

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kinerja pegawai memainkan peran yang sangat krusial dalam mewujudkan tujuan strategis organisasi, khususnya dalam konteks sektor publik yang bertanggung jawab langsung terhadap penyediaan layanan kepada masyarakat luas. Kinerja tidak hanya mencerminkan tingkat efektivitas individu dalam menjalankan tugas dan kewajibannya, tetapi juga menjadi indikator penting terhadap keberhasilan organisasi secara keseluruhan. Dalam kajian manajemen sumber daya manusia, kinerja dinilai melalui berbagai dimensi, seperti jumlah pekerjaan yang diselesaikan (kuantitas), tingkat ketelitian dan kesesuaian hasil kerja (kualitas), ketepatan waktu penyelesaian tugas, serta sikap proaktif dan kesetiaan terhadap organisasi. Menurut Robbins dan Judge (2020), performa kerja merupakan hasil dari perpaduan antara dorongan motivasional dan kompetensi individu, di mana kedua elemen tersebut dipengaruhi secara signifikan oleh lingkungan kerja yang mendukung.

Dalam lingkungan organisasi publik, evaluasi terhadap kinerja pegawai tidak semata-mata didasarkan pada tingkat produktivitas kerja, melainkan juga mempertimbangkan sejauh mana pelayanan yang diberikan mampu menjawab kebutuhan serta ekspektasi masyarakat. Hal ini menjadi semakin penting di era reformasi birokrasi yang menuntut transparansi, akuntabilitas, dan peningkatan kualitas layanan publik. Oleh karena itu, peningkatan kinerja aparatur sipil negara (ASN) diposisikan sebagai salah satu agenda strategis pemerintah. Kinerja ASN kini dijadikan sebagai indikator utama dalam berbagai kebijakan manajerial, termasuk dalam sistem pemberian tunjangan kinerja, proses promosi jabatan, hingga evaluasi keberhasilan reformasi kelembagaan secara menyeluruh (Kementerian PANRB, 2023).

Tuntutan terhadap efisiensi dan efektivitas pelayanan publik semakin mendorong pemerintah daerah untuk membangun sistem kerja yang responsif,

adaptif, dan berbasis kinerja. Hal ini sejalan dengan prinsip tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*) yang menekankan pentingnya akuntabilitas, transparansi, dan orientasi pada hasil. Dalam Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKJIP) Kota Bogor Tahun 2023, tercatat bahwa capaian realisasi Pendapatan Asli Daerah (PAD) mencapai 91,7% dari target yang telah ditetapkan. Capaian ini secara kuantitatif menunjukkan performa fiskal yang relatif positif.

Laporan tersebut juga menggarisbawahi adanya ketimpangan kinerja antar unit kerja, terutama pada unit pendataan dan pelayanan. Ketimpangan ini mencerminkan adanya permasalahan struktural dan fungsional yang belum sepenuhnya teratasi. Unit-unit tersebut dilaporkan menghadapi tantangan signifikan dalam mempertahankan akurasi data, kecepatan pelayanan, serta adaptasi terhadap beban kerja yang meningkat. Di sisi lain, tingkat motivasi kerja pegawai yang fluktuatif turut menjadi faktor internal yang memengaruhi kinerja secara langsung.

Fenomena ini menunjukkan bahwa tantangan yang dihadapi tidak hanya bersifat teknis, tetapi juga berkaitan dengan dimensi perilaku organisasi dan manajemen sumber daya manusia. Indikasi tersebut mencerminkan perlunya intervensi strategis yang bersifat struktural dan psikologis untuk mengoptimalkan kinerja pegawai. Oleh karena itu, pemahaman yang lebih dalam mengenai hubungan antara motivasi kerja, beban kerja, dan kinerja pegawai menjadi krusial sebagai dasar pengambilan kebijakan yang berbasis data (*evidence-based policy*) dalam sektor publik.

Berdasarkan hasil observasi awal dan wawancara informal dengan sejumlah pegawai di Badan Pendapatan Daerah (Bapenda) Kota Bogor, ditemukan indikasi adanya penurunan motivasi kerja serta beban kerja yang tidak seimbang (*work overload*), terutama pada periode-periode dengan intensitas kerja tinggi seperti saat pelaporan pajak tahunan dan pemutakhiran data objek pajak. Fenomena ini memperlihatkan adanya ketimpangan dalam distribusi beban kerja antar pegawai, yang tidak diimbangi dengan sistem insentif atau penghargaan berbasis kinerja yang memadai.

Kondisi tersebut menyebabkan sebagian pegawai yang memiliki beban kerja tinggi mengalami kelelahan fisik dan emosional (*burnout*), yang pada akhirnya berdampak langsung terhadap penurunan kualitas pelayanan publik. Di sisi lain, pegawai yang merasa kurang dihargai, tidak mendapatkan pengakuan atau umpan balik positif atas hasil kerjanya, menunjukkan kecenderungan demotivasi, yang lambat laun menurunkan tingkat produktivitas dan kinerja individu.

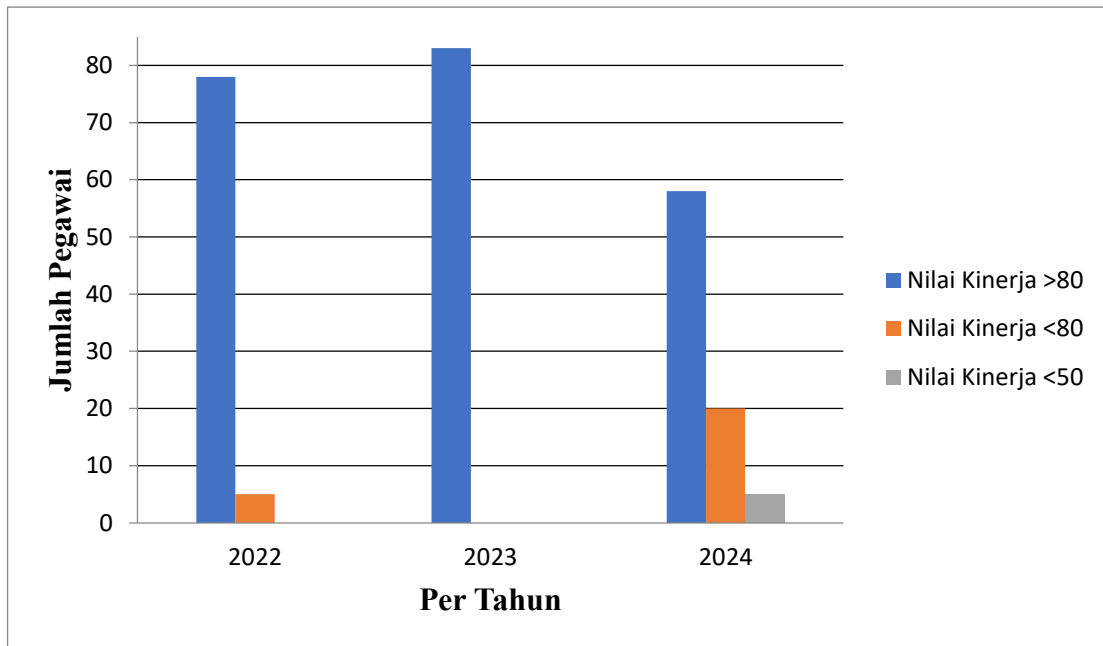
Temuan ini menunjukkan bahwa aspek psikologis dan struktural dalam manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait motivasi kerja dan sistem beban kerja, memiliki peran penting dalam memengaruhi kinerja pegawai. Oleh karena itu, diperlukan pendekatan yang lebih sistematis dan berbasis data untuk mengkaji hubungan antara faktor-faktor tersebut guna merumuskan strategi peningkatan kinerja yang lebih efektif dan berkelanjutan.

Secara normatif, peran dan fungsi Aparatur Sipil Negara (ASN) telah diatur secara eksplisit dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Regulasi ini menekankan bahwa ASN adalah unsur utama dalam penyelenggaraan pemerintahan yang memiliki tanggung jawab strategis untuk mendukung tercapainya tujuan nasional melalui pelayanan publik yang berkualitas, akuntabel, dan profesional.

Sebagaimana disebutkan dalam Pasal 11 UU ASN, setiap ASN wajib menunjukkan integritas, profesionalisme, dan kinerja tinggi sebagai bentuk nyata dari pengabdian kepada bangsa dan negara. Hal ini menegaskan bahwa ASN tidak hanya dituntut untuk memenuhi tugas administratif semata, tetapi juga dituntut untuk berkontribusi aktif dalam pencapaian kinerja organisasi, khususnya dalam instansi pelayanan publik seperti Badan Pendapatan Daerah (Bapenda).

Kinerja ASN, baik dalam fungsi pendataan maupun pelayanan, harus dievaluasi secara periodik dan terukur. Evaluasi ini menjadi bagian integral dari sistem manajemen kinerja yang berbasis pada prinsip akuntabilitas dan efektivitas. Selain itu, berbagai faktor yang memengaruhi kinerja ASN, seperti motivasi kerja, beban kerja, kompetensi, serta komunikasi organisasi, juga harus dianalisis secara

menyeluruh. Pendekatan ini memungkinkan organisasi publik untuk mengidentifikasi hambatan-hambatan struktural maupun psikologis yang mengganggu produktivitas pegawai, serta merancang strategi intervensi yang lebih tepat sasaran.



Sumber : Diolah oleh penulis (2025)

Grafik 1.1 Data Nilai Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kota Bogor Tahun 2023 – 2024

Berdasarkan data yang disajikan pada grafik 1.1 terlihat adanya tren penurunan yang signifikan dalam capaian kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah (Bapenda) Kota Bogor pada tahun 2024 jika dibandingkan dengan tahun-tahun sebelumnya. Pada tahun 2022, sebanyak 78 pegawai memperoleh nilai kinerja di atas 80, sementara hanya 5 pegawai yang memperoleh nilai di bawah 80, dan tidak terdapat pegawai yang memperoleh nilai di bawah 50. Pada tahun 2023 terjadi peningkatan capaian kinerja, dimana 83 pegawai berhasil meraih nilai di atas 80 dan tidak terdapat pegawai yang memperoleh nilai di bawah 80 maupun 50. Tren positif tersebut tidak berlanjut pada tahun 2024. Terjadi penurunan drastis, dengan hanya 58 pegawai yang mencapai nilai di atas 80, sementara jumlah pegawai dengan nilai di bawah 80 meningkat menjadi 20 orang. Lebih mengkhawatirkan lagi, terdapat 5 pegawai yang

memperoleh nilai di bawah 50, yang sebelumnya tidak pernah muncul pada dua tahun terakhir. Fenomena penurunan ini mencerminkan kemungkinan adanya permasalahan struktural maupun psikologis di internal organisasi, seperti menurunnya motivasi kerja, tidak meratanya beban kerja, kurang efektifnya sistem monitoring dan evaluasi, atau kendala dalam koordinasi dan komunikasi lintas unit. Oleh karena itu, tren negatif ini menjadi dasar yang kuat untuk melakukan kajian empiris terhadap faktor-faktor determinan yang memengaruhi kinerja pegawai, khususnya dalam aspek motivasi kerja dan beban kerja yang selama ini menjadi variabel penting dalam literatur manajemen sumber daya manusia sektor publik.

Permasalahan yang terjadi di lingkungan instansi pemerintahan menunjukkan bahwa masih banyak pemerintah daerah yang belum berhasil secara maksimal dalam mencapai target kinerja yang telah ditetapkan. Hal ini tercermin dalam laporan evaluasi Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (KemenPAN-RB) tahun 2023, yang menyatakan bahwa sekitar 47% instansi pemerintah daerah mengalami berbagai kendala dalam menerapkan sistem pengukuran kinerja pegawai secara efektif. Hambatan terbesar ditemukan pada sektor pelayanan publik, yang menjadi wajah utama birokrasi di mata masyarakat. Kondisi ini mempertegas pentingnya dilaksanakan penelitian mendalam dan sistematis guna mengidentifikasi faktor-faktor internal maupun eksternal yang memengaruhi kinerja aparatur pemerintahan. Fokus utama perlu diarahkan pada unit kerja yang memegang peran vital dalam struktur organisasi daerah, seperti unit pengelolaan pendapatan, karena kontribusinya yang signifikan terhadap stabilitas fiskal dan pembangunan daerah secara berkelanjutan.

Kondisi tersebut mencerminkan adanya persoalan mendasar terkait kualitas kinerja individu pegawai, terutama dalam aspek pelayanan publik dan pengelolaan pendapatan daerah. Hal ini mengarah pada dugaan bahwa faktor-faktor internal organisasi, seperti tingkat motivasi kerja pegawai dan efektivitas komunikasi organisasi, belum berjalan secara optimal dalam mendorong pencapaian kinerja yang maksimal. Kedua variabel tersebut secara luas telah diakui dalam berbagai kajian

literatur sebagai determinan utama yang memengaruhi perilaku organisasi dan performa individu dalam lingkungan kerja birokratis, terutama dalam konteks sektor publik yang menuntut akuntabilitas dan efisiensi tinggi.

Motivasi kerja memainkan peran sentral sebagai pendorong utama perilaku produktif dalam organisasi. Motivasi kerja dapat dipahami sebagai serangkaian dorongan baik yang bersifat internal maupun eksternal, yang memengaruhi individu untuk bertindak dan berperilaku secara spesifik dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya di tempat kerja. Pegawai yang memiliki tingkat motivasi tinggi umumnya akan menunjukkan tingkat produktivitas yang lebih baik, disertai semangat kerja yang konsisten dan komitmen yang lebih besar terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Tabel 1.1
Data Pra-Survei Motivasi Kerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kota Bogor

No.	Pernyataan	Persentase	
		Setuju	Tidak setuju
1	Saya lebih suka mengikuti nilai standar instansi daripada menetapkan target tinggi.	69%	31%
2	Saya lebih nyaman dengan rutinitas harian saya daripada mencari inovasi dalam tugas saya.	57,1%	42,9%
3	Saya senang menjadi pemimpin dalam kelompok.	26,2%	73,8%%
4	Saya tidak senang berada dalam posisi yang harus membuat keputusan untuk orang lain.	61,9%	38,1%
5	Saya lebih senang jika harus menyelesaikan tugas secara berkelompok..	35,7%	64,3%
6	Saya tidak nyaman ketika harus berinteraksi secara sosial dalam waktu lama.	52,4%	47,6%

No.	Pernyataan	Persentase	
		Setuju	Tidak setuju
7	Saya merasa segan dan kurang percaya diri saat berinteraksi dengan rekan kerja yang lebih senior	58,1%	41,9%

Sumber : Diolah oleh penulis (2025)

Berdasarkan hasil pra-survei yang ditampilkan pada Tabel 1.1 dapat disimpulkan bahwa tingkat motivasi kerja di kalangan pegawai ASN Badan Pendapatan Daerah Kota Bogor masih tergolong rendah. Indikasi ini terlihat dari tingginya proporsi pegawai (69%) yang lebih memilih mengikuti standar nilai yang telah ditetapkan oleh instansi daripada menetapkan target kerja pribadi yang lebih menantang, serta dari 57,1% responden yang menyatakan lebih nyaman dengan rutinitas kerja dibandingkan dengan mencari inovasi dalam pelaksanaan tugas. Fenomena ini mencerminkan lemahnya dorongan akan pencapaian (*need for achievement*) salah satu aspek penting dalam teori motivasi McClelland. Banyak pegawai tampaknya cenderung menghindari tantangan dan kurang terdorong untuk menghasilkan kinerja yang melampaui ekspektasi standar. Jika kecenderungan ini tidak segera ditangani melalui program pengembangan motivasi yang berbasis pencapaian, maka berpotensi menyebabkan stagnasi produktivitas dan lemahnya daya saing internal organisasi.

Motivasi pada pegawai ASN dari aspek kebutuhan akan kekuasaan (*need for power*) juga menunjukkan kecenderungan yang rendah. Hal ini terlihat dari minat yang minim terhadap kepemimpinan, di mana hanya 26,2% pegawai yang menyatakan memiliki ketertarikan untuk memimpin kelompok kerja. Selain itu, mayoritas responden (61,9%) mengaku tidak merasa nyaman ketika harus mengambil keputusan yang berdampak bagi orang lain, yang mengindikasikan adanya keterbatasan dalam dorongan untuk mengarahkan, memengaruhi, atau mengelola orang lain. Kondisi ini mencerminkan belum berkembangnya potensi kepemimpinan

dan aspirasi terhadap peran strategis di lingkungan organisasi, sehingga bisa menjadi kendala dalam regenerasi kepemimpinan di masa mendatang.

Sementara itu, pada aspek kebutuhan akan afiliasi (*need for affiliation*), data menunjukkan bahwa motivasi berbasis relasi sosial belum menjadi pendorong utama dalam lingkungan kerja pegawai. Hanya 35,7% yang menyatakan lebih menikmati bekerja dalam kelompok, sedangkan sisanya lebih memilih bekerja secara individual. Selain itu, sebanyak 52,4% pegawai merasa tidak nyaman bila harus berinteraksi dalam waktu lama, dan 58,1% merasa canggung atau kurang percaya diri saat berkomunikasi dengan rekan kerja yang lebih senior. Temuan ini mengindikasikan rendahnya keterikatan emosional dan sosial di antara pegawai, yang berdampak pada lemahnya kolaborasi tim dan kurang berkembangnya dukungan sosial internal. Oleh karena itu, intervensi organisasi yang berfokus pada penguatan aspek afiliasi dan pengembangan soft skills interpersonal menjadi hal sangat penting untuk menciptakan iklim kerja yang lebih kolaboratif dan suportif.

Di samping motivasi, beban kerja merupakan determinan signifikan dalam memengaruhi kinerja pegawai. Menurut Sunyoto (2017), beban kerja yang tidak proporsional dengan kapasitas individu dapat menimbulkan tekanan psikologis, kelelahan fisik, serta meningkatkan potensi kesalahan dalam pelaksanaan tugas. Ketidaksesuaian antara volume pekerjaan dan kemampuan pegawai baik secara fisik maupun mental memicu risiko meningkatnya stres kerja, keterlambatan pelayanan publik, dan fenomena burnout. Dalam konteks organisasi publik seperti Bapenda, distribusi beban kerja yang tidak merata juga dapat menimbulkan ketimpangan struktural yang berdampak negatif terhadap kolaborasi tim dan semangat kerja kolektif. Ketidakadilan dalam penugasan sering kali memicu rasa frustrasi di antara pegawai, mengganggu dinamika kerja tim, serta berujung pada penurunan produktivitas secara menyeluruh.

Tabel 1.2
Data Pra-Survei Beban Kerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kota Bogor

No	Pernyataan	Persentase	
		Setuju	Tidak setuju
1	Saya merasa target yang harus saya capai dalam pekerjaan terlalu banyak	41,9%	58,1%
2	Saya merasa target yang diberikan terlalu membebani	35,5%	64,5%
3	Saya sering menerima tugas tambahan (sprint) yang mengganggu jadwal kerja utama saya	41,9%	58,1%
4	Saya merasa tugas tambahan yang diberikan terkadang mendadak dengan jangka waktu yang singkat	71%	29%
5	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	100%	0%
6	Saya masih menyelesaikan pekerjaan saat jam istirahat/jam pulang	74,2%	25,8%
7	Saya mengerjakan banyak pekerjaan setiap harinya yang harus segera di selesaikan	93,5%	6,5%
8	Saya merasa standar pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan saya	96,8%	3,2%

Sumber : Data diolah oleh penulis (2025)

Berdasarkan data pra-survei pada Tabel 1.2 menunjukkan bahwa persepsi terhadap beban kerja di kalangan pegawai cenderung terbagi dua. Di satu sisi, mayoritas pegawai menunjukkan optimisme terhadap kapasitas kerja mereka, terbukti dari 100% responden yang menyatakan mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, serta 96,8% yang menilai bahwa standar pekerjaan masih berada dalam batas kemampuan mereka. Namun, di sisi lain, terdapat tekanan kerja yang signifikan, di mana lebih dari 70% pegawai mengaku masih menyelesaikan tugas saat waktu

istirahat atau setelah jam kerja berakhir, dan sebanyak 93,5% merasa dibebani dengan banyaknya tugas harian. Selain itu, 71% menyampaikan bahwa tugas tambahan seringkali diberikan secara mendadak dan harus diselesaikan dalam waktu yang terbatas, yang berpotensi memicu stres kerja. Temuan ini mencerminkan bahwa meskipun pegawai mampu mempertahankan kinerja teknis yang baik, terdapat indikasi kuat terjadinya *work overload*, yaitu kelebihan beban kerja yang dapat mengganggu keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi serta menimbulkan kelelahan fisik maupun mental. Munculnya tugas-tugas tambahan mendadak yang harus diselesaikan dalam waktu yang terbatas seringkali mengganggu pelaksanaan tugas utama pegawai, sehingga pekerjaan pokok yang seharusnya diselesaikan sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan menjadi tertunda. Kondisi ini menyebabkan pegawai harus menyelesaikan pekerjaan di luar jam kerja normal, yang pada akhirnya dapat menyebabkan kelelahan dan ketidakseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi. Beban kerja yang melebihi kapasitas ini menjadi salah satu faktor penyebab menurunnya tingkat kinerja pegawai ASN di lingkungan Badan Pendapatan Daerah Kota Bogor, karena fokus dan produktivitas pegawai terganggu oleh tekanan dari pekerjaan tambahan yang bersifat tidak terencana. Distribusi pekerjaan yang tidak terencana dengan baik menjadi akar persoalan, yang apabila tidak segera ditangani secara sistemik oleh pihak manajemen, dapat berdampak negatif terhadap efisiensi organisasi dan kesejahteraan pegawai dalam jangka panjang.

Penelitian empiris yang dilakukan oleh Fransiska dan Tupti (2020) di lingkungan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Labuhanbatu Utara menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan motivasi secara parsial tidak menunjukkan pengaruh signifikan. Namun, ketika dianalisis secara simultan, kedua variabel tersebut memberikan kontribusi berarti terhadap peningkatan kinerja pegawai. Temuan ini mengindikasikan bahwa sinergi antara beban kerja yang tepat dan motivasi kerja yang memadai menjadi determinan penting dalam pencapaian kinerja optimal di sektor publik.

Dukungan terhadap kesimpulan ini datang dari studi Putri, Bahri, dan Rambe (2023), yang menyatakan bahwa motivasi berperan sebagai variabel moderasi yang memperkuat pengaruh beban kerja terhadap kinerja, khususnya di instansi statistik pemerintah. Secara keseluruhan, kedua penelitian tersebut menegaskan bahwa dalam organisasi birokratis, optimalisasi kinerja tidak dapat dicapai hanya dengan mengatur volume kerja, tetapi juga memerlukan dukungan motivasional yang memadai agar karyawan tetap produktif, termotivasi, dan mampu mencapai target institusional secara berkelanjutan.

Penelitian yang dilakukan oleh Paramitadewi (2017) mengungkapkan bahwa beban kerja merupakan variabel dominan yang memengaruhi kinerja pegawai di lingkungan pemerintahan daerah. Hasil ini memperkuat pemahaman bahwa pengelolaan beban kerja yang efektif menjadi elemen krusial dalam mendorong produktivitas birokrasi. Namun demikian, mayoritas penelitian terdahulu cenderung bersifat umum dan belum secara spesifik mengkaji hubungan simultan antara motivasi kerja dan beban kerja dalam konteks kelembagaan pemungut pajak seperti Badan Pendapatan Daerah (Bapenda). Bapenda memiliki karakteristik kerja yang kompleks, dinamis, dan sangat berorientasi pada target, sehingga memerlukan pendekatan manajerial yang lebih terfokus pada faktor-faktor internal pegawai. Kondisi ini mencerminkan adanya kesenjangan literatur (*research gap*) yang penting untuk dijawab guna memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif tentang determinan kinerja pegawai dalam lingkungan kerja birokratis yang menuntut akurasi data, responsivitas pelayanan, dan integritas administrasi.

Kota Bogor, dengan laju pertumbuhan ekonomi yang cepat dan mobilitas penduduk yang tinggi, menghadapi tantangan kompleks dalam pengelolaan pendataan objek pajak serta layanan kepada wajib pajak. Keakuratan waktu penyampaian data, kualitas informasi yang diberikan, dan profesionalisme pegawai merupakan faktor penentu tingkat kepatuhan wajib pajak serta pencapaian target PAD. Tanpa adanya motivasi yang memadai, beban kerja yang intensif berpotensi menurunkan kinerja pegawai secara keseluruhan.

Oleh karena itu, penelitian ini dirancang secara kuantitatif untuk menguji secara empiris dampak motivasi kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai di unit pendataan dan pelayanan Badan Pendapatan Daerah Kota Bogor. Dengan menggunakan desain korelasional, studi ini akan mengukur kekuatan dan arah pengaruh kedua variabel independen tersebut terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai melalui analisis statistik yang objektif dan terukur.

Badan Pendapatan Daerah (Bapenda) Kota Bogor, sebagai institusi yang memiliki orientasi utama pada pelayanan publik dan pencapaian target-target fiskal, menempati posisi yang sangat strategis untuk dijadikan objek penelitian yang relevan dan signifikan. Peran Bapenda tidak hanya terbatas pada aspek administratif, tetapi juga mencakup fungsi vital dalam menjamin keberlanjutan penerimaan daerah melalui optimalisasi pendapatan asli daerah (PAD). Dalam konteks tersebut, kualitas kinerja pegawai, menjadi faktor kunci yang menentukan keberhasilan institusi dalam menciptakan stabilitas fiskal sekaligus memenuhi ekspektasi masyarakat terhadap layanan publik yang cepat, responsif, dan akuntabel.

Penelitian ini secara khusus bertujuan untuk menjawab pertanyaan empiris mengenai sejauh mana pengaruh motivasi kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai apabila dianalisis secara simultan. Fokus ini penting mengingat interaksi kedua variabel tersebut diyakini memiliki kontribusi yang signifikan terhadap performa aparatur, terutama dalam konteks institusi pelayanan publik. Dengan menggunakan pendekatan kuantitatif, penelitian ini memberikan ruang untuk melakukan pengukuran secara objektif terhadap kekuatan dan arah pengaruh masing-masing variabel. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk memperoleh temuan yang terukur dan dapat diuji secara statistik, sehingga menghasilkan kesimpulan yang valid dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

Studi ini diharapkan dapat memberikan kontribusi signifikan dalam pengembangan literatur di bidang administrasi publik melalui pendekatan empiris yang berbasis pada data kuantitatif. Dengan mengungkap keterkaitan antara motivasi kerja, beban kerja, dan kinerja pegawai secara simultan, penelitian ini tidak hanya

memperkaya kajian akademik, tetapi juga berpotensi memberikan masukan konkret bagi perumusan strategi peningkatan kualitas sumber daya manusia aparatur di tingkat pemerintahan daerah. Selain itu, studi ini bertujuan untuk menjembatani kesenjangan antara teori-teori organisasi yang bersifat normatif dengan praktik nyata birokrasi lokal di Indonesia, sehingga dapat memperkuat relevansi kebijakan manajemen kinerja dalam konteks desentralisasi dan reformasi birokrasi.

Dari perspektif praktis, temuan dalam penelitian ini diharapkan dapat memberikan dasar pertimbangan yang kuat bagi para pengambil kebijakan di lingkungan Badan Pendapatan Daerah (Bapenda) Kota Bogor dalam merancang berbagai kebijakan strategis peningkatan kinerja pegawai. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai acuan dalam merumuskan program-program pelatihan yang lebih terarah dan berbasis kebutuhan, menetapkan sistem insentif yang mampu memotivasi pegawai secara berkelanjutan, serta mengembangkan mekanisme komunikasi internal yang lebih terbuka, responsif, dan fungsional. Dengan demikian, efektivitas kerja organisasi secara keseluruhan dapat ditingkatkan melalui intervensi kebijakan yang berbasis bukti dan kontekstual.

Secara keseluruhan, penelitian ini bertujuan untuk memberikan kontribusi yang berarti dalam mengidentifikasi strategi peningkatan kinerja aparatur sipil negara (ASN) melalui pendekatan yang menggabungkan dimensi psikologis dan manajerial secara terpadu. Dengan mengkaji pengaruh motivasi kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai, studi ini berupaya menghasilkan temuan yang tidak hanya memperkaya khazanah ilmu pengetahuan, khususnya dalam administrasi publik dan manajemen sumber daya manusia, tetapi juga relevan secara aplikatif. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dimanfaatkan dalam praktik pengelolaan SDM sektor publik di tingkat daerah, khususnya dalam perancangan kebijakan dan program yang berbasis pada pemahaman terhadap faktor-faktor internal yang memengaruhi efektivitas kinerja birokrasi.

Penelitian ini juga dapat memberikan kontribusi dalam meningkatkan efektivitas pengelolaan pendapatan daerah. Dengan meningkatnya kinerja pegawai,

diharapkan kualitas pelayanan publik di Badan Pendapatan Daerah Kota Bogor dapat lebih optimal, sehingga dapat berkontribusi pada peningkatan pendapatan daerah secara keseluruhan.

Memahami hubungan antara motivasi kerja, beban kerja, dan kinerja pegawai merupakan langkah strategis dalam meningkatkan efektivitas organisasi pemerintahan daerah. Melalui penelitian ini, diharapkan dapat ditemukan solusi yang dapat diterapkan untuk mengatasi tantangan yang dihadapi oleh pegawai di sektor publik, khususnya di Bapenda Kota Bogor. Berdasarkan pemaparan tersebut, peneliti tertarik untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai ASN pada Badan Pendapatan Daerah Kota Bogor, sehingga peneliti merumuskan judul yakni **“PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI ASN PADA BADAN PENDAPATAN DAERAH KOTA BOGOR”**.

1.2 Rumusan Masalah

Sesuai dengan latar belakang penelitian yang sudah di uraikan, maka masalah yang dapat dirumuskan adalah :

1. Bagaimana gambaran umum motivasi kerja, beban kerja, dan kinerja pegawai ASN pada Badan Pendapatan Daerah Kota Bogor.
2. Seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai ASN pada Badan Pendapatan Daerah Kota Bogor.
3. Seberapa besar pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai ASN pada Badan Pendapatan Daerah Kota Bogor.
4. Seberapa besar pengaruh motivasi kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai ASN pada Badan Pendapatan Daerah Kota Bogor.

Berdasarkan rumusan masalah di atas, judul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai ASN Pada Badan Pendapatan Daerah Kota Bogor.” menarik perhatian penulis untuk melakukan penelitian tersebut.

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini untuk :

1. Mengetahui gambaran umum motivasi kerja, beban kerja, dan kinerja pegawai ASN pada Badan Pendapatan Daerah Kota Bogor.
2. Mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai ASN pada Badan Pendapatan Daerah Kota Bogor.
3. Mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai ASN pada Badan Pendapatan Daerah Kota Bogor.
4. Mengetahui pengaruh motivasi kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai ASN pada Badan Pendapatan Daerah Kota Bogor.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak, baik dari teoritis maupun praktis.

a. Manfaat Teoritis

Temuan penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan menjadi referensi bagi pembaca untuk melakukan penelitian lebih lanjut tentang subjek penelitian yang sama.

b. Manfaat Praktis

Temuan penelitian ini diharapkan dapat membantu pimpinan membuat kebijakan tentang sumber daya manusia, khususnya berkaitan dengan kinerja pegawai.

1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini diselenggarakan di Badan Pendapatan Daerah Kota Bogor, yang berlokasi di Jalan Pemuda Nomor 31, Kecamatan Tanah Sareal, Kota Bogor, Provinsi Jawa Barat, dengan kode pos 16162, Indonesia.

Tabel 1.3
Waktu Pelaksanaan Penelitian

No	Kegiatan Penelitian	Tahun 2025																			
		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	Observasi	■	■																		
2	Pencarian Data Awal		■	■																	
3	Penetapan Judul																				
4	Menyusun Draft Bab I			■	■																
5	Pembuatan Kuesioner penelitian			■	■																
6	Menyebarkan Kuesioner penelitian				■	■															
7	Mengolah data penelitian					■	■														
8	Menyusun Bab II					■	■														
9	Menyusun Bab III							■	■												
10	Seminar Proposal							■	■												
11	Revisi Seminar Proposal									■	■										
12	Pembuatan Kuesioner									■	■										
13	Pengolahan Data										■	■	■	■	■						
14	Penyusunan Draft Bab IV															■	■	■	■		
15	Penyusunan Draft Bab V																			■	■
16	Sidang Skripsi																				■
17	Revisi																				■

Sumber : Diolah oleh penulis (2025)