prinsip good governance tidak memberikan pengaruh yang signifikan tetapi dominan terhadap kinerja manajerial. Tetapi Penerapan pengendalian intern yang memadai dapat mendukung untuk menghasilkan laporan keuangan yang dapat diandalkan dalam pengambilan keputusan. Tujuan pengendalian internal adalah untuk mencegah dan/atau menemukan kesalahan-kesalahan atau kecurangan yang menimbulkan kesalahan penyajian pada laporan keuangan. Pencapaian kinerja yang tinggi dikarenakan penerapan pengendalian internal secara efektif. Dan good governance juga sangat penting dalam pelaksanaan pelayanan publik untuk meningkatkan kinerja pegawai. pemerintah daerah yang melaksanakan prinsip good governance dengan baik akan memiliki kinerja yang baik juga.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan tentang pengaruh pengendalian intern dan penerapan prinsip-prinsip good governance terhadap kinerja Manajerial di Kantor Camat Medan Tembung, maka penulis mengambil kesimpulan bahwa:

- 1) Pengendalian Intern terhadap Kinerja Manajerial pada Kantor Camat Medan tembung dapat diambil kesimpulan bahwa tidak terdapat pengaruh yang positif maupun signifikan tetapi lebih ke dominan.
- 2) Good governance tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja Manajerial di Kantor Camat Medan Tembung.
- 3) Pengendalian intern dan penerapan prinsip-prinsip good governance tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja Manajerial di Kantor Camat Medan Tembung.

#### **5.2. Saran**

Berdasarkan hasil kesimpulan yang telah diuraikan diatas, maka saran-saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

- 1) Instansi di Kantor Camat Medan Tembung diharapkan dapat melakukan evaluasi berkala atas Kinerja Pegawai, terutama pegawai Bagian Keuangan Pemerintah Kantor Camat Medan Tembung secara efektif. Bagi peneliti selanjutnya yang berkenan menggunakan judul penelitian ini sebaiknya m
- 2) enambah jumlah variabel, serta lebih memperbanyak jumlah Sampel agar

jawaban yang dihasilkan oleh peneliti selanjutnya lebih akurat dan memperluas objek penelitian agar mendapatkan perbandingan hasil penelitian.

- 3) Disamping itu juga perlu menambahkan faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai Kantor Camat Medan Tembung berdasarkan karakteristik serta alat analisis yang berbeda.



## DAFTAR PUSTAKA

- Alpi, M. F. (2019). Penerapan Good Corporate Governance pada PT. Bank BUMN Tbk Regional I Sumatera Utara. *Seminar Nasional Kewirausahaan*, 1(1), 355–364.
- Hanum, Z., Hafisah, & Ritonga, P. (2021). Pengaruh Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Kampus Islam Swasta di Kota Medan. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Dan Humaniora*, 811–816.
- Lesmana, S., & Lufriansyah, L. (2019). Pengaruh Sistem Pengendalian Akuntansi Dan Pengendalian Dewan Pengawas Syariah Terhadap Kinerja Bank Syariah (Studi Empiris Pada Bank Syariah Kantor Wilayah Sumatera Utara). *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis*, 19(1), 1–13. <https://doi.org/10.30596/jrab.v19i1.3318>
- Lufriansyah. (2020). Balance Scorecard dalam Mengukur Kinerja Perusahaan PT Pertamina (PERSERO). *Jurnal Humaniora*, 4(1), 98–105.
- Rambe, S., & Lubis, H. Z. (2021). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Sistem Informasi Akuntansi Pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan. *Liabilities (Jurnal Pendidikan Akuntansi)*, 4(1), 65–78. <https://doi.org/10.30596/liabilities.v4i1.7498>
- Sinambela, E., & Rachmawati, I. (2021). Analisis Pengaruh Corporate Governance Terhadap Kinerja Keuangan Perbankan Pada Perusahaan Perbankan di Indonesia. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Dan Humaniora (SiNTESa)*, 939–952.
- Tarigan, J. I., & Sari, E. N. (2021). Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akuntansi, Sistem Pengendalian Internal Pemerintah dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pada Kepolisian Daerah Sumatera Utara. *Kajian Akuntansi*, 22(2), 175–205. [https://ejournal.unisba.ac.id/index.php/kajian\\_akuntansi/article/view/8211](https://ejournal.unisba.ac.id/index.php/kajian_akuntansi/article/view/8211)
- A. E. Nasution & Lesmana, 2021 *Jurnal: Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada PDAM Tirta Bulian Kota Tebing Tinggi*.
- A. E. Nasution & Lesmana, M. T. (2018). Pengaruh Disiplin Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja PT. Hermes Realty Indonesia. *Konferensi Nasional Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi (KNEMA) 2018* (pp. 1–16).
- Juliandi, A., Irfan, & Manurung, S. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis Konsep dan Aplikasi*. Medan: UMSU Press.
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2014a). *Metodologi Penelitian Bisnis, Konsep dan Aplikasi: Sukses Menulis Skripsi & Tesis Mandiri*. Medan: UMSU Press.

- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2014b). *Metodologi Penelitian Bisnis Konsep dan Aplikasi*. Medan :UMSU Press.
- Syafrida Hani and Hafsyah (2017) *International Journal of Recent Scientific Research Research* Vol. 8, Issue, 5, pp. 17092-17096, May, 2017 : Good Corporate Governance Mechanims in Measuring Quality of Financial Statement and Transfer Investor Levels.
- Abd. Rohman, Yayang Santrian Hanafi (2019). Penerapan Prinsip-Prinsip Good Governance dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan Publik: Jurnal ISSN 2088-7469 (Paper) ISSN 2407-6864 (Online) Volume 9 Nomor 2
- Andini, Rima dkk (2017). *eJournal Ilmu Pemerintahan*, 2017, 5 (4): 1571-1582: Penerapan Prinsip-Prinsip Good Governance Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Camat Tenggara Kabupaten Kutai Kartanegara.
- Ilmi, M., Kustono, A. S., & Sayekti, Y. (2017). Effect of Good Corporate Governance, Corporate Social Responsibility Disclosure and Managerial Ownership to the Corporate Value with Financial Performance as Intervening Variables: Case on Indonesia Stock Exchange. *International Journal of Social Science and Business.*, 1(2), 75–88.
- Indria Nurani Br.Purba (2018). *Skripsi Akuntansi : Pengaruh Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pada Kantor Desa Wilayah Kantor Sei Suka Kabupaten Batubara*.
- Novita, C. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Kantor PT. Keramik Diamond Industries. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 3(2), 71–84.
- Nur Asiah, Sri Haryanti, Z Zulkarnain (2020). Penerapan Prinsip-Prinsip Good Corporate Governance pada Program Corporate Social Responsibility: *IMWI Research Journal Winter Journal* Vol. 1, No. 1, Agustus 2020 ISSN 2723-8709.
- Riskawati (2016). *Skripsi Manajemen : Pengaruh Pengendalian Intern dan Penerapan prinsip-prinsip Good Coorporate Governance Terhadap Kinerja Manajerial pada Pt. BRI (Persero) Tbk Cabang Somba Opu Makassar*.
- Saripuddin, J. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan. *Ekonomi Dan Bisnis UMSU*, 1(1), 1–13.
- Sembiring, M., Jufrizen, J., & Tanjung, H. (2021). Efek Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Junal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(1), 130–143
- Sulfiani, Andi Ni'mah (2021). *Skripsi Akuntansi : Penerapan Prinsip-prinsip Good Governance dalam Pelayanan BPJS Kesehatan di Kota Palopo*. *Jurnal Administrasi Publik*, XVII(I), 95-116 HS, Tomo. 2019.

Fani Julianto (2022). Skripsi Akuntansi : Pengaruh Pengendalian Internal, Good Governance dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Keuangan Pemerintah Kabupaten Kampar.

# LAMPIRAN



## **KUISIONER PENELITIAN**

### **Pengaruh Pengendalian Intern Dan Penerapan Prinsip-Prinsip Good Corporate Governance Terhadap Kinerja Manajerial di Kantor Camat Medan Tembung,**

Responden yang Terhormat,

Memohon kesediaan anda untuk meluangkan waktu sejenak guna mengisi kuisisioner ini. Peneliti berharap anda menjawab dengan leluasa sesuai dengan yang anda rasakan. Mohon Bapak/Ibu/Saudara/i berkenan untuk mengisi kuisisioner sebagai terlampir.

Jawaban dari Bapak/Ibu/Saudara/i akan digunakan untuk keperluan penelitian. Data jawaban tersebut selanjutnya merupakan salah satu sumber data dalam penyusunan skripsi saya pada program S1 pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Oleh karena itu mohon kepada Bapak/Ibu/Saudara/i untuk menjawab kuisisioner dengan teliti sesuai dengan kondisi yang terjadi pada satuan kerja Bapak/Ibu/Saudara/i. Sesuai dengan kode etik penelitian, peneliti menjamin kerahasiaan semua data. Kesesuaian anda untuk mengisi kuisisioner ini adalah bantuan yang tak ternilai bagi peneliti.

Atas segala bantuan dan kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/I sekalian saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya,

Mutiara Maisarah Lubis

#### **Identitas peneliti:**

NAMA : Mutiara Maisarah Lubis  
NPM : 1905170115  
PRODI : Akuntansi  
INSTITUSI : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

## Lampiran 1 (Lanjutan)

### Petunjuk Pengisian

1. Isilah identitas Bapak/Ibu/Saudara/i dengan benar pada tempat jawaban yang telah disediakan.
2. Pilihlah dan berilah tanda (√) jawaban Bapak/Ibu/Saudara/I anggap sesuai  
Jawaban:

STS = Sangat Tidak Setuju

TS = Tidak Setuju

N = Netral

S = Setuju

SS = Sangat Setuju

### Identitas Responden

Nama : \_\_\_\_\_

Jenis Kelamin : \_\_\_\_\_

Pendidikan Terakhir : SMA/D3/S1/S2/S3

Jabatan Sekarang : \_\_\_\_\_

Lama Masa kerja : \_\_\_\_\_

## KUESIONER

### A. PENGENDALIAN INTERN

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1	Pegawai ASN atau Honorer Kantor Camat Medan Tembung harus melaporkan laporan keuangan secara tepat waktu sebagai wujud kedisiplinan.					
2	Pegawai ASN atau Honorer Kantor Camat Medan Tembung mematuhi peraturan dengan Baik.					
3	Setiap Pegawai mempunyai tugas sesuai dengan jabatan tanpa adanya tumpang tindih.					
4	Pegawai ASN atau Honoret Kantor Camat Medan Tembing menetapkan standar kompetensi untuk setiap tugas dan fungsi staff pada masing-masing bagian, seperti Bagian Keuangan, Bagian Sosial, Bagian Umum dan Sebagainya.					
5	Pegawai atau Honorer Kantor Camat Medan Tembung berkerja sesuai dengan tugasnya masing-masing.					
6	Pemimpin kantor Camat Medan Tembung selalu mempertimbangkan resiko dalam keputusan yang diambil.					
7	Sekretaris Kantor Camat Medan Tembung dapat melakukan identifikasi resiko agar tujuan kerja tercapai.					
8	Kantor Camat Medan tembung dapat menentukan penyelesaian dari dampak yang terjadi atas resiko yang ditanggung kantor.					
9.	Kantor Camat Medan Tembung sudah memiliki sistem informasi yang memadai seperti internet,					



	CCTV, dan sebagainya yang mendukung kinerja kantor.					
10.	Saya mengikuti setiap kegiatan pembinaan yang diadakan oleh Kantor Pemerintah.					
11.	Tim Audit memeriksa secara berkala.					
12.	Pemimpin Kantor Camat Medan Tembung memantau kemajuan setiap kinerja pegawai.					

## B. GOOD GOVERNANCE

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1.	Kebijakan kantor Camat Medan Tembung Tertulis dan secara proposional dikomunikasikan kepada selueuh pegawai kantor Camat Medan Tembung.					
2.	Visi, Misi dan Tujuan Kantor Camat Medan Tembung diterapkan secara jelas.					
3.	Penyebaran informasi dilakukan secara tepat waktu, jelas, akurat dan dapat diperbandingkan, serta mudah di akses pegawai di kantor Camat Medan Tembung.					
4.	Ketaatan terhadap hukum dan perundang-undangan yang berlaku.					
5.	Prinsip keterbukaan yang dianut oleh kantor Camat tidak mengurangi kewajiban untuk memenuhi keberhasilan dalam berkerja.					
6.	Kantor Camat menerapkan deskripsi tugas dan tanggungjawab terhadap semua pegawai Kantor Camat.					
7.	Kantor Camat melaksanakan tanggungjawab sosial dengan cara meningkatkan/menerapkan					

	kepedulian terhadap masyarakat dan kelestarian lingkungan sekitar.					
8.	Pengambilan keputusan dilakukan secara obyektif.					
9.	Kegiatan Kantor Camat sesuai dengan peraturan dan undang-undang berlaku.					
10.	Kantor Camat memiliki ukuran kinerja untuk semua yang konsisten.					

### C. KINERJA MANAJERIAL

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1.	<b>Perencanaan:</b>					
	Penentuan tujuan kebijakan dan tindakan, penjadwalan kerja, merancang prosedur, serta pemrograman					
2.	<b>Investigasi:</b>					
	Mengumpulkan dan menyiapkan informasi untuk catatan dan laporan.					
3.	<b>Pengkoordinasian:</b>					
	Tukar-menukar informasi dengan orang di bagian organisasi yang lain guna mengaitkan dan menyesuaikan program.					
4.	<b>Evaluasi:</b>					
	Menilai dan mengukur kinerja yang diamati dan dilaporkan (seperti penilaian pegawai).					
5.	<b>Pemilihan Staff:</b>					
	Dilakukan proses wawancara dalam pemilihan pegawai baru.					
6.	<b>Perwakilan:</b>					
	Menghadiri pertemuan bisnis.					

Lampiran Analisis Data

Frequency Table

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	14	46.7	46.7	46.7
	TS	15	50.0	50.0	96.7
	S	1	3.3	3.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	16	53.3	53.3	53.3
	SS	14	46.7	46.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	3	10.0	10.0	10.0
	S	14	46.7	46.7	56.7
	SS	13	43.3	43.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	23	76.7	76.7	76.7
	SS	7	23.3	23.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	1	3.3	3.3	3.3
	S	17	56.7	56.7	60.0

	SS	12	40.0	40.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

X1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	9	30.0	30.0	30.0
	SS	21	70.0	70.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

X1.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	16	53.3	53.3	53.3
	SS	14	46.7	46.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

X1.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	1	3.3	3.3	3.3
	S	22	73.3	73.3	76.7
	SS	7	23.3	23.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

X1.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	2	6.7	6.7	6.7
	S	23	76.7	76.7	83.3
	SS	5	16.7	16.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

X1.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
--	--	-----------	---------	---------------	--------------------

Valid	N	3	10.0	10.0	10.0
	S	17	56.7	56.7	66.7
	SS	10	33.3	33.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

X1.11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	19	63.3	63.3	63.3
	SS	11	36.7	36.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

X1.12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	20	66.7	66.7	66.7
	SS	10	33.3	33.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

TotalX1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	43	1	3.3	3.3	3.3
	45	2	6.7	6.7	10.0
	46	2	6.7	6.7	16.7
	47	2	6.7	6.7	23.3
	48	4	13.3	13.3	36.7
	49	3	10.0	10.0	46.7
	50	2	6.7	6.7	53.3
	51	7	23.3	23.3	76.7
	52	2	6.7	6.7	83.3
	53	4	13.3	13.3	96.7
	55	1	3.3	3.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	20	66.7	66.7	66.7
	SS	10	33.3	33.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	1	3.3	3.3	3.3
	S	18	60.0	60.0	63.3
	SS	11	36.7	36.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	20	66.7	66.7	66.7
	SS	10	33.3	33.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	20	66.7	66.7	66.7
	SS	10	33.3	33.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	22	73.3	73.3	73.3
	SS	8	26.7	26.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

X2.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	17	56.7	56.7	56.7
	SS	13	43.3	43.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

X2.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	1	3.3	3.3	3.3
	S	20	66.7	66.7	70.0
	SS	9	30.0	30.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

X2.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	23	76.7	76.7	76.7
	SS	7	23.3	23.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

X2.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	1	3.3	3.3	3.3
	S	17	56.7	56.7	60.0
	SS	12	40.0	40.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

X2.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	21	70.0	70.0	70.0
	SS	9	30.0	30.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

		TotalX2			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	40	3	10.0	10.0	10.0
	41	6	20.0	20.0	30.0
	42	4	13.3	13.3	43.3
	43	3	10.0	10.0	53.3
	44	5	16.7	16.7	70.0
	45	3	10.0	10.0	80.0
	46	5	16.7	16.7	96.7
	47	1	3.3	3.3	100.0
Total		30	100.0	100.0	

		Y1			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	S	26	86.7	86.7	86.7
	SS	4	13.3	13.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

		Y2			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	S	27	90.0	90.0	90.0
	SS	3	10.0	10.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

		Y3			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	S	23	76.7	76.7	76.7
	SS	7	23.3	23.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

		Y4			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	S	21	70.0	70.0	70.0



	SS	9	30.0	30.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Y5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	12	40.0	40.0	40.0
	S	16	53.3	53.3	93.3
	SS	2	6.7	6.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Y6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	24	80.0	80.0	80.0
	SS	6	20.0	20.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

TotalY

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	23	9	30.0	30.0	30.0
	24	6	20.0	20.0	50.0
	25	7	23.3	23.3	73.3
	26	3	10.0	10.0	83.3
	27	3	10.0	10.0	93.3
	28	2	6.7	6.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

**Reliability**

**Scale: ALL VARIABLES**

Pengendalian Intern (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.707	10

penerapan prinsip-prinsip good governance (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.749	12

Kinerja Manajerial (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.705	6

## Regression

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change
						F Change	df1	df2	
1	.345 <sup>a</sup>	.119	.053	1.536	.119	1.819	2	27	.182

a. Predictors: (Constant), TotalX2, TotalX1

b. Dependent Variable: TotalY

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	8.584	2	4.292	1.819	.182 <sup>b</sup>
	Residual	63.716	27	2.360		
	Total	72.300	29			

a. Dependent Variable: TotalY

b. Predictors: (Constant), TotalX2, TotalX1

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	36.766	6.902		5.327	.000
	TotalX1	-.163	.102	-.295	-1.594	.123
	TotalX2	-.093	.137	-.125	-.678	.504

a. Dependent Variable: TotalY

**Residuals Statistics<sup>a</sup>**

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	23.73	25.78	24.70	.544	30

Residual	-2.268	3.593	.000	1.482	30
Std. Predicted Value	-1.777	1.983	.000	1.000	30
Std. Residual	-1.476	2.339	.000	.965	30

a. Dependent Variable: TotalY

## NPAR TEST

### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.48226671
Most Extreme Differences	Absolute	.129
	Positive	.129
	Negative	-.067
Test Statistic		.129
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

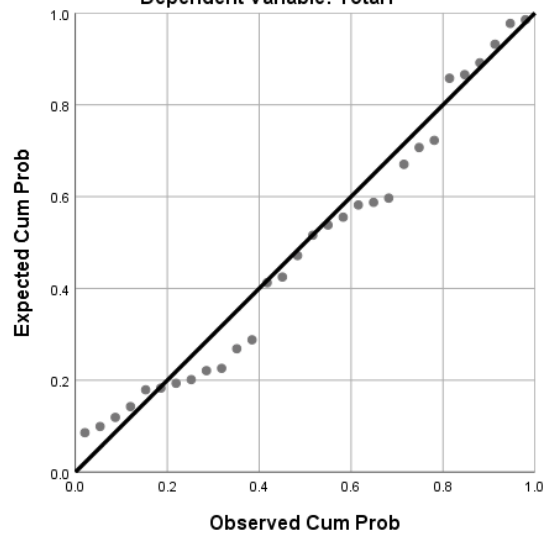
b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: TotalY







**PERMOHONAN JUDUL PENELITIAN**

No. Agenda: /JDL/SKR/AKT/FEB/UMSU/29/01/2023

Kepada Yth.  
**Ketua Program Studi Akuntansi**  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara  
di Medan

Medan, 29/01/2023

Dengan hormat,  
Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : MUTIARA MAISARAH LUBIS  
NPM : 1905170115  
Program Studi : Akuntansi  
Konsentrasi : Akuntansi Manajemen

Dalam rangka proses penyusunan skripsi, saya bermohon untuk mengajukan judul penelitian berikut ini:

Identifikasi Masalah : kurangnya pemahaman aparatur terhadap prinsip- prinsip Good Governance,  
2. fasilitas yang kurang memadai, kurangnya disiplin aparatur di waktu jam kerja, dan kurangnya partisipasi masyarakat.

Rencana Judul : 1. Pengaruh Pengendalian Intern Dan Penerapan Prinsip-Prinsip Good Governance Terhadap Kinerja Manajerial  
2. pengaruh pemahaman pengelolaan keuangan, dan efektivitas pengawasan intern sistem akuntansi daerah terhadap kinerja keuangan  
3. Pengaruh Good Corporate Governance Terhadap Hubungan Antara Kinerja Keuangan dan Nilai Perusahaan

Objek/Lokasi Penelitian : Kantor camat Medan Tembung

Demikianlah permohonan ini saya sampaikan. Atas perhatiannya saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya  
Pemohon

(MUTIARA MAISARAH LUBIS)



**PERSETUJUAN JUDUL PENELITIAN**

Nomor Agenda: /JDL/SKR/AKT/FEB/UMSU/29/01/2023

Nama Mahasiswa : MUTIARA MAISARAH LUBIS  
NPM : 1905170115  
Program Studi : Akuntansi  
Konsentrasi : Akuntansi Manajemen  
Tanggal Pengajuan Judul : 29/01/2023  
Nama Dosen pembimbing\*) : Lufriansyah, SE., M.Ak (07 Februari 2023)

Judul Disetujui\*\*)

Pengaruh pengendalian Intern penerapan prinsip -  
prinsip good governance terhadap kinerja  
manajerial.

Disahkan oleh:  
Ketua Program Studi Akuntansi

(Dr. Zulia Hanum, S.E., M.Si.)

Medan, 21 februari 2023

Dosen Pembimbing

(Lufriansyah, SE M.Ak)

Keterangan:  
\*) Disiisi oleh Pimpinan Program Studi  
\*\*) Disiisi oleh Dosen Pembimbing  
setelah disahkan oleh Prodi dan Dosen Pembimbing, scan/foto dan uploadlah lembar ini ke-2 ini pada form online "Upload pengajuan Judul Skripsi"





UMSU

Kepada Yth.

Bapak Dekan

Fakultas Ekonomi

Univ. Muhammadiyah Sumatera Utara

### PERMOHONAN IZIN PENELITIAN

Medan, 21-februari 2023

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama Lengkap : MUTIARA MAISARAH LUBIS

NPM : 1905170115

Tempat/Tgl Lahir : TANJUNGBALAI 08 SEPTEMBER 2000

Program Studi : Akuntansi

Alamat Mahasisw : Jln PULAU BIAK NO. 1 KIM I MABAR

Tempat Penelitian: KANTOR CAMAT MEDAN - TEMBUNG

Alamat Penelitian : D.L. KAPTEN M JAMIL LUBIS NO 107 BANOAR SELAMAT

Memohon kepada Bapak untuk pembuatan izin penelitian sebagai syarat untuk memperoleh data dan identifikasi masalah dari perusahaan tersebut guna pengajuan judul penelitian.

Berikut saya lampirkan syarat-syarat lain :

1. Kwitansi SPP tahap berjalan

Demikian permohonan ini saya buat dengan sebenarnya, atas perhatian Bapak saya ucapkan terima kasih

Diketahui :  
Ketua jurusan / Sekretaris

Wassalam  
Pemohon

(ASSOC PROF. DR. ZULIAHANUM, SE, M.Si)

(MUTIARA MAISARAH LUBIS)



**UMSU**  
Unggul | Cerdas | Terpercaya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019  
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003  
<http://feb.umsu.ac.id> [feb@umsu.ac.id](mailto:feb@umsu.ac.id) [umsumedan](#) [umsumedan](#) [umsumedan](#) [umsumedan](#)

Nomor : 558/II.3-AU/UMSU-05/F/2023 Medan, 04 Sya'ban 1444 H  
Lampiran : - 24 Februari 2023 M  
Perihal : **Izin Riset Pendahuluan**

Kepada Yth.  
Bapak/Ibu Pimpinan  
**Kantor Camat Medan Tembung**  
Jln. Kapten M. Jamil Lubis No.107, Bandar Selamat, Kcc. Medan Tembung, Kota Medan  
di-  
Tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan mahasiswa kami akan menyelesaikan studi, untuk itu kami memohon kesediaan Bapak / Ibu sudi kiranya untuk memberikan kesempatan pada mahasiswa kami melakukan riset di Perusahaan / Instansi yang Bapak / Ibu pimpin, guna untuk penyusunan skripsi yang merupakan salah satu persyaratan dalam menyelesaikan Program Studi Strata Satu ( S-1 )

Adapun mahasiswa/i di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara tersebut adalah:

Nama : Mutiara Maisarah Lubis  
Npm : 1905170115  
Program Studi : Akuntansi  
Semester : VII (Tujuh)  
Judul Skripsi : Pengaruh pengendalian internal dan penerapan prinsip prinsip good governance terhadap kinerja manajerial di kecamatan Medan Tembung

Demikianlah surat kami ini, atas perhatian dan kerjasama yang Bapak / Ibu berikan kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh



**Tembusan :**  
1. Pertiinggal

Dekan  
  
**Dr. H. Januri, SE., MM., M.Si**  
NIDN : 0109086502





MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/02/2019  
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003  
<http://feb.umsu.ac.id> [feb@umsu.ac.id](mailto:feb@umsu.ac.id) [umsu](#) [umsu](#) [umsu](#) [umsu](#)

**PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING  
PROPOSAL / SKRIPSI MAHASISWA**

**NOMOR : 560/TGS/II.3-AU/UMSU-05/F/2023**

*Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, berdasarkan Persetujuan permohonan judul penelitian Proposal / Skripsi dari Ketua / Sekretaris :  
Program Studi : Akuntansi  
Pada Tanggal : 16 Februari 2023

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Proposal / Skripsi Mahasiswa :

Nama : Mutiara Maisarah Lubis  
N P M : 1905170115  
Semester : VII (Tujuh)  
Program Studi : Akuntansi  
Judul Proposal / Skripsi : Pengaruh Pengendalian Internal dan Penerapan Prinsip Prinsip Good Governance Terhadap Kinerja Manajerial di Kecamatan Medan Tembung

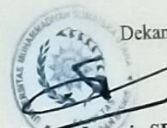
Dosen Pembimbing : **Lufriyansah, SE., M.Ak**

Dengan demikian di izinkan menulis Proposal / Skripsi dengan ketentuan :

1. Penulisan berpedoman pada buku panduan penulisan Proposal/ Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.
2. Pelaksanaan Sidang Skripsi harus berjarak 3 bulan setelah pelaksanaan Seminar Proposal ditandai dengan Surat Penetapan Dosen Pembimbing Skripsi
3. **Proyek Proposal / Skripsi dinyatakan " BATAL " bila tidak selesai sebelum Masa Daluarsa tanggal : 24 Februari 2024**
4. Revisi Judul .....

*Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.*

Ditetapkan di : Medan  
Pada Tanggal : 04 Sya'ban 1444 H  
24 Februari 2023 M



**Dr. H. Januri., SE., MM., M.Si**  
NTDN : 0109086502



**Tembusan :**  
1. Peringgal







PEMERINTAH KOTA MEDAN  
**KECAMATAN MEDAN TEMBUNG**

Jalan Kapten M. Jamil Lubis No. 107 Medan Kode Pos 20223  
Telepon (061) 7321810

**SURAT KETERANGAN**  
**Nomor : 070/025/MT/III/2023**

Berdasarkan Surat Badan Riset Dan Inovasi Daerah Kota Medan Nomor : 070/421/BRIDA/2023 tanggal 02 Maret 2023 Perihal Surat Keterangan Penelitian, maka dengan ini memberikan Izin Penelitian kepada :


Nama	: Mutiara Maisarah Lubis
NPM	: 1905170115
Program Studi	: Akutansi
Judul	: "Pengaruh Pengendalian Internal dan Penerapan Prinsip prinsip Good Governace Terhadap Kinerja Manajerial di Kecamatan Medan Tembung
Lokasi	: Kecamatan Medan Tembung
Lamanya	: 2 (dua) Bulan.
Penanggung Jawab	: Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Sebelum melakukan penelitian terlebih dahulu harus melaporkan kepada pimpinan Satuan Kerja Perangkat Daerah lokasi yang ditetapkan.
2. Mematuhi peraturan dan ketentuan yang berlaku dilokasi penelitian.
3. Tidak dibenarkan melakukan penelitian atau aktivitas lain diluar lokasi yang telah diizinkan.
4. Hasil penelitian harus diserahkan ke Kantor Camat Medan Tembung sebanyak satu set selambat-lambatnya 2 (dua) bulan setelah penelitian.
5. Surat Rekomendasi penelitian ini dinyatakan batal, apabila ternyata pemegang surat rekomendasi tidak mengindahkan ketentuan atau peraturan yang berlaku pada Pemerintah Kota Medan.
6. Surat Rekomendasi Penelitian ini berlaku sejak tanggal dikeluarkan.

Demikian Surat ini diperbuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Medan, 02 Maret 2023  
CAMAT MEDAN TEMBUNG

  
VIANTI DEWI NASUTION, S.SOS  
PEMBINA  
NIP.19681013 198903 2 007

Tembusan Yth :

1. Bapak Wali Kota Medan (sebagai laporan),



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Mutiara Maisarah Lubis  
NPM : 1905170115  
Program Studi : Akuntansi  
Judul Skripsi : Pengaruh Pengendalian Intern Dan Penerapan Prinsip-Prinsip Good Governance Terhadap kinerja Manajerial Di Kantor Camat Medan Tembung

Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi yang saya tulis secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Dan apabila ternyata di kemudian hari data-data dari skripsi ini salah dan merupakan hasil **plagiat** karya orang lain maka dengan ini saya bersedia menerima sanksi akademik dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Medan, Agustus 2023

Yang membuat pernyataan



Mutiara Maisarah Lubis



**BERITA ACARA PEMBIMBINGAN PROPOSAL**

Nama Lengkap : Mutiara Maisarah Lubis  
N.P.M : 1905170115  
Program Studi : Akuntansi  
Konsentrasi : Akuntansi Manajemen  
Nama Dosen Pembimbing : Lufriansyah, SE.,M.Ak  
Judul Penelitian : Pengaruh Pengendalian Intern dan Penerapan Prinsip-Prinsip Good Governance terhadap Kinerja Manajerial di Kantor Camat Medan Tembung.

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab I	- Data Fenomena jelaskan - Teori pendukung		
Bab II	- Teori kerbau - Rapihan sistematika penulisan		
Bab III	- kelain analisis data		
Daftar Pustaka	- mendeley		
Instrumen Pengumpulan Data Penelitian	Data first pendahuluan		
Persetujuan Seminar Proposal	ACC seminar	20/mai	

Diketahui oleh:  
Ketua Program Studi

(Assoc.Prof.Dr. Zulia Hanum,SE.,M.Si)

Medan, 29 Mei 2023

Disetujui Oleh  
Dosen Pembimbing

(Lufriansyah, SE., M.Ak)



**BERITA ACARA SEMINAR PROGRAM STUDI AKUNTANSI**

Pada hari ini *Jumat, 16 Juni 2023* telah diselenggarakan seminar Program Studi Akuntansi menerangkan bahwa :

Nama : *Mutiara Maisarah Lubis*  
NPM. : 1905170115  
Tempat / Tgl.Lahir : Tanjungbalai, 08 September 2000  
Alamat Rumah : Jl. Bantan Dusun IX Rambungan II no.64 (gg.pisang) Tembung  
Judul Proposal : Pengaruh Pengendalian Intern dan Penerapan Prinsip Prinsip Good Governance terhadap Kinerja Manajerial di Kantor Camat Medan Tembung  
Disetujui / tidak disetujui \*)

Item	Komentar
Judul	
Bab I	<i>perbaiki latar belakang masalah, identifikasi masalah.</i>
Bab II	<i>tambahkan teori dan penelitian terdahulu.</i>
Bab III	<i>perbaiki persamaan regresi berganda, uji asumsi klasik, teknik pengumpulan data.</i>
Lainnya	<i>daftar pustaka</i>
Kesimpulan	<input checked="" type="checkbox"/> Lulus <input type="checkbox"/> Tidak Lulus

Medan, 16 Juni 2023

TIM SEMINAR

Ketua

Assoc. Prof. Dr. Zulia Hanum, SE., M.Si

Sekretaris

Riva Ubar Harahap, SE., Ak., M.Si., CA., CPA

Pembimbing

Lufriyansah, SE., M.Ak

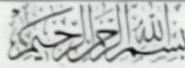
Pembanding

Seprida Hanum Harahap, SE., SS., M.Si





MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
Jl. Kapt. Mukhtar Basri No. 3 Tel. (061) 6624567 Ext: 304 Medan 220238



**PENGESAHAN PROPOSAL**

Berdasarkan hasil Seminar proposal Program Studi Akuntansi yang diselenggarakan pada hari *Jumat, 16 Juni 2023* menerangkan bahwa:

Nama : Mutiara Maisarah Lubis  
NPM : 1905170115  
Tempat / Tgl.Lahir : Tanjungbalai, 08 September 2000  
Alamat Rumah : Jl. Bantan Dusun IX Rambungan II no.64 (gg.pisang) Tembung  
Judul Proposal : Pengaruh Pengendalian Intern dan Penerapan Prinsip Prinsip Good Governance terhadap Kinerja Manajerial di Kantor Camat Medan Tembung

Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Sekripsi dengan pembimbing : *Lufriyansah, SE.,M.Ak*

Medan, 16 Juni 2023

TIM SEMINAR

Ketua

Assoc. Prof. Dr. Zuhra Hanum, SE., M.Si

Sekretaris

Riva Ubar Harahap, SE., Ak., M.Si., CA., CPA

Pembimbing

Lufriyansah, SE., M.Ak

Pembanding

Seprida Hanum Harahap, SE., SS., M.Si

Diketahui / Disetujui  
a.n.Dekan  
Wakil Dekan I

Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan, SE., M.Si  
NIDN 0105087601





**UMSU**  
Unggul | Cerdas | Terpercaya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/08/2019  
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631903  
<http://feb.umsu.ac.id> [feb@umsu.ac.id](mailto:feb@umsu.ac.id) [umsumedan](#) [umsumedan](#) [umsumedan](#) [umsumedan](#)

Nomor : 2141/II.3-AU/UMSU-05/F/2023  
Lamp. : -  
Hal : **Menyelesaikan Riset**

Medan, 27 Muharam 1445 H  
14 Agustus 2023 M

Kepada Yth.  
Bapak/ Ibu Pimpinan  
**Kantor Camat Medan Tembung**  
Jln. Kapten M.Jamil Lubis No. 107 Medan Kode Pos 20223  
Di-  
Tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan mahasiswa/i kami akan menyelesaikan studinya, mohon kesediaan bapak/ibu untuk memberikan kesempatan pada mahasiswa kami melakukan riset di perusahaan/instansi yang bapak/ibu pimpin, guna untuk **melanjutkan Penyusunan / Penulisan Skripsi pada Bab IV - V**, dan setelah itu mahasiswa yang bersangkutan mendapatkan surat keterangan telah selesai riset dari perusahaan yang bapak/ibu pimpin, yang merupakan salah satu persyaratan dalam penyelesaian program studi **Strata Satu ( S1 )** di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Adapun mahasiswa/i di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara tersebut adalah:

Nama : Mutiara Maisarah Lubis  
N P M : 1905170115  
Semester : VIII (Delapan)  
Program Studi : Akuntansi  
Judul Skripsi : Pengaruh Pengendalian Intern dan Penerapan Prinsip-Prinsip Good Governance Terhadap Kinerja Manajerial Di Kantor Camat Medan Tembung

Demikianlah harapan kami, atas bantuan dan kerjasama yang Bapak/Ibu berikan, Kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh



**Tembusan :**  
1. Pertinggal

Dekan  
  
**Dr. H. Anuri, SE., MM., M.Si**  
NIDN : 0109086502





PEMERINTAH KOTA MEDAN  
**KECAMATAN MEDAN TEMBUNG**

Jalan Kapten M. Jamil Lubis No. 107 Medan Kode Pos 20223  
Telepon (061) 7321810

**SURAT KETERANGAN**  
Nomor : 070/025/MT/VIII/2023

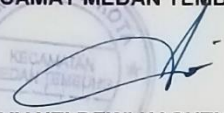
Sesuai dengan Surat Izin Penelitian dari Camat Medan Tembung Nomor : 070/025/MT/III/2023 tanggal 08 Maret 2023, Atas Nama :

Nama : Mutiara Maisarah Lubis  
NPM : 1905170115  
Program Studi : Akutansi  
Judul : "Pengaruh Pengendalian Internal dan Penerapan Prinsip prinsip Good Governace Terhadap Kinerja Manajerial di Kecamatan Medan Tembung  
Lokasi : Kecamatan Medan Tembung  
Lamanya : 2 (dua) Bulan.  
Penanggung Jawab : Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Telah Selesai mengadakan Penelitian dan telah kami terima 1 set hasil penelitian pendahuluan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Demikian kami beritahukan, untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, 18 Agustus 2023  
CAMAT MEDAN TEMBUNG

  
VIANTI DEWI NASUTION,S.SOS  
PEMBINA  
NIP.19681013 198903 2 007

**Tembusan Yth :**

1. Bapak Wali Kota Medan (sebagai laporan);
2. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumetara Utara;
3. Peringgal;

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Mutiara Maisarah Lubis  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Tempat, Tanggal Lahir : Tanjungbalai, 08 September 2000  
Status : Belum Kawin  
Kewarganegaraan : Indonesia  
Agama : Islam  
Nomor HP : 082370427482  
Gmail : [Mutiramaisarah5298@gmail.com](mailto:Mutiramaisarah5298@gmail.com)

### **Pendidikan :**

SD Negeri 132406 Tanjungbalai  
SMPN 1 Tanjungbalai  
SMA Swasta Dharmawangsa Medan  
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

### **Pengalaman Organisasi:**

Domasa (Dokter Remaja Sma Dharmawangsa)

Hormat Saya



Mutiara Maisarah Lubis