

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

Akuntansi keperilakuan adalah ilmu yang menjelaskan tentang efek dari perilaku manusia sehingga dapat mempengaruhi data-data akuntansi dan juga pengambilan keputusan usaha atau bisnis. Juga sebaliknya bagaimana akuntansi dapat mempengaruhi perilaku manusia dan juga pengambilan keputusan bisnis. Menurut Supriyono (2018), akuntansi keperilakuan merupakan salah satu bidang ilmu akuntansi yang menghubungkan antara perilaku manusia dengan sistem informasi yang mencakup akuntansi keuangan dan akuntansi manajemen. Akuntansi keperilakuan merupakan bagian dari disiplin ilmu akuntansi yang melakukan kajian terkait perilaku manusia dan sistem akuntansi, serta dimensi keperilakuan dari organisasi yang mana manusia dan sistem akuntansi itu berada dan diakui keberadaannya. Pada zaman ini, akuntansi keperilakuan sangat dibutuhkan pada proses pengambilan keputusan bisnis dalam mempertahankan keberlangsungan hidup suatu bisnis.

Akuntansi keperilaku secara umum akuntansi keperilakuan dapat dipengaruhi perilaku manusia pada pengembangan sumber daya manusia pada UMKM di Kota Jayapura dan penggunaan sistem akuntansi keperilakuan ini berhubungan dengan bagaimana sikap manusia (Suka risiko)

Akuntansi keperilakuan ini berhubungan dengan bagaimana sistem akuntansi memengaruhi motivasi pengembangan sumber daya manusia dan pengambilan keputusan kerja, dan kerja sama berkaitan dengan bagaimana

sistem akuntansi keperilakuan dapat digunakan untuk memengaruhi perilaku manusia di UMKM Kota Jayapura akuntansi keperilakuan ini memberikan manfaat yang sangat besar bagi pelaku UMKM untuk mengambil keputusan Akuntansi keperilakuan memegang peranan yang sangat penting pada sebuah organisasi atau perusahaan.

Akuntansi keperilakuan merupakan bagian dari disiplin akuntansi yang mengkaji hubungan antara perilaku manusia dan sistem akuntansi, serta dimensi keperilakuan dari organisasi di mana manusia dan sistem akuntansi itu berada. Akuntansi keperilakuan bermanfaat dalam mempelajari pengaruh antara perilaku manusia terhadap penggunaan sistem informasi akuntansi yang diterapkan dalam perusahaan, mempelajari perilaku manusia yang mempengaruhi kinerja, motivasi pengambilan keputusan, kepuasan kerja dan kerja sama; dan merupakan metode untuk yang dapat dipergunakan untuk mempengaruhi perilaku, dan bagaimana mengatasi resistensi itu.

persimpangan antara ekonomi bisnis. Asumsi ini didasarkan pada asumsi ekonomi klasik bahwa manusia selalu berpikir secara rasional dengan cara yang memaksimalkan kepuasan. Keuangan perilaku diciptakan atas dasar ekonomi bisnis yang menggunakan konsep psikologis yang terkait dengan fakta sumberdaya manusia pada UMKM . Belkaoui (1989) mendefinisikan akuntansi operasional sebagai penerapan ilmu operasi yang digunakan untuk memprediksi dan meramalkan perilaku manusia dalam semua lingkungan akuntan.

Dari sudut pandang akuntansi, aksesibilitas terkait dengan aktivitas manusia yang terlibat dalam penciptaan, penggunaan dan pemrosesan bidang akuntan secara luas.

Menurut Lord (1989), akuntansi adalah berbagai disiplin ilmu yang membangun teori ilmu perilaku. dari itu, ketika pengaturan ketersediaan diukur dengan informasi akuntansi, maka pengaturan tidak bisa berdiri sendiri, tetapi harus didorong oleh multidisiplin.

Hofstedt dan Kinard (1970) mendefinisikan akuntansi bisnis sebagai penelitian yang memeriksa perilaku seorang akuntan atau non-akuntan yang dipengaruhi oleh kegiatan keuangan atau pelaporan. Akuntansi Perilaku menggabungkan teori dan metode disiplin perilaku dengan mengeksplorasi interaksi antara prosedur informasi akuntansi dan tingkah laku manusia.

Dari pemahaman yang dipresentasikan oleh beberapa angka di atas, dapat disimpulkan bahwa akuntansi perilaku adalah ilmu yang digunakan untuk menyelidiki bagaimana dampak dari tingkah laku manusia pada data akuntan dihasilkan sehingga dapat digunakan dalam kegiatan pengambilan keputusan bisnis. Dan di sekitarnya, Akuntansi Perilaku berfokus pada tindakan pengamatan, analisis, dan evaluasi perilaku individu dan kelompok yang terkait dengan akuntansi.

2.2 Sejarah dan Perkembangan Akuntansi Keperilaku

Akuntansi keperilakuan dimulai pada tahun 1952 dan dilakukan oleh kelompok-kelompok yang menerbitkan studi mereka berjudul "The Impact of Budgets on People", yang menangani perspektif individu tentang prosedur

anggaran. Pada tahun 1966, Edwin H. Caplan melakukan studi tentang akuntansi bisnis yang diterbitkan di bawah judul "Considerations of Management Accounting Behavior".

Pada tahun 1989, akuntansi bisnis menjadi populer dengan penerbitan jurnal berjudul "Penelitian Perilaku dalam Akuntansi" yang mencakup penelitian akuntan bisnis, sehingga mempromosikan pengembangan penelitian akuntabilitas bisnis hingga saat ini. Seperti surat kabar Edited oleh Ken Auske dan diterbitkan oleh AAA. (*American Accounting Association*)

2.3 Perkembangan Akuntansi Keperilakuan

Menurut Lord (1989) Lord membagi perkembangan akuntansi operasional menjadi dua periode, yaitu 1960-an dan periode yang diakui. Selama periode ini, banyak ilmuwan sangat penting dalam menguji korelasi antara data dan informasi keuangan dengan kecerdasan individu dalam pengambilan keputusan. Tapi ini bukan kasusnya, asal-usul akuntansi perilaku sudah lama ada, dan ini telah dibuktikan oleh penelitian sebelumnya, seperti 1920

2.4 Perkembangan Akuntansi Keperilakuan Menurut Birnberg Dan Hields (1989)

Menurut penelitian Birnberg dan Hields yang berjudul "Tiga Dekade Penelitian Akuntansi Perilaku: Pencarian untuk Perintah", kemajuan dalam perilaku akuntansi didorong oleh teori politik, organisasi, ekonomi, psikologis dan sosiologis di mana teori hubungan organisasi antara individu terstruktur, teori ekonomi dibangun pada model normatif perilakunya manusia, teori

psikologi pada revisi probabilitas, model lensa dan pengambilan keputusan para ahli, dan teori sosiologi pada penelitian lapangan. Birnberg dan Hiels menyusun masalah penelitian akuntansi sebagai berikut. Kontrol manajemen, prosedur informasi akuntansi berperilaku komputasi, audit, sosiologi organisasi, isu-isu yang berkaitan dengan etika, budaya, metode dan jalur karir akuntan.

2.5 Perkembangan Akuntansi Berperilaku Menurut Burghstler Dan Sundem (1989)

Dalam sebuah studi berjudul "*The Evaluation of Behavioral Accounting Research in the United States*" yang ditulis oleh Burghstler dan Sundem pada tahun 1968-1987, ia menjelaskan bahwa kemajuan Akuntansi Disabilitas adalah dari perspektif non-disabilitas. Penelitian ini dilakukan untuk memeriksa evolusi akuntansi selama dua dekade terakhir.

Penelitian telah mengungkapkan bahwa pada tahun 1960-1970, ada pemisahan antara akuntansi dan penelitian akuntan lainnya.

Ini karena akuntansi memiliki metode dan topik penelitian yang berbeda. Tapi, pada periode 1970-1987 telah terjadi perbaikan dalam hubungan penelitian akuntan dengan akuntansi penelitian lainnya. Menurut Burghstler dan Sundem, penelitian akuntansi dari sudut pandang informasi akuntan adalah komoditas ekonomi.

Berikut ini adalah deskripsi singkat dari evolusi akuntansi perilaku oleh Burghstler dan Sundem, yang melakukan penelitian dengan Metode Penelitian

Perilaku tanpa teori tingkah laku, karena awalnya akuntabilitas penilaian tidak didasarkan pada teori eksplisit tetapi pada hubungan statistik.

Mengaplikasikan teori dan model operasionalitas dalam konteks akuntansi, pada periode ini teori akuntan operasi mulai muncul dan berkembang.

Menguji hipotesis dari teori dasar ke teori fundamental yang jelas. Meningkatkan teori dan model operasi akuntansi untuk menyesuaikan dengan prinsip-prinsip akuntan.

2.6 Ruang Lingkup Akuntansi Keperilakuan

Akuntan tradisional berpendapat bahwa kinerja masa lalu adalah hasil dari perilaku manusia di masa lalu dan kinerja lalu akan mempengaruhi kinerja di masa depan. Faktanya, kontrol penuh atas sebuah organisasi harus dimulai dengan motivasi dan kontrol atas perilaku, tujuan, dan tujuan individu dalam sebuah organisasi.

Akuntan perilaku memfokuskan perhatian mereka pada hubungan antara sistem perawatan dan akuntansi. Akhirnya, mereka menyadari bahwa proses akuntansi melibatkan ringkasan banyak peristiwa makroekonomi yang dihasilkan oleh perilaku manusia dan tanggung jawab itu sendiri dan beberapa faktor yang dapat mempengaruhi itu. Akuntan perilaku berfokus pada hubungan antara perilaku manusia dan sistem akuntansi yang ada.

Oleh karena itu, kita dapat mengatakan bahwa akuntansi pada dasarnya adalah proses perilaku. Akuntan Perilaku percaya bahwa tujuan utama laporan keuangan adalah untuk mempengaruhi perilaku untuk memotivasi mereka

untuk mengambil tindakan yang diharapkan. Misalnya, sebuah perusahaan mungkin berhasil dalam masalah anggaran karena kerja tim yang baik, atau mungkin gagal karena tujuan kerja orang-orang yang berlawanan. Fokus Akuntansi Pribadi adalah hubungan antara sistem akuntansi dan sikap manusia.

Bidang Akuntansi dapat mencakup aspek perilaku dalam melakukan pengukuran akuntansi yang dapat menjamin bahwa akuntan adalah sumber penelitian tentang fenomena akuntabilitas terstruktur dengan menggunakan variabel dalam penilaian mereka. Akuntansi Perilaku berfokus lebih pada sikap dan perilaku individu dan kelompok. Tingkat akuntansi perilaku saya mencakup. Akuntansi dalam Konteks Organisasi, Budget, Pengolahan Informasi Manusia, Teori Kontingensi, Lingkup Intermediate akuntansi kepribadian menurut Birnberg dan Shields (1989) dan Mayer dan Rigsby (2001), termasuk. Kontrol manajemen, program informasi akuntansi, sistem informasi komputasi, audit, sosiologi organisasi, dan lain-lain. meliputi jalur etika, budaya, metodologis, dan karir seorang akuntan.

2.7 Fungsi dan Peran Akuntansi Keperilakuan

Peran akuntansi perilaku adalah untuk memperdalam keunggulan akuntan tradisional dalam memberikan informasi yang terkait dengan keputusan. Untuk membuat pembuat keputusan kualitas sukses, perlu untuk melaporkan untuk mendapatkan informasi yang relevan sebanyak mungkin. Adapun informasi penting yang diberikan oleh akuntan tradisional melalui laporan yang disiapkan sesuai dengan standar akuntansi konvensional (PABU).

Prinsip pengungkapan penuh membutuhkan pelaporan dan paparan peristiwa non-finansial penting dari sebuah organisasi, tidak hanya membutuhkan paparan tambahan dan eksposur non-finans yang lebih terperinci. Untuk lebih meningkatkan situasi ekonomi organisasi, Siegel dan Cony (1989) menyajikan contoh sebuah perusahaan berita. Dalam perusahaan ini, aplikasi logis dari prinsip pengungkapan penuh diperlukan, termasuk informasi perilaku pada saat pelaporan untuk melengkapi data keuangan dan lainnya. Dalam perusahaan-perusahaan ini, pembuat keputusan termotivasi dan mendapat manfaat dari peluang informasi lain yang relevan terkait dengan pengambilan keputusan, seperti beban standar yang relevan, hukum manajerial, semangat manajer dan bawahannya, kemajuan relatif manajemen inovatif atau metode operasional, efek kegiatan manajemen. Dan perspektif mereka berkaitan dengan pembentukan asosiasi pekerja, dan sikap fenomena perilaku terhadap kesuksesan organisasi masa depan.

Namun, perilaku informasi oleh satu perusahaan mungkin berbeda dari perusahaan lain, baik dalam satu industri atau dalam industri yang berbeda. Faktanya, informasi perilaku dapat bervariasi di antara departemen perusahaan. Dalam ilmu perilaku, teknologi pengukuran sekarang memungkinkan akuntan data dan pembuat keputusan untuk memperluas cakupan informasi ke semua dimensi perilaku organisasi. Insentif seorang akuntan untuk menyelidiki fenomena perilaku didasarkan pada atribut akuntansi.

Sistem informasi akuntansi mengekspresikan fakta-fakta ekonomi organisasi, dan fenomena perilaku hanyalah manifestasi ekonomi. Akuntan percaya bahwa mereka memiliki banyak keahlian, sehingga mereka benar-benar mencerna informasi yang dibutuhkan oleh pihak internal dan eksternal organisasi.

2.8 Arti Penting Sumber Daya Manusia

Akuntansi Sumber Daya Manusia diperlukan untuk akuntansi konvensional formasi pengeluaran modal manusia. Tidak semua pengeluaran sumber daya manusia adalah biaya untuk perusahaan. Biaya yang membawa manfaat masa depan untuk perusahaan harus dikapitalisasi dan didistribusikan sepanjang kehidupan produktif karyawan. Perlakuan ini memiliki pengaruh yang kuat pada laporan keuangan perusahaan. Pembiayaan masalah pengeluaran-pengeluaran mempengaruhi penurunan profitabilitas perusahaan sehubungan dengan sifatnya sebagai penghasilan yang menurun. Sementara sebagian dari pengeluaran sebenarnya ditujukan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang diharapkan akan menguntungkan perusahaan di masa depan.

Dengan demikian, pengeluaran tidak dihabiskan untuk jangka waktu tertentu. Jika situasi ini ditangani dengan memperlakukan biaya ini sebagai biaya modal yang harus dibagi sesuai dengan usia produktif karyawan, maka perusahaan dapat melihat bahwa aset nyata yang dimiliki lebih besar. Perbedaan dalam perawatan harus memiliki dampak yang berbeda pada manajemen.

Dengan mengkapitalisasi pengeluaran-pengeluaran sumber daya manusia dapat diperoleh setidaknya tiga kebutuhan informasi dasar organisasi yang terdiri dari: pengembangan informasi dan akuisisi sumber daya, kondisi informasi atau pemeliharaan sumber, penggunaan informasi sumber daya.

Flamholtz melihat bahwa dari sudut pandang manajerial, akuntansi sumber daya manusia dimaksudkan untuk membantu pembuat keputusan menggunakan perhitungan harga dan nilai dalam keputusan. Ini menegaskan bahwa pengukuran sumber daya manusia diperlukan untuk memfasilitasi perencanaan dan pengambilan keputusan tentang Sumber Daya Manusia oleh manajemen perusahaan, memungkinkan manajemen atas untuk mengevaluasi efektivitas sumber daya Manusia yang telah dikembangkan, dimasukkan dan digunakan oleh tingkat manajemen di bawahnya.

2.9 Fungsi Sumber Daya Manusia

Akuntansi Sumber Daya Manusia memiliki berbagai fungsi berdasarkan pemiliknya. Secara umum, akuntansi sumber daya manusia juga memiliki fungsi sendiri yang berbeda dari fungsi untuk manajemen dan investor. Sumber Daya Manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Pada dasarnya, Sumber Daya Manusia berupa manusia yang dipekerjakan disebuah organisasi sebagai perencana dan pelaksana sebagai penggerak untuk mencapai tujuan organisasi. Peran pentingnya Sumber Daya Manusia dalam organisasi adalah bahwa segala potensi sumber daya yang dimiliki manusia yang dapat dimanfaatkan sebagai usaha untuk meraih

keberhasilan dalam mencapai tujuan baik secara pribadi individu maupun di dalam organisasi. Sumber daya tersebut yaitu waktu, tenaga dan kemampuan manusia (baik daya pikir serta daya fisiknya) benar-benar dapat dimanfaatkan atau optimal bagi kepentingan organisasi. Sumber Daya Manusia sebagai faktor pertama dan utama dalam proses pembangunan dan pencapaian tujuan organisasi. Apabila di dalam organisasi sudah memiliki modal besar, teknologi canggih, sumber daya alam melimpah namun tidak ada sumber daya manusia yang dapat mengelola dan memanfaatkannya maka tidak dapat meraih keberhasilan dalam mencapai tujuan organisasi. Oleh sebab itu pentingnya peran sumber daya manusia dalam organisasi itu sangat diperlukan sebagai unsur utama dan pengendalian organisasi.

Berangkat dari itu maka sangat pentinglah SDM dimaksud untuk diutamakan diperhatikan pengelolaannya dengan baik, baik untuk ketersediannya maupun kompetensinya/kemampuannya.

Menurutnya, akuntansi sumber daya manusia memberikan informasi kepada manajer tentang nilai dan nilai seseorang kepada organisasi di mana jenis informasi tertentu diberikan ditentukan oleh kebutuhan spesifik organisasi.

Apa yang dimaksud dengan sumber daya manusia adalah fungsi informasi, fungsi paradigma, dan fungsi katalis. Menurutnya, akuntansi sumber daya manusia memberikan informasi kepada manajer tentang nilai dan nilai seseorang kepada organisasi di mana jenis-jenis informasi tertentu disediakan ditentukan oleh kebutuhan spesifik organisasi. Akuntansi sumber daya

2.10 Pengakuan Sumber Daya Manusia Sebagai Aset

Biaya sumber daya manusia yang oleh sifatnya merupakan pembentukan modal dapat dimasukkan ke dalam kelompok aset. Ini didasarkan pada kerangka dasar untuk persiapan dan presentasi laporan keuangan yang disebutkan di atas. Keuntungan ekonomi masa depan yang dimasukkan ke dalam aset adalah aset potensial untuk berkontribusi, baik secara langsung maupun tidak langsung, potensi untuk membentuk sesuatu yang produktif dan merupakan bagian dari aktivitas operasional perusahaan.

Meskipun kemampuan perusahaan untuk mengendalikan manfaat biasanya berasal dari hak hukum, barang atau jasa dapat memenuhi definisi aset jika, tanpa memperhatikan kerahasiaan pengetahuan, perusahaan menikmati manfaat yang diharapkan dari pengetahuan tersebut. Pengakuan item sebagai bagian dari laporan keuangan diperlukan untuk memenuhi kriteria dasar yang ditetapkan oleh Dewan Standar Akuntansi Keuangan (FASB) dalam SFAC (Statement of Financial Accounting Concept) yang terdiri dari definisi, dapat diukur, relevansi, dan keandalan. Beberapa perusahaan dapat menggunakan dan menguasai manfaat ekonomi dan mengendalikan akses orang lain ke mereka.

Penguasaan kontrol tersebut diperoleh melalui transaksi di masa lalu. Pengukuran sumber daya ekonomi dapat dilakukan dengan menggunakan metode biaya historis, biaya saat ini, nilai pasar saat itu, nilai realisasi bersih atau nilai saat ini dari arus kas masa depan. Dalam penjelasannya, FASB mengizinkan penggunaan metode pengukuran lain

sejauh dapat menentukan objektivitas, tingkat relevansi dan keandalan aset. Relevansi dipenuhi jika informasi dapat memberikan kontribusi yang berbeda kepada pengguna informasi, sedangkan keandalan informasi dianggap akurat, dapat diuji, dan netral.

Meskipun tidak ada kesepakatan tentang pengukuran, beberapa teori menunjukkan dukungan untuk pengakuan sumber daya manusia sebagai aset. Dari sudut pandang yang paling luas dan paling umum, kekayaan total mencakup semua sumber "pendapatan" atau seperti yang diusulkan oleh WIA. Moneter Hermanson mengusulkan dua teknik untuk menilai sumber daya manusia.

Teknik pertama yang dia sebut metode non-buy goodwill didasarkan pada keyakinan bahwa jika pendapatan perusahaan lebih tinggi dari tingkat pendapatan normal, maka itu secara otomatis menunjukkan keberadaan aset operasi yang memenuhi syarat. (tenasuk sumber daya manusia). Teknik kedua, metode nilai saat yang disesuaikan, menghasilkan pengukuran penggantian sumber daya manusia dengan menggunakan pendapatan rata-rata yang dicapai selama lima tahun terakhir dan kemudian dikurangi oleh nilai saat ini dari pembayaran surplus yang diharapkan selama 5 tahun berikutnya. Model evaluasi reward stochastic dari Flamholtz menunjukkan bahwa evaluasi karyawan didasarkan pada perjanjian layanan yang diharapkan mereka berikan untuk setiap situasi layanan.

Metode ini dilakukan dalam beberapa cara. Menghitung berapa lama seseorang diharapkan bekerja untuk perusahaan. Mengidentifikasi posisi

yang dapat ditempati mengukur kontribusi seseorang untuk keuntungan perusahaan berdasarkan pekerjaannya. Lev dan Schwartz memperkenalkan model penilaian sumber daya manusia moneter di mana upah karyawan adalah pengganti nilai ekonomi karyawan. ketidakpastian dan kesulitan menentukan nilai sumber daya manusia, penggunaan kompensasi seseorang di masa depan sebagai pengganti nilai orang itu.

Pengukuran ini memperhitungkan sebelum berakhirnya jam kerja. Pengukuran non-moneter berguna keterampilan dan kemampuan karyawan, menunjukkan peringkat kinerja karyawan dan memberikan pengukuran perilaku karyawan. Dalam metode mengungkapkan dua metode yang berbeda. Flamholtz mendasarkan metode pada nilai individual. Menurutnya, ukuran nilai seseorang adalah nilai realisasi yang diharapkan dari karyawan itu, yang diperoleh dari interaksi dua variabel yaitu nilai kondisional yang diharapkan dan kemungkinan bahwa orang itu akan hidup dalam organisasi. Likert dan Bowers menekankan lebih banyak pada nilai-nilai fiktif untuk menunjukkan kapasitas sumber daya manusia dari organisasi, mereka mengidentifikasi tiga variabel yang mempengaruhi efektivitas organisasi manusia perusahaan. Tiga variabel ini adalah variabel penyebab, seperti struktur organisasi dan kebijakan manajemen, keputusan yang diambil, kepemimpinan strategi bisnis, keterampilan dan perilaku, semua yang merupakan variabel independen yang dapat langsung diganti atau dimodifikasi oleh organisasi dan manajemen.

Tujuan, dan persepsi semua anggota organisasi dan kemauan kolektif mereka untuk bertindak secara efektif. variabel tergantung, yang mencerminkan hasil yang dicapai oleh organisasi seperti produktivitas, tingkat biaya, kerugian dari limbah, pertumbuhan, segmen pasar, dan pendapatan. Ada tiga konsep untuk mengukur biaya sumber daya manusia: biaya awal historis, biaya penggantian, dan biaya kesempatan. Ini termasuk biaya perekrutan, pemilihan

2.11 Pengertian UMKM

Mikro, kecil dan menengah adalah perusahaan yang dapat memperluas pekerjaan dan memainkan peran penting dalam proses penghancuran serta meningkatkan pendapatan publik, mendorong pertumbuhan ekonomi, dan mencapai stabilitas ekonomi nasional. Menurut Undang-Undang No. 20 Tahun 2008 tentang Usaha Mikro, Kecil dan menengah (SME) adalah perusahaan produktif yang dimiliki oleh individu dan perusahaan yang memenuhi kriteria Usaha Mikro seperti yang ditetapkan dalam Undang-undang ini. perusahaan kecil adalah perusahaan ekonomi produktif independen yang dikelola oleh individu atau perusahaan yang bukan anak perusahaan atau cabang perusahaan yang dimiliki, dikendalikan, atau menjadi bagian langsung atau tidak langsung dari perusahaan menengah atau besar yang sesuai dengan kriteria usaha kecil seperti yang dinyatakan dalam hukum.

2.12 Kinerja UMKM

Menurut Mutegi, Njeru, dan Ongesa, kinerja UMKM adalah hasil dari pekerjaan yang dicapai oleh seorang individu yang beradaptasi dengan peran atau kewajiban individu dalam sebuah perusahaan pada periode tertentu, terkait dengan ukuran nilai atau standar tertentu dalam perusahaan yang bekerja untuk individu tersebut. tugas dibandingkan dengan kemungkinan, seperti tujuan, hasil, tujuan atau kriteria yang telah ditetapkan dan disepakati bersama sebelumnya.

Kinerja UMKM adalah demonstrasi integritas perusahaan selama periode waktu tertentu, yaitu hasil atau kinerja yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam menggunakan sumber daya sendiri. Berdasarkan deskripsi di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja UMKM merupakan hasil dari pekerjaan yang dicapai secara keseluruhan serta dibandingkan dengan hasil, tujuan, tujuan dan kriteria yang ditetapkan oleh hukum. Menurut Munizu, ada dua jenis faktor yang mempengaruhi kinerja UMKM internal dan eksternal.

Faktor internal memainkan peran penting dalam membangun kekuatan dan mengatasi kelemahan organisasi, termasuk sumber Menurut Mutegi, Njeru, dan Ongesa, kinerja UMKM adalah hasil dari pekerjaan yang dicapai oleh seorang individu yang beradaptasi dengan peran atau kewajiban individu di perusahaan pada periode tertentu, terkait dengan ukuran nilai atau standar tertentu di perusahaan yang bekerja untuk individu tersebut. tugas dibandingkan dengan kemungkinan, seperti tujuan, hasil,

tujuan atau kriteria yang telah ditetapkan dan disepakati bersama sebelumnya.

Kinerja UMKM adalah demonstrasi integritas perusahaan selama periode waktu tertentu, yaitu hasil atau kinerja yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam menggunakan sumber daya sendiri. Berdasarkan deskripsi di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja UMKM adalah hasil dari pekerjaan yang dicapai secara keseluruhan serta dibandingkan dengan hasil, tujuan, tujuan dan kriteria yang ditetapkan oleh hukum. Menurut Munizu, ada dua jenis faktor yang mempengaruhi kinerja UMKM, internal dan eksternal. daya manusia, aspek keuangan, teknis dan operasional, serta aspek pasar dan pemasaran. (David 2009).