

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan teknologi informasi dan dinamika globalisasi telah membawa perubahan besar dalam tata kelola organisasi sektor publik. Pemerintah tidak lagi hanya dituntut untuk menjalankan fungsi administratif semata, tetapi juga harus mampu memberikan pelayanan publik yang berkualitas, transparan, responsif, dan berorientasi pada kepuasan masyarakat. Masyarakat sebagai pengguna layanan publik kini semakin kritis dalam menilai kinerja instansi pemerintah, baik dari segi kecepatan layanan, ketepatan administrasi, maupun profesionalisme aparatur yang terlibat di dalamnya. Kondisi ini menuntut setiap instansi pemerintah untuk melakukan pembenahan secara berkelanjutan, terutama dalam pengelolaan sumber daya manusia sebagai penggerak utama organisasi.

Dalam konteks organisasi sektor publik, sumber daya manusia memegang peranan strategis karena keberhasilan pencapaian tujuan organisasi sangat ditentukan oleh kualitas kinerja pegawainya. Kinerja pegawai menjadi cerminan sejauh mana pegawai mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Pegawai yang memiliki kinerja tinggi akan menunjukkan kemampuan bekerja secara efektif dan efisien, mematuhi aturan dan prosedur kerja, memiliki tanggung jawab yang tinggi, serta mampu berkontribusi secara optimal terhadap pencapaian target organisasi. Sebaliknya, rendahnya kinerja pegawai dapat menimbulkan berbagai permasalahan, mulai dari keterlambatan penyelesaian pekerjaan, meningkatnya kesalahan administrasi,

menurunnya kualitas pelayanan, hingga tidak tercapainya sasaran strategis organisasi.

Kinerja pegawai yang belum optimal dalam organisasi sektor publik tidak hanya berdampak pada internal organisasi, tetapi juga berimplikasi luas terhadap kepentingan masyarakat. Pelayanan publik yang lambat dan tidak akurat dapat menurunkan tingkat kepuasan masyarakat, menghambat efektivitas kebijakan pemerintah, serta menciptakan persepsi negatif terhadap kinerja aparatur negara. Oleh karena itu, peningkatan kinerja pegawai menjadi isu krusial yang harus mendapatkan perhatian serius dari manajemen instansi pemerintah. Upaya peningkatan kinerja tidak dapat dilakukan secara parsial, melainkan harus didukung oleh sistem manajemen sumber daya manusia yang terencana dan berkelanjutan.

Salah satu instansi pemerintah daerah yang memiliki peran strategis dalam mendukung pembangunan daerah adalah Badan Pendapatan Daerah (Bapenda). Bapenda bertanggung jawab dalam mengelola, menggali, dan mengoptimalkan Pendapatan Asli Daerah (PAD) sebagai sumber pembiayaan utama bagi pelaksanaan program pembangunan dan pelayanan publik. Tinggi rendahnya capaian PAD sangat bergantung pada kinerja pegawai yang menjalankan fungsi pelayanan pajak, pengawasan, penagihan, serta administrasi perpajakan daerah. Dengan demikian, kinerja pegawai Bapenda menjadi faktor penentu keberhasilan pemerintah daerah dalam mewujudkan kemandirian fiskal.

Realita pelaksanaannya, Bapenda Kabupaten Ciamis masih menghadapi berbagai tantangan yang berkaitan dengan kinerja pegawai. Beberapa bidang kerja belum mampu menyelesaikan beban tugas sesuai dengan target yang telah

ditetapkan, masih ditemukan kesalahan dalam proses input dan pengelolaan data wajib pajak, serta keterlambatan penyampaian laporan rutin yang seharusnya menjadi dasar pengambilan keputusan manajerial. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa kinerja pegawai belum sepenuhnya berjalan secara optimal dan konsisten di seluruh unit kerja.

Fenomena tersebut tercermin secara nyata pada capaian target pajak daerah tahun 2025. Meskipun target yang ditetapkan cukup besar, realisasi yang dicapai belum sepenuhnya memenuhi harapan. Berikut data capaian target pajak daerah Bapenda Kabupaten Ciamis:

Tabel 1.1
Capaian Target Pajak Daerah Bapenda Kabupaten Ciamis Tahun 2025

Jenis Pajak Daerah	Target	Realisasi	Capaian
Pajak Hotel	Rp 7.000.000.000	Rp 5.950.000.000	85,0%
Pajak Restoran	Rp 12.000.000.000	Rp 10.560.000.000	88,0%
Pajak Hiburan	Rp 4.000.000.000	Rp 3.400.000.000	85,0%
Pajak Reklame	Rp 3.000.000.000	Rp 2.640.000.000	88,0%
Pajak Penerangan Jalan (PPJ)	Rp 55.000.000.000	Rp 49.500.000.000	90,0%
Pajak Mineral Bukan Logam dan Batu	Rp 2.000.000.000	Rp 1.720.000.000	86,0%
Pajak Parkir	Rp 1.000.000.000	Rp 840.000.000	84,0%
Pajak Bumi dan Bangunan (PBB)	Rp 110.000.000.000	Rp 95.700.000.000	87,0%
BPHTB (Bea Perolehan Hak atas Tanah dan Bangunan)	Rp 56.000.000.000	Rp 47.190.000.000	84,3%
Total	Rp 250.000.000.000	Rp 217.500.000.000	87,0%

Sumber: Bagian Umum dan Kepegawaian Bapenda Kabupaten Ciamis, 2025

Berdasarkan data pada Tabel 1.1 diperoleh keseluruhan total target tahun 2025 yaitu sebesar Rp250 miliar, sedangkan keseluruhan total realisasi tahun 2025 hanya mencapai Rp217,5 miliar atau sekitar 87%, sehingga terdapat deviasi sebesar Rp32,5 miliar atau 13% yang tidak tercapai. Adanya deviasi antara target dan

realisasi menunjukkan bahwa masih terdapat potensi PAD yang belum tergali secara maksimal. Hal ini memperkuat dugaan bahwa permasalahan kinerja pegawai menjadi salah satu faktor utama yang memengaruhi belum optimalnya pencapaian PAD di Kabupaten Ciamis. Kinerja pegawai yang belum maksimal, baik dari segi ketepatan waktu, ketelitian, maupun tanggung jawab kerja, secara langsung berkontribusi terhadap efektivitas pelayanan dan pengelolaan pajak daerah.

Mengetahui gambaran awal mengenai kondisi kinerja pegawai, dilakukan pra survei sebagai langkah awal dalam mengidentifikasi permasalahan yang terjadi di lapangan. Pra survei ini bertujuan untuk memperoleh informasi awal terkait pelaksanaan tugas, tanggung jawab, serta tingkat pencapaian kerja pegawai yang dapat dijadikan dasar dalam merumuskan fokus penelitian lebih lanjut. Berikut hasil pra survei Kinerja Pegawai di Bapenda Kabupaten Ciamis:

Tabel 1.2
Hasil Pra Survei Kinerja Pegawai (Y)

No	Pernyataan	Ya		Tidak	
		F	%	F	%
1	Pekerjaan diselesaikan tepat waktu sesuai dengan jadwal yang ditetapkan	3	25%	17	75%
2	Pegawai mampu mencapai target unit kerja	10	50%	10	50%
3	Kerja sama antar pegawai masih kurang sehingga menghambat kelancaran tugas	5	45%	15	55%
4	Waktu yang digunakan dalam menyelesaikan tugas belum dikelola secara efektif	13	35%	7	65%
	Rata-rata		46%		54%

Sumber: Diolah Peneliti, 2025

Berdasarkan Tabel 1.2 hasil pra survei terhadap 20 responden pegawai di Bapenda Kabupaten Ciamis menunjukkan bahwa rata-rata pegawai menyatakan tidak setuju yaitu 54% dan pegawai menilai kinerja pegawai masih kurang

konsisten dan belum merata di semua bidang. Angka ini menunjukkan bahwa masih ada tantangan dalam mendorong seluruh pegawai untuk secara konsisten mencapai kinerja yang optimal. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai perlu diteliti lebih lanjut faktor-faktor yang memengaruhinya, salah satunya adalah kompensasi yang diterima dan motivasi kerja pegawai.

Kompensasi merupakan salah satu instrumen manajemen sumber daya manusia yang memiliki peran strategis dalam memengaruhi perilaku dan kinerja pegawai. Dalam konteks organisasi sektor publik, kompensasi tidak hanya berfungsi sebagai imbalan atas pekerjaan yang telah dilakukan, tetapi juga sebagai bentuk pengakuan organisasi terhadap kontribusi pegawai. Kompensasi yang diberikan secara adil dan proporsional diharapkan mampu menciptakan rasa aman, kepuasan, serta meningkatkan komitmen pegawai terhadap organisasi. Sebaliknya, kompensasi yang tidak sesuai dengan beban kerja dan kebutuhan hidup pegawai berpotensi menimbulkan ketidakpuasan yang berdampak pada penurunan kinerja.

Menurut Hasibuan (2021:56) Kompensasi merupakan salah satu faktor penting dalam manajemen sumber daya manusia yang berperan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Kompensasi didefinisikan sebagai seluruh balas jasa yang diterima pegawai baik dalam bentuk finansial maupun nonfinansial sebagai imbalan atas kontribusi yang diberikan kepada organisasi. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Fenomena yang terjadi di Bapenda Kabupaten Ciamis menunjukkan bahwa kompensasi yang diterima pegawai masih dirasakan belum sebanding dengan beban kerja dan tuntutan kinerja yang harus dipenuhi. Perbandingan gaji dan tunjangan di Bapenda Kabupaten Ciamis yang jauh lebih rendah dari Upah Minimum Kabupaten (UMK) Ciamis dan bahkan tidak memenuhi standar Kebutuhan Hidup Layak (KHL) di Jawa Barat berpotensi menimbulkan tekanan psikologis dan menurunkan semangat kerja. Berikut data mengenai gaji dan tunjangan Bapenda Kabupaten Ciamis, Upah Minimum Kabupaten (UMK) Ciamis, beserta Kebutuhan Hidup Layak (KHL) di Jawa Barat:

Tabel 1.3
Gaji dan Tunjangan Pegawai Bapenda Kabupaten Ciamis Tahun 2025

Golongan	Gaji Pokok	Tunjangan Kinerja	Total
III/d	2.000.000	300.000	2.300.000

Sumber: Bagian Umum dan Kepegawaian Bapenda Kabupaten Ciamis, 2025

Tabel 1.4
Upah Minimum Kabupaten Ciamis Tahun 2026

Kota/Kabupaten	UMK
Kabupaten Ciamis	2.373.643,46

Sumber: insiden24.com, 2026

Tabel 1.5
Kebutuhan Hidup Layak Jawa Barat 2025

Provinsi	Biaya (Rp)
Jawa Barat	4.122.871

Sumber: pkbtalk24.com, 2025

Tabel di atas menunjukkan bahwa pegawai Bapenda Kabupaten Ciamis menerima gaji netto $\pm$ Rp2,3juta, sering di bawah UMK Ciamis Rp2,37 juta, dan jauh di bawah KHL Jawa Barat $\pm$ Rp4,12 juta. Fenomena ini menunjukkan adanya kesenjangan yang cukup signifikan antara pendapatan yang diterima pegawai,

khususnya pada golongan rendah hingga menengah dengan standar kebutuhan ekonomi yang berlaku di Kabupaten Ciamis. Gaji dan tunjangan yang diterima sebagian pegawai Bapenda Kabupaten Ciamis berada pada kisaran yang hanya mendekati atau bahkan lebih rendah dari UMK Ciamis, serta masih jauh dari nilai KHL Jawa Barat yang merepresentasikan kebutuhan minimum untuk hidup layak, sehingga secara riil kompensasi tersebut belum sepenuhnya mampu menjamin kesejahteraan pegawai. Kondisi ini mencerminkan fenomena kompensasi yang kurang kompetitif, yang dapat disebabkan oleh beberapa faktor, antara lain keterbatasan kapasitas fiskal daerah, kebijakan penganggaran yang lebih memprioritaskan belanja lain dibanding peningkatan kesejahteraan aparatur, serta belum optimalnya penerapan sistem tunjangan berbasis kinerja yang adil dan proporsional. Dampak dari fenomena ini berpotensi menurunkan motivasi kerja, kepuasan pegawai, dan dalam jangka panjang dapat memengaruhi kinerja organisasi serta kualitas pelayanan publik yang diberikan oleh Bapenda. Oleh karena itu, disarankan agar pemerintah daerah melakukan evaluasi menyeluruh terhadap struktur gaji dan tunjangan, mengupayakan penyesuaian kompensasi minimal agar selaras dengan UMK dan secara bertahap mendekati standar KHL, serta memperkuat kebijakan tunjangan kinerja yang berbasis capaian dan beban kerja nyata, sehingga sistem kompensasi di Bapenda Kabupaten Ciamis dapat menjadi lebih adil, layak, dan berkelanjutan.

Kesenjangan antara gaji dan tunjangan dengan standar UMK dan KHL tersebut diperkuat oleh hasil pra survei. Berikut hasil pra survei Kompensasi di Bapenda Kabupaten Ciamis:

Tabel 1.5
Hasil Pra Survei Kompensasi (X1)

No	Pernyataan	Ya		Tidak	
		F	%	F	%
1	Besaran gaji yang diterima sesuai dengan beban kerja	6	30%	14	70%
2	Tunjangan yang diberikan mendukung kebutuhan hidup	7	35%	13	65%
3	Ketidakjelasan mengenai sistem bonus dan penghargaan kinerja	15	75%	5	25%
4	Fasilitas kerja tidak menunjang kenyamanan dalam melaksanakan tugas	12	60%	8	40%
	Rata-rata		33%		67%

Sumber: Diolah Peneliti, 2025

Berdasarkan hasil pra survei terhadap 20 responden bahwa mayoritas pegawai merasa tidak puas terhadap sistem kompensasi yang diterapkan oleh Bapenda Kabupaten Ciamis. Rata-rata 67% responden menyatakan tidak setuju terhadap empat indikator utama kompensasi yang mencakup gaji, tunjangan, bonus, dan fasilitas kerja. Hal ini mencerminkan adanya kesenjangan antara ekspektasi pegawai dengan kebijakan kompensasi yang diterapkan oleh manajemen.

Selain kompensasi, motivasi kerja merupakan faktor internal yang sangat menentukan tinggi rendahnya kinerja pegawai. Motivasi kerja dapat diartikan sebagai dorongan yang menyebabkan seseorang bersedia dan berupaya untuk mengerahkan kemampuan terbaiknya dalam melaksanakan tugas. Pegawai yang memiliki motivasi kerja tinggi akan menunjukkan antusiasme, ketekunan, inisiatif, serta komitmen dalam menyelesaikan pekerjaan. Sebaliknya, rendahnya motivasi kerja dapat menyebabkan sikap apatis, kejenuhan, dan kecenderungan bekerja sekadar memenuhi kewajiban formal.

Menurut Abraham Maslow (2023:203) Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Individu akan terdorong untuk bekerja lebih baik apabila kebutuhan-kebutuhannya, baik kebutuhan dasar maupun kebutuhan psikologis, dapat terpenuhi. Dalam konteks organisasi, apabila pegawai merasa aman, dihargai, dan memiliki peluang untuk berkembang, maka mereka akan menunjukkan kinerja yang lebih optimal. Namun, apabila kebutuhan tersebut tidak terpenuhi, maka motivasi kerja cenderung menurun dan berdampak pada kinerja.

Bapenda Kabupaten Ciamis sebagai perangkat daerah memiliki peran strategis dalam pengelolaan dan optimalisasi pendapatan asli daerah. Kinerja pegawai Bapenda sangat menentukan keberhasilan pencapaian target pendapatan daerah yang pada akhirnya berdampak pada pembangunan dan kesejahteraan masyarakat. Oleh karena itu, motivasi kerja pegawai menjadi aspek penting yang perlu mendapatkan perhatian serius dari pimpinan dan manajemen organisasi.

Namun, berdasarkan pengamatan awal dan informasi internal, terdapat fenomena penurunan motivasi kerja pada sebagian pegawai Bapenda Kabupaten Ciamis. Fenomena ini ditandai dengan munculnya persepsi di kalangan pegawai bahwa upaya dan prestasi kerja yang telah dicapai belum mendapatkan penghargaan yang memadai. Pegawai merasa bahwa pencapaian kinerja, baik secara individu maupun tim, belum sepenuhnya diikuti oleh bentuk apresiasi yang jelas dan adil dari organisasi. Selain itu, minimnya dorongan dan dukungan dari atasan juga menjadi permasalahan yang dirasakan oleh pegawai. Peran atasan yang seharusnya menjadi motivator, pembimbing, dan pemberi umpan balik dinilai belum optimal. Kondisi ini menyebabkan pegawai kurang memperoleh arahan, pengakuan,

maupun motivasi psikologis yang dapat mendorong semangat kerja dan loyalitas terhadap organisasi. Kondisi tersebut secara keseluruhan membentuk persepsi negatif bahwa usaha dan prestasi kerja tidak memberikan dampak yang berarti bagi kemajuan karier pegawai. Persepsi ini berpotensi menurunkan motivasi kerja, yang pada akhirnya dapat memengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan. Apabila kondisi ini dibiarkan, maka tujuan organisasi dalam meningkatkan pendapatan daerah dan kualitas pelayanan publik akan sulit tercapai secara optimal.

Berdasarkan hasil pra-survei yang telah dilakukan terhadap pegawai Bapenda Kabupaten Ciamis, diketahui bahwa variabel motivasi kerja masih berada pada kategori relatif rendah. Berikut hasil pra survei Motivasi Kerja di Bapenda Kabupaten Ciamis:

Tabel 1.6
Hasil Pra Survei Motivasi Kerja (X2)

No	Pernyataan	Ya		Tidak	
		F	%	F	%
1	Merasa antusias dan bersemangat datang bekerja setiap hari	6	30%	14	70%
2	Memiliki semangat untuk mencapai target kerja pribadi dan tim	5	25%	15	75%
3	Tidak mendapatkan dorongan dan penghargaan atas hasil kerja saya	16	80%	4	20%
4	Merasa pekerjaan tidak memberikan kepuasan secara pribadi dan profesional	13	65%	7	35%
	Rata-rata		28%		72%

Sumber: Diolah Peneliti, 2025

Berdasarkan hasil pra survei yang ditampilkan pada Tabel 1.5 terlihat bahwa tingkat motivasi kerja pegawai di Badan Pendapatan Daerah (Bapenda) Kabupaten Ciamis masih tergolong rendah. Rata-rata 72% responden menyatakan tidak setuju. Ini menunjukkan adanya kemungkinan bahwa beban kerja, rutinitas yang monoton, atau tekanan lingkungan organisasi telah menyebabkan kejenuhan kerja. Motivasi

yang rendah dapat menurunkan kualitas pelayanan publik, menghambat inovasi dalam pekerjaan, serta menciptakan iklim kerja yang pasif dan kurang responsif terhadap perubahan. Oleh karena itu, penting bagi manajemen untuk menyusun program peningkatan motivasi kerja, baik melalui sistem penghargaan yang jelas, pelatihan pengembangan diri, maupun menciptakan budaya kerja yang lebih suportif dan berorientasi pada pencapaian.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai di Bapenda Kabupaten Ciamis merupakan isu strategis yang dipengaruhi oleh berbagai faktor, khususnya kompensasi dan motivasi kerja. Kompensasi yang belum optimal dan motivasi kerja yang rendah diduga menjadi penyebab utama belum tercapainya kinerja pegawai secara maksimal. Oleh karena itu, peneliti mengambil judul **"Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah (Bapenda) Kabupaten Ciamis"**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah yang dikemukakan di atas, maka masalah yang muncul dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Sistem kompensasi yang mencakup gaji, tunjangan, insentif, dan fasilitas kerja pegawai di Bapenda Kabupaten Ciamis masih belum memadai dan kurang transparan. Hal ini menyebabkan pegawai merasa upaya dan pencapaian kerja mereka kurang dihargai, sehingga berpotensi memengaruhi kepuasan dan kinerja secara keseluruhan.
2. Motivasi kerja pegawai tergolong rendah karena dukungan dan arahan dari atasan masih terbatas. Selain itu, kondisi lingkungan kerja yang kurang

kondusif dan adanya masalah pribadi turut memengaruhi fokus, semangat, serta kepuasan kerja pegawai, sehingga memengaruhi kemampuan mereka untuk berinisiatif dan meningkatkan kualitas pekerjaan.

3. Kinerja pegawai secara umum cukup baik dalam hal penyelesaian tugas tepat waktu, namun inisiatif, inovasi, ketelitian, tanggung jawab, dan kedisiplinan pegawai masih bervariasi. Kondisi ini menyebabkan kualitas dan efektivitas hasil kerja belum merata di seluruh pegawai, sehingga organisasi belum sepenuhnya mencapai efisiensi dan produktivitas optimal.

1.3 Pembatasan Masalah

Agar penelitian ini lebih fokus, sistematis, dan mendalam, maka peneliti menetapkan batasan-batasan dalam ruang lingkup penelitian sebagai berikut:

1. Variabel bebas (*independent variable*) dalam penelitian ini adalah:
 - a. Kompensasi (X_1)
 - b. Motivasi Kerja (X_2)
2. Variabel terikat (*dependent variable*) dalam penelitian ini adalah:
 - a. Kinerja Pegawai (Y)
3. Objek penelitian dibatasi pada pegawai struktural dan fungsional yang bekerja di lingkungan Badan Pendapatan Daerah (Bapenda) Kabupaten Ciamis.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, identifikasi, dan pembatasan masalah yang telah dipaparkan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana kompensasi, motivasi kerja, dan kinerja pegawai di Bapenda Kabupaten Ciamis?
2. Seberapa besar pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Bapenda Kabupaten Ciamis?
3. Seberapa besar pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai di Bapenda Kabupaten Ciamis?
4. Seberapa besar pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Bapenda Kabupaten Ciamis?

1.5 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.5.1 Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah untuk memperoleh data dan informasi yang dibutuhkan untuk penyusunan tugas akhir, serta untuk mengkaji bagaimana pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Bapenda Kabupaten Ciamis, sebagai salah satu syarat penyelesaian studi untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sangga Buana.

1.5.2 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka dapat disimpulkan tujuan dari penelitian ini adalah untuk:

1. Mengetahui, mendeskripsikan, dan menganalisis kompensasi, motivasi kerja, dan kinerja pegawai di Bapenda Kabupaten Ciamis.
2. Mengukur dan menganalisis pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Bapenda Kabupaten Ciamis.
3. Mengukur dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai di Bapenda Kabupaten Ciamis.
4. Mengukur dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Bapenda Kabupaten Ciamis.

1.6 Kegunaan Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan memberikan manfaat secara teoritis dan praktis, sebagai berikut:

1.6.1 Kegunaan Teoritis

a. Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat memperkaya wawasan dan pengetahuan teoritis mengenai pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai serta memberikan pemahaman mendalam tentang konsep-konsep psikologi kerja dalam konteks birokrasi pemerintahan.

b. Bagi Akademik

Penelitian ini dapat menjadi kontribusi ilmiah dalam pengembangan teori-teori manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan kompensasi, motivasi kerja, dan kinerja pegawai.

1.6.2 Kegunaan Praktis

a. Bagi Perusahaan/Instansi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan acuan bagi Bapenda Kabupaten Ciamis dalam merumuskan kebijakan pengelolaan kompensasi dan motivasi kerja serta peningkatan kinerja pegawai melalui pendekatan psikologis.

b. Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat menjadi pengalaman praktis dalam menerapkan metode penelitian untuk mengkaji masalah organisasi, serta untuk dijadikan acuan bagi peneliti dalam menyusun penelitian sejenis di masa mendatang.

1.7 Lokasi dan Waktu Penelitian

1.7.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Badan Pendapatan Daerah (Bapenda) Kabupaten Ciamis, yang beralamat di Jl. Drs. H. Soejoed No.14a, RT.02, Kertasari, Kec. Ciamis, Kabupaten Ciamis, Jawa Barat.

1.7.2 Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada semester genap tahun 2024/2025 ddimulai pada bulan Maret 2025 hingga Agustus 2025, dengan rincian kegiatan sebagai berikut:

Tabel 1.6
Waktu Penelitian

No	Kegiatan	Maret				April				Mei				Juni				Juli				Agustus			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan Judul																								
2	Penyusunan Bab I																								
3	Penyusunan Bab II																								
4	Penyusunan Bab III																								
5	Sidang UP																								
6	Pengolahan Data																								
7	Penyusunan Bab IV & V																								
8	Sidang Akhir																								

Sumber: Diolah Peneliti, 2025