

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi semakin pesat, termasuk di Indonesia. Di era Revolusi Industri 5.0, kolaborasi antara manusia dan teknologi menjadi kunci utama untuk mencapai inovasi dan efisiensi yang lebih tinggi dalam berbagai sektor kehidupan. Integrasi kecerdasan buatan dengan kemampuan manusia memungkinkan terciptanya solusi yang lebih cerdas dan adaptif. Selain itu, penggunaan teknologi canggih dalam proses kerja juga dapat meningkatkan produktivitas dan kualitas hasil secara signifikan (Surahman, 2024).

Dengan hadirnya digitalisasi menimbulkan tantangan berupa pengangguran namun di sisi lain dapat membuka lapangan kerja baru. Oleh karena itu, sangat penting peran Manajer Sumber Daya Manusia untuk memastikan kualitas dan kompetensi pegawai dalam menghadapi tantangan ini. Guna pemenuhan *skill* pegawai, menjadi tantangan tersendiri bagi HRD untuk bisa mewujudkannya. Digitalisasi dalam dunia kerja tentu akan mempengaruhi peran manusia, karena dibutuhkan sumber daya manusia yang memiliki keterampilan yang mumpuni. (Firman, Saerang, & Nelwan, 2024). Selain itu peningkatan kemampuan teknologi akan mengakibatkan pengangguran dan perubahan sifat pekerjaan serta dunia kerja, karena adanya tren penggunaan teknologi dalam setiap pekerjaan untuk mempercepat pencapaian tujuan organisasi.

Kompetensi digital menjadi kebutuhan bagi perusahaan saat ini untuk dapat memenuhi tanggung jawab fungsionalnya, tanpa menutup kemungkinan adanya hambatan dari beberapa pihak yang tidak dapat mengikuti perkembangan tersebut dengan cepat (Firman, Saerang, & Nelwan, 2024). Dengan adanya digitalisasi tentu perusahaan tetap memperhatikan kinerja karyawannya.

Komisi Pemilihan Umum Sumatera Barat adalah salah satu lembaga yang mengawasi kinerja karyawan. Institusi ini adalah lembaga negara yang menyelenggarakan pemilihan umum (PEMILU) di Indonesia, yang mencakup pemilihan umum untuk anggota DPR, DPD, DPRD, dan lainnya. Kantor Pemilihan Umum (KPU) Sumatera Barat menyadari bahwa peningkatan dan pengembangan kualitas sumber daya manusia sangat penting untuk mencapai visi dan misi perusahaan dalam jangka panjang dan sesuai dengan kebijakan perusahaan. KPU SUMBAR terus berupaya mengisi dan memenuhi kebutuhan tenaga kerja dengan kemampuan yang diperlukan.

Salah satu sumber daya yang harus ada dan paling penting di Komisi Pemilihan Umum (KPU) adalah sumber daya manusia. Ini karena manusia adalah komponen utama yang dapat melakukan pekerjaan dan menjalankan tugas-tugasnya dengan efektif untuk mencapai kinerja yang optimal. Sudah jelas bahwa sumber daya manusia yang berkualitas tinggi akan membawa organisasi ke arah yang lebih baik juga. Oleh karena itu, faktor sumber daya manusia dalam organisasi atau instansi dapat dilihat dari kinerja karyawan yang dituntut yang terus meningkat. Biasanya, kinerja karyawan yang baik akan

mempengaruhi kinerja organisasi berarti kinerja karyawan yang baik secara langsung mempengaruhi kinerja organisasi (Rahmadani & Sampeliling, 2023).

Kinerja didefinisikan sebagai prestasi kerja atau prestasi, yaitu hasil kerja selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, dan hasil yang dicapai seseorang selama pelaksanaan tugas atau pekerjaan. Kesiapan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil yang diharapkan dikenal sebagai kinerja pegawai. Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya (Irfan, Jumaidah, & Alfian, 2024). Salah satu faktor sumber daya dapat dilihat dari hasil kinerja karyawan yang dituntut untuk terus meningkat.

Berikut ini merupakan data Tingkat Capaian Kinerja KPU Provinsi Sumatera Barat Tahun 2023 sebagai berikut:

Tabel 1 Data Tingkat Capaian Kinerja KPU Provinsi Sumatera Barat Tahun 2023

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	% Capaian
1.	Terlaksananya Fasilitasi Lembaga Riset Kepemiluan dan Operasionalnya	Persentase Fasilitasi Kerjasama KPU Provinsi Sumatera Barat dengan Lembaga Riset Kepemiluan	85%	80%	94,12%
2.	Meningkatnya Kapasitas SDM yang Berkompeten	Persentase Kesesuaian Kompetensi Pegawai terhadap Standar Kompetensi Penugasannya	100%	90%	90%

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	% Capaian
3.	Terwujudnya Dukungan Sarana dan Prasarana Guna Meningkatkan Kelancaran Tugas KPU Provinsi Sumatera Barat	Persentase Tersedianya Kompetensi Prasarana untuk Memenuhi Kebutuhan Kerja Pegawai yang Berfungsi dengan Baik	100%	100%	100%
4.	Terwujudnya Data Pemilih Secara Berkelanjutan di Provinsi Sumatera Barat	Persentase KPU Provinsi Sumatera Barat dan KPU Kabupaten/Kota yang Memutakhirkan Data Pemilih Tepat Waktu	100%	95%	95%
5.	Terwujudnya Tahapan Pemilu/Pemilihan sesuai Jadwal di Provinsi Sumatera Barat	Persentase KPU Provinsi Sumatera Barat dan KPU Kabupaten/Kota yang menyelenggarakan Pemilu/Pemilihan sesuai dengan Jadwal	100%	100%	100%
6.	Terlaksananya Penetapan Peraturan KPU sesuai dengan Ketentuan Peraturan Perundang-undangan, serta Pendokumentasian Informasi Hukum dan Penyusunannya.	Persentase Rancangan Surat Keputusan KPU Provinsi Sumatera Barat yang disusun dan diharmonisasikan dengan tepat waktu sesuai dengan Kerangka Regulasi KPU	100%	95%	95%
7.	Terwujudnya Dukungan Logistik dalam Penyelenggaraan Pemilu/Pemilihan di Provinsi Sumatera Barat	Persentase Satker yang Mendistribusikan Logistik Pemilu/Pemilihan Secara tepat Sasaran, Tepat Jumlah, Tepat Jenis, Tepat Mutu dan tepat Waktu di Provinsi Sumatera Barat	100%	80%	80%
8.	Meningkatnya Akuntabilitas Keuangan dan Kinerja KPU Provinsi Sumatera Barat	Nilai Evaluasi atas Akuntabilitas Kinerja KPU	B	BB	80,86%
		Opini BPK atas Laporan Keuangan KPU	WTP	-	-

Sumber : KPU Provinsi Sumatera Barat Tahun 2024

Berdasarkan pada Tabel 1 data tingkat capaian kinerja KPU Provinsi Sumatera Barat tahun 2023 dapat dilihat bahwa adanya beberapa realisasi indikator tidak sesuai dengan target yang telah ditentukan. Ketika pencapaian target tidak tercapai dan tidak terealisasi dengan baik tentunya berdampak pada penurunan kinerja sehingga dapat menyebabkan tidak tercapainya tujuan organisasi dan penurunan kinerja instansi. Dengan adanya tidak tercapai target tersebut tentu adanya kendala pada pegawai KPU tersebut.

Berikut ini merupakan data Perbandingan Target dan Realisasi Anggaran KPU Provinsi Sumatera Barat Tahun 2019-2023 sebagai berikut:

Tabel 2 Perbandingan Target dan Realisasi Anggaran KPU Provinsi Sumatera Barat Tahun 2019-2023

No.	TAHUN	TARGET	REALISASI	CAPAIAN%
1.	2023	Rp. 57.570.113.000,-	Rp. 52.742.275.943,-	91.61%
2.	2022	Rp. 20.689.313.000,-	Rp. 20.504.476.287,-	99.12%
3.	2021	Rp. 18.498.611.000,-	Rp. 18.436.876.801,-	99.67%
4.	2020	Rp. 109.308.812.000,-	Rp. 103.823.522.100,-	94.92%
5.	2019	Rp. 34.639.855.000,-	Rp. 28.347.590.169,-	81.84%

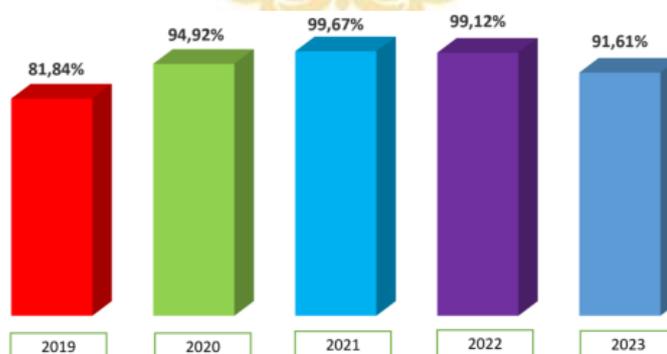
Sumber : KPU Provinsi Sumatera Barat Tahun 2024

Berdasarkan pada Tabel 2 data Perbandingan Target dan Realisasi Anggaran KPU Provinsi Sumatera Barat Tahun 2019-2023 dapat dilihat bahwa tercapainya kinerja di lihat dari realisasi dalam lima tahun terakhir tidak mencapai target, sehingga perencanaan dan proses tidak berjalan sesuai pada tujuan awal. Pada target pencapaian setiap tahun mulai dari tahun 2019, 2020, 2021, 2022 dan 2023 belum ada yang mencapai target sehingga tidak dapat dijalankan dengan

baik dan tingkat realisasi tiap tahun mengalami kondisi yang kurang stabil. Pada hasil tabel 2 dapat dilihat tahun 2019 realisasi pencapaian sebesar 81,84% dan mengalami kenaikan pada tahun 2020 sebesar 94,92%. Pada tahun 2021 mengalami sedikit kenaikan lagi yaitu hampir mencapai target sebesar 99,67% dan pada tahun 2022 kembali mengalami sedikit penurunan yaitu sebesar 99,12%, terakhir pada tahun 2023 mengalami penurunan lagi sebesar 91,61%.

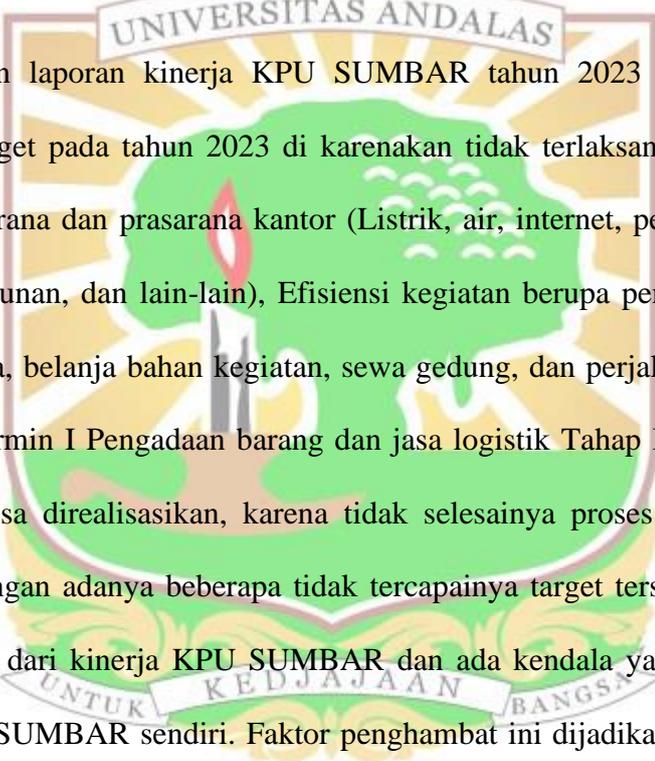
Ketika pencapaian target tidak tercapai dan tidak terealisasikan dengan baik tentunya berdampak pada penurunan kinerja sehingga dapat menyebabkan tidak tercapainya tujuan organisasi dan penurunan kinerja instansi. Oleh karena itu, kinerja dari KPU SUMBAR belum berjalan secara optimal dan masih terjadi naik turun selama beberapa tahun.

Berikut ini ditampilkan hasil pengukuran Nilai Kinerja dalam Aplikasi Sistem Monitoring dan Aplikasi Kinerja Terpadu Kementerian Keuangan (SMART) yang saat ini telah terintegrasi dengan Aplikasi Sakti Modul Komitmen. Untuk lebih jelasnya, berikut grafik Persentase Realisasi Anggaran KPU Provinsi Sumatera Barat Tahun 2019 s/d 2023:



Grafik 1 Persentase Realisasi Anggaran KPU Provinsi Sumatera Barat Tahun 2019 s/d 2023

Berdasarkan Grafik 1 tersebut, dapat kita lihat bahwa dalam lima tahun terakhir pencapaian kinerja KPU Provinsi Sumatera Barat terjadinya naik turun. Hal ini disebabkan karena masih banyaknya target dari KPU SUMBAR yang belum terealisasi, hal tersebut mengindikasikan bahwa kinerja pegawai masih belum optimal dan masih perlu ditingkatkan lagi. Dan berdasarkan grafik 1 tersebut dapat juga kita lihat bahwa Realisasi anggaran KPU Provinsi Sumatera Barat menurun dari tahun 2022, di mana realisasi anggaran tahun 2022 sebesar 99.12%.

The logo of Universitas Andalas is a shield-shaped emblem. At the top, a banner reads "UNIVERSITAS ANDALAS". The central part of the shield features a green tree with a red flame-like shape at its top. Below the tree is a white candle with a red flame. At the bottom of the shield, another banner reads "UNTUK KEDJAJAAN BANGSA".

Berdasarkan laporan kinerja KPU SUMBAR tahun 2023 penyebab tidak tercapainya target pada tahun 2023 dikarenakan tidak terlaksananya : Efisiensi penggunaan sarana dan prasarana kantor (Listrik, air, internet, pemeliharaan Gedung dan bangunan, dan lain-lain), Efisiensi kegiatan berupa pembayaran honor kelompok kerja, belanja bahan kegiatan, sewa gedung, dan perjalanan dinas) dan pembayaran termin I Pengadaan barang dan jasa logistik Tahap II kontrak tahun jamak tidak bisa direalisasikan, karena tidak selesainya proses termin I tahun 2023. Jadi, dengan adanya beberapa tidak tercapainya target tersebut tentu akan mempengaruhi kinerja KPU SUMBAR dan ada kendala yang dialami oleh pegawai KPU SUMBAR sendiri. 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.

Kondisi ini tentunya dapat mempengaruhi kinerja mereka secara keseluruhan. Pegawai yang memiliki permasalahan dalam bekerja tentunya akan cemas ketika kinerja mereka menurun, sehingga dapat menyebabkan mereka merasa

tidak mampu atas tuntutan kerja yang ada. Kinerja pegawai dalam struktur organisasi sangat penting karena berhubungan dengan stabilitas organisasi secara keseluruhan (Robbins, 2019).

Dengan adanya wawancara tersebut, salah satu factor mempengaruhi kinerja pegawai yaitu *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). OCB mencakup perilaku karyawan yang melebihi tugas-tugas yang ditentukan dalam deskripsi pekerjaan mereka, seperti membantu rekan kerja, berpartisipasi dalam inisiatif organisasi, dan mendukung budaya kerja yang positif. OCB dapat membantu menciptakan lingkungan kerja yang lebih kerja sama dan produktif (Robbins, 2019). *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sangat erat kaitannya dengan kinerja pegawai. Semakin tinggi perilaku OCB maka semakin tinggi pula tingkat kerjanya. Oleh karena itu, sangat diperlukan penerapan OCB pada setiap perusahaan bahkan organisasi untuk mencapai visi, misi dan tujuan organisasi atau Lembaga (Pranata, Yasa, & Sitiari, 2020).

Dalam instansi pemerintahan seperti KPU SUMBAR dibutuhkan SDM yang berkualitas dan berkomitmen tinggi serta mempunyai rasa kepedulian terhadap rekan kerjanya agar segala pekerjaan dapat dilakukan dengan baik dan mampu mencapai target dari pekerjaan tersebut. Dengan memahami pentingnya OCB, KPU Provinsi Sumatera Barat dapat berusaha meningkatkan kinerja pegawai dengan meningkatkan OCB pada pegawai KPU SUMBAR.

Beberapa penelitian terdahulu mengenai *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap kinerja pegawai, seperti penelitian yang dilakukan oleh

Pranata, Yasa, & Sitiari (2020), OCB mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi OCB karyawan maka kinerjanya akan semakin baik. Sebaliknya semakin rendah OCB maka semakin rendah pula kinerja pegawai BAPENDA Kota Denpasar. Penelitian yang dilakukan oleh Firman, Saerang, & Nelwan (2024), OCB mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Hasil ini dapat diartikan bahwa semakin baik OCB karyawan maka semakin baik pula kinerja karyawannya, begitu pula sebaliknya. Apabila OCB seorang pegawai tidak baik maka akan mempengaruhi kinerja pegawai tersebut dan hal lainnya.

Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Suswati, Alhasani & Wahyono (2021) Hal ini menunjukkan bahwa perilaku OCB berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor wilayah DJP Jawa Timur III. Artinya, perilaku pegawai yang baik akan mempengaruhi kinerja pegawai di Kantor Wilayah DJP Jawa Timur III. Hal ini disebabkan karena karyawan secara sukarela ingin berpartisipasi dan membantu dalam fungsi organisasi serta memiliki kepekaan yang tinggi dalam membantu rekan kerja yang membutuhkan, dan perilaku ini dikaitkan dengan pengakuan dan penghargaan efektivitas suatu organisasi.

Selain *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), adapun faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah *Digital Competence*. Menurut Dhaniswara, Susita, & Wahono (2024) Kompetensi digital adalah kemampuan untuk menggunakan teknologi informasi dan komunikasi secara kreatif, kritis, dan percaya diri untuk mencapai tujuan terkait pekerjaan, kelayakan kerja, pembelajaran, waktu luang, inklusi, dan partisipasi dalam masyarakat. Menurut Firman,

Saerang, & Nelwan (2024), Kompetensi digital adalah kemampuan untuk menggunakan teknologi informasi dan komunikasi (TIK) untuk membantu masyarakat memberikan manfaat bagi diri mereka sendiri dan orang lain dalam kehidupan sehari-hari, saat ini dan di masa depan yang semakin digital.

Pada saat ini, terdapat kebutuhan mendesak untuk memperluas dan mengubah keterampilan yang dibutuhkan karyawan. Kompetensi digital kini menjadi suatu keharusan jika perusahaan ingin memenuhi tanggung jawab fungsionalnya tanpa mengesampingkan kemungkinan adanya hambatan dari berbagai pemangku kepentingan yang tidak dapat segera mengikuti perkembangan tersebut. Dengan adanya pengetahuan digital tentunya akan mempengaruhi dari kinerja karyawan.

Penelitian yang sudah dilakukan oleh Firman, Saerang, & Nelwan (2024), menyatakan bahwa kompetensi digital mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Hasil tersebut dapat diartikan bahwa semakin tinggi kompetensi digital karyawan maka kinerjanya akan semakin baik, begitu pula sebaliknya. Jika pegawai memiliki kompetensi digital yang rendah maka kinerjanya tidak akan maksimal dan hal ini akan berdampak pada perusahaan. Dhaniswara, Susita, & Wahono (2024) menyatakan Kompetensi Digital mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Jadi semakin tinggi pengetahuan kompetensi digital maka akan meningkatkan kinerja pegawai Direktorat Jenderal Pajak.

Serta penelitian yang dilakukan oleh Elisnawati, Mas'ud, & Selong (2023), menyatakan bahwa variabel kompetensi digital berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Sulawesi Selatan. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan searah antara kompetensi digital dengan kinerja pegawai. Artinya, ketika kompetensi digital semakin baik dan membaik, maka kinerja pegawai cenderung semakin baik dan meningkat pula. Dampak signifikan dari variabel “kompetensi digital” terutama ditentukan oleh peran utama indikator-indikator penyusunnya: akses, penggunaan, komunikasi, dan membuat.

Selain *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan *Digital Competence*, *Workload* juga mempengaruhi kinerja pegawai. *Workload* Merupakan tugas yang ditetapkan oleh seorang pegawai untuk diselesaikan dalam waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi pegawai tersebut dan dapat dibagi menjadi dua kategori: beban kerja kuantitatif dan beban kerja kualitatif. Ketika pekerjaan menjadi kelebihan beban secara kuantitatif, beban kerja dibagi lagi menjadi beberapa beban kerja. Artinya, jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan dalam waktu penyelesaian yang lebih singkat. Beban kerja disebabkan oleh kualitas yang berlebihan. Seseorang yang merasa tidak mampu menyelesaikan atau menyelesaikan suatu “tugas” karena pekerjaan tersebut memerlukan tingkat keterampilan yang lebih tinggi (Muslih & Hardani, 2022). Beban kerja adalah banyaknya pekerjaan yang diberikan kepada seseorang untuk diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

Penelitian yang sudah dilakukan Malau & Kasmir (2021) Beban kerja mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Beban kerja yang berlebihan pada seorang pegawai dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

Selanjutnya penelitian menurut Johan & Satrya (2023) bahwa beban kerja memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap kinerja pegawai perbankan konvensional. Beban kerja yang tidak seimbang dan tingkat stres kerja yang tinggi di kalangan pegawai dapat menyebabkan buruknya kinerja pegawai bank konvensional. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan perbankan untuk mengurangi beban kerja pegawainya secara proporsional guna meningkatkan kinerjanya.

Selanjutnya menurut Silaban *et al.* (2021) Ditemukan juga bahwa variabel beban kerja mempunyai pengaruh negatif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya ketika beban kerja bertambah maka kinerja pegawai menurun secara signifikan. Namun, tidak sejalan dengan penelitian Yusanti & Suprati (2023) yang menyatakan bahwa variabel beban kerja mempunyai pengaruh yang kecil namun positif terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang disebutkan di atas, terlihat belum adanya hasil yang konsisten pada temuan penelitian mengenai hubungan beban kerja dengan kinerja pegawai. Oleh karena itu, diperlukan penelitian lebih lanjut untuk mengkonfirmasi hasil penelitian sebelumnya.

Berdasarkan yang telah dijelaskan dalam latar belakang permasalahan dan data yang ada diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*, *Digital Competence dan Workload* terhadap Kinerja Pegawai Komisi Pemilihan Umum (KPU) Sumatera Barat”**.

1.2 Rumusan Masalah

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

1. Bagaimanakah pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap Kinerja Pegawai pada Komisi Pemilihan Umum (KPU) Sumatera Barat?
2. Bagaimanakah pengaruh *Digital Competence* terhadap Kinerja Pegawai pada Komisi Pemilihan Umum (KPU) Sumatera Barat?
3. Bagaimanakah pengaruh *Workload* terhadap Kinerja Pegawai pada Komisi Pemilihan Umum (KPU) Sumatera Barat?

1.3 Tujuan Penelitian

Dari latar belakang dan rumusan masalah yang telah dipaparkan di atas, maka tujuan penelitian dari ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap Kinerja Pegawai pada Komisi Pemilihan Umum (KPU) Sumatera Barat.
2. Untuk mengetahui pengaruh *Digital Competence* terhadap Kinerja Pegawai pada Komisi Pemilihan Umum (KPU) Sumatera Barat.
3. Untuk mengetahui pengaruh *Workload* terhadap Kinerja Pegawai pada Komisi Pemilihan Umum (KPU) Sumatera Barat.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagi Akademisi

Menambah pengetahuan akademisi mengenai pengaruh *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*, *Digital Competence*, Dan *Workload* terhadap Kinerja Pegawai. Wawasan ini dapat digunakan dalam lingkup pendidikan formal.

2. Bagi Instansi

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan bagi instansi untuk memikirkan apa yang dirasakan karyawannya dan apa yang dibutuhkan dari instansinya.

1.5 Ruang Lingkup Pembahasan

Dalam melakukan penelitian ini, penulis juga membatasi ruang lingkup

Penelitian untuk menghindari kerancuan pembahasan dan perluasan pembahasan yang dilakukan, penelitian ini berfokus pada pegawai Komisi Pemilihan Umum (KPU) Sumatera Barat. Ruang lingkup yang diteliti adalah pemahaman tentang pengaruh *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* (X1), *Digital Competence* (X2), Dan *Workload* (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) Komisi Pemilihan Umum (KPU) Sumatera Barat.

1.6 Sistematika Penulisan

Penelitian ini disusun sebagaimana yang telah ditulis di bawah ini untuk membuat pembahasan serta penyajian skripsi nantinya menjadi lebih mudah:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini dibahas bagian pendahuluan yang meliputi latar belakang, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, ruang lingkup penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN LITERATUR

Pada bab ini berisikan teori-teori yang menjadi acuan penelitian mengenai pengaruh tentang pengaruh *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*, *Digital Competence* dan *Workload* terhadap Kinerja Pegawai Komisi Pemilihan Umum (KPU) Sumatera Barat.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada 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

Pada bab ini merupakan inti dari penulisan yang membahas data dari informasi penelitian kemudian dianalisis sehingga kita dapat mengetahui

bagaimana hasil penelitian apakah dapat menjawab permasalahan dalam hasil yang didapatkan.

BAB V PENUTUP

Pada bab ini membahas tentang kesimpulan yang diambil dari penelitian dengan menjelaskan kekurangan dan keterbatasannya, implikasi penelitian, serta memberikan masukan dan saran untuk penelitian selanjutnya.

