

## BAB V

### PENUTUP

#### 5.1 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji seberapa Pengaruh *Employee Engagement* dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Pegawai Fungsional Auditor dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Mediasi Pada Perwakilan BPKP Provinsi Sumatera Barat. Pada penelitian ini menggunakan dua variabel independen yaitu *Employee Engagement* dan *Self Efficacy*, satu variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai Fungsional Auditor dan satu variabel mediasi yaitu Komitmen organisasi. Penelitian ini dilakukan dengan metode kuantitatif dengan menyebarkan kuesioner secara langsung dan *link google form* yang berisikan sekumpulan daftar pertanyaan tertulis yang peneliti berikan kepada responden pejabat fungsional auditor BPKP Provinsi Sumatera Barat yang berjumlah 62 orang dan hasilnya dijadikan sebagai bahan penelitian. Pengolahan data pada penelitian ini menggunakan *Microsoft Excel* dan *SmartPLS* versi 4.0

Setelah melakukan pengujian dan diperoleh hasil analisis ke 7 hipotesis sehingga dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa pengaruh *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai fungsional auditor Perwakilan BPKP Provinsi Sumatera Barat. Hal ini dapat menjelaskan bahwa semakin baik *employee engagement* maka akan semakin meningkat juga kinerja pegawai fungsional auditor.

2. Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa pengaruh *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada Perwakilan BPKP Provinsi Sumatera Barat. Hal ini dapat menjelaskan bahwa semakin baik *employee engagement* maka akan menciptakan komitmen organisasi yang baik dilingkungan Perwakilan BPKP Provinsi Sumatera Barat.
3. Hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa pengaruh *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai fungsional auditor Perwakilan BPKP Provinsi Sumatera Barat. Hal ini dapat menjelaskan bahwa semakin baik *self efficacy* maka akan semakin meningkat juga kinerja pegawai fungsional auditor.
4. Hasil pengujian hipotesis keempat menunjukkan bahwa pengaruh *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi Perwakilan BPKP Provinsi Sumatera Barat. Hal ini dapat menjelaskan bahwa semakin baik *self efficacy* maka akan menciptakan komitmen organisasi yang baik dilingkungan Perwakilan BPKP Provinsi Sumatera Barat.
5. Hasil pengujian hipotesis kelima menunjukkan bahwa pengaruh komitmen organisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai fungsional auditor Perwakilan BPKP Provinsi Sumatera Barat. Hal ini dapat menjelaskan bahwa tidak terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai.
6. Hasil pengujian hipotesis keenam menunjukkan bahwa pengaruh *employee engagement* menunjukkan pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja

pegawai fungsional auditor Perwakilan BPKP Provinsi Sumatera Barat yang dimediasi oleh variabel komitmen organisasi. Hal ini menjelaskan bahwa komitmen organisasi tidak berperan dalam memediasi hubungan antara *employee engagement* dengan kinerja pegawai.

7. Hasil pengujian hipotesis ketujuh menunjukkan pengaruh *self efficacy* menunjukkan pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja pegawai fungsional auditor Perwakilan BPKP Provinsi Sumatera Barat yang dimediasi oleh variabel komitmen organisasi. Hal ini menjelaskan bahwa komitmen organisasi tidak berperan dalam memediasi hubungan antara *self efficacy* dengan kinerja pegawai.

## 5.2 Implikasi Penelitian

Berdasarkan pada hasil penelitian yang dilakukan, didapatkan beberapa implikasi yang bermanfaat bagi Instansi Perwakilan BPKP Provinsi Sumatera Barat, yaitu sebagai berikut

1. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai fungsional auditor. Hal ini membuktikan bahwa dengan adanya *employee engagement* yang tinggi membuat *performance* kinerja pegawai semakin bagus. Penelitian ini didukung oleh analisis deskriptif yang menunjukkan bahwa *employee engagement* yang dimiliki oleh pegawai fungsional auditor berada dalam kategori baik. Penting bagi Perwakilan BPKP Provinsi Sumatera Barat untuk terus mempertahankan *employee engagement* dengan cara memberikan kesempatan partisipasi dengan hal ini memastikan bahwa setiap pegawai

memiliki kesempatan untuk ikut terlibat dalam pengambilan keputusan, implementasi sistem *sharing* untuk menampung aspirasi pegawai, menyediakan pengembangan karir dan pelatihan kerja untuk pegawai, memberikan *support* berupa *reward* dan insentif sebagai pengakuan atas kontribusi dan pencapaian pegawai. Dengan hal ini diharapkan bisa menciptakan lingkungan kerja positif dan membantu keterlibatan secara aktif bagi pegawai.

2. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai fungsional auditor. Hal ini membuktikan bahwa dengan adanya *self efficacy* membuat pegawai yakin dan percaya diri dalam menyelesaikan mandat yang diberikan. Penelitian ini didukung oleh analisis deskriptif yang menunjukkan bahwa *self efficacy* yang dimiliki oleh pegawai fungsional auditor berada dalam kategori baik. Upaya dalam meningkatkan *self efficacy* ini Perwakilan BPKP Provinsi Sumatera Barat bisa memberikan wadah pelatihan dan pengembangan bagi auditor baru untuk lebih kompeten dan percaya diri, memberikan umpan balik secara teratur untuk membantu pegawai memperbaiki kelemahan mereka dan meningkatkan kepercayaan diri mereka, adanya dukungan rekan kerja, serta pemimpin bisa memberikan contoh bagi pegawai lain untuk memotivasi mereka dalam meningkatkan *self efficacy*. Dengan menerapkan upaya-upaya ini secara konsisten, diharapkan *self efficacy* pegawai fungsional auditor di Perwakilan BPKP Provinsi Sumatera Barat dapat ditingkatkan yang pada akhirnya akan

berkontribusi pada peningkatan kinerja dan keberhasilan organisasi secara keseluruhan.

3. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada Perwakilan BPKP Provinsi Sumatera Barat. Melalui pemahaman dan penerapan konsep keterlibatan karyawan dengan baik, Perwakilan BPKP Provinsi Sumatera Barat dapat memperkuat komitmen karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif, inovatif, dan berkelanjutan. Memberikan pegawai otonomi dalam pengambilan keputusan dan tanggung jawab atas tugas-tugas mereka, sehingga mereka merasa memiliki kontrol atas pekerjaan mereka serta merasa ikut andil terhadap keberhasilan organisasi dalam sektor pelayanan publik. Ini merupakan hal yang penting untuk meningkatkan rasa *engagement* pegawai terhadap organisasi secara keseluruhan.
4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi Perwakilan BPKP Provinsi Sumatera Barat. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat keyakinan diri pegawai fungsional auditor dalam menghadapi tugas-tugas dan tantangan di lingkungan kerja, semakin tinggi juga tingkat komitmen mereka terhadap organisasi tersebut. Dalam rangka meningkatkan *self efficacy* pegawai fungsional auditor terhadap komitmen organisasi, BPKP Provinsi Sumatera Barat dapat menyediakan program pengembangan karir yang terencana dan terstruktur bagi pegawai fungsional auditor. Program ini

dapat mencakup pelatihan, workshop, seminar, dan sumber daya pengembangan lainnya yang relevan dengan mandat dan tugas-tugas mereka. Memberikan pengakuan dan penghargaan atas kontribusi dan pencapaian pegawai fungsional auditor. Menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan kolaboratif bagi pegawai fungsional auditor, hal ini dapat dilakukan melalui pembangunan budaya organisasi yang mempromosikan komunikasi terbuka, kerja sama tim, dan pemberdayaan pegawai. Menyelenggarakan proses evaluasi kinerja dan memberikan umpan balik berkala kepada pegawai fungsional auditor.

5. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel komitmen organisasi menunjukkan pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap variabel pegawai fungsional auditor. Meskipun hasil penelitian ini menyatakan bahwa komitmen organisasi tidak mempunyai pengaruh, namun komitmen organisasi merupakan hal yang sangat penting bagi Perwakilan BPKP Provinsi Sumatera Barat, perlu upaya peningkatan dengan cara menjalin hubungan yang lebih baik dengan pegawai, mendorong keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi pegawai dapat membantu mereka merasa dihargai dan lebih berkomitmen terhadap organisasi dan memastikan bahwa lingkungan kerja di Perwakilan BPKP Provinsi Sumatera Barat mendukung, inklusif, dan memberikan dukungan bagi pertumbuhan dan pengembangan pegawai akan membantu meningkatkan komitmen mereka terhadap organisasi.

### **5.3 Keterbatasan Penelitian**

Dari penelitian yang telah dilakukan pada pegawai fungsional auditor dikantor Perwakilan BPKP Provinsi Sumatera Barat, peneliti menyadari bahwasannya selama proses penelitian ini jauh dari kata sempurna serta memiliki keterbatasan penelitian. Oleh karena itu dengan terdapatnya keterbatasan ini bisa dijadikan sebagai sarana dan perhatian bagi penelitian dimasa yang akan datang. Adapun keterbatasan yang terdapat dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Sampel pada penelitian ini dapat dikatakan masih berskala kecil karena lebih berfokus pada kriteria pegawai dengan jabatan fungsional auditor pada Perwakilan BPKP Provinsi Sumatera Barat.
2. Variabel dalam penelitian ini hanya membahas satu variabel dependen yaitu kinerja pegawai fungsional auditor dengan dua variabel independen yaitu *employee engagement* dan *self efficacy* dan satu variabel mediasi yaitu komitmen organisasi.
3. Cakupan objek penelitian hanya berfokus pada Perwakilan BPKP Provinsi Sumatera Barat.

#### **5.4 Saran**

Berdasarkan keterbatasan dalam penelitian, peneliti memiliki beberapa saran yang bisa dijadikan pedoman bagi peneliti dimasa yang akan datang, yaitu sebagai berikut:

1. Diharapkan pada penelitian selanjutnya lebih memperbanyak sampel agar data yang dihasilkan lebih luas cakupannya dan lebih akurat.

2. Diharapkan pada penelitian selanjutnya dapat menggunakan variabel lain yang mempengaruhi kinerja pegawai fungsional auditor seperti Iklim Organisasi, Kepuasan Kerja, *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), *Perceived Organizational Support* dan *Job Design* sehingga cakupan dalam penelitian lebih luas dan mendalam.
3. Pada penelitian selanjutnya diharapkan dapat memperluas cakupan penelitian seperti instansi pemerintahan lainnya, perbankan, perusahaan swasta maupun industri.

