

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada era perekonomian global saat sekarang ini, setiap organisasi maupun setiap individu dituntut untuk dapat bersaing dalam perkembangan zaman. Untuk dapat bersaing pada era perekonomian global, organisasi maupun individu diharapkan dapat berkolaborasi secara efektif dan produktif dalam mencapai tujuan bersama. Oleh karena itu dibutuhkan peran manajemen sumber daya manusia (SDM). Sumber daya manusia merupakan potensi yang terkandung dalam diri manusia untuk mewujudkan perannya sebagai makhluk sosial yang adaptif dan transformatif yang mampu mengelola dirinya sendiri serta seluruh potensi yang terkandung di dalam menuju tercapainya kesejahteraan kehidupan dalam tatanan yang seimbang dan berkelanjutan pada perusahaan (Mulyati dkk., 2022).

Untuk mengetahui prosesnya bisa dilihat dari hasil kinerja pegawai karena berhasil atau tidaknya tujuan organisasi tergantung dari hasil kinerja pegawai. Kinerja atau *performance* adalah hasil yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya, yang memungkinkan pegawai tersebut dapat memanfaatkan seluruh pengetahuan dan keterampilan yang berbasis kompetensi, hasil keberhasilan kinerja diukur berdasarkan keterampilan dan kemampuan sehingga organisasi dapat mengidentifikasi kelebihan dan kekurangan pegawainya dan memberikan umpan balik sebagai bentuk *support* organisasi (Fauzi & Nugroho, 2020).

Sumber daya manusia yang didukung dengan kinerja baik dapat menciptakan keberhasilan organisasi. Peranan sumber daya manusia bagi sebuah perusahaan berupa keterlibatan mereka dalam sebuah perencanaan, sistem, proses, dan tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan (Irmayani, 2022). Jika pegawai berhasil membawa kemajuan bagi perusahaan, keuntungan yang diperoleh akan dipetik oleh kedua belah pihak.

Begitupun pada instansi pemerintahan jika kinerja pegawai bagus maka estafet dalam pelayanan publik akan terlaksana dengan baik dan dapat memenuhi kebutuhan masyarakat. Integritas, profesionalisme, dan pelayanan yang baik dari pegawai pemerintahan sangat penting untuk membangun kepercayaan masyarakat terhadap institusi pemerintah. Dalam penelitian ini penulis memfokuskan pada kantor Perwakilan BPKP Provinsi Sumatera Barat dengan melihat berbagai fenomena yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai terkhusus pada jabatan fungsional auditor pada saat menjalankan mandatnya.

Badan Pengawasan Pembangunan Keuangan (BPKP) adalah lembaga pemerintah non-kementerian di Indonesia dan merupakan badan pengawas internal pemerintah yang bertanggung jawab langsung kepada Presiden. Berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 192 Tahun 2014 tentang BPKP, merupakan auditor internal yang bertugas melakukan pengawasan internal terhadap akuntabilitas keuangan negara dan pembangunan nasional melalui kegiatan pemeriksaan dan pemberian nasihat. Artinya, berdasarkan Perpres tersebut, BPKP mempunyai fungsi dan tugas pokok untuk melakukan pengawasan dan pemeriksaan independen terhadap satuan kerja pemerintah. Ruang lingkup

pemeriksaan BPKP meliputi: Seluruh instansi pemerintah pusat/daerah dan BUMN/BUMD pengelola dana negara. Artinya BPKP mempunyai fungsi dan tugas utama memberikan pelayanan publik.

Jumlah sumber daya manusia pada kantor perwakilan BPKP Provinsi Sumatera Barat sebanyak 154 orang, yang terdiri dari 127 orang ASN dan 27 THL (Tenaga Harian Lepas). Jumlah Pegawai ASN di BPKP Provinsi Sumatera Barat berdasarkan gender terdiri dari 52 pria dan 75 wanita. Pengelompokan SDM berdasarkan jabatan disajikan pada tabel 1 dibawah ini:

Tabel 1 Data pengelompokan SDM BPKP Provinsi Sumatera Barat

No.	Jabatan	Jumlah Pegawai
1.	Struktural	2 Orang
3.	Fungsional Auditor	103 Orang
4.	Fungsional Umum	11 Orang
5.	Fungsional Tertentu	11 Orang
6.	THL	27 Orang

Sumber: *Perwakilan BPKP Provinsi Sumatera Barat (2023)*

Dalam menjalankan mandatnya, pegawai BPKP harus sejalan dengan visi misi organisasi dan mereka juga dituntut bersikap secara PIONIR, yaitu: Profesional, Integritas, Orientasi pada Pengguna, Nurani Akal Sehat, Independen, dan Responsibel. Hal ini bertujuan agar pegawai BPKP dapat memberikan penilaian secara objektif terhadap kinerja entitas yang diperiksa. Hasil kinerja ini dapat dilihat dari pengukuran capaian kinerja pada tahun berjalan, sebagai bentuk hasil kinerja pegawai selama menjalankan mandatnya. Sebagai gambaran dari kinerja pegawai BPKP Provinsi Sumatera Barat, penulis

mengulas hasil capaian kinerja pegawai BPKP Provinsi Sumatera Barat pada tahun 2022 sebagaimana dapat dilihat pada tabel 2 sebagai berikut:

Tabel 2 Ringkasan Kinerja BPKP Provinsi Sumatera Barat Tahun 2022

No	Sasaran Kegiatan	Realisasi Anggaran Kinerja	Indikator Kinerja	Notifikasi	
				Tercapai	Tidak Tercapai
1.	Meningkatnya Pengawasan Pembangunan atas Akuntabilitas Keuangan Negara/Daerah	232.62%	3	3	-
2.	Meningkatnya Pengawasan Pembangunan atas Pembangunan Nasional	104.86%	2	2	-
3.	Meningkatnya Pengawasan Pembangunan atas Badan Usaha	100%	4	4	-
4.	Meningkatnya Pengawasan Pembangunan atas Efektivitas Pengendalian Korupsi	106.25%	4	4	-
5.	Meningkatnya Pengawasan Pembangunan atas Kualitas Pengendalian Intern K/L/P/BU	497,45%	11	9	2
6.	Meningkatnya Tata Kelola Unit Kerja	113.23%	7	7	-
Sasaran Kegiatan				29	2
Total Indikator Kinerja				31	

Sumber: *Perwakilan BPKP Provinsi Sumatera Barat (2023)*

Data diatas merupakan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah pada BPKP Provinsi Sumatera Barat Tahun 2022 Nomor LKIN-003/PW03/6/2023. Laporan kinerja ini memuat hasil pengukuran kinerja BPKP Provinsi Sumatera Barat atas 6 (enam) sasaran kegiatan yang dijabarkan dalam 31 Indikator Kinerja Kegiatan (IKK). Laporan kinerja dimaksudkan untuk memuat

berbagai pencapaian kinerja BPKP Provinsi Sumatera Barat terkait tahun pelaksanaan, termasuk penggunaan seluruh sumber daya yang ditujukan kepada semua pihak yang berkepentingan.

Berdasarkan tabel 2 dapat dilihat terdapat 31 sasaran kegiatan/indikator kinerja, dimana 29 di antaranya telah berhasil tercapai, sementara 2 indikator tidak berhasil tercapai. Ketidak berhasilan indikator ini terjadi karena adanya faktor-faktor penghambat capaian kinerja pada tahun 2022 seperti pembinaan terkait urgensi pengelolaan risiko belum dilakukan secara intensif, lemahnya perencanaan di tingkat Pemerintah Daerah yang ditunjukkan dengan masih adanya ketidakselarasan antara dokumen perencanaan dan Implementasi SAKIP masih terbatas pada pemenuhan dokumen atau formalitas belum sepenuhnya mengarah pada peningkatan kualitas kinerja Pemda. Faktor penghambat ini dijadikan sebagai bahan evaluasi dan dipelajari untuk perbaikan pelaksanaan kegiatan di masa yang akan datang dan menjadi tolak ukur untuk melihat permasalahan internal yang mempengaruhi kinerja pegawai.

Fenomena yang mempengaruhi kinerja pegawai diterangkan pada hasil wawancara awal peneliti pada tabel 3 dengan beberapa pegawai Perwakilan BPKP Provinsi Sumatera Barat. Berikut ini hasil ringkasan wawancara yang penulis lakukan bersama pegawai Perwakilan BPKP Provinsi Sumatera Barat.

Tabel 3 Ringkasan Hasil Wawancara

No.	Pertanyaan	Jawaban
1.	<p>Apa saja hambatan kinerja pegawai dalam pelayanan publik pada Perwakilan BPKP Provinsi Sumatera Barat?</p> <p>Bagaimana hal tersebut bisa terjadi?</p>	<p>Hambatan yang sering terjadi yaitu pada proses pemeriksaan dan pengawasan langsung terhadap pemangku entitas. Hal ini terjadi pada pegawai pejabat fungsional auditor dalam menjalankan mandatnya, seperti:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. Saat melakukan pemeriksaan dan pengawasan, terdapat beberapa auditor yang kurang proaktif dalam melakukan monitoring terhadap isu dan permasalahan yang dihadapi oleh badan usaha yang mereka audit. b. Selain itu, mereka juga dinilai kurang responsif dalam menjawab kebutuhan badan usaha. <p>Hal ini bisa menjadi kendala dalam memberikan kontribusi yang efektif dalam penanganan masalah yang muncul pada objek pemeriksaan.</p>
2.	<p>Apakah anda mengetahui permasalahan yang terjadi pada pegawai sehingga kurang maksimal dalam menjalankan mandatnya?</p> <p>Bagaimana hal tersebut bisa terjadi?</p>	<p>Iya, saya mengetahui. Masalah ini sering terjadi pada auditor atau pegawai baru yang terjun kelapangan. Maka tidak jarang auditor tersebut sering mengalami kesulitan dan kurang percaya diri akibat kurangnya pengalaman saat berinteraksi langsung dengan pemerintah daerah maupun pemangku kepentingan entitas. Kondisi ini dapat mempengaruhi tingkat profesionalitas mereka dalam menjalankan mandat dan bisa berdampak pada hasil kinerja secara keseluruhan.</p>

No.	Pertanyaan	Jawaban
3.	<p>Apakah ada faktor lain yang menyebabkan kurangnya pengalaman auditor dalam melaksanakan tugas?</p> <p>Dan Bagaimana pengaruhnya terhadap auditor?</p>	<p>Ya ada, saya telah mengidentifikasi masalah yang terjadi. Ada berbagai alasan mengapa auditor kurang berpengalaman dalam menjalankan tugasnya, dan beberapa di antaranya yaitu:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. Pergantian auditor yang tinggi dalam tim audit. Ketika auditor berpindah ke unit kerja lain, mereka perlu beradaptasi secepat mungkin. Hal ini dapat menyebabkan kurangnya pemahaman komprehensif mengenai situasi klien, berdampak negatif pada kualitas audit dan meningkatkan risiko kesalahan. b. Rendahnya keterlibatan karyawan dan rendahnya komitmen organisasi terhadap institusi mungkin merupakan faktor signifikan yang berkontribusi terhadap kurangnya pengalaman dan keterampilan auditor. Hal ini mempengaruhi motivasi, keterlibatan, dan daya tanggap karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

Sumber: Hasil wawancara lapangan (2023)

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan penulis dengan beberapa pegawai BPKP Provinsi Sumatera Barat ditemukan indikasi permasalahan internal yang menjadi faktor penghambat pencapaian kinerja pada tahun 2022. Kondisi ini dapat mempengaruhi kinerja mereka secara keseluruhan. Untuk meningkatkan kinerja pegawai BPKP Perwakilan Provinsi Sumatera Barat perlu dilakukan langkah-langkah perbaikan seperti meningkatkan pengembangan kompetensi internal, mendorong auditor untuk menjadi lebih proaktif dan responsif, serta

memberikan dukungan dan pelatihan untuk mengatasi kesulitan dan meningkatkan rasa percaya diri auditor dalam berinteraksi dengan pemangku kepentingan.

Dengan adanya pernyataan tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai di Kantor BPKP Provinsi Sumatera Barat dianggap tidak akan maksimal tanpa dukungan *employee engagement*. *Employee engagement* merupakan rasa keterikatan pegawai yang dipengaruhi oleh faktor gaya kepemimpinan, manajemen organisasi, komunikasi internal dan budaya organisasi. *Employee engagement* merupakan isu terkini dalam pengelolaan sumber daya manusia. *Employee engagement* merupakan kondisi mental yang positif dan memuaskan yang berhubungan dengan pekerjaan yang dikarakteristikan dengan semangat, dedikasi, dan penghayatan pada individu (Schaufeli, 2018).

Meningkatkan keterlibatan karyawan sangat penting bagi bahan pertimbangan bagi pihak manajemen. Ketika karyawan kurang terlibat, mereka kehilangan motivasi kerja, meningkatkan *turnover*, dan berdampak negatif pada kehadiran dan kinerja (Priambodo dkk., 2019). Faktor internal yang mempengaruhi keterlibatan karyawan bisa dilihat dari faktor dalam pribadi individu atau psikologis yang meliputi kepribadian, sikap, sifat, usia, dan lain-lain. Modal psikologis ditandai dengan perilaku individu yang baik dan positif, hal ini bisa dilihat ketika seorang individu memiliki rasa keyakinan yang kuat serta percaya akan kemampuan yang dimilikinya dalam menyelesaikan tugas dan segala tantangan dalam pekerjaan (Jaiswel et al., 2017). Selain faktor internal, terdapat faktor eksternal yang memengaruhi *employee engagement* yaitu faktor

luar yang mempengaruhi individu seperti lingkungan perusahaan berupa kebijakan, budaya organisasi, teman kerja serta segala aturan yang mempengaruhi organisasi.

Dengan memahami pentingnya *employee engagement*, BPKP Provinsi Sumatera Barat dapat berusaha meningkatkan kinerja pegawai dengan menciptakan lingkungan kerja yang positif, memperhatikan gaya kepemimpinan, memperbaiki manajemen organisasi, meningkatkan komunikasi internal, membangun budaya organisasi yang sehat, dan memperkuat sikap percaya diri serta *self efficacy* pegawai. Efikasi diri merupakan variabel yang berpengaruh signifikan terhadap peningkatan *employee engagement* karena keyakinan diri yang tinggi dapat menjadi pendorong motivasi, keterlibatan, dan kepuasan kerja pegawai. Hubungan antara *self efficacy* dan *employee engagement* pada tingkat signifikansi 0,05. Mereka menemukan bahwa pegawai dengan tingkat efikasi diri dan kepercayaan diri yang tinggi terlibat secara positif dengan tanggung jawab atau tugas pekerjaan mereka, ini dijelaskan berdasarkan hasil penelitian (Chapa et al., 2015).

Dalam konteks ini efikasi diri yaitu evaluasi diri dalam mengambil suatu tindakan, apakah baik atau buruk, benar atau salah, apakah tugas tersebut dapat diselesaikan atau tidak, sedangkan ekspektasi hasil merupakan hasil tindakan yang bisa mempengaruhi situasi karena semakin realitis individu atas hasil yang diharapkan maka dapat mempengaruhi motivasi dan lebih percaya diri untuk mencapainya (Cahyadi, 2019). Orang dengan efikasi diri yang tinggi juga memiliki kepuasan kerja yang tinggi (Rahayu et al., 2018). Selain itu, *self*

efficacy ini sangat penting dimiliki karena dengan percaya diri akan memotivasi individu tersebut. Keberhasilan yang dicapai organisasi dapat dilihat dari kinerja yang maksimal dan berkompeten dari seorang pegawai. (Priambodo dkk., 2019).

Bisa disimpulkan bahwa pegawai dengan tingkat *self efficacy* yang tinggi dapat membangun rasa percaya diri dan mampu untuk mengorganisasi, mengemban tugas, mencapai tujuan serta memiliki rasa tanggung jawab yang baik terhadap pekerjaannya. Ketika suatu pegawai telah memiliki rasa percaya diri dan keterikatan terhadap pekerjaan yang diberikan maka hal tersebut dapat menjadi faktor penentu dalam kesuksesan (Priambodo dkk., 2019).

Dalam mewujudkan implementasi dari *employee engagement* dan *self efficacy* pada pegawai, organisasi harus mempunyai komitmen organisasi. Dengan memastikan komitmen organisasi, organisasi dapat menciptakan dasar yang kuat untuk *employee engagement* dan *self-efficacy* yang berkelanjutan di antara pegawai. Ini tidak hanya memberikan manfaat bagi pegawai, tetapi juga berkontribusi pada kinerja dan keberhasilan organisasi secara keseluruhan. Komitmen organisasi merupakan salah satu kunci penting dalam menentukan berhasil atau tidaknya suatu organisasi untuk mencapai tujuannya (Priambodo dkk., 2019)

Komitmen organisasi merupakan persepsi pegawai terhadap organisasi dalam dua aspek yaitu sebagai komitmen perilaku dengan menerima target, nilai dan budaya organisasi, dan komitmen sikap dengan mematuhi target, nilai dan budaya organisasi (Na-Nan et al., 2021). Komitmen organisasi yang tinggi

mengurangi ketidakhadiran pegawai, memiliki kepuasan kerja dan motivasi untuk menyelesaikan tugas yang bertanggung jawab, tepat waktu, dan tingkat pergantian staf juga berkurang (Vandenberghe et al., 2021). Dengan komitmen organisasi sangat penting untuk menciptakan dan memelihara *employee engagement* dan *self-efficacy* yang tinggi di antara pegawai.

Ini dibuktikan dengan hasil penelitian yang telah dilakukan Priambodo dkk. (2019) tentang Peran *Self-efficacy* dan Iklim Organisasi dalam membentuk *Employee Engagement* terhadap kinerja pegawai dimediasi melalui Komitmen Organisasi. Studi tersebut mengungkapkan bahwa kontribusi bersih dari *self efficacy* terhadap *employee engagement* adalah 25,9%. Hasil tersebut membuktikan bahwa *self-efficacy* berpengaruh signifikan terhadap *employee engagement* untuk mengoptimalkan kinerja pegawai dalam organisasi. Dinamika pengaruh *self-efficacy* terhadap *employee engagement* yang dimediasi oleh komitmen organisasi sebesar 33,1%. Hasil tersebut membuktikan bahwa komitmen organisasi dapat memediasi variabel *self efficacy* atas *employee engagement* dalam upaya peningkatan kinerja pegawai pada organisasi.

Penelitian ini menyimpulkan bahwa *self efficacy* dan *employee engagement* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai yang dimediasi komitmen organisasi. Pegawai yang memiliki *self-efficacy* tinggi percaya bahwa mereka mampu melakukan sesuatu untuk mengubah kejadian disekitarnya, sedangkan individu atau pegawai yang memiliki *self-efficacy* rendah menganggap bahwa dirinya pada dasarnya tidak mampu mengerjakan segala sesuatu yang ada disekitarnya. Maka ketika organisasi memiliki sebuah komitmen

organisasi yang kuat dapat meningkatkan *self efficacy* dan mempengaruhi persepsi individu terhadap organisasi. Sehingga dapat mempengaruhi keterikatan individu (*employee engagement*) terhadap organisasi, serta menurunkan kecenderungan untuk berpindah pekerjaan. Hal ini disebabkan karena pegawai yang memiliki tingkat komitmen yang tinggi akan memiliki keterikatan emosi dan toleran terhadap pekerjaannya. Komitmen yang tinggi mempengaruhi pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan dan akan berdampak pada rendahnya keinginan pegawai untuk meninggalkan pekerjaan atau organisasi.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas penulis tertarik untuk meneiti satu topik penelitian pada salah satu lembaga pemerintahan dengan judul **“PENGARUH *EMPLOYEE ENGAGEMENT* DAN *SELF EFFICACY* TERHADAP KINERJA PEGAWAI FUNGSIONAL AUDITOR DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA PERWAKILAN BPKP PROVINSI SUMATERA BARAT”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimanakah pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja pegawai fungsional auditor pada Perwakilan BPKP Provinsi Sumatera Barat?
2. Bagaimanakah pengaruh *employee engagement* terhadap komitmen organisasi pada Perwakilan BPKP Provinsi Sumatera Barat?

3. Bagaimanakah pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja pegawai fungsional auditor pada Perwakilan BPKP Provinsi Sumatera Barat?
4. Bagaimanakah pengaruh *self efficacy* terhadap komitmen organisasi pada Perwakilan BPKP Provinsi Sumatera Barat?
5. Bagaimanakah pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai fungsional auditor pada Perwakilan BPKP Provinsi Sumatera Barat?
6. Bagaimanakah pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja pegawai fungsional auditor pada Perwakilan BPKP Provinsi Sumatera Barat dengan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi?
7. Bagaimanakah pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja pegawai fungsional auditor pada Perwakilan BPKP Provinsi Sumatera Barat dengan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang diajukan dalam penelitian ini, tujuan dilakukan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja pegawai fungsional auditor pada Perwakilan BPKP Provinsi Sumatera Barat.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *employee engagement* terhadap komitmen organisasi pada Perwakilan BPKP Provinsi Sumatera Barat.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja pegawai fungsional auditor pada Perwakilan BPKP Provinsi Sumatera Barat.

4. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *self efficacy* terhadap komitmen organisasi pada Perwakilan BPKP Provinsi Sumatera Barat.
5. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai fungsional auditor pada Perwakilan BPKP Provinsi Sumatera Barat.
6. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja pegawai fungsional auditor pada BPKP Provinsi Sumatera Barat dengan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi.
7. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja pegawai fungsional auditor pada BPKP Provinsi Sumatera Barat dengan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi.

1.4 Manfaat Penelitian

Dengan adanya penelitian yang dilakukan, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat antara lain:

1. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan mampu menambah wawasan ilmu pengetahuan penulis di bidang manajemen, khususnya manajemen sumber daya manusia. Serta, sebagai sarana untuk penerapan teori-teori yang diperoleh selama mengikuti perkuliahan.

2. Bagi Akademisi

Manfaat teoritis penelitian ini diharapkan bisa dipergunakan selaku kajian serta pembelajaran pengetahuan SDM dalam masa yang akan datang tentang pengaruh *employee engagement* dan *self efficacy* terhadap kinerja pegawai

fungsional auditor dengan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi pada pegawai Perwakilan BPKP Provinsi Sumatera Barat. serta peneliti harapkan mampu dijadikan bahan referensi bagi penelitian berikutnya.

3. Bagi Praktisi atau Organisasi

Hasil dari penelitian ini mempunyai implikasi sebagai bahan pertimbangan kebijaksanaan dalam menghadapi dan memperhatikan masalah *self efficacy*, *employee engagement* serta komitmen organisasi yang dapat mempengaruhi efektifitas organisasi.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Dalam melakukan penelitian ini, penulis membatasi ruang lingkup penelitian untuk menghindari kerancuan pembahasan dan perluasan pembahasan yang di lakukan, penelitian ini terfokus pada pegawai di kantor Perwakilan Sumatera Barat. Ruang lingkup yang diteliti adalah pemahaman tentang Pengaruh *Employee Engagement* dan *Self Efficacy* terhadap Kinerja Pegawai Fungsional Auditor dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Mediasi Pada Perwakilan BPKP Provinsi Sumatera Barat.

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan terdiri atas pendahuluan, tinjauan titeratur, metodologi penelitian, pengumpulan dan pengolahan data, hasil dan pembahasan, serta kesimpulan.

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini memuat latar belakang, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, ruang lingkup penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN LITERATUR

Bab ini berisi teori-teori yang menjadi acuan penelitian mengenai pengaruh *Employee Engagement* dan *Self Efficacy* terhadap Kinerja Pegawai Fungsional Auditor dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Mediasi pada Perwakilan BPKP Provinsi Sumatera Barat.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini berisi tahap-tahap dalam melakukan penelitian yang menjelaskan penjabaran mengenai alasan pemilihan objek, sumber data, populasi dan sampel, variabel penelitian, teknik pengambilan sampel, dan teknis analisis data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini membahas hasil penyebaran kuesioner penelitian, analisis deskriptif penelitian, dan analisis data yang berguna untuk membuktikan hipotesis.

BAB V PENUTUP

Bab ini menyampaikan kesimpulan yang didapatkan dari penelitian, menjabarkan kekurangan atau keterbatasan penelitian, implikasi penelitian ini dan memberikan masukan atau saran untuk penelitian kedepannya.