

**PENGARUH *TIME BUDGET PRESSURE* DAN *LOCUS OF CONTROL*  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN DISIPLIN KERJA SEBAGAI  
VARIABEL INTERVENING  
(Studi Kasus Pada Kantor Inspektorat Kabupaten Probolinggo)**

**TESIS**

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat  
Untuk Memperoleh Gelar Magister Manajemen**



Oleh:

**Sari Kawuryan**

**NPM : 22002081028**

**UNIVERSITAS ISLAM MALANG  
PASCASARJANA  
MALANG**

**2022**

## ABSTRAK

Penelitian ini berkaitan dengan adanya Mandatori Kemendagri yang tertuang dalam Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 72 Tahun 2019 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah, yang membuat Auditor di kantor Inspektorat beban dan tanggung jawabnya bertambah. Oleh karena itu penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk menganalisis Pengaruh *Time Budget Pressure* Dan *Locus Of Control* Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Kantor Inspektorat Kabupaten Probolinggo). Populasi dalam penelitian ini meliputi seluruh pegawai yang ada di kantor Inspektorat Kabupaten Probolinggo. Analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas dan uji hipotesis dengan model SEM (Struktural Equation Modeling) atau Model Persamaan struktural yang dibantu dengan software AMOS. Hasil *Structural Equation Modeling* (SEM) menunjukkan bahwa *Time budget pressure* dan *locus of control* berpengaruh terhadap kinerja Pegawai di kantor Inspektorat Kabupaten Probolinggo, dan disiplin kerja memediasi pengaruh *Time budget pressure* dan *locus of control* terhadap kinerja pegawai di kantor Inspektorat Kabupaten Probolinggo.

**Kata kunci:** *Time budget pressure*, *Locus of control*, Disiplin kerja, kinerja Auditor.

## ABSTRACT

This research relates to the Mandatory of the Ministry of Home Affairs as stated in Government Regulation (PP) No. 72 of 2019 concerning Amendments to Government Regulation No. 18 of 2016 concerning Regional Apparatuses, which makes Auditors at the Inspectorate office increase in burdens and dependents. Therefore, this study was conducted with the aim of analyzing the Effect of Time Budget Pressure and Locus Of Control on Employee Performance with Work Discipline as an Intervening Variable (Case Study at the Probolinggo District Inspectorate Office). The population in this study includes all employees in the Probolinggo Regency Inspectorate Office. The data analysis used is validity test, reliability test and hypothesis testing with SEM (Structural Equation Modeling) model or Equation Model assisted by AMOS software. The results of the Stuctural Equation Modeling (SEM) show that time budget pressure and locus of control affect employee performance at the Probolinggo Regency Inspectorate Office, and work discipline mediates the effect of time budget pressure and locus of control on employee performance at the Probolinggo Regency Inspectorate Office.

**Keywords:** Time budget pressure, Locus of control, Work discipline, Auditor performance.

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang

Kinerja pegawai di instansi pemerintahan yang cukup menumpuk di tambah dengan waktu kerja yang terbatas membuat pegawai terkadang berada pada keadaan *time budget pressure* yaitu keadaan dimana pegawai dituntut untuk melakukan efisiensi terhadap anggaran waktu yang telah ditetapkan atau terdapat pembatasan waktu dalam anggaran waktu yang sangat ketat. Berada pada kondisi *time budget pressur* memunculkan kemungkinan pegawai melakukan kinerjanya dengan kurang maksimal, mengurangi keakuratan dalam proses audit misalnya atau memunculkan kesimpulan dan opini yang salah terhadap apa yang sedang di audit. Walaupun pada kenyataannya, pegawai memiliki waktu yang terbatas dalam melakukan pekerjaannya (Jelista, 2015). Namun dengan adanya tekanan anggaran waktu, hal tersebut dapat menjadi alat pengendalian dalam penugasan audit untuk bisa menyelesaikan tugas audit yang kompleks. Dengan demikian, tekanan anggaran waktu mampu memberikan dorongan untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam hal menyelesaikan pekerjaan yang diberikan sesuai dengan anggaran waktu yang ditetapkan (Ardika dan Wirakusuma, 2016). Beberapa peneliti memberikan kesimpulan yang berbeda, diantaranya Lautania (2011) yang menyimpulkan bahwa tekanan

anggaran waktu (*time budget pressure*) berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai, Gayatri dan Suputra (2016) menyimpulkan bahwa *time budget pressure* tidak berpengaruh pada kinerja pegawai.

Pegawai merupakan salah satu profesi yang memiliki peran yang penting dalam pemeriksaan pengelolaan keuangan. Pegawai yang melaksanakan tugas dan kewajibannya dengan sungguh-sungguh diharapkan dapat membantu instansi baik instansi swasta maupun instansi pemerintahan untuk mengambil keputusan yang bijak dimasa mendatang, serta dapat mengetahui sejauh mana tingkat keberhasilan dari kegiatan atau rencana yang telah berjalan.

Pada instansi pemerintahan Jabatan Fungsional Pegawai muncul pertama kali pada tahun 1996 melalui Keputusan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 19 Tahun 1996 tentang Jabatan Fungsional Pegawai dan Angka Kreditnya. Instansi Pemerintah yang pertama kali menerapkan JFA adalah Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP). Sebelum lahirnya JFA, di BPKP telah dikenal adanya Pejabat Pengawas Keuangan dan Pembangunan (PKP) yang telah dirintis sejak tahun 1983.

Berdasarkan Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 19/1996, Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) ditetapkan sebagai Instansi Pembina JFA di lingkungan Aparat Pengawasan

Intern Pemerintah (APIP). Ruang lingkup pembinaan JFA di lingkungan APIP tersebut meliputi BPKP, Inspektorat Jenderal Departemen, Inspektorat Utama/Inspektorat Kementerian/LPND, dan unit kerja pemerintah lainnya yang melaksanakan tugas pengawasan intern serta Badan Pengawas (Inspektorat) Provinsi/Kabupaten/Kota.

Penerapan JFA mulai merambah ke instansi pengawasan lain seperti di lingkungan Inspektorat Jenderal Departemen/LPND pada tahun 2000 dan selanjutnya pada tahun 2003 mulai muncul di lingkungan Badan Pengawasan Daerah (Bawasda). Dengan penerapan JFA tersebut diharapkan akan tercipta profesionalisme di bidang pengawasan.

Program Kerja Pengawasan Tahunan (PKPT) merupakan upaya untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas pelaksanaan pengawasan dalam rangka mendukung capaian kinerja Inspektorat serta sebagai dasar untuk menilai/ mengevaluasi kinerja Pejabat Fungsional Pegawai dalam pelaksanaan kegiatan pengawasan.

Konsep Perencanaan Pengawasan Berbasis Risiko merupakan metode penyusunan perencanaan pengawasan periodik menggunakan hasil manajemen risiko auditan. Adapun pertimbangan terkait penggunaan metode berbasis resiko, yaitu :

1. keterbatasan personil/pegawai SPI
2. keterbatasan budget

3. keterbatasan waktu
4. banyaknya unit kerja yang perlu di audit

Pertimbangan-pertimbangan itulah yang antara lain membuat kita harus menggunakan prioritas didalam menyusun PKPT berbasis resiko. PKPT bagi SPI sangat penting keberadaannya karena amanah yang harus dipenuhi berdasarkan PMA 25 tahun 2017 tentang SPI pada PTKN maupun PMK 200/2017 tentang Sistem Pengendalian Internal Pada BLU. Pada Pasal 4 PMA 25/2017 berbunyi, dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud dalam pasal 3, SPI menjalankan fungsi:

1. Penyusunan program dan kegiatan pengawasan non akademik
2. Penyusunan perencanaan dan pelaksanaan pemeriksaan dengan tujuan tertentu

Begitupun dalam PMK 200/2017 antara lain berbunyi: Pasal 7 ayat 1, SPI menyusun rencana program kerja tahunan Pengawasan Intern dan menyampaikannya kepada pemimpin BLU untuk mendapatkan persetujuan dan pada Pasal 7 ayat 2, Rencana program kerja tahunan Pengawasan Intern sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memuat informasi dan latar belakang mengenai objek pengawasan, ruang lingkup atau cakupan kerja pengawasan, objek pengawasan, teknik pengawasan yang akan digunakan, alokasi sumber daya, dan jadwal. Secara praktis menyusun PKPT cukup dengan melakukan 9 langkah berikut ini:

1. menentukan audit universe
2. identifikasi resiko pada auditee
3. pemeringkatan auditee berdasar resiko
4. mapping renstra audit jk panjang dan menetapkan objek audit prioritas
5. penetapan jumlah hari tersedia untuk audit
6. menentukan jenis audit, rencana jumlah hari dan personil pada audit prioritas
7. menghitung kebutuhan anggaran pemeriksaan
8. penetapan jadwal audit
9. menerbitkan laporan PKPT dan kalender audit

Sesuai dengan tujuan dibentuk atau diberdirikannya jabatan pegawai yaitu untuk menjamin pembinaan profesi dan karier, kepangkatan dan jabatan bagi PNS yang melaksanakan pengawasan pada instansi pemerintah dalam rangka mendukung peningkatan kinerja instansi pemerintah, maka pegawai negeri yang menempati posisi atau jabatan sebagai pegawai di Inspektorat diharapkan mampu untuk melaksanakan kewajiban atau tanggung jawabnya dengan sepenuh hati dan sungguh-sungguh tanpa ada intervensi dari pihak manapun.

Pegawai semakin penting keberadanya di lingkungan pemerintahan karena dapat membantu instansi pemerintah lain dalam menilai kegiatan yang telah dilakukan yang nantinya hasil dari penilaian tersebut dapat

dijadikan pedoman dalam membuat rencana dikemudian hari. Banyaknya instansi pemerintahan dan kegiatan yang perlu di audit namun terdapat minimnya tenaga pegawai menjadikan tugas pegawai semakin berat, ditambah dengan batasan waktu mengaudit yang telah ditentukan menjadi beban kerja tersendiri bagi sebagian pegawai di Inspektorat yang menjabat sebagai pegawai khususnya. Selain banyaknya instansi yang perlu di audit juga ada beberapa tugas tambahan bagi pegawai karena ada banyak mandatori seperti dari Kemendagri, adanya area intervensi MCP KPK yang didalamnya ada penugasan lain, dan juga kegiatan monitoring dari BPKP untuk kegiatan Inspektorat daerah. MCP KPK yang di maksud merupakan monitoring capaian kinerja program koordinasi dan supervisi pencegahan korupsi (korsupgah), yang dilaksanakan oleh KPK RI pada pemerintah daerah di seluruh Indonesia, yang meliputi delapan area intervensi sebagai bagian Reformasi Birokrasi secara Nasional.

Mandatori Kemendagri yang dimaksud yaitu yang tertuang dalam Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 72 Tahun 2019 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah, terbitnya aturan ini adalah bagian dari penguatan Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) di Pemerintah Daerah agar lebih independen. Dari peraturan pemerintah tersebut maka berdampak pada penambahan fungsi Inspektorat Daerah, 1) untuk mencegah korupsi dan pengawasan reformasi

birokrasi, 2) kewenangan bagi APIP dapat melakukan pengawasan berindikasi kerugian daerah tanpa harus menunggu persetujuan kepala daerah, 3) pola pelaporan disampaikan berjenjang. Harapannya Laporan Hasil Pemeriksaan (LHP) APIP Daerah tidak berhenti di LHP, tapi ada supervisi dari Menteri Dalam Negeri untuk provinsi dan gubernur sebagai wakil pemerintah pusat di daerah untuk kabupaten/kota. 4) penambahan satu Esselon III untuk investigatif, 5) pelaksanaan supervisi hasil pengawasan Inspektorat Daerah oleh Mendagri bekerjasama dengan Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP). 6) pengangkatan dan mutasi Inspektur Daerah termasuk pembentukan Pansel dilakukan setelah konsultasi kepada Mendagri, dengan tujuan agar Inspektorat Daerah dapat objektif tanpa harus khawatir atau gamang, takut dipindah dan agar ada jaminan karir bagi seorang Inspektur dalam menjalankan tugasnya.

Selain *time budget pressure* kinerja audit juga dapat dipengaruhi oleh *locus of control* yaitu sebagai cara pandang seseorang terhadap suatu peristiwa yang di hadapi apakah dia dapat atau tidak mengendalikan peristiwa yang terjadi. Untuk menjadi seorang akuntan dalam melakukan maupun melaksanakan tugas profesionalnya juga dipengaruhi oleh *locus of control* yang berkaitan dengan adanya keyakinan terhadap kemampuan diri, takdir, nasib dan usaha atau kerja keras dari akuntan itu sendiri dalam melakukan kegiatan dan tugasnya.

Kabupaten Probolinggo dibentuk berdasarkan Undang-undang Nomor 12 Tahun 1950 tentang Pemerintahan Daerah Kabupaten di Djawa Timur, dan berdasarkan Pasal 2 ayat (1), Pemerintahan Daerah Kabupaten Probolinggo berkedudukan di Kota Probolinggo. Dalam perkembangannya, kabupaten Probolinggo kemudian berstatus sebagai Pemerintahan Daerah Kabupaten Kecil yang berdasarkan Undang-undang Nomor 17 Tahun 1950 berhak mengatur dan mengurus rumah tangganya sendiri. Penilaian status kinerja penyelenggaraan pemerintah daerah yang diselenggarakan oleh Kemendagri menempatkan Kabupaten Probolinggo di urutan 143 nasional. Pengamat Kebijakan Publik dan Pemerintahan menuturkan, masih sangat banyak kinerja Kabupaten Probolinggo yang kurang maksimal, khususnya di tingkat pelayanan dasar, seperti pendidikan, kesehatan dan pelayanan administrasi kependudukan.

Tabel 1.1 Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah 2020

Nama Kab/Kota	Sasaran Strategis	Realisasi Tahun 2017	Realisasi Tahun 2018	Realisasi Tahun 2019	Target Tahun 2020	Realisasi Tahun 2020	Capaian Kinerja (%)	Kategori Capaian
Meningkatnya kompetensi dan kapasitas pegawai serta layanan kepegawaian	Peningkatan jumlah SKPD yang mempunyai SPM dan Standar Operasiona Prosedur, Standar Pelayanan Publik						25,65	Kurang
	Persentase pegawai mengikuti						38,58	Kurang

pendidikan dan pelatihan Pegawai	35,45	96,9	25,8	70	2,5	3,57
Struktural Pegawai	73,23	100	24	40	30	80
Fungsional Pegawai Teknis	24,56	97,9	46	30	9,65	32,17

Sumber: Pemerintah Kabupaten Probolinggo Tahun 2021

Berdasarkan LAKIP (Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah) Kabupaten Probolinggo tahun 2020 bahwa terdapat dua poin kinerja pelayanan kepada masyarakat mendapatkan kategori capaian kurang yakni keikutsertaan pegawai dalam kegiatan pendidikan dan pelatihan serta penerapan SPM dan Standar Operasional Prosedur, Standar Pelayanan Publik. Penilaian kurang pada poin keikutsertaan pegawai dalam kegiatan pendidikan dan pelatihan serta penerapan SPM dan Standar Operasional Prosedur, Standar Pelayanan Publik didasarkan pada standar laporan akuntabilitas dimana hasil presentase dibawah 50%. Dapat dilihat dari data tersebut perlu adanya suatu perbaikan dalam kinerja pemerintahan di Kabupaten Probolinggo. Perlu diketahui bahwa kinerja adalah penampilan hasil karya personel baik kualitas maupun kuantitas dalam suatu organisasi. Kinerja dapat merupakan penampilan individu maupun kelompok kerja personel. Ilyas (2002) menyimpulkan bahwa penampilan hasil karya tidak terbatas pada personel yang memegang jabatan fungsional maupun struktural, tetapi juga kepada seluruh jajaran personel di dalam organisasi.

Menurut Saputra (2014) dan Wahyuni (2018) menyatakan bahwa *locus of control* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dapat diartikan bahwa karyawan dengan *locus of control* memiliki kemampuan, inisiatif tinggi dan kemandirian dalam bekerja sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik. Namun beberapa peneliti memberikan kesimpulan mereka masing-masing, Lautania (2011) *locus of control* berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai dan perilaku disfungsi audit berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai. Maturidi (2016) juga sependapat dengan kesimpulan bahwa *locus of control* berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai. Nakula dan Yane (2013) menunjukkan bahwa variabel *locus of control* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Wiratmaja dan Suardana (2018) menyimpulkan bahwa semakin tinggi tekanan terhadap waktu yang diberikan untuk penyelesaian tugas audit, maka semakin baik kinerja pegawai.

*Novelty* pada penelitian ini merujuk pada fenomena akhir tahun 2019 dunia dikejutkan dengan munculnya penyakit menular yang kemudian di beri nama covid-19, yang kemudian di tahun 2020 ditetapkan menjadi wabah yang menjangkit hampir ke seluruh dunia. Adanya wabah covid-19 juga memberikan dampak terhadap kinerja pegawai di berbagai instansi tidak terkecuali Inspektorat Kabupaten Probolinggo. Dampak yang jelas dirasakan yaitu adanya pengurangan jumlah pegawai yang harus hadir dan bekerja dari

kantor. Kebijakan tersebut dapat menyebabkan adanya penurunan tingkat kedisiplinan dari para pegawai, baik karena alasan kesehatan maupun alasan lain-lain yang menjadikan kantor semakin sedikit pegawai yang hadir. Alasan tersebut menjadikan kedisiplinan menjadi salah satu variabel yang patut untuk diteliti, karena kedisiplinan dapat memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai utamanya seorang Pegawai (Gayatri dan Suputra, 2016)

Dari beberapa penelitian terdahulu yang telah dipaparkan terdapat hasil penelitian yang berbeda sehingga variabel-variabel *time budget pressure*, *locus of control*, dan disiplin kerja perlu di analisis kembali terkait bagaimana pengaruh variabel tersebut terhadap kinerja pegawai khususnya Pegawai di lingkungan kantor Inspektorat Kabupaten Probolinggo sehingga diharapkan dapat memberikan kesimpulan yang benar-benar sesuai dengan kondisi di kantor yang dimaksud dan dapat menjadi bahan pertimbangan pimpinan dalam mengambil keputusan.

## 1.2 Rumusan Masalah

*Time budget pressure* dan *locus of control* dalam kegiatan audit dapat mempengaruhi hasil akhir dari kinerja seorang pegawai, hal tersebut dapat mengganggu hasil dari audit para pegawai. Kebijakan mengurangi jumlah pegawai yang bekerja dari kantor untuk mengurangi penyebaran virus covid-

19 juga di terapkan dalam instansi pemerintahan tidak terkecuali kantor Inspektorat Kabupaten Probolinggo, karena kebijakan tersebut diterapkan ada kemungkinan akan berdampak pada disiplin kerja para pegawai Inspektorat. Beberapa hal tersebut karena masing-masing dapat memberikan dampak pada kinerja pegawai di kantor Inspektorat utamanya pada pegawai dengan jabatan sebagai Pegawai maka dapat dirumuskan masalah yang akan di analisis yaitu:

- a. Apakah *Time budget pressure* berpengaruh terhadap kinerja Pegawai di kantor Inspektorat Kabupaten Probolinggo?
- b. Apakah *Time budget pressure* berpengaruh terhadap sikap disiplin kerja Pegawai di kantor Inspektorat Kabupaten Probolinggo?
- c. Apakah pengaruh *locus of control* berpengaruh terhadap kinerja Pegawai di kantor Inspektorat Kabupaten Probolinggo?
- d. Apakah pengaruh *locus of control* berpengaruh terhadap sikap disiplin kerja Pegawai di kantor Inspektorat Kabupaten Probolinggo?
- e. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di kantor Inspektorat Kabupaten Probolinggo?
- f. Apakah disiplin kerja memediasi pengaruh *time budget pressure* terhadap kinerja pegawai di kantor Inspektorat Kabupaten Probolinggo?

- g. Apakah disiplin kerja memediasi pengaruh *locus of control* terhadap kinerja pegawai di kantor Inspektorat Kabupaten Probolinggo?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah dipaparkan maka tujuan dari penelitian ini adalah:

- a. Untuk menganalisis pengaruh *Time budget pressure* terhadap kinerja Pegawai di kantor Inspektorat Kabupaten Probolinggo.
- b. Untuk menganalisis pengaruh *Time budget pressure* terhadap sikap disiplin kerja Pegawai di kantor Inspektorat Kabupaten Probolinggo.
- c. Untuk menganalisis pengaruh *locus of control* terhadap kinerja Pegawai di kantor Inspektorat Kabupaten Probolinggo.
- d. Untuk menganalisis pengaruh *locus of control* terhadap sikap disiplin kerja Pegawai di kantor Inspektorat Kabupaten Probolinggo.
- e. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di kantor Inspektorat Kabupaten Probolinggo.

- f. Untuk menganalisis apakah disiplin kerja memediasi pengaruh *time budget pressure* terhadap kinerja pegawai di kantor Inspektorat Kabupaten Probolinggo.
- g. Untuk menganalisis apakah disiplin kerja memediasi pengaruh *locus of control* terhadap kinerja pegawai di kantor Inspektorat Kabupaten Probolinggo.

#### 1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan harapan hasil dari penelitian dapat memberikan manfaat bagi beberapa pihak, yaitu:

- a. Akademisi

Penelitian ini diharapkan mampu menjadi tambahan sumber referensi baik bagi pembaca maupun bagi peneliti selanjutnya yang juga meneliti mengenai variabel penelitian yang sama atau tema penelitian yang serupa, dengan dilakukannya penelitian ini juga diharapkan mampu berkontribusi dalam menambah ragam tema penelitian yang ada di Universitas Islam Malang.

- b. Inspektorat Kabupaten Probolinggo

Hasil dari penelitian ini diharapkan mampu menjadi salah satu pertimbangan dalam mengambil kebijakan pimpinan dari Inspektorat Kabupaten Probolinggo, baik dalam hal manajemen

waktu, penentuan jumlah pegawai yang dapat disesuaikan dengan beban kerja, serta masalah kedisiplinan.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk perkembangan ilmu pengetahuan khususnya manajemen sumber daya manusia dan sebagai bahan kepustakaan untuk menambah referensi dan literatur buku-buku yang ada di perpustakaan Universitas Islam Malang.



## BAB VI

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 6.1 Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah peneliti jelaskan maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Hasil *Structural Equation Modeling* (SEM) menunjukkan bahwa *Time budget pressure* berpengaruh terhadap kinerja Pegawai di kantor Inspektorat Kabupaten Probolinggo.
- b. Hasil *Structural Equation Modeling* (SEM) menunjukkan bahwa *Time budget pressure* berpengaruh terhadap disiplin kerja Pegawai di kantor Inspektorat Kabupaten Probolinggo.
- c. Hasil *Structural Equation Modeling* (SEM) menunjukkan bahwa *locus of control* berpengaruh terhadap kinerja Pegawai di kantor Inspektorat Kabupaten Probolinggo.
- d. Hasil *Structural Equation Modeling* (SEM) menunjukkan bahwa *locus of control* berpengaruh terhadap disiplin kerja Pegawai di kantor Inspektorat Kabupaten Probolinggo.
- e. Hasil *Structural Equation Modeling* (SEM) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja Pegawai di kantor Inspektorat Kabupaten Probolinggo.
- f. Hasil pengujian koefisien jalur menunjukkan bahwa disiplin kerja memediasi pengaruh *time budget pressure* terhadap kinerja pegawai di kantor Inspektorat Kabupaten Probolinggo.

- g. Hasil pengujian koefisien jalur menunjukkan bahwa disiplin kerja memediasi pengaruh *locus of control* terhadap kinerja pegawai di kantor Inspektorat Kabupaten Probolinggo.

## 6.2 Saran

Mengacu pada pembahasan dan kesimpulan diatas, maka dapat dapat diberikan saran sebagai berikut:

### 6.2.1 Bagi Kantor Inspektorat Kabupaten Probolinggo

- a. Hasil penelitian ini bisa dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam menyusun strategi dan kebijakan dalam peningkatan kinerja pegawai kantor Inspektorat Kabupaten Probolinggo.
- b. Kantor Inspektorat Kabupaten robolinggo sebaiknya memberikan pelatihan *softskill* kepada para pegawai agar menghasilkan output kerja yang optimal misalnya pelatihan mengenai pemanfaatan teknologi di era *society* 5.0.

### 6.2.2 Bagi Akademisi

- a. Bagi para akademisi untuk lebih giat menulis agar melahirkan teori-teori baru yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia, sebagai bahan acuan untuk penelitian-penelitian selanjutnya dan diharapkan dapat memberikan kontribusi pengembangan ilmu pengetahuan khususnya yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia.
- b. Bagi Universitas Islam Malang dan peneliti-peneliti lain untuk dapat meneliti lebih dalam lagi mengenai topik serupa dengan

mengembangkan faktor-faktor dan variabel-variabel lainnya yang mempengaruhi Kinerja Pegawai, dan tentunya dengan sumber keuangan serta waktu yang lebih baik lagi sehingga diperoleh suatu kemaslahatan dari penelitian tersebut.

#### 6.2.3 Bagi Peneliti Selanjutnya

- a. Pengambilan sampel sebagai dasar akurasi pengukuran pengaruh antar variabel sebagai penentuan variabel berpengaruh atau tidak, maka perlu untuk ditambah lagi sehingga menjadi pembeda antara peneliti sekarang dan peneliti selanjutnya dan teknik pengambilan sampel bisa lebih bervariasi lagi dengan teori-teori pengambilan sampel sesuai dengan kebutuhan peneliti.
- b. Peneliti selanjutnya sebaiknya dapat mengembangkan penelitian ini dengan menambah variabel atau indikator yang sudah ada dalam penelitian ini sehingga ada peningkatan penelitian dan hasil dari penelitian ini dapat dimanfaatkan sebagai pijakan, dan menjadi sarana untuk melatih berfikir secara ilmiah dengan berdasar pada disiplin ilmu yang diperoleh pada masa perkuliahan khususnya yang berhubungan dengan ilmu manajemen.



## DAFTAR PUSTAKA

Achmad, Engkos dan Riduwan, 2008, Cara Menggunakan dan Memaknai Analisis Jalur (*Path Analysis*), Alfabeta, Bandung.

Akdon. 2014. *Path Analisis (Analisis Jalur)*. Bandung: CV Alfabeta.

Ardika, I Gede Sunar dan Wirakusuma, Made Gede. 2016. Pengaruh Pendidikan, Fee, Komitmen, dan Tekanan Waktu pada Kinerja Pegawai Kantor Akuntan Publik. E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana. Vol 15.(1), pp:1-16. Universitas Udayana Bali Indonesia.

Ariyanto. Dodik dan Putra, Kadek Arya Adi. 2016. "Gaya Kepemimpinan, Pemahaman *Good Governance*, *Locus Of Control*, Struktur Audit dan Komitmen Organisasi". E-Jurnal Akuntansi. Volume 14 Nomor 1. Hal 340- 370. Bali: Universitas Udayana.

Ayudiaty. (2010). Analisis Pengaruh *Locus of Control* Terhadap Kinerja dengan Etika Islam sebagai variabel moderating (studi pada karyawan tetap bank Jateng Semarang). Skripsi. Universitas Diponegoro, Semarang.

Jelista, Mutiara. 2015. Pengaruh Kompleksitas Audit, Tekanan Anggaran Waktu, dan Pengalaman Pegawai Terhadap Kualitas Audit dengan

Variabel Moderating Sistem Informasi. Jom FEKON. Vol. 2. No. 2. Hal. 1-15.

Komang Dyah Putri Gayatri & I D.G. Dharma Suputra. 2016. Pengaruh Struktur Audit, Tekanan Waktu, Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasi Pada Kinerja Pegawai. E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana Vol.15.2.: 1366-1391.

Latan, Hengky. (2013). Model Persamaan Struktural Teori dan Implementasi. Bandung: CV. Alfabeta.

Lubis, Arfan I. 2010, Akuntansi Keperilakuan, Edisi dua, Salemba Empat: Jakarta.

Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik. Jakarta: Ghalian Indonesia.

Maturidi, A. 2016. Analisis Pengaruh Independensi Dan *Locus Of Control* Terhadap Kinerja Pegawai Internal (Studi Kasus Pada Inspektorat Lombok Timur). Journal Ilmiah Rinjani, Vol.4.

Maya Febrianty Lautania. 2011. Pengaruh *Time Budget Pressure, Locus Of Control* Dan Perilaku Disfungsional Audit Terhadap Kinerja Pegawai

(Studi Pada Kantor Akuntan Publik Indonesia). *Jurnal Telaah & Riset Akuntansi Vol. 4.No. 1.Januari 2011 Hal. 92 – 113.*

Nakula, dan Yane. 2013. Pengaruh *Locus Of Control*, Komitmen Profesional, Dan Pengalaman Audi Dalam Situasi Konflik Audit Pada Kantor Akuntan Publik Di Bandung.

Notoatmodjo, S. 2002, *Metodologi Penelitian Kesehatan*, Rineka Cipta, Jakarta.

Nurlaeli, Fenti. 2010. "Pengaruh Kompetensi, Independensi Dan Time Budget Pressure Terhadap Kualitas Audit (Studi Pada Pegawai di BPKP Jawa Tengah)". Skripsi, tidak dipublikasikan. Semarang : Universitas Negeri Semarang.

Pratiwi, Faridah Husnun. 2017. Pengaruh *Locus Of Control*, Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Serta Pengaruh Pemahaman *Good Governance* Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik di Kota Surakarta dan DIY). Skripsi. Universitas Muhammadiyah Surakarta.

Prayitno, Duwi. 2010. *Paham Analisa Data Statistik Dengan SPSS*. MediaKom, Yogyakarta.

Rosally dan Jogi. 2015. Pengaruh Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Business Accounting Review*. Volume 3, No 2:31-40.

Sugiyono, (2007). "Metode Penelitian Administrasi". Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. 2007. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.

Supranto, J. 2011. Statistik Teori dan Aplikasi, Erlangga. Jakarta.

Zesbendri, dan Ariyanti, Anik. 2009. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Bogor. Skripsi Program Strata Satu Manajemen STIE IPWIJAYA.

