

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

Deskripsi data adalah gambaran data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berbentuk umum atau generalisasi. Dalam deskripsi data ini penulis akan menggambarkan kondisi responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini, dilihat dari karakteristik responden antara lain :

4.1.1 Deskripsi Karakter Responden

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan pada Instansi Pemerinta 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 4.1
Karakter Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi (Responden)	Presentase
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 4.2
Karakter Responden Berdasarkan Usia

No.	Usia (Tahun)	Frekuensi (Responden)	Presentase
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.

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No.	Masa Kerja (Tahun)	Jumlah (Responden)	Presentase (%)
1.	0 – 2	7	12,3%
2.	2 – 4	15	26,3%
3.	4 – 6	26	45,6%
4.	> 6	9	15,8%
Jumlah		57	100,0%

Sumber : Hasil data diatas diolah pada tahun 2021.

Berdasarkan tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja diatas, diketahui masa kerja 4 – 6 tahun menempati tingkat tertinggi dengan hasil total responden sebanyak 26 orang atau 45,6% dari jumlah sampel, sedangkan pada masa kerja 0 – 2 tahun menempati tingkat terendah dengan hasil total responden 7 orang atau 12,3% dari jumlah sampel. Jadi dapat disimpulkan bahwa responden

pada Instansi Pemerintah Dinas Kesehatan Kota Bandar Lampung didominasi memiliki masa kerja selama 4 – 6 tahun.

4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

4.2.1 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 4.4
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 5	0,728	0,266	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 6	0,580	0,266	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 7	0,483	0,266	$r_{hitung} > r_{tabel}$	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 4.5
Hasil Uji Validitas Persyaratan Instrumen
Variabel Keperilakuan Organisasi (X₁)

Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	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 (X₁), 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 (X₁), bahwa dari semua pernyataan yang berjumlah 8 item tersebut dikatakan valid dan layak untuk digunakan untuk pengumpulan data dalam penelitian ini.

Tabel 4.6
Hasil Uji Validitas Persyaratan Instrumen
Variabel Pengendalian Internal (X₂)

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 (X₂), 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 (X₂), bahawa dari semua pernyataan yang berjumlah 10 item tersebut dikatakan valid dan layak untuk digunakan untuk pengumpulan data dalam penelitian ini.

Tabel 4.7
Hasil Uji Validitas Persyaratan Instrumen
Variabel Kejelasan Sasarng Anggaran (X₃)

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.

4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

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 4.8
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 keperilakuan 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.

4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data

4.3.1 Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah jumlah sampel yang diambil sudah refresentatif atau belum, sehingga kesimpulan penelitian yang diambil dari sejumlah sampel bisa di pertanggungjawabkan. Alat uji yang digunakan adalah uji statistik non-parametrik Kolmogrov-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 4.9
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 (X_1) dengan tingkat signifikannya diperoleh nilai sebesar $0,062 > 0,05$ (Alpha). Nilai untuk variabel Pengendalian Internal (X_2) dengan tingkat signifikannya diperoleh nilai sebesar $0,453 > 0,05$ (Alpha). Dan nilai untuk variabel Kejelasan Sasaran Anggaran (X_3) 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.

4.3.2 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 4.10
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 (X_1) diperoleh nilai Sig sebesar $0,256 > 0,05$ (Alpha), variabel pengendalian internal (X_2) diperoleh nilai Sig sebesar $0,102 > 0,05$ (Alpha), dan variabel kejelasan sasaran anggaran (X_3) 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 berperilaku 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).

4.3.3 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 multikolinearitas dalam penelitian ini dengan menggunakan bantuan program *Statistical Program and Service Solution seri 20.0*. Berdasarkan hasil pengujian data uji multikolinearitas sampel dalam penelitian ini, diperoleh hasil seperti pada tabel berikut ini :

Tabel 4.11
Hasil Uji Multikolinearitas

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

Sumber : Hasil data diatas diolah pada tahun 2021.

Berdasarkan dari data pada tabel 4.11 diatas, hasil uji multikolinearitas 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 multikolinearitas 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 Multikolinearitas.

4.4 Hasil Analisis Data

4.4.1 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Uji regresi linier berganda pada penelitian ini digunakan untuk menguji pengaruh faktor berperilaku 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 4.12
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 berperilaku 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.

4.4.2 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 4.13
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.

4.5 Hasil Pengujian Hipotesis

4.5.1 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 4.14
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.

- H** : **Pengaruh Keperilakuan Organisasi (X_1) terhadap Kinerja (Y)**
- H** : Keperilakuan organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Instansi Pemerintah Dinas Kesehatan Kota Bandar Lampung.
- H** : Keperilakuan organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Instansi Pemerintah Dinas Kesehatan Kota Bandar Lampung.

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 H_0 ditolak dan H_a diterima. Keputusan juga ditentukan dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} . Diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,494 > 2,004$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga secara parsial Keperilakuan Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Instansi Pemerintah Dinas Kesehatan Kota Bandar Lampung. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial H_1 yang menyatakan bahwa Keperilakuan Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Diterima.

H2 : Pengaruh Pengendalian Internal (X_2) terhadap Kinerja (Y)

H : Pengendalian internal tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Instansi Pemerintah Dinas Kesehatan Kota Bandar Lampung.

H : Pengendalian internal berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Instansi Pemerintah Dinas Kesehatan Kota Bandar Lampung.

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 H_0 diterima dan H_a ditolak. Keputusan juga ditentukan dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} . Diperoleh nilai nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($-2,765 > -2,004$), maka H_0 ditolak dan H_a 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 H_2 yang menyatakan bahwa Pengendalian Internal berpengaruh terhadap Kinerja Diterima.

H3 : Pengaruh Kejelasan Sasaran Anggaran (X₂) terhadap Kinerja (Y)

H : Kejelasan sasaran anggaran tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Instansi Pemerintah Dinas Kesehatan Kota Bandar Lampung.

H : Kejelasan sasaran anggaran berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Instansi Pemerintah Dinas Kesehatan Kota Bandar Lampung.

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 H_0 diterima dan H_a ditolak. Keputusan juga ditentukan dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} . Diperoleh nilai nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (3,234 > 2,004), maka H_0 ditolak dan H_a 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 H_2 yang menyatakan bahwa Kejelasan Sasaran Anggaran berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Diterima.

Tabel 4.15
Hasil Uji t (Secara Parsial)

Variabel	t_{hitung}	t_{tabel}	Kondisi	Kesimpulan
Keperilakuan Organisasi (X ₁) terhadap Kinerja (Y)	2,494	2,004	$t_{hitung} > t_{tabel}$	H_a diterima dan H_0 ditolak
Pengendalian Internal (X ₂) terhadap kinerja (Y)	-2,765	-2,004	$t_{hitung} > t_{tabel}$	H_a diterima dan H_0 ditolak
Kejelasan Sasaran Anggaran (X ₃) terhadap Kinerja (Y)	3,234	2,004	$t_{hitung} > t_{tabel}$	H_a diterima dan H_0 ditolak

Sumber : Hasil data diatas diolah pada tahun 2021.

4.5.2 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 $\alpha = 5\%$ 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 4.16
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	108,065	3	36,022	7,758	,000 ^b
Residual	246,075	53	4,634		
Total	354,140	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 :

- H** : Keperilakuan Organisasi (X_1) Pengendalian Internal (X_2) dan Kejelasan Sasaran Anggaran (X_3) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Instansi Pemerintah Dinas Kesehatan Kota Bandar Lampung.
- H** : Keperilakuan Organisasi (X_1) Pengendalian Internal (X_2) dan Kejelasan Sasaran Anggaran (X_3) 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 H_0 ditolak dan H_a 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 H_0 ditolak dan H_a 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 H_a yang menyatakan bahwa Keperilakuan Organisasi, Pengendalian Internal dan Kejelasan Sasaran Anggaran berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan diterima.

Tabel 4.17
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	$F_{hitung} > F_{tabel}$	H_a diterima dan H_o ditolak.

Sumber : Hasil data diatas diolah pada tahun 2021.

4.6 Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Faktor Keperilakuan Organisasi, Pengendalian Internal dan Kejelasan Sasaran Anggaran terhadap Kinerja karyawan pada Instansi Pemerintah Dinas Kesehatan Kota Bandar Lampung. Pada bagian ini akan diuraikan mengenai pembahasan hasil penelitian yang telah diperoleh. Berdasarkan hasil yang diperoleh dalam penelitian ini, diketahui bahwa Faktor Keperilakuan Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Pengendalian Internal berpengaruh signifikan negatif terhadap Kinerja Karyawan, Kejelasan Sasaran Anggaran berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dan Faktor keperilakuan Organisasi, Pengendalian Internal dan Kejelasan Sasaran Anggaran berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

1.6.1 Pengaruh Keperilakuan Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Variabel Faktor Keperilakuan Organisasi memiliki t_{hitung} sebesar 2,494 dan nilai signifikan sebesar 0,016. Dapat disimpulkan bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,494 > 2,004$), dengan taraf signifikansi $0,016 < 0,025$. Maka hipotesis (H_1) yang berbunyi “Faktor Keperilakuan Organisasi berpengaruh signifikan terhadap

Kinerja Karyawan pada Instansi Pemerintah Dinas Kesehatan Kota Bandar Lampung” diterima. Dengan ini dapat dikatakan bahwa semakin baik penerapan keperilakuan organisasi maka semakin baik juga kinerja yang akan diberikan oleh karyawan atau staff pada Dinas Kesehatan Kota Bandar Lampung.

Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa Faktor Keperilakuan Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Instansi yang selalu memberikan pelatihan kepada staff nya akan mendapatkan nilai tambah pada instansi tersebut. Hal tersebut dapat dilihat jika terdapat penerapan sistem baru seperti sistem komputer atau sistem organisasi instansi selalu memberikan pelatihan kepada staff nya mengenai sistem tersebut. Dengan menerapkan hal tersebut, dalam meningkatkan kinerja karyawan dapat bekerja lebih baik dibandingkan jika tidak diberikan pelatihan terlebih dahulu. Menurut (Robbins, 2011) Perilaku Organisasi merupakan bidang studi yang menyelidiki pengaruh yang dimiliki oleh individu, kelompok dan struktur terhadap perilaku dalam organisasi, yang bertujuan menerapkan ilmu pengetahuan guna meningkatkan keefektifan suatu organisasi.

Keperilakuan Organisasi merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan instansi pemerintah. Pemimpin suatu instansi yang menerapkan keperilakuan organisasi akan senantiasa membantu karyawan dalam memecahkan masalah pekerjaan dan selalu menciptakan hubungan yang baik antara atasan dan bawahan. Pengaruh Faktor Keperilakuan Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dapat dijelaskan dengan beberapa indikator. Skor tertinggi indikator Keperilakuan Organisasi pada jawaban responden terdapat pada indikator pelatihan, yaitu setiap ada penerapan sistem baru selalu diberikan pelatihan terlebih dahulu. Hal ini menunjukkan bahwa jika instansi memberikan pelatihan yang baik merupakan hal yang penting dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Hasil penelitian ini mendukung alternatif penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Musfirah Hasan (2017), dengan judul “Pengaruh Faktor Keperilakuan Organisasi Terhadap Kegunaan Keuangan Daerah Kabupaten Gowa”. Kesimpulan dari

penelitian tersebut adalah Variabel Keprilakuan Organisasi berpengaruh positif terhadap sistem akuntansi keuangan daerah.

1.6.2 Pengaruh Pengendalian Internal terhadap Kinerja Karyawan

Variabel Pengendalian Internal memiliki t_{hitung} sebesar $-2,765$ dan nilai signifikansi sebesar $0,008$. Dapat disimpulkan bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($-2,765 > -2,004$), dengan taraf signifikansi $0,008 < 0,025$. Maka Hipotesis H2 “Pengendalian Internal berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Instansi Pemerintah Dinas Kesehatan Kota Bandar Lampung” diterima. Dengan ini dapat disimpulkan bahwa semakin baik pengendalian internal yang diterapkan maka semakin baik juga kinerja karyawan yang diberikan pada Instansi Pemerintah Dinas Kesehatan Kota Bandar Lampung.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Pengendalian Internal berpengaruh signifikan dengan arah hubungan negatif terhadap kinerja karyawan. Pimpinan dan bawahan pada instansi yang menerapkan pengendalian internal dengan baik akan memberikan keyakinan yang memadai untuk tercapainya suatu tujuan organisasi yang efektif dan efisien. Dalam hal ini Instansi Pemerintah Dinas Kesehatan Kota Bandar Lampung selalu memberikan informasi yang relevan serta berkualitas kepada para staff untuk mendukung pengendalian internal instansi dalam mencapai tujuan organisasi. Pengendalian internal menurut UU No. 60 Tahun 2008 Pasal 1 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.

Pengendalian Internal merupakan salah satu faktor yang mendukung kinerja karyawan instansi pemerintah. Pengaruh Pengendalian Internal terhadap Kinerja Karyawan dapat dijelaskan dengan beberapa indikator. Skor tertinggi indikator Pengendalian Internal pada jawaban responden terdapat pada indikator informasi

dan komunikasi, yaitu pegawai selalu mendapatkan informasi yang relevan serta berkualitas dalam mendukung pengendalian internal instansi. Hal ini menunjukkan bahwa jika instansi selalu memberikan informasi yang relevan maka akan membantu para karyawan dalam meminimalisir kesalahan dalam bekerja.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Batamia Oktaviani (2017), dengan judul “Pengaruh Pengendalian Internal dan Efektifitas Operasional Terhadap Kinerja Perusahaan”. Kesimpulan dari penelitian tersebut adalah Pengendalian Internal berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja.

1.6.3 Pengaruh Kejelasan Sasaran Anggaran terhadap Kinerja Karyawan

Variabel Kejelasan Sasaran Anggaran memiliki t_{hitung} sebesar 3,234 dan nilai signifikan sebesar 0,002. Dapat disimpulkan bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,234 > 2,004$), dengan taraf signifikansi $0,002 < 0,025$. Maka hipotesis (H3) yang berbunyi “Kejelasan Sasaran Anggaran berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Instansi Pemerintah Dinas Kesehatan Kota Bandar Lampung” diterima. Dengan ini dapat dikatakan bahwa semakin jelas sasaran anggaran yang dikelola maka semakin baik juga kinerja yang akan diberikan oleh karyawan atau staff pada Dinas Kesehatan Kota Bandar Lampung.

Berdasarkan hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Kejelasan Sasaran Anggaran berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Para penanggung jawab anggaran instansi yang selalu transparan dalam mengelola sasaran anggaran, akan membantu instansi dalam mencapai tujuan organisasi. Pada suatu program atau kegiatan yang dilakukan, pihak instansi harus mengetahui secara jelas mengenai dampak atau hasil yang akan dicapai setelah program atau kegiatan tersebut dilakukan, ini dimaksudkan agar apabila terjadi hasil yang tidak sesuai dengan ekspektasi maka dapat ditangani dengan baik oleh pihak instansi. 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. Locke (2009) menyatakan bahwa, penentuan sasaran anggaran secara spesifik lebih produktif dibandingkan jika tidak ada penentuan sasaran. Hal tersebut akan mendorong karyawan untuk dapat memberikan kinerja yang baik.

Kejelasan Sasaran Anggaran merupakan salah satu faktor yang mendukung kinerja karyawan instansi pemerintah. Kejelasan Sasaran Anggaran menjadi pedoman karyawan dalam menjalankan tanggung jawabnya dalam bekerja. Kejelasan Sasaran Anggaran terhadap Kinerja Karyawan dapat dijelaskan dengan beberapa indikator. Skor tertinggi indikator Kejelasan Sasaran Anggaran pada jawaban responden terdapat pada indikator spesifik, yaitu mengetahui secara jelas *outcome* yang harus dicapai pada setiap program atau kegiatan. Hal ini menunjukkan bahwa jika sasaran anggaran yang ingin dicapai oleh suatu instansi maka anggaran tersebut harus diuraikan secara spesifik dan detail agar para karyawan dapat memberikan hasil kinerja yang memuaskan.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Eko Setiawan (2017) dengan judul “Pengaruh Kejelasan Sasaran Anggaran, Akuntanso dan Sistem Pelaporan terhadap Akuntabilitas Kinerja Pemerintah Kabupaten Pelalawan. Kesimpulan dari penelitian tersebut adalah Kejelasan Saaran Anggaran berpengaruh signifikan terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Kabupaten Pelalawan.