

BAB V PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), *Digital Competence* dan *Workload* terhadap Kinerja Pegawai Komisi Pemilihan Umum (KPU) Provinsi Sumatera Barat. Penelitian ini menggunakan 3 variabel Independen dan 1 variabel Dependen. Variabel Independen pada penelitian ini adalah *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), *Digital Competence* dan *Workload* dan variabel Dependen pada penelitian ini adalah Kinerja Pegawai. Penelitian ini bersifat kuantitatif dan menggunakan data primer yang didapatkan melalui penyebaran kuesioner pada 49 orang yang menjadi sampel dalam penelitian, kemudian data pada penelitian ini diolah menggunakan *Microsoft Excel* dan *IBM SPSS Statistics 29*. Dalam penelitian ini diperoleh kesimpulan bahwa:

1. Penelitian ini menemukan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Komisi Pemilihan Umum (KPU) Provinsi Sumatera Barat. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada pegawai maka akan semakin meningkatkan Kinerja Pegawai. Dalam hal ini disimpulkan variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) bisa mempengaruhi kinerja pegawai secara signifikan atau dalam meningkatkan kinerja dari pegawai, variabel Or-

ganizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan salah satu faktor yang dapat membantu meningkatkan kinerja pegawai.

2. Penelitian ini menemukan bahwa *Digital Competence* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Komisi Pemilihan Umum (KPU) Provinsi Sumatera Barat. Hal ini menunjukkan bahwa jika terjadi peningkatan *Digital Competence*, maka akan meningkat pula tingkat kinerja pegawai. Sebaliknya, jika terjadi penurunan *Digital Competence*, maka kinerja pegawai juga akan menurun. *Digital Competence* yang tinggi memungkinkan pegawai untuk lebih efisien dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka, mengoptimalkan penggunaan teknologi, serta beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan dan perkembangan digital dalam lingkungan kerja. Maka dari itu, peningkatan kompetensi digital di antara pegawai berkontribusi pada pencapaian kinerja organisasi yang lebih baik.
3. Penelitian ini menemukan bahwa *Workload* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Komisi Pemilihan Umum (KPU) Provinsi Sumatera Barat. Hal ini menunjukkan bahwa jika terjadi peningkatan *Workload*, maka akan meningkat pula tingkat kinerja pegawai. Beban kerja yang sesuai dapat memacu pegawai untuk bekerja lebih efektif dan efisien, serta meningkatkan produktivitas mereka. Namun, beban kerja yang terlalu tinggi atau terlalu rendah dapat berdampak negatif pada kinerja. Maka dari itu, penyesuaian beban kerja yang seimbang penting untuk mencapai kinerja organisasi yang optimal.

5.2 Implikasi Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, ada beberapa temuan implikasi yang dapat bermanfaat bagi pengelola kepegawaian Komisi Pemilihan Umum (KPU) Provinsi Sumatera Barat, diantaranya:

1. Penelitian ini menunjukkan bahwa semakin baik *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB), maka kinerja pegawai akan meningkat.

KPU Provinsi Sumatera Barat dapat mempertahankan dan meningkatkan OCB pada pegawainya. Meskipun OCB pegawai KPU berdasarkan hasil deskriptif sudah kategori sangat baik, masih ada ruang untuk perbaikan, berdasarkan hasil deskriptif jawaban responden terendah. Untuk meningkatkan OCB dapat dilakukan beberapa tindakan teknis:

- a. Mencarikan Supervisi yang efektif: Supervisi yang mendukung dan efektif menciptakan lingkungan kerja yang positif, di mana pegawai merasa dihargai dan didukung. Ini mendorong mereka untuk mengambil inisiatif, bertindak proaktif, dan menunjukkan perilaku OCB, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja keseluruhan.
- b. Peningkatan Motivasi: Motivasi yang tinggi mendorong pegawai untuk melampaui tugas-tugas formal mereka. Ketika pegawai merasa termotivasi, mereka lebih cenderung untuk menunjukkan perilaku OCB seperti membantu rekan kerja atau mengambil inisiatif yang lebih besar.
- c. Rasa Cinta Tanah Air: Memupuk rasa cinta tanah air dapat mendorong pegawai untuk bekerja dengan lebih ikhlas dan penuh dedikasi. Ketika

pegawai memiliki rasa tanggung jawab terhadap bangsa dan negara, mereka cenderung bekerja lebih keras dan menunjukkan komitmen yang tinggi, yang bisa memperkuat perilaku OCB dan kinerja secara keseluruhan.

- d. Kegiatan Sukarela: Mengadakan kegiatan yang mendorong tindakan sukarela dapat memperkuat budaya OCB di dalam organisasi. Kegiatan seperti ini tidak hanya mendorong pegawai untuk terlibat lebih banyak, tetapi juga menciptakan rasa kebersamaan dan solidaritas yang tinggi di antara mereka, yang berkontribusi pada peningkatan kinerja kolektif.
- e. Penguatan Nilai-Nilai Budaya Organisasi: Budaya organisasi yang kuat dan nilai-nilai yang jelas dapat menjadi dasar perilaku OCB. Ketika pegawai menginternalisasi nilai-nilai seperti kerjasama, integritas, dan tanggung jawab, mereka lebih cenderung untuk berkontribusi secara sukarela dan mendukung tujuan organisasi.

2. Penelitian ini menunjukkan bahwa semakin baik kompetensi digital, semakin meningkat pula kinerja pegawai. Meskipun kompetensi digital pegawai KPU Sumatera Barat pada analisis deskriptif sudah berada dalam kategori sangat baik, diharapkan agar KPU Sumatera Barat tetap fokus pada pengembangan dan peningkatan kompetensi digital sebagai strategi untuk meningkatkan kinerja secara keseluruhan. Berdasarkan TCR terendah mengenai komunikasi, maka instansi dapat mengadakan pelatihan komunikasi digital yaitu tentang khusus pentingnya menyesuaikan gaya komunikasi dengan audien beda platform digital. Upaya dalam meningkatkan

kompetensi digital juga dapat dilakukan melalui pelatihan berkala yang sesuai dengan perkembangan teknologi terkini, penyediaan perangkat dan *software* yang memadai, serta pembentukan budaya digital yang mendorong inovasi. Penting juga untuk memperkuat komunikasi terbuka antara manajemen dan pegawai mengenai kebutuhan dan tantangan dalam penggunaan teknologi. Selain itu, KPU dapat melakukan penerapan sistem penghargaan atau *reward* untuk pegawai yang menunjukkan keterampilan digital unggul yang akan memotivasi mereka untuk terus berkembang. Dengan langkah-langkah tersebut, KPU Sumatera Barat dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memberdayakan pegawai, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja dan mendukung pencapaian tujuan organisasi.

3. Berdasarkan hasil dari penelitian bahwa naiknya beban kerja akan menyebabkan naiknya kinerja pegawai. Hal ini dapat dijadikan acuan untuk memperoleh dan mengetahui besarnya beban kerja pegawai agar bisa mempertahankan kinerja pegawai yang dimiliki, hasil beban kerja inilah yang nantinya diharapkan dapat meningkatkan dan mempertahankan kinerja pegawai yang dimiliki pegawai agar bisa mencapai tujuan instansi. Beban kerja dan kinerja pegawai dapat dikatakan sudah berjalan dengan baik, oleh sebab itu peneliti memberikan rekomendasi agar instansi khususnya Komisi Pemilihan Umum (KPU) Provinsi Sumatera Barat dapat mempertahankan indikator indikator yang sudah termasuk dalam kategori sangat baik. Selain itu, ada beberapa sub indikator beban kerja yang perlu

dibenahi salah satunya indikator kondisi pekerjaan, kategori di penelitian ini untuk kondisi pekerjaan sudah cukup baik namun indikator tersebut merupakan indikator yang paling rendah di analisis deskriptif variabel Beban kerja.

Untuk mengatasi permasalahan berdasarkan indikator serta beban kerja tersebut dapat dilakukan beberapa tindakan teknis: Instansi bisa untuk menambah jumlah pegawai atau untuk mengevaluasi kembali distribusi pekerjaan di organisasi, serta instansi juga bisa melakukan restrukturisasi atau penataan ulang beban kerja jika kondisi beban kerja di Komisi Pemilihan Umum (KPU) Provinsi Sumatera Barat dinilai tinggi. Instansi juga bisa menganalisis jabatan dan menganalisis beban kerja untuk menyesuaikan job deskripsi dengan latar belakang pendidikan serta kemampuan pegawai dengan pekerjaan yang dilakukannya agar tidak adanya kesalahan penempatan serta beban kerja yang didapatkan pegawai merata, sebab untuk mendapatkan keserasian dan kinerja pegawai yang tinggi diperlukan perhatian instansi pada beban kerja pegawainya, hal ini bisa dilakukan juga untuk meminimalisir pekerjaan yang menumpuk yang akan menyebabkan terjadinya lembur pada waktu-waktu tertentu.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada pegawai KPU Provinsi Sumatera Barat, peneliti menyadari bahwa penelitian yang dilakukan saat ini masih memiliki sejumlah kekurangan dan keterbatasan. Maka dari itu keterbatasan dalam penelitian ini dapat diperhatikan untuk penelitian-

penelitian selanjutnya. Beberapa keterbatasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pada penelitian ini hanya menggunakan 3 (tiga) variabel independen yaitu *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)*, *Digital Competence* dan *Workload*. Sedangkan masih ada variabel lain yang bisa diteliti mengenai variabel independen yang bisa mempengaruhi Kinerja Pegawai selaku variabel dependen.
2. Penelitian ini hanya menguji pengaruh *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)*, *Digital Competence* dan *Workload* terhadap kinerja pegawai KPU SUMBAR secara langsung, dan tidak terdapatnya variabel yang memediasi dan memoderasi hubungan pengaruh variabel independen dan dependen.
3. Penelitian ini memiliki populasi dan sampel yang relatif kecil, yaitu sebanyak 49 orang pegawai KPU Provinsi Sumatera Barat.
4. Peneliti ini hanya mengambil objek penelitian dan sampel responden pegawai di KPU Provinsi Sumatera Barat saja, sehingga hasilnya belum dapat digeneralisasikan untuk seluruh pegawai KPU yang berada di seluruh Provinsi yang ada di Indonesia.

5.4 Saran

Adapun saran yang dapat diberikan agar berguna untuk penelitian selanjutnya adalah sebagai berikut:

1. Pada penelitian selanjutnya diharapkan untuk dapat memperluas populasi dan sampel penelitian agar data yang dihasilkan lebih akurat.

2. Diharapkan pada penelitian selanjutnya objek yang diteliti tidak hanya terbatas pada KPU Sumatera Barat, namun juga dapat meneliti dari jenis instansi atau perusahaan lainnya yang juga memiliki masalah atau fenomena serupa.
3. Pada penelitian selanjutnya dapat menggunakan variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti *Digital Organizational Culture*, *Career Development*, *Work Discipline*, *Work ethics*, kepuasan kerja, komitmen kerja, dll.
4. Pada penelitian selanjutnya diharapkan dapat menggunakan variabel yang memediasi dan memoderasi hubungan antara variabel independen dan dependen.
5. Untuk penelitian berikutnya diharapkan dapat menambahkan posisi jabatan atau bidang dalam karakteristik responden pada kuesioner.

