

PENGARUH FAKTOR KEPERILAKUAN ORGANISASI, PENGENDALIAN INTERNAL DAN KESESUAIAN SASARAN ANGGARAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN INSTANSI PEMERINTAH (STUDI PADA DINAS KESEHATAN KOTA BANDAR LAMPUNG)

Oleh

Nurmala Dewi 1912128008P

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Program Studi Akuntansi

Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya

Email : ndewi920@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara faktor berperilaku organisasi, pengendalian internal dan kejelasan sasaran anggaran terhadap kinerja karyawan instansi pemerintah (Studi pada Dinas Kesehatan Kota Bandar Lampung). Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh staff pada Dinas Kesehatan Kota Bandar Lampung dan sampel yang digunakan sebanyak 57 responden. Metode pengumpulan data menggunakan metode survei dengan teknik pengumpulan data yaitu angket/kuesioner. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) faktor berperilaku organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja dengan diperoleh nilai sebesar $2,494 > 2,004$. (2) Pengendalian internal berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja dengan diperoleh nilai sebesar $-2,765 > -2,004$. (3) Kejelasan sasaran anggaran berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja dengan diperoleh nilai sebesar $3,234 > 2,004$. Dari hasil R Squares diperoleh hasil sebesar 31%, sedangkan sisanya 69%, dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Kata Kunci : Faktor Keperilakuan Organisasi, Pengendalian Internal, Kejelasan Sasaran Anggaran, Pengendalian Internal, Kinerja.

ABSTRACT

The purpose of this study was to find the effect of organizational behavior factors, internal control and clarity of budget targets on the performance of government institution employees (a study at the Bandar Lampung City Health Office). This was a quantitative study. The population in this study was all staff of the Bandar Lampung City Health Office and the sample used 57 respondents. The data analysis method used the multiple linear analysis regression analysis with SPSS software. The result showed that the organizational behavior factors affected the performance of government agencies, internal control had a negative effect on the performance of government agencies, and the clarity of budget targets affected the performance of government agencies.

Keywords: Organizational Behavior Factors, Internal Control, Clarity of Budget Goals, Internal Control, Performance.

PENDAHULUAN

Sistem pemerintahan yang diterapkan oleh suatu negara merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam kemajuan negara. Dengan menerapkan sistem pemerintahan yang efektif dan efisien maka potensi yang ada pada negara tersebut dapat dikembangkan. Indonesia merupakan salah satu negara berkembang, dan saat ini memiliki potensi melakukan pembenahan di berbagai sektor pemerintahan untuk memajukan negara dan menjalankan kewajibannya dalam memberikan pelayanan publik kepada masyarakat melalui instansi pemerintah yang berfungsi sebagai aparatur pemerintahan (Taufan Dharmawan, 2016). Negara memiliki suatu pemerintahan yang berfungsi sebagai kesatuan organisasi. Pada pemerintahan pusat maupun pemerintahan daerah dituntut agar dapat mengemban amanat untuk dapat menjalankan tugas yang diberikan dengan peraturan perundang-undangan sebagai pedoman nya dalam menyelenggarakan pemerintahan, pemerintah mendapat berbagai jenis pendapatan dari rakyat yang tujuannya sebagai penyelenggara dalam rangka pelayanan masyarakat, pelaksanaan pembangunan dan kegiatan lain (Primadona, 2013).Instansi pemerintah sebagai sektor publik yang bertugas untuk melayani masyarakat umumnya dituntut agar dapat memberikan kinerja yang maksimal, baik dalam melayani masyarakat ataupun untuk tujuan organisasi. Kinerja merupakan salah satu faktor utama dalam pencapaian keberhasilan organisasi. Menurut Peraturan Menteri Dalam Negeri (Permendari) Nomor 13 Tahun 2006 pasal 1 No. 37 kinerja adalah keluaran/hasil dari kegiatan/program yang akan atau telah dicapai sehubungan dengan penggunaan anggaran dengan kuantitas dan kualitas yang terukur. Kinerja merupakan kondisi yang harus diketahui dan diinformasikan kepada pihak-pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diambil. Dengan hal ini, adanya informasi mengenai kinerja pada suatu instansi

pemerintah, akan dapat membantu dalam mengambil tindakan yang diperlukan seperti mengevaluasi atas kebijakan pimpinan. Karyawan pada suatu instansi umumnya dituntut agar memberikan kinerja yang baik agar organisasi dapat lebih mudah dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan.Kinerja karyawan sangat berperan penting bagi Dinas Kesehatan Kota Bandar Lampung dalam mencapai suatu tujuan instansi pemerintah. Para karyawan di setiap bidang memiliki peranan penting dalam membawa organisasi dalam keberhasilan. Karyaawan pada Dinas Kesehatan Kota Bandar Lampung dituntut agar dapat memberikan kinerja yang baik, karna karyawan merupakan bagian penting yang dapat mengantarkan instansi pada pencapaian keberhasilan, apabila karyawan tidak memberikan kinerja yang baik maka akan menjadi salah satu faktor kegagalan pada Dinas Kesehatan Kota bandar Lampung. Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai menurut ketetapan yang ada, berkenaan dengan pekerjaan serta prilaku dan tindakannya. Kinerja adalah gambaran pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan program/kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi (Bastian, 2006). Menurut pendapat (Maulizar, 2012) menyimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab yang diberikan organisasi dalam upaya mencapai visi, misi dan tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral ataupun etika. “Kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku, dalam kurun waktu tertentu, berkenaan dengan pekerjaan serta prilaku dan tindakannya (Suwanto, 2011).Kinerja yang terjadi pada Dinas Kesehatan Kota Bandar Lampung dalam beberapa waktu terakhir mengalami penurunan. Menurun nya kinerja karyawan disebabkan oleh adanya pemberlakuan WFH (Work From Home) sehingga menyebabkan kinerja yang diberikan tidak

stabil. Para karyawan/staff yang diberikan jadwal WFH cukup sulit untuk berkomunikasi dan bekerjasama kepada rekan kerja dalam menyelesaikan tugas yang diberikan pimpinan sehingga hasil yang diberikan tidak optimal. Kesesuaian jam kerja pada saat dikantor juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan, hal tersebut dilihat dari masih adanya karyawan yang tidak patuh dengan peraturan yang telah ditentukan, seperti masuk atau pulang kerja yang tidak sesuai dengan waktunya serta masuk kembali lebih dari waktu istirahat yang ditentukan instansi. Secara tidak langsung karyawan telah mengurangi jam kerja yang telah ditetapkan, hal tersebut dapat mempengaruhi kinerja karyawan Dinas Kesehatan Kota Bandar Lampung. Salah satu yang dapat mempengaruhi kinerja instansi pemerintah adalah faktor keperilakuan organisasi. (Robbins, 2017) Perilaku Organisasi merupakan suatu bidang studi yang menganalisis tentang pengaruh yang dimiliki oleh individu, kelompok dan struktur terhadap perilaku dalam organisasi, yang bertujuan untuk menerapkan ilmu pengetahuan guna meningkatkan keefektifan suatu organisasi. Perilaku organisasi menurut (Solichin, 2015) memiliki tiga aspek, yaitu : dukungan atasan, kejelasan tujuan dan pelatihan. Pada Dinas Kesehatan Kota Bandar Lampung di bidang keuangan terdapat suatu sistem manajemen belanja aset daerah dan sistem tersebut dikelola pada bagian aset, namun tidak semua karyawan dapat menggunakan sistem tersebut dan hanya beberapa saja yang bisa menggunakannya. Karyawan yang belum menguasai sistem tersebut tidak diberikan pelatihan yang rutin, akibatnya mereka hanya bisa menggunakan dasar-dasar pada sistem saja. Umumnya pelatihan harus rutin diberikan agar setiap karyawan dapat mengoperasikan sistem, hal tersebut sangat dibutuhkan ketika salah satu karyawan sedang tidak ada ditempat. Hal ini dapat berdampak pada kinerja karyawan karna sesuai dengan teori diatas bahwa perilaku

dalam organisasi bertujuan untuk menerapkan ilmu pengetahuan guna meningkatkan keefektifan suatu organisasi. Jika pelatihan pada perilaku organisasi tidak diterapkan dengan baik pada suatu instansi maka kinerja yang didapatkan tidak akan sesuai dengan harapan organisasi, karena pada suatu instansi atau organisasi sumber daya manusia (SDM) yang memadai sangat diperlukan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Terdapat alternatif penelitian mengenai pengaruh faktor keperilakuan organisasi terhadap kegunaan sistem akuntansi keuangan daerah, telah dilakukan oleh (Solichin, 2015) hasil menunjukkan bahwa keperilakuan organisasi (dukungan atasan, kejelasan tujuan, pelatihan) berpengaruh terhadap sistem akuntansi keuangan daerah. Selain keperilakuan organisasi, faktor kedua yang mempengaruhi kinerja karyawan instansi pemerintah adalah pengendalian internal. Pengendalian internal menurut Peraturan Undang-Undang Nomor 60 tahun 2008 mengenai sistem pengendalian internal pemerintah adalah proses yang ilegal pada tindakan seluruh pegawai yang dilakukan secara terus menerus oleh pimpinan atau seluruh pegawai untuk memberikan keyakinan atas tercapainya tujuan organisasi melalui kegiatan yang efektif dan efisien, keandalan pelaporan keuangan, pengamanan aset negara, dan ketaatan terhadap peraturan undang-undang. Proses pengendalian internal terdiri dari lima elemen yaitu : lingkungan pengendalian, pengukuran risiko, aktivitas pengendalian, informasi dan komunikasi serta pengawasan. Salah satu Sistem Pengendalian Internal yang terdapat pada Dinas Kesehatan Kota Bandar Lampung adalah Sistem Keuangan Daerah, sistem ini digunakan untuk membuat seluruh laporan anggaran/keuangan/aset yang terdapat pada Dinas Kesehatan Kota Bandar Lampung. Namun karena sarana yang kurang memadai maka pengaplikasian sistem tersebut sedikit terganggu. Kurangnya fasilitas yang diberikan instansi pada bidang keuangan memperlambat

jalannya proses sistem keuangan daerah, seperti tidak adanya komputer yang dikhususkan untuk mengoperasikan Sistem Keuangan Daerah, jadi pada saat membuat laporan neraca (penambahan atau pengurangan belanja daerah) komputer yang digunakan harus bergantian dengan staff lain. Jika terus terjadi, hal ini dapat mengganggu kenyamanan dalam menggunakan sistem bahkan mengganggu kenyamanan staff lain, hal tersebut juga akan mempengaruhi kinerja yang diberikan oleh karyawan pada Dinas Kesehatan Kota Bandar Lampung. Banyak terdapat penelitian terdahulu yang menganalisa tentang pengaruh pengendalian internal terhadap kinerja karyawan instansi pemerintah. Salah satu faktor yang telah diteliti dianggap memiliki pengaruh positif yang signifikan antara pengendalian internal dengan kinerja instansi pemerintah. Akan tetapi terdapat juga peneliti yang mendapatkan hasil bahwa pengendalian internal tidak berpengaruh terhadap kinerja instansi pemerintah. Sebagai contoh referensi penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Nurlaili, 2014), memperoleh hasil bahwa sistem pengendalian internal pemerintah berpengaruh terhadap kinerja instansi SKPD. Penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh (Annisa, 2016), dan diperoleh hasil bahwa sistem pengendalian internal tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja instansi pemerintah. Pada penelitian ini faktor terakhir yang mempengaruhi kinerja karyawan pada instansi pemerintah Dinas Kesehatan Kota Bandar Lampung adalah kejelasan sasaran anggaran. Kejelasan sasaran anggaran menurut (Kennis, 2011), merupakan gambaran dari tujuan anggaran yang dinyatakan secara jelas dan spesifik, serta dimengerti oleh pihak-pihak yang bertanggung jawab terhadap pencapaiannya. (Mardiasmo, 2009) menjelaskan anggaran yang baik tidak hanya memuat informasi tentang pendapatan, belanja dan pembiayaan namun lebih dari itu anggaran merupakan

pernyataan mengenai estimasi kinerja yang hendak dicapai selama periode waktu tertentu yang dinyatakan dalam ukuran finansial. Dari teori-teori tersebut, dapat disimpulkan bahwa kejelasan sasaran anggaran merupakan tujuan anggaran yang digambarkan secara spesifik, jelas dan mudah untuk dimengerti. Kejelasan sasaran anggaran yang terjadi pada Dinas Kesehatan Kota Bandar Lampung untuk saat ini sudah jelas tetapi belum sepenuhnya tepat sasaran. Hal tersebut dilihat dari adanya program yang seharusnya rutin dilaksanakan tetapi belum terlaksana akibat anggaran yang belum memadai. Salah satu program tersebut adalah imunisasi rutin pada balita yang biasanya dilaksanakan sebulan sekali, tetapi untuk saat ini program imunisasi balita tersebut belum rutin dilaksanakan kembali karena anggaran yang seharusnya ditujukan untuk imunisasi tersebut dialihkan untuk program lain yang lebih mendesak dimasa pandemi Covid-19. Terdapat banyak penelitian terdahulu mengenai kejelasan sasaran anggaran, salah satunya yang dilakukan oleh (Evaranus, 2020), dengan judul pengaruh penerapan anggaran berbasis kinerja, ketepatan sasaran anggaran dan pengendalian internal pada kinerja instansi pemerintah. Hasil yang didapat dari penelitian tersebut adalah penerapan anggaran berbasis kinerja, ketepatan sasaran anggaran dan pengendalian internal berpengaruh positif terhadap kinerja instansi pemerintah. Penelitian selanjutnya telah dilakukan oleh (Darwanis, 2015) dengan judul pengaruh partisipasi penyusunan anggaran dan kejelasan sasaran anggaran terhadap kinerja aparatur perangkat daerah di pemerintah aceh. Hasil yang telah didapat adalah partisipasi penyusunan anggaran berpengaruh terhadap kinerja aparatur perangkat daerah, sedangkan kejelasan sasaran anggaran tidak berpengaruh terhadap kinerja aparatur perangkat daerah di pemerintah Aceh.

TEORI DAN HIPOTESIS

Teori Penetapan Tujuan (*Goal Setting Theory*)

Teori penetapan tujuan atau goal setting theory dikemukakan oleh (Locke & Latham, 1991). Teori ini menjelaskan tentang hubungan antara tujuan yang ditetapkan dengan prestasi kerja (kinerja). Goal setting theory menjelaskan bahwa penetapan tujuan yang menantang dan dapat diukur hasilnya akan dapat meningkatkan prestasi kerja (kinerja), yang diikuti dengan memiliki kemampuan dan ketrampilan kerja. Tuntutan kinerja atas instansi-instansi publik, pemerintah daerah wajib menyampaikan pertanggungjawaban keberhasilan ataupun kegagalan yang dialami instansi harus dipublikasikan melalui laporan kinerja instansi pemerintah yang transparan. Dengan pendekatan goal setting theory, kinerja karyawan diasumsikan sebagai tujuan pemerintah daerah, sedangkan variabel berperilaku organisasi, pengendalian internal dan kejelasan sasaran anggaran sebagai faktor penentunya. Apabila faktor-faktor penentu ini secara baik diterapkan di instansi maka tujuan pemerintah daerah akan tercapai.

Pengaruh Keperilakuan Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Instansi Pemerintah

Pengaruh berperilaku organisasi terhadap kinerja karyawan pada instansi pemerintah pada penentuan hipotesis ini didukung dengan teori (Kayati : 2016) dalam bukunya (Timotius : 2018) Perilaku organisasi adalah suatu tindakan yang dilakukan oleh individu atau kelompok dalam organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi). Maka hipotesis yang diajukan pada penelitian ini yaitu :

H_1 : Keperilakuan Organisasi (X_1) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Instansi Pemerintah Dinas Kesehatan Kota Bandar Lampung

Pengaruh Pengendalian Internal terhadap Kinerja Karyawan pada Instansi Pemerintah

Pengaruh pengendalian internal terhadap kinerja karyawan pada instansi pemerintah pada penentuan hipotesis ini didukung dengan teori UU No. 60 Tahun 2008 Pasal 1 Ayat (1) yaitu Sistem 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, Serta penelitian yang dilakukan Anis Nurlaili (2014) yang menyatakan bahwa Sistem pengendalian intern pemerintah mempunyai pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja instansi SKPD. Maka hipotesis yang diajukan pada penelitian ini yaitu :

H_2 : Pengendalian Internal (X_2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Instansi Pemerintah pada Dinas Kesehatan Kota Bandar Lampung

Pengaruh Kejelasan Sasaran Anggaran terhadap Kinerja Karyawan pada Instansi Pemerintah

Pengaruh kejelasan sasaran anggaran terhadap kinerja karyawan pada instansi pemerintah pada penentuan hipotesis ini didukung dengan teori Menurut Kennis (2011), Kejelasan sasaran anggaran yaitu menggambarkan tujuan anggaran yang dinyatakan secara jelas dan spesifik, serta dimengerti oleh pihak-pihak yang bertanggung jawab terhadap pencapaiannya. Serta penelitian yang dilakukan Riska Dwi Fitriana, Nur Hidayati, M Cholid Mawardi (2018) yang menyatakan bahwa Variabel kejelasan sasaran anggaran, variabel pengendalian akuntansi dan sistem pelaporan secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah. Dan variabel kejelasan sasaran anggaran tidak berpengaruh secara simultan terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah.

Maka hipotesis yang diajukan pada penelitian ini yaitu :

H₃ : Kejelasan Sasaran Anggaran (X₃) berpengaruh terhadap Kinerja karyawan (Y) pada Instansi Pemerintah Dinas Kesehatan Kota Bandar Lampung.

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Menurut (Anwar, 2011) populasi adalah seluruh kumpulan elemen yang menunjukkan ciri-ciri tertentu yang dapat digunakan untuk membuat kesimpulan. Populasi pada penelitian ini yaitu seluruh Staff pada Dinas Kesehatan Kota Bandar Lampung yang berjumlah 132 orang.

Sampel merupakan bagian dari suatu populasi yang dipilih berdasarkan karakteristik tertentu. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik *non-probability* sampling, yaitu tidak memberi peluang yang sama pada populasi untuk dijadikan sampel. Untuk menentukan jumlah sampel maka peneliti menggunakan metode rumus *Slovin*, yaitu rumus yang digunakan untuk menghitung banyaknya sampel minimum suatu survei populasi terbatas (*finite population survey*), dimana tujuan utama dari survei tersebut adalah untuk mengestimasi atau menyederhanakan proporsi populasi. Rumus yang digunakan yaitu :

$$n = \frac{N}{1 + N e^2}$$

Definisi Operasional Variabel

Variabel yang diteliti terdiri dari empat variabel yang diklasifikasikan pada tabel berikut:

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam

Tabel 3.2

Devinisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Konsep	Definisi Operasional	Indikator
Faktor Keperilakuan Organisasi (X ₁)	Perilaku organisai merupakan suatu tindakan yang dilakukan oleh individu atau kelompok dalam organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi. (Kayati, 2016)	Suatu perilaku yang ditunjukkan seseorang atau individu di dalam suatu kelompok atau organisasi untuk mencapai suatu tujuan organisasi tersebut.	1. Dukungan atasan 2. Kejelasan tujuan 3. Pelatihan (Solichin, 2015)
Pengendalian Internal (X ₂)	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, keandalan pelaporan keuangan, pengamanan aset negara, dan ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan. Sistem Pengendalian Internal Pemerintah (SPIP) menurut UU No. 60 Tahun 2008	Pengendalian internal merupakan suatu struktur organisasi, dan metode yang terdapat pada suatu organisasi untuk menjaga kelayakan organisasi agar lebih efektif dan efisien.	1.Lingkungan pengendalian 2. Penilaian resiko 3.Kegiatan pengendalian 4.Informasi dan komunikasi 5.Pemantauan pengendalian internal
Kejelasan Sasaran Anggaran (X ₃)	Kejelasan sasaran anggaran adalah menggambarkan tujuan anggaran yang dinyatakan secara jelas dan spesifik, serta dimengerti oleh pihak-pihak yang bertanggung jawab terhadap pencapaiannya. (Kenniss, 2011)	Kejelasan sasaran anggaran merupakan suatu metode yang digunakan suatu organisasi agar dapat lebih transparan dalam menjalankan suatu tanggung jawab untuk tercapainya tujuan organisasi.	1. Jelas 2. Spesifik 3.Mudah dimengerti (Kenniss, 2011)

Kinerja (Y)	Kinerja adalah gambaran pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan program/kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi (Bastian, 2006).	Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang diberikan oleh seorang karyawan untuk mencapai suatu tujuan perusahaan dan dapat dibuktikan dengan melihat kualitas dan kuantitas yang diberikan dengan standar kinerja yang telah ditentukan oleh perusahaan.	1. Ketepatan menyelesaikan tugas 2. Kesesuaian jam kerja 3. Tingkat kehadiran 4. Kerjasama antar karyawan 5. Kepuasan kerja (Kartika, 2014)
-------------	---	---	--

Metode Analisis Data

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dimana data yang dinyatakan dalam angka dan dianalisis dengan teknik statistik. “Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu” (Sugiyono, 2017). Pada penelitian kuantitatif ini menggunakan metode penelitian *kausalitas*. Menurut (Anwar, 2011) metode penelitian *kausalitas* adalah desain penelitian yang disusun untuk meneliti kemungkinan adanya sebab-akibat antarvariabel. Penelitian ini akan menjelaskan hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang akan diteliti, yaitu pengaruh variabel faktor berperilaku organisasi, variabel pengendalian internal dan variabel kejelasan sasaran anggaran terhadap kinerja.

Uji Persyaratan Instrumen

1. Uji Validitas

Menurut (Sugiyono, 2017) menyatakan bahwa item yang mempunyai korelasi positif dengan skor total serta korelasi yang tinggi menunjukkan bahwa item tersebut mempunyai validitas yang tinggi. Pengujian validitas instrumen dilakukan menggunakan program SPSS (*Statistical Program and Service Solution Seri 20*) dengan kriteria pengujian uji validitas adalah sebagai berikut :

1. Bila $r_h > r_{ti}$ maka instrumen valid
2. Bila $r_h < r_{ti}$ maka instrumen tidak valid

2. Uji Reliabilitas

Menurut (Sugiyono, 2017) menyatakan bahwa uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Uji reliabilitas dilakukan secara bersama-

sama terhadap seluruh pernyataan. Hasil penelitian reliabel terjadi apabila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda. Suatu instrumen dikatakan reliabel apabila hasil pengukuran dengan alat tersebut adalah sama, artinya jawaban responden terhadap pertanyaan tersebut konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengujian reliabilitas instrumen dilakukan menggunakan program SPSS (*Statistical Program and Service Solution Seri 20*) dengan kriteria pengujian uji reliabilitas adalah sebagai berikut :

1. Bila $r_{hit} > r_{ti}$ maka instrumen reliabel
2. Bila $r_h < r_{ti}$ maka instrumen tidak reliabel

Uji Persyaratan Analisis Data

Uji Normalitas

Uji Normalitas digunakan untuk menguji apakah terdapat distribusi normal atau tidak dalam suatu data. Pengujian ini dapat menggunakan uji statistik non-parametrik, dengan kriteria pengujian sebagai berikut :

1. H_0 : data berdistribusi normal
 H_a : data berdistribusi tidak normal
2. Jika nilai Sig > (0,05) maka H_0 diterima (normal)
Jika nilai Sig < (0,05) maka H_0 ditolak (tidak normal)
3. Pengujian normalitas sampel dilakukan dengan bantuan program SPSS (*Statistical Program and Service Solution Seri 20*).

Uji Linieritas

Uji linieritas digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Uji linieritas dalam penelitian ini digunakan pengujian dengan *Compare Means*, dengan melihat hasil uji *Anova Tabel* pada baris *Deviation From Linearity*.

Rumusan Hipotesis :

1. Ho: model regresi berbentuk linier
Ha: model regresi tidak berbentuk linier
2. Jika probabilitas (Sig) < 0,05 (Alpha) maka Ho ditolak
Jika probabilitas (Sig) > 0,05 (Alpha) maka Ho diterima
3. Pengujian linieritas dilakukan melalui program SPSS (*Statistical Program and Service Solution seri 20*).

Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan antara variabel independen dalam satu model regresi. Jika terdapat korelasi maka dinyatakan bahwa model regresi mengalami masalah multikolinearitas. Uji multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai toleransi dan nilai Variance Inflation Factor (VIF). Dapat dilihat dengan kriteria pengujian sebagai berikut :

1. Ho: Model regresi tidak terdapat masalah multikolinearitas
Ha: Model regresi terdapat masalah multikolinearitas
2. Jika Tolerance > 0,01 maka Ho diterima
Jika Tolerance < 0,01 maka Ho ditolak
3. Jika VIF < 10 maka Ho diterima
Jika VIF > 10 maka Ho ditolak
4. Pengujian normalitas sampel dilakukan dengan bantuan program SPSS (*Statistical Program and Service Solution Seri 20*).

Metode Analisis Data

Metode analisis data digunakan untuk mengkaji hipotesis dalam rangka membuat suatu kesimpulan. Dalam penelitian ini metode analisis yang digunakan yaitu sebagai berikut :

Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda merupakan regresi yang melibatkan hubungan antara satu variabel tak bebas (Y) yang dihubungkan dengan variabel bebas (X). Persamaan regresi linier berganda pada penelitian ini yaitu untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara variabel Keperilakuan Organisasi (X₁), Pengendalian Internal (X₂) dan Kejelasan Sasaran Anggaran (X₃) terhadap Kinerja (Y). Adapun bentuk umum persamaan regresi linier berganda yaitu sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Pengujian Hipotesis

Uji t (uji parsial)

Uji t digunakan untuk menguji apakah variabel independen (Keperilakuan Organisasi, Pengendalian Internal dan Kejelasan Sasaran Anggaran) secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen (Kinerja).

Kriteria pengujian :

Jika Signifikansi < Alpha maka Ho ditolak dan Ha diterima

Jika Signifikansi > Alpha maka Ho diterima dan Ha ditolak

atau

Jika nilai $t_{hi} > t_{ti}$ maka Ho ditolak dan Ha diterima

Jika nilai $t_{hi} < t_{ti}$ maka Ho diterima dan Ha ditolak

Uji F (uji simultan)

Uji F ini digunakan untuk menguji pengaruh antara variabel independen (faktor keperilakuan organisasi, pengendalian internal, kejelasan sasaran anggaran) terhadap variabel dependen (kinerja) secara simultan dengan tingkat signifikan yang digunakan sebesar $\alpha = 5\%$ dan $F_{tabel}(df_1, df_2)$.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Karakter Responden

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan pada Instansi Pemerintah Dinas

Kesehatan Kota Bandar Lampung yang berjumlah 57 responden. Berdasarkan hasil pengujian data kuesioner responden diketahui hasil gambaran pada kuesioner karakteristik responden yaitu : Jenis Kelamin, Usia dan Masa Kerja. Pengujian dilakukan dengan menggunakan bantuan *Statistical Program and Service Solution seri 20 (SPSS. 20)*. Untuk mengetahui data karakteristik responden tersebut dapat dilihat pada tabel-tabel dibawah ini :

Tabel 1
Karakter Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi (Responden)	Presen tase
1.	Pria	27	47,4%
2.	Wanita	30	52,6%
Jumlah		57	100,0 %

Sumber : Hasil data diatas diolah pada tahun 2021.

Berdasarkan tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin diatas, diketahui responden dengan jenis kelamin pria didapatkan hasil total responden sebanyak 27 orang atau 47,4% dari jumlah sampel, dan pada jenis kelamin wanita didapatkan hasil total responden sebanyak 30 orang atau 52,6% dari jumlah sampel. Jadi dapat disimpulkan bahwa responden pada Instansi Pemerintah Dinas Kesehatan Kota Bandar Lampung didominasi berjenis kelamin wanita.

Tabel 2
Karakter Responden Berdasarkan Usia

No.	Usia (Tahun)	Frekuensi (Responden)	Presen tase
1.	23 – 28	7	12,3%
2.	29 – 34	14	24,6%
3.	35 – 40	25	43,9%
4.	> 41	11	19,3%
Jumlah		57	100,0%

Sumber : Hasil data diatas diolah pada tahun 2021.

Berdasarkan tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia diatas, diketahui usia 35 – 40 tahun menempati tingkat tertinggi dengan hasil total responden sebanyak 25 orang atau 43,9% dari jumlah sampel, dan pada usia 23 – 28 tahun menempati tingkat terendah dengan hasil total responden sebanyak 7 orang atau 12,3% dari jumlah sampel. Jadi dapat disimpulkan bahwa responden pada Instansi Pemerintah Dinas Kesehatan Kota Bandar Lampung didominasi memiliki usia 35 – 40 tahun.

Hasil Uji Persyaratan Instrumen Hasil Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu alat ukur yang digunakan dalam sebuah penelitian. Uji Validitas pada penelitian ini akan menguji variabel independen yaitu Keperilakuan Organisasi (X_1), Pengendalian Internal (X_2) dan Kejelasan Sasaran Anggaran (X_3), serta variabel dependen yaitu Kinerja karyawan (Y). Diketahui $df = (N-2)$ $df = (57-2) = 55$, jadi r_{tabel} yang didapat dengan taraf signifikan 5% adalah 0,266. Uji validitas data tersebut telah dilakukan penulis dengan menggunakan bantuan *Statistical Program and Service Solution seri 20. (SPSS. 20)*. Hasil uji validitas tersebut dapat dilihat pada tabel-tabel dibawah ini :

Tabel 4
Hasil Uji Validitas Persyaratan Instrumen Variabel Kinerja (Y)

Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Kesimpulan
Pernyataan 1	0,457	0,266	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 2	0,715	0,266	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 3	0,581	0,266	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 4	0,721	0,266	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan	0,72	0,26	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

5	8	6	r_{tabel}	
Pernyataan 6	0,58 0	0,26 6	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 7	0,48 3	0,26 6	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Hasil data diatas diolah pada tahun 2021

Pada tabel 4.4 diatas, berdasarkan data hasil uji validitas yang berhubungan dengan kinerja (Y), pengujian yang telah dilakukan peneliti adalah hasil yang diperoleh nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} (0,266). Dimana nilai r_{hitung} tertinggi adalah sebesar 0,728 yaitu item pernyataan nomor 5, sedangkan nilai r_{hitung} terendah sebesar 0,457 yaitu item pernyataan nomor 1. Dari hasil uji validitas tersebut, dapat disimpulkan bahwa data-data yang diperoleh dari jawaban kuesioner responden yang berkaitan dengan variabel Kinerja (Y), bahwa dari semua pernyataan yang berjumlah 7 item tersebut dikatakan valid dan layak untuk digunakan untuk pengumpulan data dalam penelitian ini.

Tabel 5
Hasil Uji Validitas Persyaratan Instrumen
Variabel Keperilakuan Organisasi (X_1)

Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{table}	Kondisi	Kesimpulan
Pernyataan 1	0,329	0,266	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 2	0,628	0,266	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 3	0,637	0,266	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 4	0,506	0,266	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 5	0,439	0,266	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 6	0,402	0,266	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 7	0,440	0,266	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 8	0,519	0,266	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Hasil data diatas diolah pada tahun 2021.

Pada tabel 4.5 diatas, berdasarkan data hasil uji validitas yang berhubungan dengan Keperilakuan Organisasi (X_1), pengujian yang telah dilakukan peneliti adalah hasil yang diperoleh nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} (0,266). Dimana nilai r_{hitung} tertinggi adalah sebesar 0,637

yaitu item pernyataan nomor 3, sedangkan nilai r_{hitung} terendah sebesar 0,329 yaitu item pernyataan nomor 1. Dari hasil uji validitas tersebut, dapat disimpulkan bahwa data-data yang diperoleh dari jawaban kuesioner responden yang berkaitan dengan variabel Keperilakuan Organisasi (X_1), bahwa dari semua pernyataan yang berjumlah 8 item tersebut dikatakan valid dan layak untuk digunakan untuk pengumpulan data dalam penelitian ini.

Tabel 6
Hasil Uji Validitas Persyaratan Instrumen
Variabel Pengendalian Internal (X_2)

Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Kesimpulan
Pernyataan 1	0,621	0,266	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 2	0,456	0,266	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 3	0,634	0,266	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 4	0,423	0,266	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 5	0,573	0,266	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 6	0,641	0,266	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 7	0,564	0,266	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 8	0,668	0,266	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 9	0,618	0,266	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 10	0,497	0,266	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Hasil data diatas diolah pada tahun 2021.

Pada tabel 4.6 diatas, berdasarkan data hasil uji validitas yang berhubungan dengan Variabel Pengendalian Internal (X_2), pengujian yang telah dilakukan peneliti adalah hasil yang diperoleh nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} (0,266). Dimana nilai r_{hitung} tertinggi adalah sebesar 0,668 yaitu item pernyataan nomor 8, sedangkan nilai r_{hitung} terendah sebesar 0,423 yaitu item pernyataan nomor 4. Dari hasil uji validitas tersebut, dapat disimpulkan bahwa data-data yang diperoleh dari jawaban kuesioner responden yang berkaitan dengan variabel

Pengendalian Internal (X_2), bahwa dari semua pernyataan yang berjumlah 10 item tersebut dikatakan valid dan layak untuk digunakan untuk pengumpulan data dalam penelitian ini.

Tabel 7
Hasil Uji Validitas Persyaratan Instrumen Variabel Kejelasan Sasaran Anggaran (X_3)

Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Kesimpulan
Pernyataan 1	0,662	0,266	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 2	0,706	0,266	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 3	0,700	0,266	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 4	0,748	0,266	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 5	0,817	0,266	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 6	0,735	0,266	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 7	0,744	0,266	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Hasil data diatas diolah pada tahun 2021.

Pada tabel 4.7 diatas, berdasarkan data hasil uji validitas yang berhubungan dengan Variabel Kejelasan Sasaran Anggaran (X_3), pengujian yang telah dilakukan peneliti adalah hasil yang diperoleh nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} (0,266). Dimana nilai r_{hitung} tertinggi adalah sebesar 0,817 yaitu item pernyataan nomor 5, sedangkan nilai r_{hitung} terendah sebesar 0,662 yaitu item pernyataan nomor 1. Dari hasil uji validitas tersebut, dapat disimpulkan bahwa data-data yang diperoleh dari jawaban kuesioner responden yang berkaitan dengan Variabel Kejelasan Sasaran Anggaran (X_3), bahwa dari semua pernyataan yang berjumlah 7 item tersebut dikatakan valid dan layak untuk digunakan untuk pengumpulan data dalam penelitian ini.

Hasil Uji Realibitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji apakah suatu instrumen dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan

data atau tidak dapat digunakan sebagai alat pengumpulan data. Pengujian dilakukan dengan menggunakan bantuan program *Statistical Program and Service Solution seri 20 (SPSS. 20)*. Dari hasil pengujian data kuesioner, jawaban 57 responden dari masing-masing variabel, selanjutnya nilai yang didapat akan diinterpretasikan berdasarkan tabel interpretasi koefisien r, dan hasil yang diperoleh adalah sebagai berikut :

Tabel 8
Hasil Uji Reliabilitas Variabel

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Koefisien r	Keterangan
Kinerja (Y)	0,722	0,600 – 0,799	Tinggi
Keperilakuan Organisasi (X_1)	0,544	0,400 – 0,799	Sedang
Pengendalian Internal (X_2)	0,764	0,600 – 0,799	Tinggi
Kejelasan Sasaran Anggaran (X_3)	0,855	0,800 – 1,000	Reliabel Sangat Tinggi

Sumber : Hasil data diatas diolah pada tahun 2021.

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel 4.8, nilai *Cronbach's Alpha* pada variabel kinerja (Y) sebesar 0,722 dengan tingkat reliabel tinggi, variabel berperilaku organisasi (X_1) sebesar 0,544 dengan tingkat reliabel sedang, variabel pengendalian internal (X_2) sebesar 0,764 dengan tingkat reliabel tinggi dan variabel kejelasan sasaran anggaran (X_3) sebesar 0,855 dengan tingkat reliabel sangat tinggi. Dapat disimpulkan bahwa data-data yang diperoleh dari keseluruhan instrumen pernyataan-pernyataan kuesioner pada masing-masing variabel telah memenuhi syarat realibilitas instrument yaitu tingkat reliabel dari keseluruhan variabel adalah sedang, tinggi dan sangat tinggi.

Hasil Uji Persyaratan Analisis Data Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah jumlah sampel yang diambil sudah representatif atau belum, sehingga kesimpulan penelitian yang diambil dari sejumlah sampel bisa dipertanggungjawabkan. Alat uji yang digunakan adalah uji statistik non-parametrik Kolmogorov-Smirnov (K-S). Untuk menguji normalitas dalam penelitian ini penelitian dengan menggunakan bantuan program *Statistical Program and Service Solution seri 20.0*. Berdasarkan hasil pengujian data uji normalitas sampel dalam penelitian ini, diperoleh hasil seperti pada tabel dibawah ini:

Tabel 9
Hasil Uji Normalitas

Variabel	Sig.	Alpha	Kondisi	Keterangan
Kinerja (Y)	0,260	0,05	Sig > 0,05	Normalitas
Keperilakuan Organisasi (X ₁)	0,062	0,05	Sig > 0,05	Normalitas
Pengendalian Internal (X ₂)	0,453	0,05	Sig > 0,05	Normalitas
Kejelasan Sasaran Anggaran (X ₃)	0,098	0,05	Sig > 0,05	Normalitas

Sumber : Hasil data diatas diolah pada tahun 2021.

Berdasarkan data pada tabel 4.9 diatas, hasil uji normalitas yang dilakukan menunjukkan bahwa nilai pada *One-Sampel Kolmogorov Test-Smirnov* untuk variabel Kinerja (Y) dengan tingkat signifikannya diperoleh nilai sebesar 0,260 > 0,05 (Alpha). Nilai untuk variabel Keperilakuan Organisasi (X₁) dengan tingkat signifikannya diperoleh nilai sebesar 0,062 > 0,05 (Alpha). Nilai untuk variabel Pengendalian Internal (X₂) dengan tingkat signifikannya diperoleh nilai sebesar 0,453 > 0,05 (Alpha). Dan nilai untuk variabel Kejelasan Sasaran Anggaran (X₃) dengan tingkat

signifikannya diperoleh nilai sebesar 0,098 > 0,05 (Alpha). Jadi, dapat disimpulkan bahwa data-data yang diperoleh, menunjukkan bahwa seluruh data berasal dari populasi berdistribusi normal.

Hasil Uji Linieritas

Uji linearitas digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen dan variabel dependen mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Untuk menguji linearitas dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan bantuan program *Statistical Program and Service Solution seri 20.0*. Berdasarkan hasil pengujian data uji linearitas sampel dalam penelitian ini, diperoleh hasil seperti pada tabel berikut :

Tabel 10
Hasil Uji Linearitas

Variabel	Sig.	Alpha	Kondisi	Keterangan
Keperilakuan Organisasi (X ₁) Terhadap Kinerja (Y)	0,256	0,05	Sig > 0,05	Linear
Pengendalian Internal (X ₂) Terhadap Kinerja (Y)	0,102	0,05	Sig > 0,05	Linear
Kejelasan Sasaran Anggaran (X ₃) terhadap Kinerja (Y)	0,104	0,05	Sig > 0,05	Linear

Sumber : Hasil data diatas diolah pada tahun 2021.

Berdasarkan pada tabel 4.10 diatas, hasil uji linieritas pada tabel ANOVA menghasilkan nilai Sig. pada baris *Deviantion from linearity* untuk variabel keperilakuan organisasi (X₁) diperoleh nilai Sig sebesar 0,256 > 0,05 (Alpha), variabel pengendalian internal (X₂) diperoleh nilai Sig sebesar 0,102 > 0,05 (Alpha), dan variabel kejelasan sasaran anggaran (X₃) diperoleh nilai Sig sebesar

0,104 > 0,05 (Alpha). Jadi dapat disimpulkan bahwa data yang diperoleh dari 57 responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini menyatakan bahwa dari semua variabel independen yaitu keperilakuan organisasi (X_1), pengendalian internal (X_2), dan kejelasan sasaran anggaran (X_3) menunjukkan data yang diperoleh dari model regresi berbentuk Linier terhadap variabel dependen yaitu kinerja (Y).

Hasil Uji Homogenitas

Uji homogenitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan antara variabel independen dalam satu model regresi. Untuk menguji multikolinieritas dalam penelitian ini dengan menggunakan bantuan program *Statistical Program and Service Solution seri 20.0*. Berdasarkan hasil pengujian data uji multikolinieritas sampel dalam penelitian ini, diperoleh hasil seperti pada tabel berikut ini :

Tabel 11
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Keperilakuan Organisasi (X_1)	0,930 > 0,01	1,076 < 10	Tidak Multikolinieritas
Pengendalian Internal (X_2)	0,946 > 0,01	1,057 < 10	Tidak Multikolinieritas
Kejelasan Sasaran Anggaran (X_3)	0,961 > 0,01	1,040 < 10	Tidak Multikolinieritas

Sumber : Hasil data diatas diolah pada tahun 2021.

Berdasarkan dari data pada tabel 4.11 diatas, hasil uji multikolinieritas yang dilakukan menunjukkan bahwa pada nilai Tolerance untuk variabel Keperilakuan Organisasi (X_1) sebesar 0,930 > 0,01, variabel Pengendalian Internal (X_2) diperoleh nilai sebesar 0,946 > 0,01, dan variabel Kejelasan Sasaran Anggaran (X_3) sebesar 0,961 > 0,01. Dan pada nilai VIF

untuk variabel Keperilakuan Organisasi (X_1) sebesar 1,076 < 10, variabel Pengendalian Internal (X_2) diperoleh nilai sebesar 1,057 < 10, dan variabel Kejelasan Sasaran Anggaran (X_3) sebesar 1,040 > 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data-data yang diperoleh pada penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas karena pada seluruh variabel nilai Tolerance > 0,01 dan nilai VIF < 10 pada seluruh variabel, jadi pada uji ini dinyatakan bahwa model regresi tidak mengalami atau tidak terjadi Multikolinieritas.

Hasil Analisis Data

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Uji regresi linier berganda pada penelitian ini digunakan untuk menguji pengaruh faktor keperilakuan organisasi (X_1) pengendalian internal (X_2) dan kejelasan sasaran anggaran (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) instansi pemerintah Dinas Kesehatan Kota Bandar Lampung. Dari pengujian yang dilakukan, untuk mendapatkan hasil penulis menggunakan bantuan program *Statistical Program and Service Solution seri 20.0*. Dalam penelitian ini persamaan regresi yang dihasilkan adalah sebagai berikut :

Tabel 12
Hasil Uji Koefisien Regresi Linier Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
(Constant)	19,342	4,710
Keperilakuan Organisasi (X_1)	0,310	0,124
Pengendalian Internal (X_2)	- 0,203	0,073
Kejelasan Sasaran Anggaran (X_3)	0,302	0,093

Sumber : Hasil data diatas diolah pada tahun 2021.

Berdasarkan data pada tabel 4.12 diatas adalah hasil nilai *Coefficients* untuk melihat persamaan regresi linier berganda. Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

$$Y = 19,342 + 0,310X_1 - 0,203X_2 + 0,302X_3$$

Y = 1,3 Apabila Faktor Keperilakuan Organisasi, Pengendalian Internal dan Kejelasan Sasaran Anggaran = 0, maka Kinerja naik sebanyak 19,342.

+ 0,3 Apabila Faktor Keperilakuan Organisasi naik sebanyak 1, maka Kinerja Karyawan akan naik sebanyak 0,310, sebaliknya apabila Faktor Keperilakuan Organisasi turun sebanyak 1 maka Kinerja Karyawan juga akan turun sebanyak 0,310.

- 0,2 Apabila Pengendalian Internal naik sebesar 1, maka Kinerja Karyawan akan turun sebanyak 0,201, sebaliknya apabila Pengendalian Internal turun sebesar 1 maka Kinerja Karyawan akan naik sebanyak 0,201.

+ 0,30 Apabila Kejelasan Sasaran Anggaran naik sebanyak 1, maka Kinerja Karyawan akan naik sebanyak 0,302, dan sebaliknya apabila Kejelasan Sasaran Anggaran turun sebanyak 1 maka Kinerja karyawan akan turun sebanyak 0,302.

Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk melihat besarnya pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen yang diteliti. Dalam penelitian

ini penulis menggunakannya untuk mengetahui bagaimana pengaruh variabel berperilaku organisasi (X_1) pengendalian internal (X_2) dan kejelasan sasaran anggaran (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) pada instansi pemerintah Dinas Kesehatan Kota Bandar Lampung. Berdasarkan dari pengujian data-data kuesioner jawaban responden dilakukan dengan bantuan program *Statistical Program and Service Solution* seri 20.0, diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 13
Hasil Uji Koefisien Korelasi

Variabel	R	R Square
Keperilakuan organisasi (X_1) pengendalian internal (X_2) dan kejelasan sasaran anggaran (X_3) terhadap kinerja (Y)	0,552	0,305

Sumber : Hasil data diatas diolah pada tahun 2021.

Berdasarkan data pada tabel 4.13 diatas, diperoleh nilai R Squares yaitu sebesar 0,305, nilai tersebut menunjukkan bahwa tingkat keeratan antara variabel independen terhadap variabel dependen adalah sebesar 31%, sedangkan sisanya yaitu 69%, dipengaruhi oleh variable-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil Pengujian Hipotesis

Hasil Uji t (Secara Parsial)

Untuk menguji hipotesis secara individu (Parsial) peneliti menggunakan uji t, dengan membandingkan t_{hitung} dan t_{tabel} , juga dengan membandingkan tingkat Signifikansi. Nilai kritis t dengan taraf nyata atau 5% ($0,05/2 = 0,025$) dengan uji dua arah dan derajat bebas $df (n-k = 57-3 = 54)$, sehingga diperoleh $t_{tabel(54;0,05/2)} = 2,004$. Berdasarkan dari pengujian data-data kuesioner jawaban responden yang dilakukan penulis dengan menggunakan bantuan program *Statistical Program and*

Service Solution seri 20.0, diperoleh hasil seperti pada tabel dibawah ini :

Tabel 14
Hasil Koefisien Uji t

Variabel	T	Sig.
(Constant)	4,107	0,000
Keperilakuan Organisasial (X ₁)	2,494	0,016
Pengendalian Internal (X ₂)	- 2,765	0,008
Kejelasan Sasaran Anggaran (X ₃)	3,234	0,002

Sumber : Hasil data diatas diolah pada tahun 2021.

Berdasarkan tabel coefficients pada baris Keperilakuan Organisasi diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,494 dan nilai sig sebesar 0,016. Keputusan ditentukan dengan membandingkan nilai signifikansi dan alpha. Dengan demikian nilai Sig < alpha (0,016 < 0,025) maka Ho ditolak dan Ha diterima. Keputusan juga ditentukan dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} . Diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (2,494 > 2,004), maka Ho ditolak dan Ha diterima. Sehingga secara parsial Keperilakuan Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Instansi Pemerintah Dinas Kesehatan Kota Bandar Lampung. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial H₁ yang menyatakan bahwa Keperilakuan Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Diterima.

Berdasarkan tabel coefficients pada baris Pengendalian Internal diperoleh nilai t_{hitung} sebesar - 2,765 dan nilai sig sebesar 0,008. Keputusan ditentukan dengan membandingkan nilai signifikansi dan alpha. Dengan demikian nilai Sig < alpha (0,008 < 0,025) maka Ho diterima dan Ha ditolak. Keputusan juga ditentukan dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} . Diperoleh nilai nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (- 2,765 > -2,004), maka Ho ditolak dan Ha diterima. Sehingga secara parsial Pengendalian Internal berpengaruh signifikan negatif terhadap Kinerja Karyawan pada Instansi Pemerintah Dinas

Kesehatan Kota Bandar Lampung. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial H₂ yang menyatakan bahwa Pengendalian Internal berpengaruh terhadap Kinerja Diterima. Berdasarkan tabel coefficients pada baris Kejelasan Sasaran Anggaran diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,234 dan nilai sig sebesar 0,002. Keputusan ditentukan dengan membandingkan nilai signifikansi dan alpha. Dengan demikian nilai Sig < alpha (0,002 < 0,025) maka Ho diterima dan Ha ditolak. Keputusan juga ditentukan dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} . Diperoleh nilai nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (3,234 > 2,004), maka Ho ditolak dan Ha diterima. Sehingga secara parsial Kejelasan Sasaran Anggaran berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Instansi Pemerintah Dinas Kesehatan Kota Bandar Lampung. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial H₂ yang menyatakan bahwa Kejelasan Sasaran Anggaran berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Diterima.

Tabel 15
Hasil Uji t (Secara Parsial)

Variabel	t_{hitung}	t_{tabel}	Kondisi	Kesimpulan
Keperilakuan Organisasi (X ₁) terhadap Kinerja (Y)	2,494	2,004	$t_{hitung} > t_{tabel}$	Ha diterima dan Ho ditolak
Pengendalian Internal (X ₂) terhadap kinerja (Y)	- 2,765	- 2,004	$t_{hitung} > t_{tabel}$	Ha diterima dan Ho ditolak
Kejelasan Sasaran Anggaran (X ₃) terhadap Kinerja (Y)	3,234	2,004	$t_{hitung} > t_{tabel}$	Ha diterima dan Ho ditolak

Sumber : Hasil data diatas diolah pada tahun 2021.

Hasil Uji F (Secara Simultan)

Uji F dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang

signifikan antara variabel independent secara bersama-sama (Simultan) terhadap variabel depeden dengan membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} , juga dengan membandingkan nilai Sig dan $\alpha = 5\%$ (0,05). Nilai kritis F dengan taraf nyata atau 5% dengan derajat bebas $df_1 = k - 1$ jadi $4 - 1 = 3$ dan derajat bebas $df_2 = n - k = 57 - 4 = 53$, sehingga diperoleh $F_{tabel(3;53;0,05)} = 2,78$. Berdasarkan dari pengujian data-data kuesioner jawaban responden yang dilakukan penulis dengan menggunakan bantuan program *Statistical Program and Service Solution seri 20.0*, diperoleh hasil seperti pada tabel dibawah ini:

Tabel 16
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	108,0	3	36,02	7,758	,000 ^b
Residual	65,2	53	1,23		
Total	173,2	56			

Sumber : Hasil data diatas diolah pada tahun 2021.

Berdasarkan hasil data tabel ANOVA, pada kolom F diperoleh nilai 7,758 dan kolom sig sebesar 0,000 Dengan hipotesis sebagai berikut :

- H₁ :** Keperilakuan Organisasi (X₁) Pengendalian Internal (X₂) dan Kejelasan Sasaran Anggaran (X₃) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Instansi Pemerintah Dinas Kesehatan Kota Bandar Lampung.
- H₀ :** Keperilakuan Organisasi (X₁) Pengendalian Internal (X₂) dan Kejelasan Sasaran Anggaran (X₃) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Instansi Pemerintah Dinas

Kesehatan Kota Bandar Lampung.

Keputusan ditentukan dengan membandingkan nilai signifikansi dan alpha. Dengan demikian nilai Sig < alpha (0,000 < 0,005) maka Ho ditolak dan Ha diterima. Keputusan juga ditentukan dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} . Diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 7,758 dan F_{tabel} sebesar 2,78. Dengan demikian nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ (7,758 > 2,78), maka Ho ditolak dan Ha diterima. Sehingga secara simultan Keperilakuan Organisasi, Pengendalian Internal dan Kejelasan Sasaran Anggaran berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Instansi Pemerintah Dinas Kesehatan Kota Bandar Lampung. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan Ha yang menyatakan bahwa Keperilakuan Organisasi, Pengendalian Internal dan Kejelasan Sasaran Anggaran berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan diterima.

Tabel 17
Hasil Uji F (Secara Simultan)

Variabel	F_{hitung}	F_{tabel}	Kondisi	Kesimpulan
Keperilakuan Organisasi (X ₁) Pengendalian Internal (X ₂) dan Kejelasan Sasaran Anggaran (X ₃) terhadap Kinerja (Y)	7,758	2,78	$F_{hitung} > F_{tabel}$	Ha diterima dan Ho ditolak.

Sumber : Hasil data diatas diolah pada tahun 2021

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Faktor Keperilakuan Organisasi berpengaruh signifikan terhadap

- Kinerja Karyawan sebesar 0,086 atau 8,6% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.
2. Pengendalian Internal berpengaruh signifikan dengan arah hubungan negatif terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,047 atau 4,7% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.
 3. Kejelasan Sasaran Anggaran berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,153 atau 15,3% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan penulis untuk Instansi Pemerintah Dinas Kesehatan Kota Bandar Lampung yaitu : oleh pimpinan atau pihak yang bertanggung jawab di setiap bidang pada instansi pemerintah Dinas Kesehatan Kota Bandar Lampung, disarankan untuk lebih memperhatikan anggotanya agar dapat saling bekerjasama dalam menyelesaikan masalah atau pekerjaan agar dapat mencapai tujuan organisasi dengan baik. Dan pemimpin juga disarankan agar dapat lebih banyak mengevaluasi dan mengatasi masalah-masalah yang terkait dengan berperilaku organisasi, pengendalian internal dan kejelasan sasaran anggaran pada instansi agar kinerja para staff dapat lebih baik lagi ke depannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Annisa, C. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi, kepuasan Kerja Dan Pengendalian Internal terhadap Kinerja Instansi Pemerintah Kota pekanbaru. *Vol. 1 No. 2*.
- Anwar, Sanusi. (2011). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Salemba Empat.

Ayu Tinis Khaulia, Dwi Cahyono, Didik Eko Pramono. (2019). Pengaruh Faktor Keperilakuan Organisasi Terhadap Kegunaan Sistem Akuntansi Keuangan Daerah.

Bastian, I. (2006). *Akuntansi Sektor Publik Pengantar*. Jakarta: Erlangga.

Damayanti, S. (2017). Pengaruh Pengendalian Internal, Pemanfaatan Teknologi Informasi Dan Akuntabilitas Publik Terhadap Kinerja Instansi Pemerintah (Studi Kasus Pada Satuan Kerja Pemerintah Daerah Kabupaten Deli Serdang).

Darwanis. (2015). Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran Dan Kejelasan Sasaran Anggaran Terhadap Kinerja Aparatur Perangkat Daerah Di Pemerintah Aceh.

Dinas Kesehatan Kota Bandar Lampung . (2020). *Profil Bidang Kesehatan Kota Bandar Lampung Tahun 2020*.

Elvira, V. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Lapangan Bagian Konstruksi Pada PT. Sinar Dika Abadi bandar Lampung. *Skripsi*.

Evaranus, K. (2020). Pengaruh Penerapan Anggaran Berbasis Kinerja, Ketepatan Sasaran Anggran, Dan Pengendalian Internal Pada kinerja Instansi Pemerintah. *Jurnal Ilmu Dan Riset Akuntansi*.

Firma Ratna Dewi, Flourien Nurul. (2020). Pengaruh Pengendalian Internal, kesesuaian Kompensasi dan Ketaatan Aturan Akuntansi

- Terhadap Kecurangan Akuntansi. *Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia.*
- fitrawati, Abdul Kahar, Ikbal A. (2019). Pengaruh Kejelasan Sasaran Anggaran dan Sistem Pengendalian Intern Terhadap Akuntabilitas Kinerja Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis.*
- Griffin, E. &. (2015). *Pengantar Bisnis Edisi Kesepuluh.* Jakarta: Erlangga.
- Hasan, M. (2017). Pengaruh Faktor Keperilakuan Organisasi Terhadap Kegunaan Sistem Akuntansi Keuangan Daerah Kabupaten Gowa.
- Kartika, S. (2014). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Berkah Anugrah. *Jurnal Fakultas ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana.*
- Kaswan. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Keunggulan Bersaing Organisasi.* Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Kayati. (2016). Pengaruh Faktor Keperilakuan Organisasi Terhadap Kegunaan Sistem Akuntansi Keuangan Daerah. Semarang : Universitas Negeri Semarang.
- Kennis. (2011). *Effect On Budgetary Goal 5 Characteristic On Managerial Attitude And Performance, The accounting Review.*
- Krismaji. (2015). *Sistem Informasi Akuntansi.* Yogyakarta: Unit Penerbit.
- Locke & Latham. (1991). Building A Pratically Useful Theory Og Goal Setting And Task Motivation : A Theory Of Goal Setting And Task Performance. Organizational, Behavior, And Human Decision Precesses.
- Mahmudi. (2010). *Manajemen Kinerja Sektor Publik.* Yogyakarta: Unit Penerbit Dan Percetakan Ilmu Manajemen YKPN.
- Mamuja, B. (2015). Analisis efektivitas Penerapan Sistem Pengendalian Intern Terhadap Kinerja Instansi Pemerintah Di Dinas Pendapatan Kota Manado. *Jurnal Emba, Vol. 4 No. 1.*
- Mardiasmo. (2009). *Perpajakan. Edisi Revisi 2009.* Yogyakarta: Andi.
- Mashun, M. (2016). *Pengukuran Kinerja Sektor Publik. Edisi Pertama.* Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Maulizar, M. Y. (2012). Pengaruh Kepemimpinan Transaksional Dan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Banda. *Jurnal Ilmu Manajemen.*
- Mulyadi. (2013). *Sistem Perencanaan Dan Pengendalian Manajemen : Sistem Pelipatgandaan Kinerja Perusahaan.* Yogyakarta: Aditya Media.
- Nurlaili, A. (2014). Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi Dan Pengendalian Intern terhadap Kinerja Instansi Pemerintah (Studi pada Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Kabupaten jember).
- Oktaviani, B. (2017). Pengaruh Pengendalian Internal dan

- Efektifitas Operasional Terhadap Kinerja Perusahaan.
- Pemerintah Indonesia. (2006). *Peraturan Menteri Dalam Negeri (Permendagri) Nomor 13 Tahun 2006 Pasal 1 No. 37.*
- Pemerintah Indonesia. (2008). *Sistem Pengendalian Internal Pemerintah (SPIP) Undang-Undang No. 60 Tahun 2008 Pasal 1.*
- Peraturan Menteri Dalam Negeri (Permendagri) Nomor 13 Tahun 2006 Pasal 1 No. 37. (n.d.).
- Primadona, A. (2013). Pengaruh Pengawasan Intern Dan Pengelolaan Keuangan Daerah terhadap Kinerja Pemerintah Daerah. *Jurnal Akuntansi.*
- Riska Dwi Fitriana, N. H. (2018). *kejelasan sasaran anggaran, pengendalian akuntansi dan sistem pelaporan terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah daerah kabupaten situbondo.*
- Rivai, V. (2011). *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi.* Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P. (2017). *Perilaku Organisasi Edisi 16.* Jakarta: Salemba empat.
- Robert, J. (2012). *Human Resource Management .* Jakarta: Salemba Empat.
- S.K, S. P. (2015). *Statistika : Untuk Ekonomi Dan Keuangan Modern Edisi 3 Buku 2.* Jakarta: Salemba Empat.
- Sanusi Anwar. (2011). *Metodologi Penelitian Bisnis.* Malang: Salemba Empat.
- Sela, A. (2016). Pengaruh pengendalian Internal, Integritas Dan Asimetri Informasi Terhadap Kecurangan Akuntansi (Studi Empiris Pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kabupaten Kuantan Singng).
- Setiawan, E. (2013). Pengaruh Kejelasan Sasaran Anggaran, Pengendalian Akuntansi dan Sistem Pelaporan Terhadap Akuntabilitas Kinerja Pemerintah.
- Sistem Pengendalian Intern Pemerintah. (n.d.). *Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 60 Tahun 2008.*
- Solichin, A. N. (2015). Pengaruh Faktor Keperilakuan Organisasi Terhadap Sistem Akuntansi nKeuangan Daerah Di kabupaten Grobogan Jawa Tengah. In *Skripsi.* Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Stephen P. Robbins, & Mary Coulter. (2013). *Manajemen Edisi ke Sepuluh Jilid 1.* Jakarta: Erlangga.
- Sugiyono. (2017). *Motode Penelitian Kuantitatif , Kualitatif Dan R&D.* Bandung: Alfabeta.
- Supriyono. (2006). Pengaruh Usia, Keinginan Sosial, Kecukupan Anggaran Dan Partisipasi Penganggaran Terhadap Kinerja Manajer Di Indonesia. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Indonesia, Vol. 21 No. 1.*

- Surya Benediktus Manullang, Syukri Abdullah. (2019). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Akuntansi. Pengaruh Pengendalian Internal, Kejelasan Sasaran Anggaran, dan Pengganti Kepala SKPD Terhadap Akuntabilitas Kinerja, Vol. 4 No.1.*
- Suwanto, P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis.* Bandung: Alfabeta.
- Taufan Dharmawan, N. S. (2016). *Pengaruh Implementasi Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Pemerintah (Studi Kasus pada Organisasi Perangkat Daerah Pemerintah Kota Bandung. Program Studi Akuntansi, FPEB.*
- Wibowo. (2017). *Edisi Kelima Manajemen Kinerja.* Jakarta: Rajawali Pers.

Jurnal Akuntansi : Pengaruh Faktor Keperilakuan Organisasi, Pengendalian Internal dan Kesesuaian Sasaran Anggaran Terhadap Kinerja Karyawan Instansi Pemerintah (Studi Pada Dinas Kesehatan Kota Bandar Lampung)

**IIB
DARMAJAYA
2021**

Jurnal Akuntansi : Pengaruh Faktor Keperilakuan Organisasi, Pengendalian Internal dan Kesesuaian Sasaran Anggaran Terhadap Kinerja Karyawan Instansi Pemerintah (Studi Pada Dinas Kesehatan Kota Bandar Lampung)

**IIB
DARMAJAYA
2021**

Jurnal Akuntansi : Pengaruh Penerapan Anggaran Berbasis Kinerja, Evaluasi Kinerja Terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Pada Inspektorat Kabupaten Pesawaran

**IIB
DARMAJAYA
2021**

Jurnal Akuntansi : Pengaruh Faktor Keperilakuan Organisasi, Pengendalian Internal dan Kesesuaian Sasaran Anggaran Terhadap Kinerja Karyawan Instansi Pemerintah (Studi Pada Dinas Kesehatan Kota Bandar Lampung)

**IIB
DARMAJAYA
2021**

Jurnal Akuntansi : Pengaruh Penerapan Anggaran Berbasis Kinerja, Evaluasi Kinerja Terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Pada Inspektorat Kabupaten Pesawaran

**IIB
DARMAJAYA
2021**

Jurnal Akuntansi : Pengaruh Faktor Keperilakuan Organisasi, Pengendalian Internal dan Kesesuaian Sasaran Anggaran Terhadap Kinerja Karyawan Instansi Pemerintah (Studi Pada Dinas Kesehatan Kota Bandar Lampung)

**IIB
DARMAJAYA
2021**

Jurnal Akuntansi : Pengaruh Penerapan Anggaran Berbasis Kinerja, Evaluasi Kinerja Terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Pada Inspektorat Kabupaten Pesawaran

**IIB
DARMAJAYA
2021**

Jurnal Akuntansi : Pengaruh Faktor Keperilakuan Organisasi, Pengendalian Internal dan Kesesuaian Sasaran Anggaran Terhadap Kinerja Karyawan Instansi Pemerintah (Studi Pada Dinas Kesehatan Kota Bandar Lampung)

**IIB
DARMAJAYA
2021**

Jurnal Akuntansi : Pengaruh Penerapan Anggaran Berbasis Kinerja, Evaluasi Kinerja Terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Pada Inspektorat Kabupaten Pesawaran

**IIB
DARMAJAYA
2021**