

Hubungan Kepemimpinan dengan Motivasi Kerja Pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Minahasa

Jerry Rommy Herter Wuisang¹ , Stanny Sicilia Rawung^{2,*} , dan Jenny Nancy Kaligis³ 

¹ Program Studi Pendidikan Ekonomi, Program Pascasarjana, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Manado, 95618, Minahasa, Provinsi Sulawesi Utara, Indonesia

² Program Studi Ilmu Ekonomi, Program Sarjana, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Manado, 95618, Minahasa, Provinsi Sulawesi Utara, Indonesia

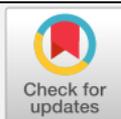
³ Program Studi Manajemen Pemasaran, Program Pendidikan Vokasi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Manado, 95618, Minahasa, Provinsi Sulawesi Utara, Indonesia

* Korespondensi: stannyrawung@unima.ac.id

INFO ARTIKEL

Info Publikasi:

Artikel Hasil Penelitian



Sitasi Cantuman:

Wuisang, J. R. H., Rawung, S. S., & Kaligis, J. N. (2020). *The Relationship between Leadership and Employees' Work Motivation in Regional Secretariat Office of Minahasa Regency*. *Society*, 8(2), 754-760.

DOI: [10.33019/society.v8i2.270](https://doi.org/10.33019/society.v8i2.270)

Hak Cipta © 2020. Dimiliki oleh Penulis, dipublikasi oleh Society

OPEN  ACCESS



Artikel dengan akses terbuka.

Lisensi: Atribusi-NonKomersial-BerbagiSerupa (CC BY-NC-SA)

Dikirim: 29 November, 2020;

Diterima: 28 Desember, 2020;

Dipublikasi: 31 Desember, 2020;

ABSTRAK

Permasalahan utama yang dihadapi oleh Sekretariat Daerah Kabupaten Minahasa adalah kurangnya perhatian pimpinan terhadap motivasi dan semangat pegawai dalam bekerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengukur hubungan kepemimpinan dengan motivasi kerja pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Minahasa Provinsi Sulawesi Utara, Indonesia. Ini menempati peran sentral dalam memajukan motivasi dan semangat kerja pegawai. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif untuk mengukur pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi dan semangat kerja pegawai. Kuesioner digunakan sebagai instrumen utama untuk memperoleh data. Kuesioner tersebut dibagikan kepada seluruh responden dalam penelitian ini. Populasi penelitian ini sebagian besar terdiri dari dua puluh empat pegawai di Kantor Sekretariat Daerah. Karena keterbatasan populasi (24 karyawan), maka penelitian ini menggunakan seluruh populasi sebagai sampel. Hasil penelitian ini menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara kepemimpinan dengan motivasi pegawai. Karena kepemimpinan mengarahkan dan memengaruhi proses aktivitas pegawai, para pemimpin harus dengan tekun memperluasnya ke organisasi mereka dengan sepenuhnya.

Kata Kunci: Kepemimpinan; Motivasi Kerja; Organisasi; Pegawai; Pencapaian; Sumber Daya Manusia

1. Pendahuluan

Pada dasarnya, organisasi, baik organisasi pemerintah maupun swasta, cenderung memperjuangkan tujuan mereka yang didefinisikan dengan jelas, yang pencapaiannya ditentukan oleh beberapa faktor, termasuk kualitas dan sumber daya manusia yang kompetitif. Keberhasilan organisasi tidak hanya ditentukan oleh sumber daya aset yang besar tetapi juga sumber daya manusia. Kualitas, kreativitas, ketekunan, dan disiplin merupakan aset yang tak ternilai bagi kesuksesan organisasi. Karena signifikansinya, organisasi menuntut sumber daya manusia dengan kualitas unggul dan kepemimpinan yang luar biasa.

Kepemimpinan berkaitan dengan proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas pekerjaan anggota. Hal ini membutuhkan kemampuan luar biasa pemimpin untuk mengerahkan seluruh tenaga, salah satunya dengan memberikan motivasi positif kepada pegawainya yang diwujudkan dalam fungsi manajemen. Motivasi merupakan kekuatan pendorong seseorang untuk bertindak karena tantangan dan lingkungan kerja, seperti teman, pemimpin, dan karakter. Semangat kerja adalah faktor paling menentukan di balik kemajuan organisasi. Oleh karena itu, untuk mempertahankan loyalitas pegawai, para pemimpin berkewajiban untuk memberikan perhatian penuh pada semangat kerja pegawai yang diiringi dengan penghargaan yang diberikan kepada mereka dengan pencapaian yang memuaskan (Werther & Davis, 2006).

Organisasi pemerintah seharusnya memberikan dorongan yang sangat dibutuhkan oleh pegawai mereka untuk mewujudkan pegawai yang bermotivasi tinggi untuk mencapai hasil yang lebih memuaskan. Karena pegawai adalah mitra yang secara aktif mendukung dalam pencapaian tujuan, memberikan motivasi yang kuat kepada mereka dapat membangkitkan semangat kerja dan motivasi untuk melakukan pekerjaannya dengan baik dan mendapatkan penghargaan atau apresiasi (Stoner *et al.*, 1996).

Aktivitas organisasi pemerintahan merupakan upaya bersama antara pimpinan dan pegawai. Para pemimpin harus memberikan perhatian yang lebih besar pada kesejahteraan pegawai untuk meningkatkan kemampuan pegawai mereka dan memajukan layanan publik.

Salah satu permasalahan terkait Sumber Daya Manusia (SDM) di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Minahasa adalah keterlambatan yang mempengaruhi kualitas pelayanan publik. Keterlambatan membuat publik harus sabar menunggu. Juga, ini menyiratkan motivasi dan semangat kerja pegawai yang rendah. Jika tidak ditangani dengan benar, dapat menurunkan kualitas sumber daya manusia dan pelayanan publik. Selain itu, lingkungan kerja dan perilaku pegawai berpengaruh signifikan terhadap kualitas sumber daya manusia dan kedisiplinan pegawai.

Selain itu, kontrol pemimpin yang kurang optimal berdampak pada pencapaian pekerjaan pegawai. Pemimpin yang baik adalah mereka yang menyemangati pegawai, karena perilaku dan karakter pemimpin memengaruhi pegawai. Oleh karena itu, tujuan utama penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara kepemimpinan dengan motivasi kerja pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Minahasa.

2. Tinjauan Pustaka

2.1. Kepemimpinan

Berbagai bentuk kerja sama dalam kehidupan sehari-hari, dimaksudkan untuk mencapai beberapa tujuan yang telah ditetapkan dengan baik. Keseluruhan proses kerja sama membentuk pola hubungan dalam organisasi. Menurut definisi, organisasi adalah proses atau urutan yang dilakukan oleh dua orang atau lebih untuk mencapai tujuan tertentu.

Kepemimpinan adalah elemen kunci dari kesuksesan organisasi (Kaligis *et al.*, 2020). Prijosaksono & Sembel (2002) mendefinisikan kepemimpinan sebagai keputusan dan hasil dari proses perubahan karakter. Ini mengacu pada posisi dan jabatan seseorang dan proses perubahan jangka panjang dalam karakternya. Menurut Clinton (2012), kepemimpinan adalah proses yang direncanakan secara dinamis di mana para pemimpin mengembangkan pola dan gaya perilaku tertentu dan menggunakan fasilitas atau infrastruktur untuk mengarahkan anggota mereka melakukan pekerjaan yang bermanfaat untuk keuntungan bersama.

Kata “kepemimpinan” diartikan sebagai hubungan yang erat antara individu dan kelompok karena kepentingan yang sama. Perilaku yang baik dan dipimpin menjadi ciri hubungan ini. Rivai (2004) menyatakan bahwa kepemimpinan mencakup proses mempengaruhi anggota dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilakunya untuk mencapai tujuan, dan mempengaruhi anggota untuk meningkatkan perilaku dan budaya kolektif. Siagian (2003) membagi tipe kepemimpinan sebagai berikut:

1) Kepemimpinan Otokratis

Tipe kepemimpinan ini mengacu pada kekuatan kendali penuh dan ketergantungan pada pemimpin. Pemimpin otokrasi cenderung membenarkan semua cara untuk mencapai tujuan organisasi tanpa masukan dari anggota mereka dalam membuat keputusan organisasi.

2) Kepemimpinan Paternalistis

Tipe kepemimpinan ini cenderung terlalu melindungi anggota dengan memberi mereka apa yang mereka butuhkan, tanpa tanggung jawab atau kebebasan memilih.

3) Kepemimpinan Karismatik

Pemimpin karismatik dikagumi oleh para pengikutnya, meskipun mereka tidak bisa menjelaskan alasannya secara konkret.

4) Kepemimpinan Laissez-faire

Tipe kepemimpinan ini berkaitan dengan sikap permisif. Anggota diperbolehkan untuk bertindak dengan cara mereka sendiri untuk mencapai kepentingan bersama dan tujuan organisasi.

5) Kepemimpinan Demokratis

Kepemimpinan tipe ini mendorong anggotanya untuk mengembangkan dan meningkatkan kreativitas serta mengutamakan kerjasama dalam mencapai tujuan.

Singkatnya, kepemimpinan adalah kemampuan untuk mendorong, mempengaruhi, dan memotivasi individu atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu. Untuk memahami konsep kepemimpinan, Bass (2009) mengajukan teori kepemimpinan transformasional. Teori ini, yang pada awalnya dikemukakan oleh Burns, berfokus pada perilaku seorang pemimpin yang mampu menghadapi perubahan kemajuan di semua bidang. Burns, sebagaimana dikutip dalam Yulk (1998) mendefinisikan kepemimpinan sebagai proses membina keterkaitan, di mana pemimpin dan anggota saling mempengaruhi untuk mengubah perilaku mengikuti persepsi mereka. Dia menggambarkan kepemimpinan transformasional sebagai proses di mana pemimpin dan anggota saling mempengaruhi di tingkat mikro atau bahkan memobilisasi kekuatan untuk mengubah sistem sosial dan meningkatkan kelembagaan di tingkat makro. Dalam hubungannya dengan teori Hierarki Maslow, para pemimpin memotivasi anggota mereka menuju tingkat kebutuhan yang lebih tinggi. Artinya anggota dibimbing dari kondisi kesehariannya menuju kondisi yang lebih baik.

Burns (2010) menambahkan bahwa anggota organisasi dapat mengikuti kepemimpinan transformasional di berbagai posisi dan mempengaruhi anggota lain, mitra, atau bahkan

pemimpin. Ini bertujuan untuk meningkatkan kesadaran anggota tentang nilai-nilai moral, seperti kebebasan, keadilan, kesetaraan, perdamaian, dan humanisme, daripada memancing emosi negatif anggota, seperti ketakutan, keserakahan, kebencian, dan kecemburuan.

Bass (2009) mengembangkan teori Burns dengan merancang teori ini secara lebih rinci, terutama yang berkaitan dengan proses transformasi organisasi. Dia mengamati pengaruh kepemimpinan transformasional para pemimpin pada anggotanya. Para pemimpin mengubah pola pikir anggota dengan membangun kesadaran tentang nilai moral dan pentingnya ketenangan dan mendorong mereka untuk mengubah perhatian mereka ke organisasi atau kepentingan bersama. Itu membuat anggota lebih percaya dan menghormati pemimpin mereka.

Bass (2009) membagi empat elemen kepemimpinan transformasional sebagai berikut:

- 1) Atribut karisma
Pemimpin menyampaikan kesan bahwa mereka memiliki kapasitas dan keterampilan yang luar biasa untuk melakukan pekerjaannya sedemikian rupa sehingga pantas untuk dihargai. Pemimpin lebih percaya pada kemampuan mereka untuk mengeluarkan perasaan ketika menghadapi situasi yang menyusahkan.
- 2) Stimulasi intelektual
Pemimpin membantu anggota untuk menghadapi dan memecahkan masalah dengan persepsi baru. Para anggota dapat mendefinisikan kembali cara mereka bekerja dan mengambil persepsi baru dari para pemimpin mereka.
- 3) Pertimbangan individu
Ini adalah perilaku yang terdiri dari dukungan, keberanian, dan pengalaman bagi anggota. Itu membuat anggota merasa diperhatikan oleh pemimpin. Pemimpin memperlakukan mereka sebagai individu dengan keterampilan, kebutuhan, dan harapan tertentu, memberi mereka nasihat, mendengarkan keluhan dan saran mereka, dan memberi mereka pelatihan untuk memastikan kepercayaan diri mereka dalam melakukan pekerjaan mereka.
- 4) Kepemimpinan yang inspiratif
Pemimpin dapat menginspirasi anggotanya dengan menentukan standar pekerjaan dan percaya bahwa mereka dapat mencapai tujuan secara kolaboratif.

Keempat elemen tersebut membangun komitmen untuk mencapai tujuan bersama. Yulk (1998) berpendapat bahwa pemimpin transformasional memberikan keberanian kepada anggotanya dan mengubah organisasi dengan membuat aturan baru. Mereka sangat memberikan tanggung jawab dan wewenang dengan menghilangkan tekanan atau kekakuan birokrasi, memberikan fasilitas pelatihan kepada anggota, memungkinkan peserta mengambil keputusan penting, membangun kerja sama tim, mendukung penyelesaian masalah yang konstruktif, dan penyelesaian konflik.

2.2. Motivasi Kerja

Secara etimologis, motivasi berasal dari bahasa Inggris "*motive*". Kata ini berasal dari bahasa Latin "*motion*", yang artinya bergerak. Bahasa Melayu meminjam kata "*motif*" dan mengubahnya menjadi "*motivasi*" yang artinya tujuan atau penggerak. "*Tujuan*" ini menjadi motivasi utama untuk bekerja keras untuk mencapai tujuan yang diharapkan (Hasibuan, 2011).

Menurut Robbins & Coutler, sebagaimana dikutip dalam Winardi (2008), motivasi adalah kesadaran untuk melakukan upaya yang kuat untuk mencapai tujuan organisasi untuk memenuhi kebutuhan individu tertentu. Hasibuan (2011) menyatakan bahwa motivasi

merupakan kekuatan pendorong untuk menciptakan semangat kerja masyarakat agar dapat bekerja sama secara efektif dan terintegrasi dengan upaya dan tujuan pribadinya.

Kesimpulannya, motif atau harapan pegawai adalah kekuatan pendorong untuk berperilaku menuju tujuan organisasi. Motivasi yang berkaitan dengan tujuan organisasi disebut motivasi kerja internal, sedangkan yang terkait dengan tujuan pemimpin disebut motivasi kerja eksternal (Hasibuan, 2011).

Pegawai harus memiliki sikap mental yang baik untuk memastikan sehat jasmani dan rohani untuk memahami situasi dan kondisi serta berusaha untuk mencapai tujuan organisasi (Mangkunegara, 2015). Teori motivasi yang berkaitan dengan uraian tersebut adalah teori pertukaran, teori ekspektasi, dan teori konfirmasi. Teori motivasi dalam teori motivasi kebutuhan mirip dengan teori kepuasan, Teori Kebutuhan Maslow, Teori Dua Faktor Herzberg, dan Teori Kebutuhan McClelland (Handoko, 2010).

Teori Kebutuhan Maslow menunjukkan kebutuhan yang diatur oleh hierarki. Ini terdiri dari kebutuhan psikologis, kebutuhan keamanan dan keselamatan kerja, kebutuhan sosial, kebutuhan harga diri, dan kebutuhan peningkatan kapasitas kerja. Sedangkan Teori Dua Faktor dari Herzberg menjelaskan dua faktor motivasi kerja yaitu faktor *hygiene* (ketidakpuasan) lingkungan kerja dan faktor *motivator* (kepuasan) kerja. Ini menyoroti bahwa sebagian besar faktor *hygiene* dipenuhi oleh organisasi dan pekerjaan. Sebaliknya, kebutuhan akan penghargaan hanya diberikan kepada pegawai yang melakukan pekerjaan dengan baik. Lebih jauh, Teori Kebutuhan McClelland mengusulkan tiga jenis motif: berprestasi, berafiliasi, dan mendapatkan otoritas (Handoko, 2010).

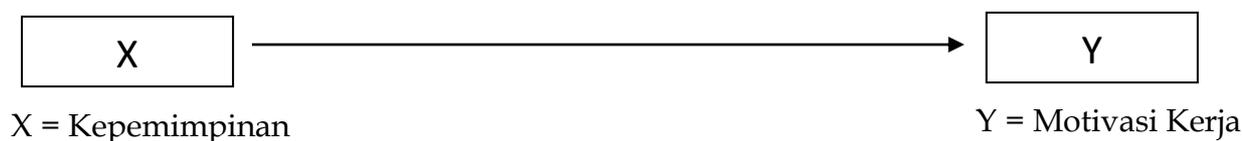
Kepemimpinan bermanfaat untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai karena motivasi kerja mempengaruhi pelayanan dan menjamin kepuasan pelanggan. Untuk memobilisasi pegawai, individu, atau kelompok pegawai, pemimpin harus memiliki kapasitas untuk membaca situasi dan menyesuaikan gaya kepemimpinannya agar sesuai dengan situasi yang mereka hadapi, meskipun penyesuaian ini dapat bersifat sementara. Penerapan jenis kepemimpinan yang tepat dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai dan mempengaruhi pencapaian tujuan organisasi. Penelitian ini merumuskan masalah penelitiannya untuk mengetahui hubungan antara kepemimpinan dengan motivasi kerja pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Minahasa.

3. Metodologi Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, dan kuesioner digunakan sebagai instrumen utama untuk memperoleh data. Kuesioner tersebut dibagikan kepada seluruh responden dalam penelitian ini.

Penelitian ini menggunakan metode korelasi untuk mengetahui korelasi atau pengaruh antara variabel X dan variabel Y. Kepemimpinan akan ditandai sebagai variabel X (variabel bebas). Ini berkaitan dengan kemampuan untuk mendorong, memotivasi, memobilisasi, dan mempengaruhi individu atau kelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu. Indikatornya adalah pemimpin dengan kepemimpinan transformasional bertindak sebagai pelindung.

Motivasi kerja pegawai ditandai dengan variabel Y (variabel terikat). Motivasi kerja merupakan faktor-faktor yang memotivasi dan memobilisasi pegawai untuk melakukan pekerjaannya dalam suatu organisasi dengan faktor internal tertentu, seperti mental, fisik, kondisi, dan situasi. Gambar 1 di bawah ini menjelaskan kerangka variabel.



Gambar 1. Kerangka Variabel

Populasi penelitian ini sebagian besar terdiri dari dua puluh empat pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Minahasa. Karena keterbatasan populasi (24 pegawai), maka penelitian ini menggunakan seluruh populasi sebagai sampel.

4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Penelitian ini menggunakan Koefisien Korelasi Rank Spearman untuk analisis datanya dengan persamaan sebagai berikut.

$$r_s = 1 - \frac{6\sum di^2}{n(n^2-1)}$$
$$r_s = 1 - \frac{1261,5}{5814}$$
$$r_s = 0,78$$

Untuk menguji Koefisien Korelasi Rank Spearman, perlu mengacu pada nilai-nilai tabel rho untuk menentukan signifikansi penelitian ini dan untuk menerima atau menolak hipotesis. Nilai r_s sebesar 0,78 dengan taraf aktual $\alpha = 0,05$ dan $n = 24$, dan tabel rho menunjukkan nilai $\rho_s (0,05)$ sebesar 0,59. Karena $r_s = 0,78 > \rho_s (0,05) = 0,59$, maka hipotesis tersebut signifikan dan dapat diterima. Hal ini menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan terhadap motivasi kerja pegawai.

Hasilnya dapat digunakan untuk mengukur perbedaan peringkat pada pengamatan berpasangan dengan menggunakan metode korelasional. Untuk memperoleh data digunakan kuesioner sebagai instrumen utama. Kuesioner tersebut dibagikan kepada seluruh responden dalam penelitian ini. Hasilnya terdapat pengaruh signifikan kepemimpinan terhadap motivasi kerja pegawai. Secara teknis, kepemimpinan dalam organisasi dan perusahaan sangatlah penting karena pemimpin dengan kepemimpinan yang baik dapat memotivasi pegawainya untuk bekerja keras mencapai tujuannya.

5. Kesimpulan

Penelitian ini menyimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kepemimpinan dengan motivasi kerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan analisis data yang menunjukkan bahwa variabel X dan variabel Y memperoleh nilai $r_s = 0,78$. Dilihat dari rho tabel dengan taraf aktual $\alpha = 0,05$ dan $n = 14$ sesuai dengan tabel rho diperoleh $\rho_s (0,05) = 0,59$. Nilai $r_s = 0,78 > \rho_s (0,05) = 0,59$ artinya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai.

Kesimpulan ini mencerminkan saran kepada pemimpin untuk mengambil sikap kepemimpinan yang positif dan berpikiran terbuka terhadap kritik dan saran. Seorang pemimpin yang baik akan memotivasi semua pegawai sedemikian rupa sehingga pegawai tersebut membangkitkan semangat mereka saat melakukan pekerjaannya. Membangun hubungan yang kuat dengan pegawai diperlukan agar mereka merasa dilihat dan didengar.

6. Ucapan Terima Kasih

Penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada pihak-pihak yang telah berkenan bekerjasama selama penelitian ini.

7. Pernyataan *Conflicts of Interest*

Penulis menyatakan tidak ada potensi konflik kepentingan sehubungan dengan penelitian, kepengarangan, dan/atau publikasi dari artikel ini.

Daftar Pustaka

- Bass, B. M. (2009). *The Bass Handbook of Leadership: Theory, Research, and Managerial Applications*. New York, United States: Simon & Schuster, Inc.
- Burns, J. M. (2010). *Leadership*. New York, United States: HarperCollins Publishers, Inc.
- Clinton, J. R. (2012). *The making of a leader: Recognizing the lessons and stages of leadership development*. Christchurch, New Zealand: NavPress, Inc.
- Handoko, T. H. (2010). *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia* (2nd ed.). Yogyakarta, Indonesia: Badan Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Gadjah Mada.
- Hasibuan, M. S. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, Indonesia: PT Bumi Aksara.
- Kaligis, N. Y., Saputan, G. J., & Pandowo, A. (2020). Analysis of Women Leadership Behavior in the Personnel and Human Resources Development Agency (BKPSDM) of Southeast Minahasa Regency. *International Journal of Applied Business and International Management*, 37-43. <https://doi.org/10.32535/ijabim.v0i0.874>
- Mangkunegara, A. P. (2015). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung, Indonesia: PT Refika Aditama.
- Prijosaksono, A., & Sembel, R. (2002). *Control Your Life: Aplikasi Manajemen Diri dalam Kehidupan Sehari-hari*. Jakarta, Indonesia: PT Elex Media Komputindo.
- Rivai, V. (2004). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi* (2nd ed.). Jakarta, Indonesia: PT Raja Grafindo Persada.
- Siagian, S. P. (2003). *Teori dan Praktek Kepemimpinan*. Jakarta, Indonesia: PT Rineka Cipta.
- Stoner J. A. F., Freeman, R. E., & Gilbert, D. R. (1996). *Manajemen* (2nd ed.). Jakarta, Indonesia: PT Prenhallindo.
- Werther, W. B., & Davis, K. (2006). *Human resources and personnel management* (5th ed.). New York, United States: McGraw Hill, Inc.
- Winardi, J. (2008). *Motivasi dan Pemasalahan dalam Manajemen*. Jakarta, Indonesia: PT Raja Grafindo Persada.
- Yulk, G. (1998). *Leadership in organizations*. New Jersey, United States: Prentice Hall, Inc.

Tentang Penulis

1. **Jerry Rommy Herter Wuisang** memperoleh gelar Doktor dalam bidang Pendidikan Ekonomi dari Universitas Negeri Malang, Indonesia, pada tahun 2014. Penulis adalah dosen pada Program Studi Pendidikan Ekonomi, Program Pascasarjana, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Manado.
E-Mail: jerrywuisang@unima.ac.id

2. **Stanny Sicilia Rawung** memperoleh gelar Doktor dalam bidang Ilmu Ekonomi dari Universitas Hasanuddin, Indonesia, pada tahun 2014. Penulis adalah dosen pada Program Studi Ilmu Ekonomi, Program Sarjana, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Manado.
E-Mail: stannyrawung@unima.ac.id
3. **Jenny Nancy Kaligis** memperoleh gelar Doktor dalam bidang Ilmu Manajemen dari Universitas Negeri Jakarta, Indonesia, pada tahun 2013. Penulis adalah dosen pada Program Studi Manajemen Pemasaran, Program Pendidikan Vokasi, Fakultas Ekonomi,, Universitas Negeri Manado.
E-Mail: jennykaligis@unima.ac.id