EKOMA: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi
Vol.4, No.3, Maret 2024

The Influence of Resource Based View and Motivation on The Performance of Grilled Chicken Umkm

Syahyono[1], Kharisma Fajarwati[2], Hasna Khumairoh[3], Haikal Restu Dirgantara[4], Aga Victoria Putra[5]
[1,2,3,4,5]Universitas Islam 45 Bekasi
E-mail syahyono@unismabekasi.ac.id[1], kharismafajarwati02@gmail.com[2], khumairohasna@gmail.com[3], haikalrestudirgantara@gmail.com[4], agavictorya117@gmail.com[5]

Article History:
Received: 25 Februari 2025
Revised: 19 Maret 2025
Accepted: 23 Maret 2025

Keywords: *Resource-Based View (RBV), Motivation, Business Performance, UMKM*

Abstract: *Micro, small, and medium enterprises (MSMEs) play a significant role in the Indonesian economy, especially in terms of revenue sharing and job creation. This study was conducted to determine how resource-based perspective (RBV) and motivation affect business performance in micro, small, and medium enterprises (MSMEs) in the grilled chicken culinary sector in Rawalumbu District, Bekasi City. The results of the analysis show that RBV significantly affects motivation and business performance, but motivation does not significantly affect business performance. Primary data were collected through quantitative methods. This study shows that the main strategy for competitive MSMEs is optimizing internal resources. This study provides insight to MSME actors on how to manage resources and increase motivation to improve their competitive advantage.*

PENDAHULUAN

Saat ini, warga negara tidak dapat menghapus atau menghindari keberadaan UMKM, karena keberadaannya sangat membantu dalam pembagian pendapatan warga. Selain itu, dia memiliki kemampuan untuk mengembangkan kreativitas yang sejalan dengan bisnis untuk mempertahankan dan menyebarkan tradisi dan kebudayaan lokal (Syahyono 2022). Sebaliknya, karena jumlah penduduk Indonesia yang besar, UMKM dapat menyerap energi kerja pada skala yang besar, yang berarti mereka memiliki potensi untuk menurunkan tingkat pengangguran. Jika UMKM bekerja dengan baik, mereka dapat bertahan dan bersaing dengan bisnis atau perusahaan yang lebih besar. Selain itu, kinerja yang baik sangat penting karena dapat memperkuat tulang punggung perekonomian dan semakin berpengaruh pada perekonomian nasional (Kasendah & Wijayangka, 2019) dalam Fadhilah (2024). Oleh karena itu, untuk meningkatkan kinerja, upaya yang strategis diperlukan UMKM (Amin 2022).

Bisnis atau Usaha Mikro Kecil Menengah yang sukses dapat diketahui melalui performanya. Performa bisnis adalah cerminan dari pencapaian yang telah diraih oleh UMKM ataupun lembaga. Evaluasi performa bisnis adalah penilaian terhadap dampak dari pelaksanaan suatu strategi bisnis, dan hasil dari performa bisnis yang dianggap baik akan menjadi acuan dalam menilai kinerja UMKM atau lembaga di masa mendatang. Rue and Byard (1977:221) Mendefinisikan hasil bisnis sebagai pencapaian yang diraih oleh suatu organisasi. Penilaian kinerja

yaitu evaluasi terhadap hasil dari penerapan strategi, dan hasil yang dinilai positif akan menjadi tolok ukur untuk menilai kinerja di masa mendatang. Jika indikator yang digunakan untuk menilai kinerja menunjukkan peningkatan, hal ini menunjukkan bahwa strategi telah diterapkan dengan efektif. (Rumengan 2016).

UMKM diharapkan untuk merancang strategi yang efektif untuk menyesuaikan diri dengan perubahan kondisi pasar dalam menghadapi kompetisi yang sangat ketat. Untuk memastikan bahwa strategi yang digunakan dapat mencapai tingkat keunggulan bersaing tertentu, evaluasi strategi sangat penting. Perusahaan atau bisnis harus menemukan kelemahan dan kekuatan mereka untuk memiliki keunggulan bersaing. Untuk mencapai keunggulan ini, mereka harus menganalisis sumber daya mereka untuk mengetahui kelemahan dan kekuatan mereka. Kemudian, mereka dapat membangun kemampuan untuk mencapai keunggulan tersebut (Wahyudi, 1996) dalam (Windi et al. 2020), Untuk mencapai hal ini, dibutuhkan suatu pendekatan internal yang memasukkan sumber daya UMKM yang memungkinkan mereka memiliki keunggulan dalam persaingan. Dalam manajemen strategis, terdapat pandangan bahwa sumber daya adalah faktor penentu kelangsungan suatu organisasi, seperti dalam hal bersaing dan berkembang, yang dikenal sebagai RBV (Resource Based View) adalah teknik yang digunakan untuk menganalisis dan menentukan keunggulan strategis suatu organisasi dengan melihat gabungan aset, keterampilan, kemampuan, dan aset tidak berwujud. Oleh karena itu, penelitian ini membahas pendekatan RBV yan Metode ini memanfaatkan sumber daya internal bisnis, yang menunjukkan bahwa perusahaan memiliki kemampuan dan sumber daya yang tidak dimiliki pesaingnya dan juga memberikan nilai yang signifikan bagi Perusahaan (Wahyudi, 1996) dalam (Windi et al. 2020). Metode analisis Resource-Based View (RBV) berkonsentrasi pada tinjauan organisasi industri. Dalam kaitannya dengan analisis lingkungan internal, metode Ini berfokus pada cara manajemen strategi mempertahankan keunggulan kompetitif (Alderson, J. Charles & Wall 1992).

Perkembangan yang pesat dalam industri kuliner telah menghasilkan usaha dengan berbagai jenis menu makanan cepat saji. salah satu jenis bisnis kecil, menengah, dan mikro yang meningkat pesat adalah usaha kuliner, termasuk warung ayam bakar yang terkenal di banyak daerah. Ayam bakar menarik perhatian konsumen karena rasa uniknya dan beragam rempah lokal yang menambah variasi rasa di Indonesia dengan inovasi yang telah menjadi hal biasa di masyarakat (Syahyono 2018). Namun, meskipun memiliki potensi yang signifikan, usaha ayam bakar saat ini telah menjadi salah satu makanan yang khas. Pertumbuhan dalam sektor makanan menyebabkan tingkat persaingan yang tinggi di kalangan usaha ayam bakar, termasuk banyaknya pesaing, adanya pesaing sejenis, dan persaingan aktif antar mereka. Di Kota Bekasi, terdapat beberapa usaha ayam bakar yang bersaing dengan sangat ketat, sebagai berikut:

Tabel 1. Daftar UMKM Ayam Bakar di Bekasi

No	Nama Usaha	Alamat
1	Ayam Kang Kromo	Rawalumbu
2	Ayam Tung-Tung	Rawalumbu
3	Ayam Bakar Bu Jono	Rawalumbu
4	Ayam Bakar Sariroso	Rawalumbu

Sumber: Pra Penelitian November 2024

Berdasarkan tabel 1 di atas, keempat restoran tersebut berada dalam satu kawasan, yaitu Rawalumbu, Kota Bekasi. Melalui analisis dan pengamatan terhadap ke empat restoran tersebut, tampak bahwa semua memiliki kemampuan bersaing dalam merumuskan strategi dan mempertahankan keunggulan mereka. Persaingan yang terjadi mencakup jenis produk yang

ditawarkan serta harga dari setiap item, yang menjadi langkah atau strategi untuk mempertahankan posisi mereka (Syahyono 2017). Pendekatan berbasis sumber daya (RBV) merupakan salah satu strategi yang relevan karena menyoroti signifikansi sumber daya internal, seperti aset fisik, keterampilan karyawan, dan kemampuan organisasi, dalam memperoleh keunggulan dibandingkan dengan pesaing. Usaha mikro kecil dan menengah (UMKM) ayam bakar dapat memanfaatkan sumber daya ini dapat mencapai efisiensi, inovasi, dan meningkatkan layanan pelanggan, yang pada gilirannya menguatkan posisi mereka di pasar. Sumber daya manusia yang terampil, kreatif, dan berpengetahuan luas merupakan salah satu elemen penting yang mendukung strategi RBV untuk menciptakan keunggulan kompetitif (Wahyudi, 1996) dalam (Windi et al. 2020).

Selain RBV, elemen motivasi juga merupakan faktor krusial dalam meningkatkan performa perusahaan. Menurut Hasibuan (2017), untuk mengoptimalkan potensi ini, perusahaan memerlukan tingkat motivasi yang tinggi di antara karyawannya, karena kinerja sumber daya manusia sangat dipengaruhi oleh motivasi yang membuat mereka menjadi lebih produktif dan kreatif. Motivasi adalah aspek yang sangat perlu diperhatikan, karena dengan motivasi, seorang pegawai bisa memilki semangat yang besar dalam menjalankan tugas yang diberikan. Tanpa motivasi, seorang karyawan akan tidak dapat menyelesaikan tugas dengan baik, dan kualitas kerja yang dihasilkannya pun tidak akan memuaskan (Darmawan, Hamid, and Mukzam 2019). Motivasi yang kuat dari pelaku usaha dapat mendorong mereka untuk mengambil inisiatif, mengembangkan inovasi, dan beradaptasi dengan perubahan pasar. Motivasiyang tinggi pada akhirnya akan berdampak positif pada produktivitas dan daya tahan bisnis di pasar yang kompetitif. Ketika motivasi karyawan rendah, yang berdampak langsung pada pemanfaatan sumber daya manusia secara optimal (syahyono 2015). Karyawan yang kurang termotivasi mungkin tidak akan menggunakan keahlian dan kompetensi mereka secara maksimal, menghambat pencapaian keunggulan bersaing yang diharapkan dari pendekatan RBV. Sebaliknya, jika karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung lebih semangat dan inovasi dalam menjalankan tugas mereka, yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas dan kinerja bisnis secara keseluruhan.

Di era globalisasi menurut Friska Helviana Vidanarko, Dewi Andriani (2022) Saat ini, terdapat dorongan yang kuat untuk melakukan perbaikan dan transformasi di berbagai tempat, sehingga UMKM harus meningkatkan kualitas dan kinerja tenaga kerja melalui kontribusi karyawan. Keberadaan bakat, kemampuan, dan keahlian sangat penting untuk mencapai target yang diinginkan oleh UMKM. Kesuksesan suatu UMKM diukur berdasarkan hasil kerja para karyawannya dalam hubungannya sumber daya manusia saat ini sesuai dengan kinerja mereka. Kinerja pegawai harus dipandang sebagai motivasi bagi UMKM. Hal ini menjadi satu-satunya cara untuk mengelola pertumbuhan UMKM dan meraih tujuan mereka dalam persaingan global yang terus berubah. Ratten (2023) dalam (Ana and Nanang 2024) mengatakan bahwa individu akan terdorong untuk melakukan pekerjaan dengan baik hanya jika mereka percaya akan menerima imbalan yang setara dengan usaha yang telah mereka lakukan. Imbalan yang diharapkan mencakup: memperoleh pendapatan atau keuntungan yang signifikan, mendapatkan posisi dan peran yang lebih tinggi, atau berhasil mengatasi rintangan dan mendapatkan penghargaan. Kewirausahaan terdiri dari kata "wira" dan "usaha", wira dapat didefinisikan sebagai pejuang, pahlawan, orang yang istimewa, teladan, berbudi pekerti baik, dan berani, serta mempunyai sifat yang mulia. Usaha berarti melakukan sebuah tindakan, bekerja, dan melakukan sesuatu. Maka, wirausaha adalah penjuang atau pahlawan yang melakukan suatu tindakan (Saiman, 2015). Kewirausahaan merupakan sebuah proses untuk menemukan, mengembangkan, dan mewujudkan visi dalam kehidupan. Hasil dari proses ini adalah pen establishment usaha baru yang muncul dalam situasi berisiko atau tidak pasti (Saiman, 2015). Seorang wirausaha perlu dapat menghadapi

tantangan dan terus berinovasi guna mempertahankan serta mengembangkan bisnisnya. Proses ini memerlukan kreativitas, keberanian, dan ketekunan yang tinggi (Ana and Nanang 2024).

Terlepas dari fakta bahwa usaha mikro, kecil, dan menengah memainkan peran penting dalam penyebaran pendapatan masyarakat, mereka juga bertanggung jawab atas penciptaan lapangan kerja, dan penguatan perekonomian suatu negara, persaingan pasar yang ketat memaksa UMKM untuk merumuskan strategi yang efektif agar dapat mencapai kinerja bisnis yang maksimal. Pendekatan Resource-Based View (RBV) menyoroti pentingnya pemanfaatan sumber daya internal yang berbeda sebagai fondasi untuk mencapai keunggulan di pasar (Syahyono 2016). Namun, performa bisnis UMKM dipengaruhi tidak hanya oleh penerapan strategi RBV, tetapi juga oleh semangat pengelola dan karyawan yang mempengaruhi inovasi dan produktivitas. Akibatnya, fokus utama studi ini adalah bagaimana pengaruh RBV dan dorongan untuk kinerja bisnis UMKM, terutama dalam konteks usaha yang beroperasi di sektor ayam bakar.

LANDASAN TEORI

Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM)

Menurut Jewalikar dan Stalker (2017) Usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM) memainkan peran penting dalam menciptakan banyak peluang kerja, mendorong industrialisasi di wilayah pedesaan dan tertinggal, dan membantu mengurangi perbedaan wilayah. Bisnis Sektor kecil dan menengah (UMKM) sangat penting untuk pertumbuhan ekonomi suatu negara (Anggraeni n.d.).

Kinerja UMKM adalah hasil dari kegiatan bisnis dalam hal finansial maupun non-finansial. Indikator non-finansial termasuk kepuasan pelanggan, tingkat pendidikan, dan ketahanan usaha, sementara indikator finansial mencakup manajemen modal dan keuangan perusahaan. Dari penjelasan tersebut, jelas bahwa kinerja usaha kecil dan menengah (UMKM) adalah penilaian yang dilakukan untuk mengetahui apakah bisnis tersebut mengalami kemajuan atau kemunduran. Dengan penilaian ini, UMKM diharapkan dapat menganalisis dan melakukan perbaikan untuk maju di masa depan (Kumalasari 2019).

Kinerja UMKM adalah apa yang dilakukan oleh individu atau kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab dan kekuatan mereka untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Selain itu, kinerja dapat didefinisikan sebagai pencapaian seseorang dalam mencapai tujuan strategis dari empat sudut pandang—proses, finansial, konsumen, dan pembelajaran dan perkembangan. Jadi, kinerja adalah hasil usaha individu atau kelompok yang mengikuti keputusan manajemen untuk mencapai tujuan tertentu dengan baik (Syarifah, Mawardi, and Iqbal 2020).

Kinerja Usaha

Kinerja organisasi harus diukur menggunakan kriteria dan waktu tertentu. Kinerja merupakan faktor penting dalam proses mencapai sasaran organisasi. Beberapa indikator kinerja adalah laba, keadaan keuangan, daya saing produk, jumlah pelanggan, jumlah penjualan, kepuasan karyawan, dan motivasi karyawan (Ardiana, dkk., 2010) dalam (Dame n.d.).

Kinerja adalah hasil yang dicapai oleh suatu organisasi dalam jangka waktu tertentu, baik yang berfokus maupun tidak berfokus pada keuntungan maupun tidak. Dengan lebih jelas, Armstrong dan Baron menyatakan bahwa kinerja terkait erat dengan mencapai tujuan jangka panjang perusahaan, memenuhi kebutuhan pelanggan, dan menghasilkan kontribusi ekonomi (Armstrong dan Baron, 2008) dalam (Can and Yasri 2016).

Kinerja bisnis adalah sekumpulan hasil yang diperoleh dan berkaitan dengan usaha untuk mencapai serta melaksanakan pekerjaan yang diberikan. Kinerja yang telah diteliti oleh Less dan

Tsang, yang dikutip oleh Theo Suhardi (2012:97) dalam Spoccat, Cibaduyut, and Bandung (2021) yang meliputi peningkatan penjualan dan peningkatan laba perusahaan. Variabel ini dinilai melalui 2 dimensi yaitu:

1. Pertumbuhan penjualan

   Pertumbuhan penjualan adalah hasil dari investasi sebelumnya. Ini menunjukkan potensi pertumbuhan di masa depan. Peningkatan penjualan adalah bagian penting dari seberapa baik produk dan layanan perusahaan diterima, karena seberapa cepat penjualan dapat meningkat dengan menggunakan pendapatan dari penjualan. Empat indikator, yaitu:

   a. metode promosi
   b. tujuan penjualan
   c. tujuan pasar, dan
   d. tingkat kualitas produk

2. Pertumbuhan Keuntungan Usaha

   Pertumbuhan laba adalah komponen penting dari respons pasar terhadap barang dan layanan yang diberikan oleh bisnis. Perusahaan yang diperdagangkan secara publik melalui saham dianggap memiliki tingkat pertumbuhan laba yang stabil yang sangat penting untuk menarik investor. Tiga indikator digunakan untuk mengukur pertumbuhan laba perusahaan:

   a. aset perusahaan
   b. profitabilitas
   c. tingkat produktivitas karyawan.

Resources-Based View (RBV)

Pandangan Berbasis Sumber Daya (RBV) adalah pendekatan manajemen bisnis yang digunakan untuk mengidentifikasi sumber daya strategis suatu perusahaan. dasar RBV adalah bahwa pemanfaatan sumber daya yang bernilai adalah sumber utama dari keunggulan kompetitif sebuah perusahaan.

Menurut Kuncoro (2005) dalam Masyitoh et al. (2017) Keunggulan kompetitif atau keunggulan kompetitif yang dapat dicapai oleh suatu perusahaan dapat dijawab oleh teori Resource-Based View (RBV). Menurut Barner (2011), sumber daya internal organisasi dapat menentukan keberhasilannya:

1. Sumber daya fisik: semua pabrik, peralatan, lokasi, teknologi, dan bahan baku.
2. Sumber daya manusia: semua karyawan, termasuk pelatihan, pengalaman, kepandaian, pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan.
3. Sumber daya organisasi: semua sistem informasi, proses perencanaan, hak paten, hak cipta, database, dan lainnya.

Menurut Barney (dalam Lumpkin, 2003) dalam Ida Yulianti (2022), sumber daya meliputi:

1. Sumber daya berwujud (tangible assets) termasuk sumber daya keuangan, fisik, teknologi, dan organisasi;
2. Sumber daya tak berwujud (intangible assets) termasuk sumber daya manusia, inovasi, kreativitas, dan reputasi; dan
3. Kapasitas organisasi untuk menggabungkan, sumber daya berwujud dan tidak berwujud dalam proses organisasi untuk mencapai tujuan.

Motivasi

Manajemen sumber daya manusia adalah proses perencanaan, penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan tertentu baik untuk individu maupun organisasi (Afriany 2023). Dalam operasi bisnis, sumber daya manusia digunakan dengan efektif. Seorang manajer dalam situasi seperti ini harus menemukan cara untuk menjaga kinerja dan kepuasan karyawan (Syahyono 2021). Memberikan motivasi kepada karyawan untuk menyelesaikan tugas dengan tepat waktu adalah salah satu cara untuk melakukan ini.

Menurut Samsudin (2015), Proses mendorong seseorang atau kelompok orang untuk melakukan tugas tertentu dikenal sebagai motivasi. Motivasi kerja didefinisikan oleh Sunoto (2015) sebagai situasi yang memotivasi seseorang untuk melakukan tindakan tertentu untuk mencapai tujuan mereka. Namun, menurut Fahmi (2013), motivasi dapat didefinisikan sebagai tindakan perilaku yang bertujuan untuk memenuhi kebutuhan (Siahaan, Manurung, and Sitompul 2024).

Menurut para ahli di atas, motivasi adalah keadaan atau kondisi yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu atau tindakan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Jika ada motivasi dalam diri seseorang, maka akan lebih mudah untuk mendorong mereka untuk melakukan apa yang mereka inginkan. Karena penurunan motivasi karyawan akan berdampak langsung pada kinerja mereka, manajemen harus mempertimbangkan motivasi karyawan untuk melakukan sesuatu. Ada dua jenis motivasi: positif dan negatif (Hasibuan,2017). dalam Daniel Imam Hari Basuki and Darsono (2022).

1. Motivasi Positif: Ini terdiri dari hal-hal yang menyenangkan, seperti memberikan gaji, fasilitas, atau jaminan keselamatan.
2. Motivasi Negatif: Ini termasuk UMKM, yang dapat memberikan motivasi negatif melalui ancaman, intimidasi, atau tekanan.

Menurut Afandi (2018) dalam (Rika Widianita 2023) dimensi dan indikator-indikator motivasi kerja adalah:

1. Dimensi ketentraman adalah keadaan di mana seseorang merasa kebahagiaan, kenyamanan, dan kegembiraan karena kebutuhannya terpenuhi. Indikator:
    a. Balas jasa: uang, barang, atau jasa. Balasan jasa adalah istilah yang digunakan untuk menggambarkan jenis kompensasi yang diberikan kepada karyawan sebagai tanggapan atas kontribusi mereka kepada perusahaan.
    b. Kondisi kerja: istilah yang mengacu pada set keadaan atau kondisi lingkungan kerja yang ada di suatu perusahaan di mana karyawan bekerja.
    c. Fasilitas Kerja: Fasilitas kerja adalah fasilitas fisik yang membantu operasi bisnis dan relatif permanen dan berguna untuk masa depan.
2. Dimensi keinginan untuk melakukan pekerjaan terbaik saya. Indikator:
    a. Prestasi kerja: Hasil yang dicapai oleh seseorang dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan keahlian, pengalaman, kesungguhan, dan waktu disebut prestasi kerja.
    b. Pengakuan dari atas: Karyawan harus selalu menerima pengakuan dari atasan atas prestasi yang dicapai dalam pekerjaan yang dilakukan dalam suatu organisasi. Kebutuhan unik setiap orang harus diakui.
    c. Pekerjaan itu sendiri: Pekerjaan itu sendiri adalah ketika pekerja menemukan pekerjaan yang menarik, memiliki kesempatan untuk belajar, dan bertanggung jawab atas tindakan mereka.

Hubungan Resource Based View Terhadap Kinerja Bisnis

Menurut teori RBV, kinerja perusahaan dipengaruhi oleh elemen internal dan eksternal. Menurut perspektif Resource-Based View (RBV), faktor internal dan eksternal sangat memengaruhi keberhasilan strategi bisnis suatu perusahaan (Syahyono and Perusahaan 2020). Faktor internal mengacu pada sumber daya dan kemampuan suatu organisasi yang dapat memberikan keunggulan kompetitif. Dalam RBV, faktor internal termasuk sumber daya fisik, seperti mesin, bangunan, dan lokasi; sumber daya finansial, seperti kemampuan pendanaan; sumber daya manusia, seperti kualitas dan keterampilan tenaga kerja; dan sumber daya organisasi, seperti sumber daya manajemen (S. Syahyono 2019). Sementara itu, Lingkungan eksternal juga penting karena memengaruhi daya saing dan kebutuhan adaptasi bisnis. Faktor-faktor eksternal termasuk regulasi pemerintah yang mempengaruhi operasi bisnis; persaingan pasar, yang mendorong inovasi dan keunggulan; kemajuan teknologi, yang menuntut lebih banyak kemampuan teknologi; tren sosial dan budaya yang mengubah preferensi konsumen; dan perubahan ekonomi, seperti inflasi dan daya beli masyarakat. Faktor internal lebih diutamakan oleh RBV, tetapi memahami faktor eksternal membantu perusahaan mengubah strategi dan meningkatkan penggunaan sumber daya internal yang ada.

Henderson dan Mitchell (1997) mengatakan bahwa meskipun keduanya dianggap sebagai endogenous dan memiliki hubungan resiprokal, kapabilitas dan lingkungan mempengaruhi strategi dan kinerja perusahaan secara bersamaan. Ketika perusahaan menghadapi persaingan, menurut Hannan dan Freeman (1977), mereka selalu berusaha untuk meningkatkan kemampuan mereka untuk meningkatkan kinerja. Jika perusahaan tidak dapat meningkatkan kemampuan mereka untuk menyesuaikan diri dengan persaingan, perusahaan tersebut akan tersingkir dari persaingan (Simatupang 2013).

Menurut pendapat di atas, teori Resource-Based View (RBV) menyatakan bahwa baik faktor internal maupun eksternal memainkan peran yang signifikan dalam memengaruhi kinerja bisnis. Faktor internal, seperti kemampuan dan sumber daya yang tidak dapat ditiru, memberikan perusahaan keunggulan kompetitif. Faktor eksternal, bagaimanapun, sangat penting karena perusahaan harus terus berubah karena persaingan pasar, peraturan, dan tren teknologi. Henderson dan Mitchell (1997) memperkuat ide ini dengan mengatakan bahwa elemen internal dan eksternal berkorelasi satu sama lain, memengaruhi strategi dan kinerja bisnis secara bersamaan. Seperti yang dinyatakan oleh Hannan dan Freeman (1977), jika sebuah bisnis gagal meningkatkan kemampuan untuk menyesuaikan diri dengan dinamika pasar, maka perusahaan tersebut berisiko tersingkir dari persaingan (Simatupang 2013).

Hubungan Motivasi Terhadap Kinerja Bisnis

Untuk mencapai tujuan perusahaan, semua pekerja harus berkinerja baik atau memberikan hasil pekerjaan dengan maksimal sesuai dengan harapan perusahaan. Motivasi untuk bekerja di perusahaan sangat erat terkait dengan kinerja bisnis yang baik (Syahyono 2020a). Suatu dorongan untuk melakukan suatu pekerjaan disebut motivasi kerja. Pada dasarnya, motivasi setiap orang berbeda. Mereka yang sangat termotivasi dan mereka yang sangat tidak termotivasi. Kinerja akan ditingkatkan dengan kinerja yang baik dan motivasi kerja yang tinggi rendah akan ditingkatkan dengan motivasi kerja yang rendah.

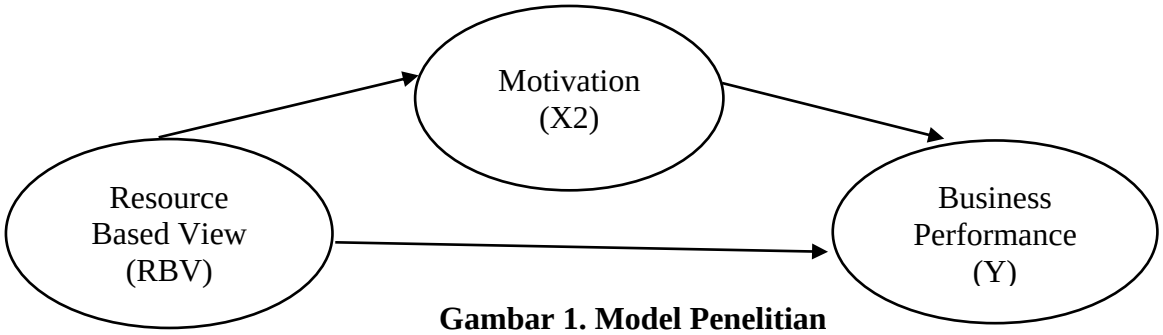
Karyawan yang sangat termotivasi dapat mencapai tingkat kinerja yang tinggi. Jika pekerjaan yang dilakukan memiliki nilai dan berarti bagi karyawan, mereka akan lebih termotivasi untuk melakukannya dengan baik. Ini sejalan dengan gagasan Mitchell (dalam Sinambela, 2012) bahwa dua faktor akan mempengaruhi kinerja yang baik: tingkat semangat dan kemampuan kerja yang tinggi. Menurut Mangkunegara (2009), ada dua komponen yang mempengaruhi kinerja: faktor

kemampuan (kemampuan) dan faktor motivasi (motivasi). Faktor-faktor ini akan memungkinkan kinerja karyawan yang optimal, yang akan membantu keberhasilan perusahaan. Jika kinerja karyawan rendah akan mempengaruhi keberhasilan perusahaan (Rochmat dkk 2016).

Menurut pendapat di atas, kinerja bisnis yang optimal sangat bergantung pada motivasi kerja karyawan karena tingkat motivasi yang tinggi dapat membantu karyawan mencapai hasil yang diharapkan perusahaan dan melakukan pekerjaan dengan lebih baik ketika mereka memiliki motivasi kerja yang sesuai dengan kemampuan mereka, kinerja mereka akan meningkat (Syahyono 2020). Kinerja karyawan yang optimal dipengaruhi oleh tingkat kemampuan dan motivasi, yang keduanya membentuk dasar keberhasilan bisnis, menurut Mitchell dan Mangkunegara. Jika ada motivasi yang rendah, kinerja karyawan juga akan rendah, yang berdampak langsung pada pencapaian tujuan perusahaan.

Kerangka Berfikir

Penulis telah sampai pada kesimpulan bahwa perspektif berbasis sumber daya (RBV) dan motivasi sangat memengaruhi kinerja bisnis. Dalam konteks ini, peneliti akan menjelaskan bagaimana variabel independen (RBV) dan motivasi berhubungan dengan variabel dependen (RBV), yaitu kinerja bisnis, sebagai berikut:



Gambar 1. Model Penelitian

Hipotesis Penelitian,yaitu:
H1: Motivasi berpengaruh positif terhadap business performance UMKM Ayam Bakar
H2: Resource Based View berpengaruh positif terhadap Business Performance UMKM Ayam Bakar
H3: Resource Based View berpengaruh positif terhadap Motivation UMKM Ayam Bakar

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian kuantitatif melakukan penelitian secara sistematis, terencana, dan terstruktur dari awal hingga akhir desain, dan tidak terpengaruh oleh kondisi lapangan saat ini (Hardani et al., 2020). Studi kuantitatif mengukur satu variabel, melihat bagaimana hubungannya berpengaruh, dan membedakan variabel Permasalahan penelitian yang ditimbulkan oleh metode ini adalah pengaruh, hubungan antara variabel, dan perbedaan antara variabel (Jaya, 2021).

Menurut Sugiyono (2021) Penelitian kuantitatif berbasis positivisme dan digunakan untuk mempelajari populasi atau sampel tertentu. Ini mengumpulkan data dengan instrumen penelitian, lalu menganalisisnya secara kuantitatif atau statistik untuk memvalidasi hipotesis (Ph.D. Ummul Aiman et al. 2022). Akan lebih mudah untuk menganalisa dan menarik kesimpulan dari jawaban

masalah yang akan diuraikan dari semua UMKM ayam bakar di kecamatan Rawalumbu Kota Bekasi dengan metode ini. Pengaruh Resource Based View (RBV) dan Motivasi terhadap kinerja UMKM Ayam adalah subjek penelitian ini.

Objek dan Lokasi Penelitian

Penelitian ini memanfaatkan usaha kuliner mikro, kecil, dan menengah. Lokasi penelitian adalah di Kecamatan Rawalumbu Kota Bekasi.

Jenis dan Sumber Data

Data primer yang digunakan dalam penelitian ini berasal dari sumber utama dan diperlukan oleh peneliti (Syahza, 2021).

Populasi dan Sampel

Penelitian ini melibatkan 100 pemilik UMKM Ayam Bakar yang disurvei melalui kuesioner; 100 dari mereka adalah sampel penelitian.

Teknik Pengumpulan Data

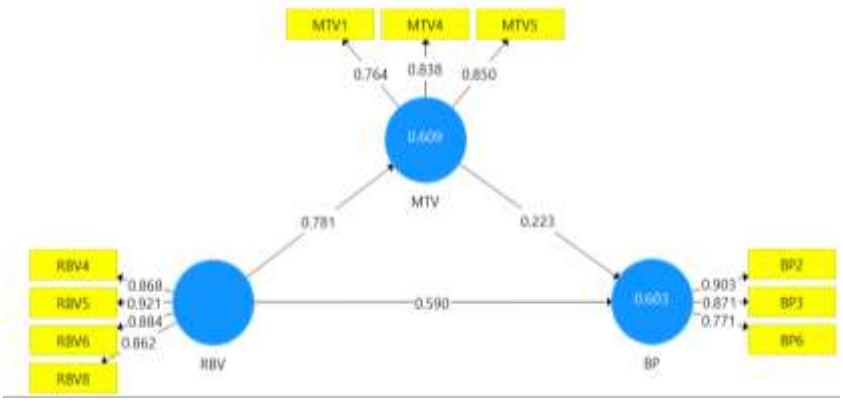
Karena tujuan pengumpulan data, teknik pengumpulan data merupakan komponen terpenting dari penelitian. Untuk mendapatkan data untuk penelitian ini, kuesioner dibagikan kepada UMKM yang bekerja dalam industri kuliner ayam bakar di Kota Bekasi. Metode pengumpulan data yang dikenal sebagai kuesioner melibatkan penyebaran berbagai pernyataan atau pertanyaan kepada peserta (Sugiyono, 2021). Sampel penelitian ini akan terdiri dari kuesioner yang telah dikumpulkan.

Teknik Analisis Data

Menurut Gozali (2006), metode Partial Least Square (PLS) adalah model persamaan struktural persamaan (SEM) yang berbasis komponen atau varian dalam penelitian ini berbasis kovarian karena menguji kualitas atau teori lebih banyak daripada SEM yang berbasis varian. Karena tidak bergantung pada banyak asumsi terdistribusi normal dan sampelnya tidak perlu besar, PLS sangat efektif untuk analisis (Ghozali 2006).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*) Lower Order Construct



Gambar 1. Hasil Analisis PLS Algorithm

Indicator Reliability

Outer Loading

Langkah pertama dalam penilaian outer model melibatkan pemeriksaan outer loading dari indikator-indikator. Tingginya outer loading menandakan banyaknya kesamaan dalam konstruk tersebut. Nilai minimum outer loading adalah 0,8 (Hair et al., 2022). Berikut merupakan hasil pengujian outer loading yang dapat dilihat pada Tabel 1. berikut:

Tabel 2. Outer Loading

Outer Loading	BP	MTV	RBV
BP2	0,903		
BP3	0,871		
BP6	0,771		
MTV1		0,764	
MTV4		0,838	
MTV5		0,850	
RBV4			0,868
RBV5			0,921
RBV6			0,884
RBV8			0,862

Sumber: SmartPLS 3.0, 2024

Setiap indikator dalam penelitian ini memiliki nilai ≥ 0,70, seperti yang ditunjukkan oleh hasil pengujian validitas konvergen yang ditunjukkan pada Tabel 2 Oleh karena itu, semua indikator memenuhi kriteria.

Cronbach's Alpha dan Composite Reliability (*Internal Consistency Reliability*)

Pengujian yang perlu dilakukan pada outer model selanjutnya adalah uji internal consistency reliability. Uji ini dilakukan melalui nilai cronbach alpha dan reliabilitas gabungan menggambarkan korelasi indikator pada suatu konstruk, sedangkan composite reliability melihat perbedaan outer loading dari variabel indikator. Hair et al. (2022) menyatakan bahwa nilai reliabilitas komposit dan cronbach alpha yang diterima harus lebih dari 0,6 (Hair et al., 2022).

Tabel 3. Cronbach's Alpha dan Composite Reliability (*Internal Consistency Reliability*)

Construct reliability and validity	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)	Average variance extracted (AVE)
BP	0,810	0,860	0,886	0,723
MTV	0,753	0,757	0,858	0,669
RBV	0,907	0,910	0,935	0,782

Sumber: SmartPLS 3.0, 2024

Hasil pengujian pada Tabel 3 menunjukkan bahwa seluruh variabel laten memenuhi kriteria uji reliabilitas. Hal tersebut didasari pada Baik nilai cronbach alpha maupun reliabilitas gabungan untuk semua variabel laten memiliki nilai >0,7. Maka dari itu, seluruh variabel laten dinyatakan reliabel setelah memenuhi semua kriteria pengukuran.

Validitas Konvergen *(AVE)*

Tabel 4. Validitas Konvergen *(AVE)*

Variabel	Average Variance Extraced (AVE)	Keterangan
Resource Based View (RBV)	0,723	Valid
Motivation (MTV)	0,669	Valid
Business Performance (BP)	0,782	Valid

Sumber: SmartPLS 3.0, 2024

Validitas konvergen mengacu pada sejauh mana sebuah konstruk mampu untuk mengukur setiap indikatornya. Pengujian validitas konvergen dapat dilakukan dengan mengevaluasi Average Variance Extracted (AVE). Menurut Hair et al. (2022) ketika Semua item dalam penelitian ini adalah valid karena semua AVE mereka lebih besar dari 0,5, yang berarti bahwa mereka dapat menjelaskan lebih dari 50% varian indikatornya.

Discriminant Validity

Evaluasi untuk mengetahui seberapa berbeda bangunan satu dengan bangunan lainnya untuk menangkap fenomena yang masing-masing berbeda dapat dilakukan dengan uji validitas diskriminan. Umumnya, peneliti menggunakan beberapa uji yang digunakan dalam validitas diskriminan, seperti Fornell-Larcker criterion, cross loading, dan heterotrait monotrait ration (HTMT) (Hair et al., 2022).

Kriteria pertama yang perlu diperhatikan pada discriminant validity adalah Fornell-Larcker criterion. Untuk dapat memenuhi kiteria pada uji ini, Nilai akar kuadrat AVE harus lebih besar dari nilai hubungan tertingginya dengan konstruk lainnya, seperti yang ditunjukkan dalam Tabel 5 berikut:

Tabel 5. Fornell-Larcker Criterion

Fornell-Larcker criterion	BP	MTV	RBV
BP	0,850		
MTV	0,683	0,818	
RBV	0,764	0,781	0,884

Sumber: SmartPLS 3.0, 2024

Berdasarkan Tabel di atas, nilai akar kuadrat dari AVE menunjukkan bahwa masing-masing konstruk angka tersebut sudah memenuhi karena korelasi dengan konstruk lainnya sudah lebih besar mnemenuhi Fornell-Larcker criterion.

Kriteria selanjutnya yang perlu diperhatikan adalah nilai cross loading. Menurut kriteria ini, outer loading Konstruksi terkait harus memiliki indikator yang lebih besar daripada konstruk cross-loading lainnya. Tabel 6 menunjukkan nilai faktor penambahan sebagai berikut:

Tabel 6. cross loading

Cross Loading	BP	MTV	RBV
BP2	0,903	0,737	0,785
BP3	0,871	0,500	0,611
BP6	0,771	0,451	0,502
MTV1	0,618	0,764	0,567
MTV4	0,577	0,838	0,738
MTV5	0,470	0,850	0,592
RBV4	0,621	0,666	0,868

RBV5	0,752	0,732	0,921
RBV6	0,647	0,693	0,884
RBV8	0,674	0,666	0,862

Sumber: SmartPLS 3.0, 2024

Berdasarkan Tabel dapat dinyatakan bahwa nilai masing-masing dari outer loading lebih tinggi daripada cross loading pada konstruk lainnya.

Kriteria lain yang penting untuk diperhatikan dalam discriminant validity adalah heterotrait monotrait ratio (HTMT). HTMT adalah mean dari seluruh hubungan antara indikator lintas konstruk. Menurut (Hair et al., 2022), nilai maksimum korelasi HTMT adalah 0,9. Nilai korelasi HTMT lebih dari 0,9 menunjukkan kurangnya discriminant validty.

Tabel 7. heterotrait monotrait ration (HTMT)

	BP	**MTV**	**RBV**
BP			
MTV	**0,840**		
RBV	0,865	**0,935**	

Sumber: SmartPLS 3.0, 2024

Berdasarkan Tabel tidak ada nilai korelasi HTMT yang lebih dari 0,9. Nilai tersebut telah memenuhi kriteria HTMT dan telah memenuhi uji discriminant validity.

Pada tahap ini, setiap konstruk telah memenuhi semua kriteria yang diperlukan dalam uji discriminant validity sehingga dapat disimpulkan bahwa setiap konstruk berbeda secara empiris dari konstruk lainnya dan memiliki kemampuan untuk menangkap fenomena yang tidak diwakili oleh konstruk lain di dalam model. Akibatnya, setiap indikator dinyatakan memenuhi kriteria uji validitas discriminant.

Pengujian Model Struktural (Inner Model)

Pengujian internal model, juga disebut sebagai model struktural, dilakukan untuk menentukan hubungan antara konstruk, nilai signifikansi, dan R square model penelitian. Struktur dependen uji t dan signifikansi koefisien parameter jalur struktural digunakan untuk menguji model struktural.

Untuk menilai model dengan PLS, setiap R-square untuk variabel laten dependen dilihat pertama kali. Tabel 8 menunjukkan hasil estimasi Rsquare SmartPLS.

.

Tabel 8. Nilai R-Square

	R Square	**R Square Adjusted**
BP	0,603	0,595
MTV	0,609	0,605

Sumber: SmartPLS 3.0, 2024

Tabel di atas menunjukkan nilai R-square 0,603. Nilai ini menunjukkan bahwa variabel independen memengaruhi bias investasi sebesar 60,3%, dengan variabel lain di luar model memengaruhi 30,7%.

Selanjutnya, nilai R-square untuk Motivasi adalah 0,609. Nilai-nilai ini menunjukkan bahwa dampak dari variabel independen terhadap Financial Literacy sebesar 60,9% dan 30,1% terakhir dipengaruhi oleh variabel eksternal model.

Pengujian Hipotesis

Bagaimana variabel penelitian berinteraksi satu sama lain ditunjukkan oleh signifikansi parameter yang diestimasi. Nilai yang ada pada hasil output untuk berat dalam digunakan untuk menguji hipotesis. Tabel 9 menampilkan output estimasi untuk pengujian model struktural.

Tabel 9. Uji Hipotesis

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (|O/STDEV|)	P Values
MTV-> BP	0,223	0,226	0,125	1,779	**0,076**
RBV-> BP	0,590	0,587	0,112	5,251	**0,000**
RBV->MTV	0,781	0,780	0,051	15,332	**0,000**

Sumber: SmartPLS 3.0, 2024

Dalam Simulasi PLS menguji setiap hubungan hipotesis secara statistik. Dalam hal ini, metode bootstrap diterapkan pada sampel; pengujian bootstrap juga dimaksudkan untuk mengurangi kemungkinan kesalahan data penelitian. Sebagai ilustrasi, hasil pengujian bootstrapping analisis PLS adalah sebagai berikut:

Penguji Hipotesis 1 (Pengaruh Motivation terhadap Business Performance)

Nilai koefisien sebesar 0,223 dengan t-statistics 1,779 dan p-value 0,076. Karena p-value lebih besar dari 0,05, H1 ditolak. Ini menunjukkan bahwa motivasi tidak memengaruhi kinerja bisnis secara signifikan atau negatif.

Penguji Hipotesis 2 (Pengaruh Resource Based View terhadap Business Performance)

Nilai koefisien sebesar 0,590 dengan t-statistics 5,251 dan p-value 0,000. Karena p-value lebih kecil dari 0,05, H2 diterima. Ini menunjukkan bahwa Resource Based View berpengaruh signifikan dan positif terhadap Business Performance.

Pengujian Hipotesis 3 (Pengaruh Resource Based View terhadap Motivation)

Nilai koefisien sebesar 0,781 dengan t-statistics 15,332 dan p-value 0,000. Karena p-value lebih kecil dari 0,05, H3 diterima. Ini menunjukkan bahwa berbasis sumber daya memiliki efek yang signifikan dan menguntungkan terhadap motivasi.

KESIMPULAN

Penelitian ini mengungkapkan bahwa Pandangan Berbasis Sumber Daya (RBV) memiliki dampak yang signifikan dan positif pada kinerja usaha kecil menengah ayam bakar di Kecamatan Rawalumbu, Kota Bekasi. Ini menunjukkan bahwa penggunaan sumber daya internal, seperti keahlian karyawan, aset fisik, dan kemampuan organisasi, berkontribusi terhadap penciptaan keunggulan kompetitif yang mendukung peningkatan kinerja usaha. Di sisi lain, motivasi karyawan tidak menunjukkan dampak langsung yang signifikan pada kinerja usaha, meskipun motivasi tersebut terpengaruh oleh RBV. Akibatnya, pengelolaan sumber daya yang efisien sangat penting dalam meningkatkan motivasi karyawan, yang pada gilirannya mendukung keberlanjutan dan daya saing usaha. Kombinasi antara strategi pengelolaan untuk bertahan dan berkembang di pasar yang semakin kompetitif, UMKM memerlukan sumber daya yang baik dan peningkatan motivasi. Penemuan penelitian ini dapat membantu pelaku UMKM membuat strategi pengelolaan usaha yang lebih baik terfokus dan kompetitif

DAFTAR REFERENSI

A.K., Yohanson, and Lukmanul Hakim. 2012. "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Minimarket Multi Mart Pringsewu." *GEMA : Jurnal Gentiaras Manajemen dan Akuntansi* 13(2): 95–104.

Afriany, Deany. 2023. "Analisis Pengaruh Situasi Kerja, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja." *Pencerah Publik* 10(1): 13–29.

Agam, Ramdani et al. 2022. "Program Studi Manajemen , Fakultas Ekonomi Dan Bisnis , Universitas Pakuan Ramdaniagam12@gmail.Com ABSTRAK Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Merupakan Perusahaan Jasa Yang Ad." (2).

Aisyah, Hesty, Sari Puspita, and Elizamiharti Elizamiharti. 2022. "Resource-Based View: Strategi Umkm Di Sumatera Barat Untuk Mencapai Keunggulan Kompetitif." *JMD : Jurnal Riset Manajemen & Bisnis Dewantara* 5(2): 109–20.

Aisyah, Mimin Nur. 2012. "Peran Strategi, Sumber Daya Serta Perubahan Teknologi Dan Lingkungan Terhadap Penciptaan Keunggulan Kompetitif Yang Berkesinambungan." *Jurnal Ekonomi dan Pendidikan* 4(1): 89–100.

Alderson, J. Charles & Wall, Dianne. 1992. "PERSPEKTIF THE RESOURCE BASED VIEW (RBV) DALAM MEMBANGUN COMPETITIVE ADVANTAGE." *JURNAL EKONOMI DAN BISNIS ISLAM PERSPEKTIF* 19: 709–15.

Amin, M M. 2022. "Mengembangkan Usaha Mikro Kecil Dan Menengah (UMKM) Rumah Tanjak Riau Di Kota Pekanbaru (Studi Kasus Dinas Koperasi Dan UKM Kota Pekanbaru)." *Diklat Review: Jurnal manajemen pendidikan dan ...* 6(1): 2580–4111. https://ejournal.kompetif.com/index.php/diklatreview/article/view/833.

Ana, Rahmawati, and Setiawan Nanang. 2024. "Pengaruh Motivasi Berwirausaha Terhadap Keberhasilan Bisnis UMKM: Sebuah Studi Literatur." *Journal of Business Improvement* 1(2): 115–28.

Anggraeni, Fani. "PENGARUH RESOURCE BASED VIEW DAN DYNAMIC CAPABILITY TERHADAP KETAHANAN BISNIS LOKAL KHAS OLEH-OLEH YOGYAKARTA."

Ardiana, I.D.K.R, I.A Brahmayanti, and Subaedi. 2010. "Kompetensi SDM UKM Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja UKM Di Surabaya." *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan* 12(1): pp.42-55. http://puslit2.petra.ac.id/ejournal/index.php/man/article/view/17988.

Can, Afni, and Yasri. 2016. "Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Nagari." *Jurnal Riset Manajemen Bisnis dan Publik* 4(1): 1–26.

Dame, Joubert m. "THE INFLUENCE OF ENTREPRENEURIAL KNOWLEDGE AND BUSINESS CAPITAL ON THE PERFORMANCE OF SMEs IN TOMOHON CITY."

Daniel Imam Hari Basuki, and Darsono Darsono. 2022. "Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kayamas Intitama Semarang." *Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi* 28(2): 39–53.

Darmawan, Andrey Satya, Djamhur Hamid, and M. Djudi Mukzam. 2019. "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan Dan Jaringan (APJ) Malang)." *Ilmu Administrasi* 1(1): 1–9.

Fadhilah, Jihan. 2024. "Pengaruh Modal Usaha, Financial Literacy Dan Pemanfaatan Social Media Terhadap Kinerja Usaha Mikro, Kecil Dan Menengah."

Filgona, Jacob, John Sakiyo, D. M. Gwany, and A. U. Okoronka. 2020. "Motivation in Learning." *Asian Journal of Education and Social Studies* 10(4): 16–37.

Fithri, Prima, Alizar Hasan, Syafrizal Syafrizal, and Donard Games. 2024. "Enhancing Business Incubator Performances from Knowledge-Based Perspectives." *Sustainability (Switzerland)* 16(15).

Friska Helviana Vidanarko, Dewi Andriani, Vera Firdaus. 2022. "Pengaruh Komunikasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus : Pada Beberapa Minimarket Indomaret Di Wilayah Kabupaten Sidoarjo)." *Jurnal Administrasi Dan Manajemen* 10(1): 1–52.

Galantika, Gede, Made Ika Prastyadewi, and I Nyoman Resa Adhika. 2023. "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Soka Minimarket Badung." *Values* 4(1): 217–27.

Ida Yulianti. 2022. "METODE ANALISIS RBV (RESOURCES BASED VIEW) UNTUK MERUMUSKAN KEUNGGULAN BERSAING PADA PT CIESTA MANDIRI SEJAHTERA CABANG JEMBER." 10(1): 1–52.

Karyawan, Kinerja, Indomaret Cabang, and Sultan Adam. "ANALISIS MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN INDOMARET CABANG SULTAN ADAM BANJARMASIN." (2).

Kumalasari, Bekti. 2019. "FAKTOR-FAKTOR YANG MEMENGARUHI KINERJA UMKM DI KABUPATEN BOJONEGORO." 7: 784–95.

Masyitoh, Siti et al. 2017. "Penerapan Konsep Resource-Based View (RBV) Dalam Upaya Mempertahankan Keunggulan Bersaing Perusahaan (Studi Kaauss Pada Artshop Akifani Mutiara Mataram)." *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu dan Praktek Administrasi* 14(1): 82–95.

Mong, Sylvia Gala, Sarajul Fikri Mohamed, Mohd Saidin Misnan, and Prescilla Palis. 2021. "Integrating Resource-Based View and Performance Improvement Theory in Developing Maintenance Management Continuous Improvement Model: A Conceptual Framework." *Estudios de Economia Aplicada* 39(4).

Ozdemir, Sena, Juan Carlos Fernandez de Arroyabe, Vania Sena, and Suraksha Gupta. 2023. "Stakeholder Diversity and Collaborative Innovation: Integrating the Resource-Based View with Stakeholder Theory." *Journal of Business Research* 164(December 2020): 113955. https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2023.113955.

Paulus, Ardianus Laurens, and Petrus Setya Murdapa. 2016. "Pemanfaatan Teori Resource-Based View Pada Ritel Minimarket : Implikasinya Terhadap Strategi Dan Keunggulan Bersaing." *Jurnal Riset Ekonomi dan Manajemen* 16(2): 215.

Ph.D. Ummul Aiman, S.Pd. Dr. Karimuddin Abdullah S.HI. M.A. CIQnR Misbahul Jannah M.Pd., M.Pd. Zahara Fadilla Suryadin Hasda, M.Pd.I. Ns. Taqwin S.Kep. M.Kes. Masita, and M.Pd.Mat Ketut Ngurah Ardiawan M.Pd. Meilida Eka Sari. 2022. Yayasan Penerbit Muhammad Zaini *Metodologi Penelitian Kuantitatif*.

Primadi Candra Susanto, Siera Syailendra, and Ryan Firdiansyah Suryawan. 2023. "Determination of Motivation and Performance: Analysis of Job Satisfaction, Employee Engagement and Leadership." *International Journal of Business and Applied Economics* 2(2): 59–68.

Putri, Bella Marisa, Ani Murwani Muhar, and Zuwina Miraza. 2022. "Resource-Based View Strategy as a Determinant of Business Performance Moderated by Market Orientation in MSMEs Culinary Sector in Medan City." *Journal of Management and Business* 21(1): 48.

Rika Widianita, Dkk. 2023. "PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN PELATIHAN KERJA

TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. ANDIRA AGRO KABUPATEN BANYUASIN." *AT-TAWASSUTH: Jurnal Ekonomi Islam* VIII(I): 1–19.

Rochmat dkk, Kurniya Budi. 2016. "Pengaruh Insentif Terhadap Motivasi Dan Kinerja Agen AJB Bumiputera Kantor Cabang Batu." *Jurnal Administrasi Bisnis* 1(1): 19–27.

Rumengan, Gery. 2016. "Kontribusi Manajemen Talenta, Inovasi Dan Keunggulan Kompetitif Dalam Meningkatkan Kinerja Bisnis Perusahaan." : 323–32.

S. Syahyono, S. Syahyono. 2019. "The Effect Of Structural Capital And Creative Innovation On Increasing Business Performance Of The Cibaduyut Shoes Fashion Industry In Bandung City." *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan* 1(2): 299–306.

Sadikin, Supriyadi et al. 2024. "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi." *JIMEA Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi)* 8(1): 1680–93.

Siahaan, Fengki B E, Herta Manurung, and Rosalinda Septiani Sitompul. 2024. "PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN PENGELOLAAN PENDAPATAN DAERAH KABUPATEN TOBA." 3(1): 103–7.

Simatupang, Boto. 2013. "MARKET-BASED VIEW (MBV) DAN RESOURCE-BASED VIEW (RBV) TERHADAP STRATEGI DAN KINERJA PERUSAHAAN PEMBAHASAN Teori Market Based View (MBV)." *Binus Business Review* 4(1): 322–30.

Spoccat, U K M, Sepatu Cibaduyut, and Kota Bandung. 2021. "Pengaruh Kinerja Usaha Terhadap Keunggulan Bersaing Pada Ukm Spoccat Sepatu Cibaduyut Kota Bandung." *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis* Vol.3(1): 1–19.

syahyono. 2015. "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Target." *Jurnal AKPU* 5: 1–20.

Syahyono. 2016. "Pengaruh Motivasi Divisi Karyawan Marketing Terhadap Tingkat Penjualan." *Jurnal AKP* 6(1): 1–17.

Syahyono. 2017. "Hubungan Kualitas Layanan Pendidikan Gratis Terhadap Kepuasan Siswa Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) Di Wilayah Kecamatan Tambun Selatan." *Jurnal AKP* 7(2): 1–15.

Syahyono, S. 2018. "Effect Of Portfolio Investment Optimization Risk-Based And Efficiency Investment On Investment Decision." *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan* 1(1): 124–31.

Syahyono. 2020a. "THE EFFECT OF DIVIDEND POLICY AND DEBT ON COMPANY VALUE (Empirical Study on Manufacturing Companies on the Indonesia Stock Exchange 2003 - 2016)." 2(2): 88–97.

Syahyono. 2021. "THE EFFECT OF CHAIN VALUE CREATION ON INCREASING THE FASHION INDUSTRY BUSINESS PERFORMANCE IN BANDUNG CITY." *Wiley 2021 Interpretation and Application of IFRS® Standards* 3(2): 723–50.

Syahyono, S. 2020b. "The Effect of Managerial Ownership and Institutional Ownership on the Value of Manufacturing Companies." *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan* 2(2): 364–70.

Syahyono. 2022. "Business Performance Improvement Model Through Entrepreneurial Skills and Benchmarking Mediated by Innovation Performance of MSMEs in the Culinary Creative Industry Sub-Sector in West Java Province." *Jurnal Manajemen Industri dan Logistik* 6(1): 65–83.

Syahyono, S, and Bisnis Perusahaan. 2020. "Market Orientation Strategy in Improving Company Performance in the Logistics Industry in Jabodetabek Info Artikel Sejarah Artikel : Kata Kunci : Keywords :" 3(1): 268–75.

Syarifah, Ina, Muhammad Kholid Mawardi, and Mohammad Iqbal. 2020. "Pengaruh Modal Manusia Terhadap Orientasi Pasar Dan Kinerja UMKM." *Jurnal Ekonomi dan Bisnis* 23(1): 69–96.

Windi, Rona et al. 2020. "Analisis RBV (Resources Based View) Pada Home Industry Kecamatan Wuluhan (Studi Kasus Pada Kedai Mie 98)." *Jurnal Ekonomi Islam* 5(2): 1–14.