Vol. 13. No. 01 ISSN : 2302-7061
e – Jurnal Riset Manajemen
Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unisma
website : http://riset.unisma.ac.id/index.php/jrm (email : adm_mjnfeb@unisma.ac.id)

Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pelaku Umkm Di Wilayah Sampang Madura Jawa Timur

Riski*)
M. Ridwan Basalamah)**
M. Tody Arsyianto*)**

Email : riskimaz591@gmail.com

Universitas Islam Malang

Abstract

This research was conducted to determine the effect of work stress and work motivation on the performance of MSME actors in the Tlagah village area, sub-district. Banyuates district. Sampang, Madura, East Java. The type of research used is quantitative research. The sample in this research amounted to 63 respondents with the technique used in this research being non-probability sampling. The research results show that the results of the f test for work stress and work motivation simultaneously have a significant effect on the performance of MSME actors. From the results of the t-test analysis, it is known that the work stress variable has a significant effect on the performance of MSME actors, the work motivation variable has a significant effect on the performance of MSME actors.

Keywords: *Work stress, work motivation and performance of MSME actors*

Pendahuluan

Latar Belakang

Sumber daya manusia adalah aset yang sangat penting bagi organisasi dan perusahaan, dan peran mereka yang aktif dalam operasi dan pengambilan keputusan sangat penting. Hasil keputusan terbaik dipengaruhi oleh seberapa baik seseorang menangani masalah di tempat kerja. Karyawan diharapkan dapat bekerja secara profesional sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada mereka untuk mencapai tujuan perusahaan atau organisasi yang optimal. Mereka juga diharapkan dapat mencapai target yang telah ditetapkan oleh organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa orang mungkin menghadapi tekanan di tempat kerja dengan banyak persaingan dan standar profesional tinggi. Namun ada beberapa hal yang dapat menyebabkan stres kerja. Stres kerja merupakan situasi tekanan yang timbul akibat interaksi individu dengan tugas-tugas pekerjaan yang mereka emban. Salah satu bentuk stres kerja adalah beban kerja yang berlebihan, yang dapat menghasilkan dampak negatif terhadap kinerja sseorang. Selain itu stres kerja juga dapat dianggap sebagai suatu tantangan yang mendorong karyawan untuk memberikan kontribusi yang lebih baik untuk meningkatkan kinerja mereka. dan stres kerja juga dapat menjadi motivasi bagi karyawan atau pelaku UMKM. Motivasi berkaitan dengan sumber energi yang mempengaruhi perilaku seseorang, mengarahkan mereka pada tujuan tertentu dan menjaga atau mempertahankan perilaku tersebut agar berkelanjutan. Motivasi kerja membahas strategi dan upaya untuk merangsang semangat kerja individu, sehingga mereka mampu bekerja secara optimal untuk meraih tujuan yang telah ditetapkan, sehingga meningkatkan hasil kerja mereka.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan diatas maka rumusan masalah yang akan dikaji penulis pada skripsi ini adalah:

1. Apakah stress kerja berpengaruh terhadap kinerja pelaku UMKM di wilayah Sampang Madura?
2. Apakah Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pelaku UMKM di wilayah Sampang Madura?
3. Apakah stress kerja, Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pelaku UMKM di wilayah Sampang Madura?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas dapat disimpulkan tujuan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh stress kerja terhadap kinerja pada pelaku UMKM di wilayah Sampang Madura Jawa timur.
2. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pelaku UMKM di wilayah Sampang Madura Jawa timur.
3. Untuk menganalisis pengaruh stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pelaku UMKM di wilayah Sampang Madura Jawa timur.

Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang berharga untuk memperluas wawasan ilmiah terutama dalam domain manajemen serta menjadi landasan yang berguna untuk penelitian lebih lanjut.

Kerangka Teoritis

Kinerja UMKM

Menurut Rosmaini & Tanjung (2019), kinerja dapat dijelaskan sebagai perbandingan antara prestasi kerja seseorang karyawan dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya. Selain itu kinerja juga mencakup hasil yang telah diperoleh oleh individu dalam hal kualitas dan kuantitas sesuai dengan tanggung jawabnya dalam sebuah organisasi. Dengan kata lain kinerja mencerminkan sejauh mana individu mampu mencapai atau bahkan melebihi harapan dan standar yang telah ditetapkan.

Menurut Hasibuan (2019), Kinerja UMKM adalah hasil kerja individu atau organisasi dalam menyelesaikan tugas yang telah diberikan kepada mereka. Hal ini bergantung pada keterampilan, pengalaman, komitmen dan waktu yang mereka berikan.

Stres Kerja

Stres kerja merupakan kondisi dimana karyawan merasa tertekan ketika menghadapi tugas-tugas pekerjaan. Gejala stres kerja ini dapat diamati dari berbagai sindrom, seperti fluktuasi emosi, perasaan gelisah, keinginan untuk menyendiri, kesulitan tidur, konsumsi rokok yang berlebihan, sulit untuk bersantai, rasa cemas, tegang, gugup, peningkatan tekanan darah dan gangguan pencernaan. (Mangkunegara., 2017).

Stres, sesuai dengan penelitian Manihuruk & Tirtayasa (2020) adalah keadaan tekanan yang mempengaruhi emosi, pola pikir dan kondisi individu. Dalam konteks ini, stres yang berlebihan dapat menghambat kemampuan seseorang dalam berinteraksi dengan lingkungannya, mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya bahkan dapat memengaruhi pencapaian prestasinya dalam pekerjaan.

Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2019), motif adalah daya penggerak yang mendorong seseorang secara langsung atau mengarahkan pada tujuan akhir tertentu. Motivasi seseorang bergantung pada kekuatan motifnya. Dari perbedaan konsep tersebut, dapat disimpulkan bahwa motif adalah dorongan atau keinginan yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu, sedangkan motivasi adalah kegiatan atau kekuatan yang mengarahkan dorongan tersebut menuju tujuan atau hasil akhir yang diinginkan

Dari pendapat yang dikemukakan oleh para ahli, termasuk Mangkunegara (2017), dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah kondisi psikologis atau faktor internal yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan atau memenuhi kewajiban yang diberikan dalam konteks pekerjaan. Motivasi kerja mendorong seseorang untuk bekerja dengan gairah, dedikasi, dan semangat, sehingga mereka dapat lebih efektif dalam mencapai suatu tujuan yang ditetapkan oleh organisasi atau individu itu sendiri. Dengan kata lain, motivasi kerja merupakan faktor yang dapat mempengaruhi seseorang untuk bertindak, bekerja keras, dan bersungguh-sungguh dalam mencapai kesuksesan dalam karir atau pekerjaannya

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan konteks masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, dan teori yang digunakan, hipotesis berikut dirumuskan:

H1: Stres kerja berpengaruh positif dan secara signifikan terhadap kinerja pelaku UMKM di wilayah Sampang Madura jawa timur.

H2: Motivasi kerja berpengaruh positif dan secara signifikan terhadap kinerja pelaku UMKM di wilayah Sampang Madura jawa timur.

H3: Stres kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pelaku UMKM di wilayah Sampang Madura Jawa Timur.

Hubungan Antar Variabel

Stres Kerja terhadap Kinerja UMKM

Stres dapat dijelaskan sebagai kondisi dinamis individu yang timbul ketika mereka dihadapkan pada peluang, kendala, atau tuntutan yang dianggap penting namun hasilnya tidak pasti (Rizki, 2021). Telah dilakukan penelitian yang komprehensif untuk menginvestigasi korelasi antara stres kerja dan kinerja. Salah satu pola yang sering muncul dalam literatur adalah korelasi terbalik. Konsep ini berasal dari gagasan bahwa stres pada tingkat yang moderat dapat merangsang tubuh dan meningkatkan responsibilitas. Pada saat stres berada pada tingkat yang moderat, individu cenderung dapat melakukan tugasnya dengan lebih baik, lebih intensif atau lebih cepat. tingkat kreativitas individu pun tidak terganggu karena beban stres yang dianggap masih dalam taraf rendah itu. Dengan adanya sedikit beban stres yang dirasakan individu terkadang mendorong individu untuk berpikir kreatif untuk me-manage emosinya, situasinya dan bahkan pekerjaannya agar lebih stabil dan terlihat lebih tertata dengan baik.

Motivasi Kerja terhadap Kineja UMKM

Pengertian motivasi menurut Berelson dan Steiner dalam penelitian (Velina & Ramadhana, 2019). Untuk mengarah pada tujuan organisasi diperlukan adanya usaha kesadaran untuk mempengrahui perliaku seseorang. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Tiara Nanda Annisa, bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja suatu karyawan. Dengan adanya motivasi kerja yang tinggi akan membantu karyawan untuk meningkatkan kinerjanya daIam meIaksanakan tugasnya dan tanggung jawabnya.

Metodoligi Penelitian

Sampel

Sampel adalah jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Penulis Setiawan (2019) menyatakan bahwa metode sampling non-probabilitas digunakan dalam proses pengambilan sampel. Sugiyono (2017) menyatakan bahwa dalam sampling jenuh seluruh populasi terlibat dalam proses pengambilan sampel. Oleh karena itu, peneliti menggunakan sampling jenuh dengan mengambil sampel dari seluruh populasi pelaku UMKM yang berjumlah 63 orang yang terletak di Desa Tlagah Kecamatan Banyuates Kabupaten Sampang Madura Jawa Timur.

Sumber Data

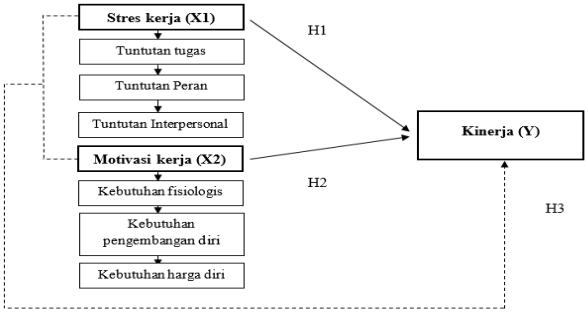
Data yang berasal secara langsung dari subjek penelitian merupakan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini. seperti yang dijelaskan oleh Sugiyono dalam (Muslimin,2021). Metode pengumpulan data primer dilakukan melalui dua cara yaitu:

a. Observasi: Melalui pengamatan langsung terhadap perusahaan, fokus pengamatan ditujukan pada pokok permasalahan sehingga data yang diperoleh bersifat nyata (riil) dan relevan.
b. Penyebaran kuesioner: Pendekatan ini melibatkan penyebaran pertanyaan-pertanyaan tertentu kepada responden yang berkaitan dengan objek penelitian.

Metode Pengumpulan Data

Penelitian ini mendapatkan data dengan cara menyebarkan kuesioner kepada responden. Menurut Sugiyono (2017:199), Dalam konteks ini Variabel yang diukur dijabarkan dengan menggunakan skala Likert. Sugiyono (2017:93) menjelaskan bahwa skala Likert dipergunakan untuk menilai sikap, pandangan dan persepsi individu atau kelompok terhadap fenomena sosial.

KerangkaKonseptual



Gambar 1: Model Penelitian

Metode Analisis Data

Metode analisis data yang dipakai untuk menganalisis informasi yang telah dikumpulkan melalui penggunaan kuesioner dalam penelitian ini adalah menggunakan analisis Statistik Inferensial Parametrik, didukung oleh perangkat lunak SPSS versi 22.

Hasil Penelitian

Uji Validitas

Variabel	Item	r Hitung	r Tabel	Syarat Ketentuan	Keterangan
Kinerja Pelaku UMKM (Y)	Y1	0,738	0,2480	r hitung > r tabel	Valid
	Y2	0,708	0,2480		Valid
	Y3	0,780	0,2480		Valid
	Y4	0,818	0,2480		Valid
	Y5	0,747	0,2480		Valid
	Y6	0,795	0,2480		Valid
Stres Kerja (X1)	X1.1	0,779	0,2480		Valid
	X1.2	0,775	0,2480		Valid
	X1.3	0,852	0,2480		Valid
	X1.4	0,831	0,2480		Valid
	X1.5	0,827	0,2480		Valid
	X1.6	0,593	0,2480		Valid
Motivasi Kerja (X2)	X2.1	0,737	0,2480		Valid
	X2.2	0,758	0,2480		Valid
	X2.3	0,780	0,2480		Valid
	X2.4	0,814	0,2480		Valid
	X2.5	0,828	0,2480		Valid
	X2.6	0,828	0,2480		Valid

Berdasarkan dari tabel 4.5 yang terlampir dapat ditarik kesimpulan bahwa semua pernyataan dalam kuesioner dianggap valid karena koefisien korelasi yang dihasilkan melebihi nilai korelasi yang telah ditetapkan (nilai referensi).

Uji Reliabilitas

Variabel	*Cronbach Alpha*	Ketentuan	Keterangan
Kinerja Pelaku UMKM (Y)	0,858	>0,60	Reliabel
Stres Kerja (X1)	0,869	>0,60	
Motivasi Kerja (X2)	0,880	>0,60	

Berdasarkan data pada Tabel 4.6 Hasil pengujian variabel stres kerja, motivasi kerja dan kinerja pelaku UMKM menunjukkan tingkat keandalan yang cukup tinggi. Nilai Cronbach alpha yang melebihi 0,6 menunjukkan keandalan data, sehingga dapat disimpulkan bahwa data tersebut dapat dianggap reliabel dan dapat dipercaya sebagai alat ukur yang valid dalam penelitian.

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		63
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.48984549
Most Extreme Differences	Absolute	.106
	Positive	.106
	Negative	-.073
Test Statistic		.106
Asymp. Sig. (2-tailed)		.073[c]
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Hasil uji Kolmogorov-Smirnov pada Tabel 4.7 Hal ini mengindikasikan bahwa nilai *Asymp* Sig. (2-tailed) untuk ketiga variabel adalah 0,073, yang melebihi ambang signifikansi 0,05, menandakan bahwa data penelitian ini memenuhi syarat normalitas karena nilai signifikansinya >0,05.

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinearitas

Coefficients[a]								
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.910	1.597		3.074	.003		
	Stres Kerja	.280	.097	.304	2.881	.005	.348	2.874
	Motivasi Kerja	.564	.097	.612	5.808	.000	.348	2.874
a. Dependent Variable: Kinerja								

Dari Tabel 4.8 menunjukkan variabel Stres Kerja (X1) memiliki nilai Variance Inflation Factor (VIF) sebesar 2.874, sedangkan variabel Motivasi Kerja (X2) juga memiliki nilai VIF yang sama, yaitu 2.874. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa kedua Nilai *Variance Inflation Tolerance* (VIF) untuk variabel bebas tersebut melebihi angka 10. Oleh karena itu, tidak terdapat kecenderungan multikolinieritas antara variabel bebas dalam model tersebut.

Uji Heterokedastisitas

Coefficients[a]						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	3.302	.956		3.453	.001
	Stres Kerja	-.039	.058	-.142	-.675	.502
	Motivasi Kerja	-.042	.058	-.153	-.729	.469
a. Dependent Variable: Abs_Res						

Berdasarkan Tabel 4.9 nilai signifikansi untuk variabel stres kerja (X1) adalah 0,502, > 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada kehadiran heteroskedastisitas pada variabel tersebut. Demikian pula, untuk variabel motivasi kerja (X2), nilai signifikansinya adalah 0,469, > 0,05, menunjukkan bahwa tidak ada gejala heteroskedastisitas pada variabel tersebut. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat tanda-tanda heteroskedastisitas pada semua variabel karena nilai signifikansinya masing-masing melebihi 0,05.

Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.910	1.597		3.074	.003
	Stres Kerja	.280	.097	.304	2.881	.005
	Motivasi Kerja	.564	.097	.612	5.808	.000
a. Dependent Variable: Kinerja						

Berdasarkan table 4.10 hasil analisis regresi linier berganda diatas dapat diperoleh persamaan regresi liniear berganda sebagai berikut:

Berdasarkan hasil regresi linear berganda, dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Nilai Konstanta (α) sebesar 4.910 menunjukkan bahwa jika tidak ada pengaruh dari stres kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) (nilai keduanya adalah nol), maka nilai minat berkarir (Y) sebesar 4.910. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh positif.
b. Nilai Koefisien regresi (b1) sebesar 0.280 (positif) mengindikasikan bahwa apabila stres kerja (X1) mengalami kenaikan, maka kinerja pelaku UMKM (Y) yang dicapai akan cenderung meningkat, dengan asumsi variabel motivasi kerja (X2) dianggap konstan.
c. Nilai Koefisien regresi (b2) sebesar 0.564 (positif) mengindikasikan bahwa apabila motivasi kerja (X2) meningkat, maka kinerja pelaku UMKM (Y) yang dicapai juga cenderung meningkat, dengan asumsi variabel stres kerja (X1) dianggap konstanta.

Uji Hipotesis

Uji Kelayakan Model (Uji F)

ANOVA[a]						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	455.239	2	227.620	99.240	.000[b]
	Residual	137.618	60	2.294		
	Total	592.857	62			
a. Dependent Variable: Kinerja						
b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Stres Kerja						

Dari Tabel 4.11, Hasil uji nilai F menunjukkan signifikansi sebesar 0,000 yang lebih rendah dari ambang signifikansi 0,05. Dengan demikian berdasarkan hipotesis alternatif (H1) dalam penelitian, dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja pelaku UMKM (Y) dipengaruhi oleh kedua variabel stres kerja (X1) dan motivasi kerja (X2).

Uji Hipotesis (Uji t)

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.910	1.597		3.074	.003
	Stres Kerja	.280	.097	.304	2.881	.005
	Motivasi Kerja	.564	.097	.612	5.808	.000
a. Dependent Variable: Kinerja						

1) Stres Kerja (X1)

Karena hipotesis nol (H0) ditolak variabel stres kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pelaku UMKM, dengan nilai t 2.881 dan signifikansi 0.005 yang > 0.05.

2) Motivasi Kerja (X2)

Karena hipotesis nol (H0) ditolak dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pelaku UMKM, dengan nilai t sebesar 5.808 dan nilai signifikansi 0.000 < 0.05.

Dari uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa secara sebagian, variabel stres kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pelaku UMKM (Y).

Uji Koefisien Determinasi (*Adjusted R square*)

Model Summary[b]				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.876[a]	.768	.760	1.514
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Stres Kerja				
b. Dependent Variable: Kinerja				

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari tabel 4.13, Dapat disimpulkan bahwa Variasi variabel dependen sekitar 76,0%, menurut *Adjusted R Square* 76,0%, yaitu kinerja pelaku UMKM, dapat dijelaskan oleh model ini. Dapat dijelaskan oleh variabel stres kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) yang dimasukkan ke dalam model regresi linear berganda. Sementara itu, 24,0% sisanya dapat dijelaskan oleh variabel-variabel lain diluar model penelitian.

Implikasi Hasil Penelitian

Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pelaku UMKM

Hasil pengujian F menunjukkan bahwa pengaruh antara variabel stres kerja dan motivasi kerja secara simultan signifikan terhadap kinerja pelaku UMKM. Ini mengindikasikan bahwa kedua variabel tersebut memiliki pengaruh yang sangat penting terhadap kinerja pelaku UMKM.

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pelaku UMKM

Hasil penelitian ini menegaskan bahwa stres kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja pelaku UMKM. Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Tiara Nanda Anisa (2021) dalam studi yang berjudul "Pengaruh stres kerja, Motivasi kerja, dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Cahaya Interfreight Cargo Jakarta." Penelitian tersebut juga menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja, memperkuat kesimpulan dari hasil penelitian ini.

Sesuai dengan hasil kuisioner pada Variabel stres kerja dalam pengujian pada indikator Tuntutan Tugas dengan pernyataan “saya merasa bahwa saya harus terus belajar dan beradaptasi dengan perubahan dalam lingkungan kerja” berdasarkan pengujian terhadap 63 responden pada pelaku UMKM di wilayah Desa Tlagah Kec. Banyuates Kab. Sampang. Dengan dibuktikan dari hasil skor jawaban responden yang memiliki skor tertinggi. maka dapat disimpulkan dengan adanya tuntutan tugas pelaku UMKM merasa bahwa terus belajar dan beradaptasi dengan perubahan dalam lingkungan kerja sangatlah berpengaruh terhadap kinerja pelaku UMKM.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pelaku UMKM

Hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa motivasi kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja pelaku UMKM. Hasil temuan ini sejalan dengan studi sebelumnya oleh Anggita Nurjannah (2021) yang berjudul "Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perum Bulog Kantor Cabang Medan." Penelitian tersebut menyimpulkan bahwa motivasi kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Perum Bulog Kantor Cabang Medan, kesimpulan ini konsisten dengan hasil penelitian saat ini.

Sesuai dengan hasil jawaban responden pada Variabel Motivasi Kerja dalam pengujian pada indikator kebutuhan pengembangan diri dengan pernyataan “saya menyadari bahwa saya perlu mengembangkan kemampuan menejamen waktu saya agar dapat menyelesaikan tugas-tugas dengan lebih efisien” berdasarkan pengujian terhadap 63 responden pada pelaku UMKM di wilayah Desa Tlagah Kec. Banyuates Kab. Sampang. dengan dibuktikan dari hasil skor jawaban responden yang memiliki skor tertinggi. maka dapat disimpulkan bahwa dengan sebuah kesadaran dalam mengembangkan suatu kemampuan dapat menunjang terhadap peningkatan kinerja sesorang, salah satu contoh kemampuan yang perlu di kembangkan ialah kemampuan dalam memanajamen waktu agar nantinya dapat menyelesaiakan tugas-tugas atau kewajiban yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang lebih efektif dan efisien.

Simpulan Dan Saran

Simpulan

Dari hasil penelitian dan diskusi, dapat disimpulkan bahwa kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian ini adalah:

a. Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pelaku UMKM di wilayah Desa Tlagah Kec. Banyuates Kab. Sampang Madura Jawa Timur.
b. Motivasi Kerja berpengaruh Positif dan signifikan terhadap kinerja pelaku UMKMdi wilayah Desa Tlagah Kec. Banyuates Kab. Sampang Madura Jawa Timur.
c. Stres kerja dan Motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap kinerja pelaku UMKM di wilayah Desa Tlagah Kec. Banyuates Kab. Sampang Madura Jawa Timur.

Keterbatasan

Dalam penelitian ini peneliti mempunyai beberapa keterbatasan yaitu sebagai berikut:

a. Dilihat dari segi sampel dan populasi pada penelitian ini terbatas hanya padaa pelaku UMKM di wilayah Desa Tlagah Kec. Banyuates Kab. Sampang Madura Jawa Timur.
b. Pada penelitian ini terbatas pada variabel penelitian yang digunakan dimana hanya menguji variabel stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pelaku UMKM.

Saran

Berdasarkan keterbatasan yang sudah di uraikan di atas, maka peniliti dapat menyadari bahwa tidak ada suatu penelitian yang sempurna, maka peneliti memberikan saran saran sebagai berikut:

a. Disarankan kepada peneliti berikutnya untuk memperluas jumlah sampel dan meluaskan cakupan populasi dalam wilayah Kabupaten atau Provinsi Jawa Timur.
b. Bagi peneliti selanjutnya di sarankan untuk memperluas objek penelitian tidak hanya terpaku dengan variabel peneliti ini saja akan teteapi ditambahkan dengan varibel lainnya contohnya Lingkungan Kerja, Prestasi UMKM, Kreativitas Kinerja.

Referensi

Annisa, T. N. (2021). Pengaruh stres kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. chaya Interfreight Cargo Jakarta. Universitas Islam Negri Syarif Hidayatullah.

Hasibuan, M. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan ke- 23). PT. Bumi Aksara.

Mangkunegara., A. A. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan,. Bandung : Remaja Rosdakarya.

Manihuruk, C. P., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan KerjaTerhadap Semangat Kerja Pegawai. . MANEGGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 3(2),, 296–307.

Muslimin, U. (2021). Pengaruh Retailing Mix Terhadap Keputusan Pembelian. Amsir Management Journal, 1(2),, 81–92. https://doi.org/10.56341/amj.v1i2.22. Retrieved from Amsir Management Journal, 1(2),: https://doi.org/10.56341/amj.v1i2.22

Nurjannah, A. (2021). Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perum Bulog Kantor Cabang Medan. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Rizki, F. (2021). Pengaruh efikasi diri, komunikasi dan kecerdasan emosional perawat terhadap stres kerja perawat bagian rawat inap di RSUD Kabupaten Rokan Hulu. Hirarki: Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis, 203-204.

Rosmaini, & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3366 (pp. 1-15). Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 2(1),.

Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Pendidikan. (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D).

Setiawan, A. Q. (2019). Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Konsumen. Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia, 9(2),, 114–126.

Velina, O. A., & Ramadhana, M. R. (2019). Pengaruh motivasi pengguna media sosial terhadap perilaku adiksi. e-Proceeding of Management, 6468.

Riski*) Adalah Mahasiswa FEB Unisma
M. Ridwan Basalamah**) Adalah Dosen Tetap FEB Unisma
M. Tody Arsyianto***) Adalah Dosen Tetap FEB Unisma