

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

UMKM merupakan salah satu bentuk dari industry ekonomi kreatif, yaitu faktor produksi yang dihasilkan dari persatuan bentuk kreatifitas seperti gagasan ide, sumber daya alam juga manusia. Seperti yang kita ketahui industry yang berskala mikro, kecil, dan menengah merupakan salah satu tiang penopang perekonomian Indonesia. Dilihat dari beberapa skala industry yang ada, industry yang sesuai dengan kondisi bangsa yang sedang berkembang ialah industry yang memerlukan modal sedikit dan mampu menyerap tenaga kerja ialah industry kecil atau yang sering di sebut UKM (Usaha Kecil Menengah).

Badan Pusat Statistik (BPS) memberikan definisi UKM berdasarkan kuantitas tenaga kerja. Usaha kecil merupakan entitas usaha yang memiliki jumlah tenaga kerja 5 s/d 19 orang, sedangkan usaha menengah merupakan entitas usaha yang memiliki tenaga kerja 20 s/d 99 orang. Berdasarkan Keputusan Menteri Keuangan Nomor 316/KMK.016/1994 tanggal 27 Juni 1994, usaha kecil didefinisikan sebagai perorangan atau badan usaha yang telah melakukan kegiatan/usaha yang mempunyai penjualan/omset per tahun setinggi-tingginya Rp. 600.000.000 atau asset/aktiva setinggi-tingginya Rp. 600.000.000 (di luar tanah dan bangunan yang ditempati) terdiri dari : (1) badan usaha (Fa, CV, PT, dan Koperasi) dan (2) perorangan (pengrajin/industry rumah tangga, petani, peternak, nelayan, perambah hutan, penambang, pedagang barang dan jasa).

Salah satu wilayah di Indonesia yang memiliki potensi UMKM yang besar adalah Kabupaten Tulungagung. Kabupaten Tulungagung memiliki potensi UMKM yang lumayan merata yang tersebar di 19 Kecamatan dan semakin meningkat di berbagai jenis usahanya. Potensi usaha yang dimiliki Tulungagung beragam seperti kerajinan, batik, makanan dan minuman. Potensi-potensi tersebut harus tetap dijaga untuk dapat terus meningkat sehingga terjadi pembangunan dan pemerataan di Kabupaten Tulungagung.

Keberadaan Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) di Tulungagung juga sangat mudah untuk ditemui, baik yang berskala individu maupun kelompok. potensi yang dimiliki Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UMKM) dapat dilihat dari aspek besarnya maupun luasnya sektor ekonomi yang ditangani, maka peluang bertambahnya usaha baru dan pengembangan kewirausahaan dari komunitas UMKM ini menjadi salah satu harapan dalam menghadapi tantangan kedepan. Disamping kontribusinya dalam perekonomian di Tulungagung yang cukup besar, hal ini juga tidak luput dari berbagai permasalahan yang berkaitan dengan pendukung serta penunjang UMKM.

Dilihat dari segi ekonomi, keberadaan UMKM mempunyai posisi tawar yang lemah pada pasar. Hal ini disebabkan karena sifat usahanya yang kurang terorganisir, para pengusaha kurang menyadari pentingnya organisasi ekonomi seperti koperasi atau asosiasi yang lain sebagai kekuatan untuk mengumpulkan kekuatan Bersama. Mereka lebih suka

bekerja sendiri-sendiri, bahkan terkadang mengarah pada kompetisi yang merugikan dan saling mematikan.

Kelebihan UMKM antara lain, Potensi penciptaan lapangan kerja. Fleksibilitas yang ditopang oleh kemudahan relative dalam memperoleh bahan baku dan peralatan. Dalam jangka Panjang berpeluang untuk menciptakan kemandirian pembangunan ekonomi. Relevansinya dengan proses desentralisasi kegiatan ekonomi.

Kelemahan UMKM dapat dilihat dari faktor intern dan ekstern, diantaranya adalah; Faktor *Intern*: (1) Lemahnya kemampuan akses pasar. (2) sumber modal yang terbatas. (3) perencanaan dan pengendalian kurang terperinci dengan baik. (4) pembagian kerja yang tidak proporsional dan karyawan sering bekerja diluar batas jam kerja standart. (5) perencanaan dan program pengendalian sering tidak ada atau belum pernah dirumuskan, mist-manajemen dan ketidakpedulian pengelolaan terhadap prinsip manajerial. Adapun faktor *ekstern*: (1) informasi bisnis kurang didapat, hanya mengacu pada intuisi dan keinginan pengelolaan sehingga kurang dapat berkembang, terbatasnya jumlah dan kemampuan Sumber Daya Manusia (SDM) Pembina, terbatasnya sarana dan prasarana pembinaan dan terbatasnya anggaran. (2) Promosi yang belum optimal. (3) Studi kelayakan tidak dilakukan, penelitian pasar dan analisis perputaran uang tunai tidak maksimal. ²

² Rizkiawan Dian Bestari, PERAN PEMERINTAH DALAM MENGEMBANGKAN USAHA KECIL DAN MENENGAH INDUSTRI MARMER GUNA MENINGKATKAN PENDAPATAN DAERAH KABUPATEN TULUNGAGUNG, *Jurnal Ilmiah* (Malang: 2014).

Pada umumnya, permasalahan yang dihadapi oleh UMKM meliputi faktor internal dan eksternal. Faktor Internal: (1) Kurangnya modal, modal merupakan faktor utama yang diperlukan untuk mengembangkan unit usaha. Kurangnya permodalan UMKM karena pada umumnya UMKM merupakan usaha perorangan atau perusahaan yang sifatnya tertutup yang mengandalkan pada modal dari pemilik usaha yang jumlahnya sangat terbatas, sedangkan modal pinjaman dari bank atau Lembaga perbankan lainnya sulit diperoleh, karena persyaratan secara administrative dan teknis yang diminta oleh bank umumnya tidak dapat dipenuhi. (2) Sumber Daya Manusia (SDM) yang terbatas. Sebagian besar usaha kecil tumbuh secara tradisional dan merupakan usaha keluarga yang turun temurun. Keterbatasan SDM usaha kecil baik dari segi Pendidikan format maupun pengetahuan dan keterampilannya sangat berpengaruh terhadap manajemen pengelolaan usahanya, sehingga usaha tersebut sulit untuk berkembang secara optimal. Disamping itu dengan keterbatasan SDM unit usaha tersebut relative sulit untuk mengadopsi perkembangan inovasi teknologi baru untuk meningkatkan daya saing produk yang dihasilkan. (3) Lemahnya jaringan usaha dan kemampuan penetrasi pasar. Usaha kecil yang pada umumnya merupakan unit usaha keluarga, mempunyai jaringan usaha yang sangat terbatas dan kemampuan penetrasi pasar yang rendah, oleh karena produk yang dihasilkan jumlahnya sangat terbatas dan mempunyai kualitas yang kurang kompetitif. Berbeda dengan usaha besar yang telah mempunyai jaringan yang sudah solid serta didukung dengan teknologi yang dapat

menjangkau pasar nasional dan bahkan internasional dan promosi yang terencana dengan baik.

Faktor eksternal dalam permasalahan yang dihadapi UMKM yaitu, (1) iklim usaha belum sepenuhnya kondusif. Kebijakan pemerintah untuk menumbuhkembangkan UMKM meskipun dari tahun ke tahun terus disempurnakan, namun dirasakan belum sepenuhnya kondusif. Hal ini terlihat sebab masih terjadinya persaingan yang kurang sehat antar pengusaha-pengusaha kecil dengan pengusaha-pengusaha besar. (2) Terbatasnya sarana dan prasarana usaha. Kurangnya informasi yang berhubungan dengan IPTEK menyebabkan sarana dan prasarana yang dimiliki juga tidak cepat berkembang dan kurang mendukung kemajuan usahanya sebagaimana yang diharapkan. (3) sifat produk dengan lifetime pendek. Sebagian besar produk industry kecil memiliki ciri atau karakteristik sebagai produk-produk fashion dan kerajinan dengan lifetime yang pendek. (4) Terbatasnya akses pasar, akan menyebabkan produk yang dihasilkan tidak dapat dipasarkan secara kompetitif baik dipasar nasional maupun internasional.

Pencapaian terbesar pada UMKM dapat dicapai dengan dua faktor, yaitu skill dari orang-orang yang ada dalam UMKM dan dengan sumber daya yang tersedia pada UMKM. Sumber daya manusia merupakan salah satu komponen terpenting dalam UMKM. penjaminan kualitas sumber daya manusia dibutuhkan oleh perusahaan untuk mengisi setiap lini struktur

organisasi sesuai dengan kemampuan dan bakat.³ Sumber Daya Manusia merupakan salah satu asset terpenting bagi perusahaan atau Lembaga. Setiap manusia memiliki kemampuan, keahlian dan kreativitas yang tidak sama. Kemampuan, keahlian dan kreativitas tidak akan optimal jika tidak di asah dan dikembangkan dengan adanya pengembangan sumber daya manusia.

Kemudian upaya perusahaan untuk meningkatkan kinerja pegawai dan mencapai tujuan organisasi yaitu dengan cara mengubah kebiasaan dan tingkah laku pegawai yang berkaitan dengan keahlian dan kemampuannya, hal tersebut bertujuan untuk kemajuan skill pelaku UMKM.⁴ Adapun tujuan daripada pengembangan karir sebagai aktivitas manajemen Sumber Daya Manusia yaitu untuk meningkatkan kinerja karyawan. Maka dari itu, dengan adanya proses pengembangan sumber daya yang tepat, maka ketergantungan organisasi akan kebutuhan sumber daya manusia yang berkualitas dengan proses rekrutmen sumber daya manusia akan berkembang.⁵

Keberhasilan dari suatu Lembaga dalam mencapai tujuan strategis sangat bergantung pada tingkat kinerja karyawannya. Suatu Lembaga harus memperlakukan para karyawannya dengan penuh kasih sayang, yaitu dengan memberikan lapangan pekerjaan yang dapat meningkatkan karir

³ Tusholihah Mardiyah, Hasyim Ardi dkk, Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing, *Jurnal Manajemen UPB*, VOL. 5 NO. 2 TAHUN 2019,

⁴ Rivai Veitzhal, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2005), hal. 225

⁵ Miftahuddin, Arif Rahman dkk, Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan, Vol. 3 No.2 Tahun 2018, *Jurnal Manajemen Dakwah*.

mereka, memenuhi keinginan, menyediakan fasilitas yang diharapkan, memberikan inspirasi, memberikan kesempatan untuk berkembang dan berkreasi serta memberikan jaminan kesejahteraan dan keamanan. Kondisi ini sangat penting apabila para karyawan merasa kebutuhan dan keinginannya terpenuhi, tentunya mereka akan lebih semangat dalam mengabdikan diri sepenuhnya pada tujuan perusahaan atau organisasi itu sendiri, hal ini akan meningkatkan tekad sehingga mereka terbuju untuk bekerja dengan baik.⁶

Kinerja itu sendiri merupakan hasil kerja secara kualitas dan jumlah yang dilakukan oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan kewajibannya, sesuai dengan tugas dan kewajiban yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2011). Sedangkan menurut Rivai Sagala (2013) kinerja adalah faktor pendukung dari motivasi dan kemampuan individu demi terselesaikannya tugas dan pekerjaan seorang karyawan dan membutuhkan tingkat motivasi dan kemampuan tertentu.

Kinerja karyawan yang berkualitas sangat diapresiasi oleh perusahaan. Semakin banyak pekerja yang memiliki kinerja tinggi, maka secara umum efisiensi perusahaan akan meningkat sehingga perusahaan akan mampu bertahan dalam persaingan dunia. Pekerja dituntut untuk dapat menyelesaikan kewajiban dan tugasnya dengan baik dan efektif. Pencapaian

⁶ Fransiskus Ady dan Djoko Wijono, PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN, Vol. II No. 2 Juni 2013 hal. 101-112, *Jurnal MAKSIPRENEUR*.

karyawan dapat diukur melalui pemenuhan pelanggan, penurunan jumlah keluhan dan tercapainya target ideal.

Adapun komponen-komponen yang bisa membantu menentukan pengukuran kinerja karyawan biasanya berdasarkan: Kualitas Kerja, diukur dari anggapan atau penilaian karyawan terhadap kualitas pekerja yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan. Kuantitas, atau jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah banyaknya pekerjaan yang bisa diselesaikan sesuai target. On-time manajemen, atau tingkat ketepatan waktu dalam mengerjakan pekerjaan yang didelegasikan. Efektifitas, tingkat ketepatan penggunaan sumber daya tenaga, uang, teknologi, bahan baku secara maksimal dan terukur. Kemandirian, sejauh mana tingkat kemampuan seorang karyawan untuk bekerja sendiri untuk menjaga komitmen kerja dengan instansi dan tanggungjawab karyawan terhadap kantor.

Sehingga dapat dinyatakan salah satu cara untuk membuat orang suka bekerja keras dan meningkatkan kinerja pegawainya adalah dengan memotivasi mereka. Organisasi di dunia global yang dinamis ini terus berusaha mengembangkan dan memotivasi pegawai mereka untuk membantu mencapai kinerja pegawai yang ditingkatkan dengan berbagai aplikasi dan praktek Sumber Daya Manusia. Motivasi diperlukan sebagai salah satu indikator kinerja pegawai. Pegawai dengan motivasi yang tinggi dapat diharapkan akan memperlihatkan kinerja pegawai yang optimal.

Seseorang yang bergabung dalam organisasi pada sebuah perusahaan dituntut motivasi dalam dirinya.

Terdapat komponen negative yang dapat menurunkan kinerja pekerja, termasuk berkurangnya keinginan pekerja untuk mencapai pelaksanaan pekerjaan, kurang cekatan dalam menyelesaikan tugas, kurangnya mentaati aturan pimpinan, dampak dari lingkungan sekitar, rekan kerja yang juga tidak semangat dan tidak ada pendorong untuk menyelesaikan pelaksanaan pekerjaan yang hebat. Semua itu menjadi penyebab menurunnya kinerja pekerja dalam bekerja. Unsur-unsur yang dapat digunakan untuk memajukan kinerja meliputi gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan motivasi kerja.

Adapun berbagai definisi dari motivasi kerja, salah satunya Robbins (2012) yang mendefinisikan bahwa motivasi sebagai proses yang menjelaskan bahwa motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Motivasi dapat juga dinyatakan sebagai proses psikologis yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada pencapaian tujuan atau *goal-directed behaviour*. Sedangkan menurut Hasibuan (2013) motivasi kerja merupakan suatu hal yang memberikan dorongan penggerak yang menimbulkan kegairahan bagi pekerjaan seseorang sehingga mereka perlu bekerja sama,

bekerja secara layak, dan terkoordinasi dengan segala caranya untuk mencapai keberhasilan.⁷

Disiplin menunjukkan kondisi karyawan dan sikap hormat terhadap aturan dan peraturan perusahaan. Oleh karena itu, jika peraturan dan ketentuan yang berlaku di perusahaan diabaikan dan sering dilanggar, itu merupakan tanda kurangnya disiplin kerja karyawan. Di sisi lain, jika seorang karyawan mematuhi pedoman perusahaan, ini menunjukkan disiplin yang baik. Menurut Afandi, Disiplin dapat menjadi alat yang digunakan oleh pimpinan untuk mengubah perilaku serta upaya untuk meningkatkan perhatian dan kesiapan seseorang untuk mematuhi semua arahan perusahaan dan standar sosial yang sesuai. Sependapat dengan Sutrisno, Disiplin adalah perilaku dan aktivitas yang sesuai dengan aturan organisasi, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis.

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2011 : 89) disiplin kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya yaitu, besarnya kompensasi atau gaji, apakah ada panutan pimpinan dalam perusahaan, apakah ada aturan khusus yang dapat dijadikan pedoman, keberanian pimpinan dalam bertindak, dan apakah ada pimpinan pengawas atau tidak. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja menurut Afandi (2018 : 20-21) adalah faktor administrasi, faktor tunjangan, faktor apresiasi, faktor

⁷ Djoko Setyo Widodo, Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Kompensasi melalui Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai, *Jurnal Manajemen* Vol. 13 No. 2 Oktober 2017

kapasitas diri, faktor kesopanan, faktor pemeriksaan, faktor alam, dan faktor sanksi.⁸

Selanjutnya menurut Moekijat, ada hubungan yang sangat dekat antara motivasi kerja yang tinggi dan disiplin. Jika pegawai merasa senang dalam bekerja, maka mereka umumnya memiliki disiplin. Sebaliknya, jika tekad kerja atau semangat kerja mereka kecil, maka mereka dapat melakukan hal-hal yang buruk. Mereka mungkin memang tidak menghormati pimpinan. Secara umum mereka menyetujui perintah, tetapi dengan rasa malas dan kekecewaan.⁹

Fakta permasalahan terkait motivasi di UMKM Ayu Accessories antara lain, para karyawan bekerja kurang bersemangat. Hal ini tampak dari kurang tanggapnya karyawan terhadap pekerjaan yang ada di hadapan mereka, tidak menyelesaikan pekerjaan sampai tuntas, karyawan banyak menganggur dan lambat dalam menyelesaikan sebuah pekerjaan. Jika situasi ini dibiarkan, maka akan terjadi kerugian dalam usaha pedagang yakni kehilangan pelanggan dan terjadi penurunan omset penjualan. Melihat peran pentingnya dalam mendorong semangat bekerja, maka pengembangan motivasi karyawan harus terpenuhi dengan baik. Orientasi terhadap pelanggan dan focus pada pemenuhan kebutuhannya menjadi faktor mutlak jika toko tersebut ingin tetap bertahan dalam era kompetisi yang ketat seperti sekarang ini.

⁸ Farisi Salman, Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, *Jurnal Humaniora* Vol. 4 No. 1, April 2020 : 15-33.

⁹ Agustian Oki, *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Makassar*, (Makassar: 2019).

Faktor kekuatan pada UMKM Ayu Accessories dilatarbelakangi sesuai dengan tujuan usaha, yaitu mendapatkan keuntungan/profit yang halal dan barokah, menambah keterampilan, menyediakan kebutuhan akan aksesoris di wilayah sekitar tempat usaha, memanfaatkan peluang dan bahan-bahan yang ada, membuka lapangan pekerjaan, serta membuat produk yang dapat menjadi gaya modis bagi yang menggunakannya. Faktor kekuatan lainnya berasal dari kriteria Pendidikan terakhir karyawan yang bekerja di UMKM Ayu Accessories.

Dari pernyataan diatas, strategi perkembangan usaha, peluang yang dimiliki oleh UMKM Ayu Accessories adalah toko ini mempunyai hubungan dengan pemasok yang sudah terpercaya untuk memenuhi kebutuhan produk yang akan dijual Kembali, sasaran pelanggan bisa untuk berbagai kalangan dan semua usia, kualitas produk yang terjamin dengan harga yang terjangkau, serta lokasi UMKM yang strategis sehingga konsumen dapat dengan mudah menemukan UMKM ini dan dapat berbelanja dengan menggunakan akses yang mudah.

Hal tersebut juga diterapkan dalam teori ekonomi kreatif yaitu sebuah konsep di era ekonomi baru yang mengintensifkan informasi dan kreatifitas dengan mengandalkan ide serta pengetahuan dari sumber daya manusia sebagai faktor produksi utama.

Hal ini harus menjadi perhatian khusus pimpinan karena masih terdapat beberapa permasalahan yang berkaitan dengan kinerja karyawan, khususnya masih banyak karyawan yang tidak masuk kerja tepat waktu

masih ditemukannya karyawan yang tidak ada ditempatnya di saat jam kerja, masih lambannya pelayanan, dan masih banyak keluhan lainnya dari masyarakat. Gambaran-gambaran tersebut tentunya tidak lepas dari pengaruh faktor-faktor seperti: motivasi, kedisiplinan, kepuasan, kesejahteraan pola kepemimpinan dsb. Namun dalam penelitian ini, penulis hanya memfokuskan pada dua faktor utama, yaitu: terkait dengan motivasi dan disiplin kerja kaitannya dengan kinerja karyawan. Dengan melihat kedua faktor tersebut yaitu motivasi dan disiplin kerja merupakan aspek penting dalam membangkitkan kinerja karyawan. Akan menciptakan suatu iklim kerja yang kondusif sehingga dapat bersinergi dengan meningkatkan semangat atau kegairahan kerja pegawai untuk mencapai tujuan organisasi, khususnya pada UMKM Ayu Accessories Tulungagung. Kemudian timbul pemikiran bagaimana keseluruhan faktor tersebut saling berkesinambungan sehingga mempengaruhi kinerja karyawan. Berdasarkan uraian di atas maka perlu dilakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada UMKM Ayu Accessories Tulungagung”**.

B. Identifikasi Masalah

Dalam penelitian ini yang akan dibahas cakupan mengenai kemungkinan yang muncul dalam penelitian dengan melakukan identifikasi dan inventaris sebanyak-banyaknya kemungkinan yang dapat diduga sebagai masalah. Identifikasi masalah yang akan muncul yaitu :

1. Motivasi kerja akan menambah semangat dalam bekerja seorang karyawan.
2. Disiplin kerja yang baik akan meningkatkan kemampuan dan kedisiplinan saat bekerja karyawan.
3. Kinerja karyawan hasil yang diperoleh dalam menjalankan tanggung jawab yang telah diberikan dalam pengelolaan UMKM.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas, dapat diajukan perumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada UMKM Ayu Accessories Tulungagung ?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada UMKM Ayu Accessories Tulungagung ?
3. Apakah motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada UMKM Ayu Accessories Tulungagung ?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan diatas, maka tujuan dari penelitian ini yaitu:

1. Untuk Mengetahui apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada UMKM Ayu Accessories Tulungagung.
2. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada UMKM Ayu Accessories Tulungagung.

3. Untuk mengetahui apakah motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada UMKM Ayu Accessories Tulungagung.

E. Kegunaan Penelitian

Hasil yang diharapkan dari penelitian ini antara lain dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis antara lain:

1. Secara Teoritis penelitian ini bisa memberikan gambaran agar UMKM Ayu Accessories Tulungagung lebih meningkatkan kinerja dan kreativitas karyawan agar mencapai tujuan yang unggul, perlu meningkatkan pelatihan terhadap karyawannya supaya pihak UMKM tersebut mengetahui kekurangan dari karyawannya.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi penulis

Penelitian ini diharapkan dapat mengidentifikasi suatu masalah yang sedang terjadi agar nantinya didapat sebuah jawaban yang tepat dari masalah tersebut dan untuk menambah ilmu pengetahuan, pengalaman, dan pemahaman dari sebuah informasi atau fakta yang terjadi.

- b. Bagi perusahaan

Diharapkan dengan hasil penelitian ini dapat memberikan gambaran agar perusahaan lebih meningkatkan kinerja dan kreativitas karyawan agar mencapai tujuan yang unggul,

perlu meningkatkan pelatihan terhadap karyawannya supaya pihak UMKM tersebut mengetahui kekurangan dari karyawannya.

c. Bagi peneliti selanjutnya

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan referensi bacaan bagi semua pihak yang membutuhkannya.

F. Ruang Lingkup dan Keterbatasan Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti diharapkan untuk mengkonfirmasi tujuan penelitian diatas, yaitu pengaruh dari motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada UMKM Ayu Accessories Tulungagung. Agar tidak membingungkan atau menyesatkan pembaca laporan, peneliti menyoroti pengaruh dari motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada UMKM Ayu Accessories Tulungagung.

1. Ruang Lingkup

Ruang lingkup penelitian yaitu suatu Batasan yang memudahkan untuk dilaksanakannya suatu penelitian agar efektif dan efisien berguna untuk memisahkan aspek tertentu dalam objek. Ruang lingkup dan Batasan masalah yang telah diberikan dalam penelitian ini bertujuan untuk menghindari adanya pembahasan yang meluas dari tema studi ini. Adapun variabel-variabel yang dikaji dan diteliti dalam penelitian ini difokuskan pada variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y).

- a. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah motivasi kerja (X1),
Disiplin kerja (X2).
 - b. Variabel terikat (Y) adalah kinerja karyawan.
2. Keterbatasan penelitian

Keterbatasan penelitian ini meliputi terbatasnya waktu dan tempat, selain itu juga terbatasnya variabel manajemen sumber daya manusia yang menjadi indikator yang mempengaruhi kinerja karyawan. Oleh karena itu, dalam penelitian ini peneliti hanya memfokuskan pada motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada UMKM Ayu Accessories Tulungagung.

G. Penegasan Istilah

Untuk menghindari terjadinya kesalahpahaman dalam menginterpretasikan judul yang akan diteliti maka perlu adanya penegasan istilah agar lebih jelas dan terarahnya penelitian ini:

- 1. Definisi Konseptual
 - a. Motivasi kerja adalah keadaan yang mendorong atau menyebabkan seseorang melakukan suatu Tindakan atau kegiatan secara sadar.¹⁰
 - b. Disiplin adalah suatu keadaan yang diciptakan dan dibentuk melalui proses tingkah laku yang menunjukkan nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan tata tertib. Karena mereka menyatu

¹⁰ Suwanto S, pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada rumah sakit umum Tangerang selatan, *Jenius (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, vol.3 no.1, 2019, hal. 16.

dengan diri mereka sendiri, maka sikap dan perilaku disiplin sama sekali tidak terasa sebagai beban, tetapi sebaliknya jika mereka tidak berperilaku seperti biasanya, maka akan menjadi beban. Nilai ketaatan menjadi bagian dari perilakunya sepanjang hidupnya.¹¹

c. Kinerja karyawan

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dengan melakukan beberapa tugas yang diberikan kepadanya berdasarkan keterampilan, pengalaman, integritas, dan ketepatan waktunya.¹²

2. Secara Operasional

Secara operasional, penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada UMKM Ayu Accessories Tulungagung. Variabel bebas terdiri dari Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2), sedangkan variabel terikatnya adalah Kinerja Karyawan (Y).

H. SISTEMATIKA PENULISAN SKRIPSI

adapun sistematika penulisan adalah untuk memudahkan pembahasan dalam penulisan. Sistematika penelitian ini adalah sebagai berikut:

A. BAB I PENDAHULUAN

¹¹ Syafrina, *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Suka Fajar Pekan Baru*, (Eko Dan Bisnis, 2017), Vol. 4 No.8, hal. 1-12

¹² Pertiwi Patra, Saputra, Analisis Faktor-Faktor Mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Cirebon, *Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia*, 2020, 5(6), hal. 202

Dalam bab ini terdapat hal-hal pokok dalam penulisan skripsi yaitu Latar Belakang Masalah, Identifikasi Masalah, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Kegunaan Penelitian, Ruang Lingkup dan Keterbatasan Penelitian, Penegasan Istilah, dan Sistematika Skripsi.

B. BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini menguraikan tentang teori yang membahas variabel/sub variabel pertama, variabel kedua, variabel ketiga dan seterusnya. Menguraikan kajian penelitian terdahulu, kerangka konseptual, dan hipotesis penelitian.

C. BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini akan dibahas variabel penelitian beserta definisi operasionalnya, penentuan sampel penelitian, jenis dan sumber daya, metode pengumpulan data, dan metode analisis.

D. BAB IV HASIL PENELITIAN

Pada bab ini menjelaskan tentang hasil penelitian yang berisi deskripsi data dan pengujian hipotesis serta temuan penelitian.

E. BAB V PEMBAHASAN

Bab ini akan membahas mengenai jawaban dari hipotesis yang diteliti, jumlah dari pembahasan ini sama dengan jumlah hipotesis yang diteliti.

F. BAB VI PENUTUP

Berisi kesimpulan-kesimpulan yang didapat dari hasil penelitian dan saran-saran, sebagai masukan bagi perusahaan dan penelitian selanjutnya.