

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Setiap organisasi tidak akan berhasil tanpa dukungan dari pihak-pihak yang terlibat didalamnya. Maju atau tidaknya sebuah organisasi berkaitan dengan orang-orang yang menjalankannya. Maka dari itu, sumber daya manusia merupakan komponen utama dalam instansi/organisasi yang mendukung keberhasilan organisasi tersebut. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) mengambil peran dalam memaksimalkan keahlian pegawai melalui berbagai cara untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Kinerja adalah tanggapan akhir yang diterima oleh suatu organisasi yang berorientasi terhadap laba maupun organisasi yang tidak berorientasi terhadap laba dalam kurun waktu tertentu (Irham Fahmi, 2018:2). Kinerja merupakan salah satu faktor keberhasilan organisasi.

Keberlangsungan kehidupan sumber daya manusia dalam berorganisasi akan mengalami perubahan disetiap waktunya. Berdasarkan perubahan yang tidak dapat diprediksikan ini, akan menimbulkan banyak tanggapan dari berbagai individu. Bagi individu yang tidak dapat menyesuaikan dengan berbagai perubahan, maka akan mengalami tekanan yang menimbulkan stres dalam bekerja. Stres kerja adalah suatu tekanan yang dialami pegawai pada saat pelaksanaan pekerjaannya. Stres kerja merupakan kondisi yang membuat diri atau jiwa pegawai melakukan sesuatu melebihi batas kemampuannya, apabila tidak dikelola dengan baik akan berdampak pada kesehatan pegawai yang bersangkutan. Seperti yang telah disebutkan, stres kerja tidak muncul begitu saja, tetapi disebabkan oleh banyak faktor yang mempengaruhinya dan diluar kemampuannya, sehingga keadaan tersebut membuat jiwanya tertekan. Timbulnya gejala stres kerja dapat dipicu karena seorang pegawai melakukan pekerjaan yang bertentangan dengan harapannya. Penyebab lainnya juga dapat muncul ketika beratnya beban kerja yang dirasakan melampaui batas kemampuan dari seorang pegawai, atau terdapat beberapa pekerjaan yang memiliki batas waktu penyelesaian yang bersamaan.

Salah satu faktor lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yaitu motivasi pegawai dalam bekerja. Menurut Veithzal Rivai Zainal (2009), pencapaian tujuan tertentu dalam organisasi dipengaruhi oleh serangkaian sikap dan nilai yang disebut motivasi (Veithzal Rivai Zainal, Dkk. 2009:607). Walaupun Sikap dan nilai bersifat tidak berwujud, tetapi dapat memberikan energi sebagai dorongan individu dalam melakukan suatu tindakan untuk mencapai tujuannya. Selain itu, motivasi juga dinyatakan sebagai sesuatu yang bersifat mendorong seorang individu atau pegawai dalam bertindak karena memang ingin melakukannya. Apabila individu merasa termotivasi, maka pegawai tersebut akan dapat mengambil keputusan dan kemudian melakukan sesuatu yang akan memuaskan keinginannya.

Pada penelitian ini, peneliti menetapkan objek penelitian yaitu pegawai pada Pengadilan Agama Tangerang yang beralamat di Jl. Perintis Kemerdekaan II RT 07/03, Kel. Babakan, Kec. Tangerang, Kota Tangerang, Banten 15118. Kantor Pengadilan Agama Tangerang berwenang dalam memeriksa, memutuskan hingga menyelesaikan perkara di tingkat pertama.

Organisasi instansi seperti Pengadilan Agama Tangerang ini tentunya berbeda karakteristik dengan organisasi perusahaan. Lain halnya dengan organisasi perusahaan yang berorientasi pada keuntungan, dimana organisasi dibawah pemerintah ini tidak berorientasi pada profit atau keuntungan, melainkan disediakan untuk memberikan pelayanan jasa terbaik untuk masyarakat. Berikut merupakan data Kepegawaian Pengadilan Agama Tangerang:

Tabel 1. 1
Data Kepegawaian Pengadilan Agama Tangerang

No	Jabatan/Job Description	Keterangan
1.	Ketua	1
2.	Wakil Ketua	1
3.	Hakim	10

No	Jabatan/Job Description	Keterangan
4.	Panitera	1
5.	Panitera Muda Gugatan	1
6.	Panitera Muda Permohonan	1
7.	Panitera Muda Hukum	1
8.	Panitera Pengganti	10
9.	Juru Sita	2
10.	Juru Sita Pengganti	5
11.	Sekretaris	1
12.	Kepala Sub Bagian Kepegawaian, Organisasi dan Tata Laksana	1
13.	Kepala Sub Bagian Perencanaan, Teknologi Informasi dan Pelaporan	1
14.	Kepala Sub Bagian Umum dan Keuangan	1
15.	Bendahara	1
16.	Penyusun Laporan Keuangan	1
17.	Pengadministrasi Registrasi Perkara	1
18.	Pranata Komputer Ahli Pertama	1
19.	Pengelolaan Barang Milik Negara	1
20.	Honorar	13
Jumlah		55

Sumber : Bag. Kepegawaian Pengadilan Agama Tangerang (Data diolah peneliti, 2021)

Peneliti melakukan penelitian awal dengan instrumen mini kuesioner yang dilakukan kepada 10 responden yang merupakan pegawai Pengadilan Agama Tangerang. Penelitian awal ini bertujuan untuk mengetahui lebih detail mengenai informasi yang dibutuhkan terhadap permasalahan yang akan diteliti lebih lanjut. Dari hasil mini kuesioner, didapatkan informasi mengenai permasalahan stres kerja, motivasi dan kinerja pegawai. Dan berikut adalah hasil mini kuesioner stres kerja (X_1) yang dilakukan oleh peneliti di Pengadilan Agama Tangerang:

Tabel 1. 2
Mini Kuesioner Variabel Stres Kerja (X_1)

No	Pertanyaan	Hari dan Tanggal Pelaksanaan	Hasil
1	Apakah Bapak/Ibu pernah mengalami tekanan/desakan waktu dalam pelaksanaan tugas?	Sabtu, 30 Januari 2021	8 orang responden, menjawab Ya. Yang artinya lebih dari separuh responden pernah mengalami tekanan/desakan waktu pada saat melaksanakan pekerjaannya.
2	Apakah Bapak/Ibu pernah mengalami kecemasan ataupun ketegangan dalam bekerja?	Sabtu, 30 Januari 2021	8 orang responden, menjawab Ya. Yang artinya lebih dari separuh responden pernah mengalami kecemasan atau ketegangan pada saat melaksanakan pekerjaannya.

No	Pertanyaan	Hari dan Tanggal Pelaksanaan	Hasil
3	Apakah Bapak/Ibu mempunyai banyak pekerjaan yang harus diselesaikan dalam waktu yang sama?	Sabtu, 30 Januari 2021	9 orang responden, menjawab Ya. Yang artinya lebih dari separuh responden merasa memiliki beberapa tanggungjawab yang harus diselesaikan dalam waktu bersamaan.

Sumber: Data diolah peneliti (2020)

Menurut hasil yang telah dituangkan dalam tabel diatas, maka terdapat masalah dalam hal stres kerja yang dialami pegawai di Pengadilan Agama Tangerang, yang kemudian mendasari fenomena ini menarik untuk diteliti. Fenomena Stres kerja di Pengadilan Agama Tangerang cukup dirasakan oleh sebagian pegawai yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai di Pengadilan Agama Tangerang, hal ini didukung dengan jawaban yang telah diberikan oleh responden.

Stres kerja yaitu suatu aspek yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, stres kerja harus dapat diatasi dengan baik, agar dapat memaksimalkan kinerja pegawai. Kondisi tersebut tentu saja bermanfaat bagi pihak instansi, karena dengan meningkatnya kinerja pegawai maka tujuan instansi akan diraih dengan lebih efektif dan efisien.

Pegawai sering dihadapkan dengan berbagai permasalahan sehingga sangat mungkin untuk merasakan stres. Permasalahan tersebut dapat terjadi karena adanya serangkaian pekerjaan yang harus dikerjakan dalam kurun waktu yang berdekatan atau bahkan secara bersamaan dialami oleh pegawai dan dapat dikatakan beban kerja berlebihan yang dirasakan oleh pegawai berpotensi menimbulkan stres kerja.

Hal ini didukung oleh jawaban responden dalam mini kuesioner dalam pertanyaan ke-3. Diketahui bahwa 9 dari 10 orang responden mengatakan “Ya” mengenai pegawai yang melakukan pekerjaannya dalam waktu yang bersamaan.

Selanjutnya mini kuesioner yang dilakukan pada 10 responden ini dibuat untuk mencari informasi mengenai motivasi dari kantor Pengadilan Agama Tangerang, berikut hasil mini kuesionernya:

Tabel 1. 3
Mini Kuesioner Variabel Motivasi (X2)

No	Pertanyaan	Hari dan Tanggal Pelaksanaan	Hasil
1	Apakah Bapak/Ibu merasa nyaman terhadap kondisi lingkungan kerja	Sabtu, 30 Januari 2021	6 orang dari 10 responden, memilih Ya. Yang artinya 4 responden lainnya masih merasa adanya ketidaknyamanan dalam lingkungan kerja.
2	Apakah Bapak/Ibu memperoleh gaji yang sesuai ?	Sabtu, 30 Januari 2021	9 orang dari 10 responden, memilih Ya. Yang artinya lebih dari separuh responden merasa gaji yang diperoleh telah sesuai
3	Apakah Bapak/Ibu diberi pujian/penghargaan atas prestasi yang diraih?	Sabtu, 30 Januari 2021	5 orang responden, memilih Ya. Yang artinya separuh dari responden merasa tidak diberikan pujian/penghargaan ketika mendapatkan prestasi bekerja

Sumber: Data diolah peneliti (2021)

Menurut hasil yang telah dituangkan dalam tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa pada pegawai di Pengadilan Agama Tangerang memiliki permasalahan dalam motivasi kerja pegawai. Hal ini didukung dengan jawaban para responden pada pertanyaan ke-3 yaitu mengenai pemberian pujian atau penghargaan atas prestasi yang diraih oleh para pegawai dengan hasil hanya 5 dari 10 responden yang merasa diberikan penghargaan atas prestasi yang diraihnya, sedangkan sisanya tidak merasakan hal tersebut.

Mini kuesioner selanjutnya ditujukan guna melengkapi data mengenai variabel kinerja Pegawai di Pengadilan Agama Tangerang, didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 1. 4
Mini Kuesioner Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No	Pertanyaan	Hari dan Tanggal Pelaksanaan	Hasil
1	Apakah Bapak/Ibu Bapak/Ibu selalu menyelesaikan pekerjaan dengan baik sesuai waktu yang ditentukan?	Sabtu, 30 Januari 2021	6 orang responden, memilih Ya. Ini berarti menandakan masih terdapat beberapa responden yang memiliki kinerja yang belum maksimal.
2	Apakah Bapak/Ibu selalu mengerjakan pekerjaan dengan teliti sehingga tidak terdapat kesalahan?	Sabtu, 30 Januari 2021	6 orang responden, memilih Ya. Yang artinya masih terdapat beberapa responden yang kurang teliti sehingga terdapat kesalahan pada <i>output</i> pekerjaan yang berdampak terhadap

No	Pertanyaan	Hari dan Tanggal Pelaksanaan	Hasil
			terhambatnya pelaksanaan pekerjaan yang lainnya.
3	Apakah pekerjaan yang Bapak/Ibu lakukan selalu mencapai target yang telah ditentukan?	Sabtu, 30 Januari 2021	9 orang responden, memilih Ya. Yang berarti lebih dari separuh responden sudah merasa mencapai target yang telah ditentukan.

Sumber: Data diolah Peneliti (2021)

Berdasarkan mini kuesioner mengenai kinerja pegawai, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat permasalahan kinerja pegawai. Dari beberapa jawaban responden diasumsikan bahwa kinerja pegawai di Pengadilan Agama Tangerang masih belum optimal.

Adanya tekanan/desakan waktu dalam pelaksanaan tanggung jawab serta terdapat banyaknya tugas dan tanggung jawab yang dilakukan dalam waktu yang sama menjadi salah satu faktor munculnya permasalahan pada pegawai di dalam organisasi yang berada di bawah naungan instansi ini. Hadirnya permasalahan-permasalahan tersebut berakibat terhadap pencapaian kinerja pegawai dan kemudian secara simultan akan mempengaruhi proses pencapaian organisasi yang menjadi kurang maksimal.

Berdasarkan fenomena yang terjadi di Kantor Pengadilan Agama Tangerang ini, peneliti tertarik untuk meneliti pengaruh stres kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai, oleh karena itu dalam penelitian ini penulis mengambil judul **“Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Pegawai di Pengadilan Agama Tangerang)”**.

B. Identifikasi Masalah

Menurut latar belakang dan hasil mini kuesioner diatas, maka dapat diidentifikasi masalah-masalah yang timbul, antara lain:

1. Hadirnya stres kerja yang dirasakan pegawai Pengadilan Agama Tangerang yang disebabkan oleh tekanan/desakan waktu dalam penyelesaian tugas dan beban kerja yang terlalu berat
2. Beberapa pegawai masih memiliki permasalahan mengenai motivasi karena merasa prestasi/pencapaiannya dalam bekerja tidak mendapat pujian atau penghargaan
3. Kinerja pegawai Pengadilan Agama Tangerang masih dirasa kurang maksimal karena belum mencapai target yang diharapkan oleh instansi.

C. Rumusan Penelitian

Peneliti merumuskan permasalahan menjadi sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh negatif stres kerja terhadap kinerja pegawai di Pengadilan Agama Tangerang ?
2. Apakah terdapat pengaruh positif motivasi terhadap kinerja pegawai di Pengadilan Agama Tangerang?
3. Seberapa besar pengaruh secara simultan stres kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai di Pengadilan Agama Tangerang?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan penelitian tersebut, peneliti menetapkan tujuan yang ingin dicapai yaitu:

1. Untuk menguji apakah terdapat pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai di Pengadilan Agama Tangerang
2. Untuk menguji apakah terdapat pengaruh pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di Pengadilan Agama Tangerang
3. Untuk menguji seberapa besar pengaruh secara simultan stres kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai di Pengadilan Agama Tangerang.

E. Manfaat Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti berharap hasilnya dapat memberikan hal-hal positif kepada beberapa pihak. Adapun manfaat penelitian yang peneliti harapkan sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis (*Theoretical Significance*)
 - a. Bagi kepentingan proses penelitian selanjutnya, diharapkan penelitian ini dapat memberikan manfaat dalam memperkaya konsep atau teori terhadap bidang ilmu sumber daya manusia.
 - b. Penelitian ini diharapkan nantinya dapat memberikan pembendaharaan pengetahuan mengenai stres kerja dan motivasi yang dirasakan oleh pegawai, dan bagaimana pengaruhnya terhadap kinerja pegawai.
2. Manfaat Praktis (*Practical Significance*)
 - a. Bagi masyarakat atau khalayak umum, penelitian ini diharapkan mampu menambah wawasan dan membantu dalam menyajikan referensi terkait dengan manajemen sumber daya manusia guna mendukung pengembangan teori.
 - b. Bagi pihak instansi, peneliti mengharapkan hasil penelitian ini dapat bermanfaat sebagai pustaka acuan bagi Pengadilan Agama Tangerang untuk kegiatan evaluasi mengenai dampak stres kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai.

F. Kerangka Berfikir

1. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Stres kerja dapat dirasakan oleh seluruh individu baik itu dalam skala biasa, sedang maupun parah. Stres merupakan ketegangan yang dirasakan oleh individu karena timbulnya beberapa faktor yang dapat mempengaruhinya (Endin Nasrudin, 2010:183). Stres adalah *feed back* atau timbal balik dari diri seorang individu atas setiap tantangan fisik atau mental yang berasal dari dalam ataupun luar dirinya. Jadi, stres kerja adalah suatu kondisi dimana karyawan atau pegawai mengalami ketegangan dalam pelaksanaan pekerjaannya yang timbul dari dalam atau luar dirinya. Keadaan ini sangat sering dijumpai dalam sebuah organisasi.

Stres kerja yang dianggap sepele dan tidak segera diatasi oleh organisasi ataupun pegawai, maka dapat memberikan dampak buruk bagi kinerja pegawai, dan sebaliknya bagi pegawai atau organisasi yang dapat mengatasi stres kerjanya dengan meminimalkan dampak buruk dan memaksimalkan dampak baiknya, maka kinerjanya akan baik. Semakin sedikit gejala stres yang dirasakan pegawai maka pengaruhnya terhadap kinerja pegawai tidak terlalu besar. Suatu organisasi/instansi sangat perlu menekan atau memperkecil tingkat stres kerja pada pegawai agar stres kerja tidak akan mempengaruhi hasil kerja dan target kinerja pegawai dapat tetap stabil bahkan meningkat. Dengan kata lain, stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Veithzal Rivai Zainal (2009), motivasi merupakan suatu rangkaian sikap dan nilai yang akan mempengaruhi individu dalam mencapai tujuannya. (Veithzal Rivai Zainal, Dkk 2009:607). Selain itu, motivasi juga dapat diartikan sebagai dorongan seorang individu dalam melakukan sesuatu yang mereka inginkan. Motivasi mempunyai peranan besar dalam mempengaruhi kinerja pegawai, sehingga permasalahan dalam motivasi juga tidak dapat dianggap sepele.

Pegawai yang tidak memiliki permasalahan dalam motivasi cenderung memiliki semangat dalam bekerja sehingga dapat memberikan *output* maksimal. Maka daripada itu sebagai sumber daya manusia di dalam organisasi/instansi, seluruh pegawai harus senantiasa menjaga motivasi dalam bekerja guna mencapai kinerja yang optimal.

Sama halnya seperti stres kerja, motivasi juga dapat berasal dari dalam maupun dirinya sendiri. Tinggi rendahnya motivasi pegawai dalam bekerja dapat dipengaruhi oleh banyak faktor. Untuk itu, pegawai dan organisasi harus bersama-sama memberikan kontribusinya bagi satu sama lain. Pemimpin/atasan berperan penting dalam menciptakan motivasi terhadap pegawai.

Dalam proses menciptakan motivasi pegawai yang tinggi itu tidak mudah untuk dilakukan karena sifatnya sangat kompleks dan selalu berubah, sehingga setiap individu/pegawai memungkinkan akan mendapatkan penanganan yang berbeda-beda.

3. Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

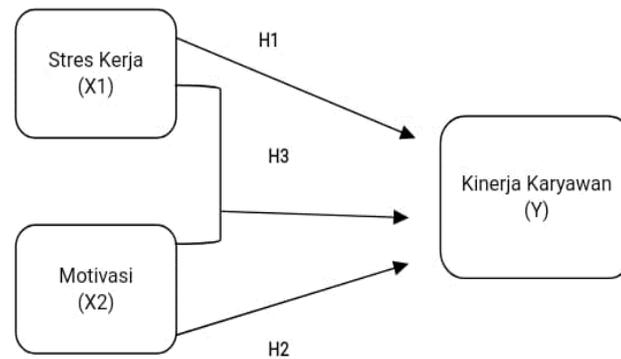
Stres yang dirasakan dalam bekerja akan menimbulkan dua reaksi terhadap pegawai. Pegawai yang menangkap sisi positif terhadap stres kerja, justru akan semakin giat dan bersemangat dalam bekerja karena merasa ada tekanan yang membuatnya harus meningkatkan intensitas kinerjanya. Sedangkan pegawai yang menangkap sisi negatif terhadap stres kerja, akan merasakan bahwa merasakan stres dalam bekerja akan menurunkan optimalisasi kinerjanya. Salah satu contohnya adalah mudah panik dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab akan menyebabkan emosi menjadi tidak stabil kemudian mengakibatkan stres kerja yang meningkat. Pegawai yang dapat mengatasi fenomena tersebut, maka akan mempunyai kinerja yang stabil.

Stres kerja yang meningkat dapat mempengaruhi motivasi seorang individu dalam melaksanakan tugasnya. Maka dari itu, sangat penting baik bagi pihak pegawai maupun organisasi untuk dapat secara berkesinambungan dalam mengelola tingkat stres kerja yang kemudian akan mempengaruhi kinerja yang dihasilkan oleh pegawai.

Motivasi merupakan proses yang berasal dari adanya motif atau dorongan yang muncul dari seorang individu kemudian mempengaruhinya dalam mencapai sebuah tujuan. Motivasi pegawai yang tinggi dapat dipengaruhi oleh berbagai macam alasan sehingga menimbulkan kekuatan untuk mengarahkan perilakunya agar melakukan sesuatu untuk tujuan-tujuan organisasi/instansi. Apabila tingkat motivasi yang dimiliki individu baik, maka akan sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan teori yang telah dijelaskan diatas, dapat digambarkan model penelitiannya yaitu sebagai berikut:

Gambar 1. 1
Kerangka Berfikir



Sumber: Data diolah peneliti (2021)

G. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan latar belakang, rumusan penelitian dan kerangka pemikiran yang telah dijelaskan diatas, dapat disimpulkan hipotesis penelitian diantaranya:

- H1 : Stres Kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai Pengadilan Agama Tangerang
- H2 : Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Pengadilan Agama Tangerang
- H3 : Stres Kerja dan Motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Pengadilan Agama Tangerang.

H. Hasil Penelitian Terdahulu

Tabel 1. 5

Hasil Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul penelitian	Analisis Perbandingan		Metode yang Digunakan
			Perbedaan	Persamaan	
1	Jurnal Ilmiah, Isna Ayu Puspita, Ahyar Yuniawan (2012)	Analisis Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Pegawai Dinas Pertanian Perikanan dan Pangan Kabupaten Semarang)	Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang sedang dilaksanakan yaitu terdapatnya variabel intervening (keterlibatan kerja) dalam penelitian ini.	Menggunakan an motivasi dan stres kerja sebagai variabel X, Menggunakan Kinerja sebagai variabel Y	Menggunakan Uji Asumsi Klasik yang terdiri dari Uji Normalitas, Uji Multikolinieritas, Uji

No	Nama Peneliti	Judul penelitian	Analisis Perbandingan		Metode yang Digunakan
			Perbedaan	Persamaan	
2	Jurnal Ilmiah, Nila Hotiana, Febriansyah (2018)	Pengaruh Motivasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Bagian Kepegawaian dan Organisasi, Biro Umum, Kepegawaian dan Organisasi Kementerian Pariwisata RI	Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang sedang dilaksanakan yaitu terletak pada objek penelitiannya.	Menggunakan motivasi dan stres kerja sebagai variabel X, menggunakan Kinerja sebagai variabel terikat.	Menggunakan pendekatan kuantitatif, Menggunakan uji analisis regresi linier berganda
3	Skripsi, Muhammad Iqbal Naufal (2018)	Pengaruh Kompensasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Pondok Modern Mathla'ul Huda Kabupaten Bandung	Perbedaannya terletak pada variabel bebasnya. Penelitian ini menggunakan variabel kompensasi.	Menggunakan stres kerja sebagai salah satu variabel X, menggunakan kinerja pegawai sebagai variabel Y	Metode deskriptif, asosiatif, dan verifikatif, Menggunakan Analisis regresi linier berganda

No	Nama Peneliti	Judul penelitian	Analisis Perbandingan		Metode yang Digunakan
			Perbedaan	Persamaan	
4	Jurnal Ilmiah, Faizatur Rohmah, Hesti Budiwati, dan Riza Bahtiar S (2019)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Desa Banjarwaru Kecamatan Lumajang Kabupaten Lumajang	Berbeda dari variabel bebas yang digunakan, yaitu variabel gaya kepemimpinan	Menggunakan stres kerja sebagai salah satu variabel X, Menggunakan kinerja pegawai sebagai variabel Y	Penelitian ini menggunakan metode korelasional
5	Skripsi, Riska Sri Rahayu (2020)	Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Pengadilan Negeri Bandung Kelas 1A Khusus)	Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kepuasan kerja, stres kerja dan disiplin kerja. Sementara itu penelitian yang sedang dilakukan, menggunakan variabel stres kerja dan motivasi.	Menggunakan variabel stres kerja sebagai salah satu variabel X, Menggunakan kinerja pegawai sebagai variabel Y	Menggunakan metode deskriptif verifikatif, Menggunakan uji analisis regresi berganda

No	Nama Peneliti	Judul penelitian	Analisis Perbandingan		Metode yang Digunakan
			Perbedaan	Persamaan	
6	Skripsi, Nina Mutmainah	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja (Studi Pada Pegawai Pengadilan Negeri Bandung Kelas 1A Khusus)	Perbedaannya terletak pada komitmen organisasi sebagai salah satu variabel yang digunakan	Menggunakan motivasi sebagai salah satu variabel X, Menggunakan kinerja sebagai variabel Y	Menggunakan metode deskriptif dan verifikatif.

Sumber: Data diolah peneliti (2021)

