

Perilaku Inovatif sebagai Mediasi Dampak Etos Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Pelaku Usaha di Kabupaten Minahasa Selatan pada Era Resesi Ekonomi Global

Irvan Trang ^{*}, , dan Lucky Otto Herman Dotulong 

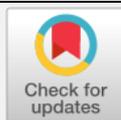
Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Sam Ratulangi,
95115, Manado, Provinsi Sulawesi Utara, Indonesia

* Penulis Korespondensi: trang_irvan@yahoo.com

INFO ARTIKEL

Info Publikasi:

Artikel Hasil Penelitian



Sitasi Cantuman:

Trang, I., & Dotulong, L. O. H. (2023). *Innovative Behavior as a Mediating Impact of Work Ethic in Improving the Performance of Business Actors in South Minahasa Regency in the Era of Global Economic Recession*. *Society*, 11(2), 603-625.

DOI: [10.33019/society.v11i2.585](https://doi.org/10.33019/society.v11i2.585)

Hak Cipta © 2023. Dimiliki oleh Penulis, dipublikasi oleh Society

OPEN  ACCESS



Artikel dengan akses terbuka.

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

ABSTRAK

Sumber daya manusia merupakan aset penting dan esensial dalam sebuah organisasi. Organisasi tidak akan berjalan tanpa adanya sumber daya manusia di dalamnya. Menghadapi perkembangan zaman dan disrupsi teknologi yang semakin nyata saat ini, persaingan bisnis dan sumber daya manusia semakin ketat, termasuk bagi para pelaku bisnis. Mereka dituntut untuk memiliki etos kerja yang tinggi, mampu beradaptasi, tanggap terhadap inovasi, berperilaku inovatif, dan terbuka pada perubahan teknologi. Para pelaku usaha juga harus menyadari adanya perubahan fundamental dalam cara menghasilkan ide dan nilai baru. Untuk mencapai hal tersebut, para pelaku usaha memerlukan etos kerja yang tinggi melalui perilaku inovatif agar dapat meningkatkan kinerja mereka dalam mempertahankan dan mengembangkan usaha. Fenomena ini relevan di era resesi ekonomi global saat ini, di mana banyak pelaku usaha mengalami kebangkrutan, penutupan, atau pailit, tidak terkecuali di berbagai daerah. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mengembangkan variabel serta instrumen yang mampu mengidentifikasi indikator-indikator yang mempengaruhi peningkatan kinerja pelaku usaha di era resesi global saat ini. Metode penelitian ini meliputi observasi, identifikasi populasi, penentuan sampel (responden pelaku usaha), survei, pembagian angket, serta pengumpulan data melalui pertanyaan tertutup dan terbuka untuk mendapatkan hasil yang akurat. Data yang diperoleh kemudian diolah dan dievaluasi untuk diseminarkan dan dipublikasikan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa etos kerja berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap perilaku inovatif para pelaku usaha, etos kerja berpengaruh positif dan signifikan

Dikirim: 24 Juli, 2023;
Diterima: 30 Desember, 2023;
Dipublikasi: 31 Desember, 2023;

terhadap kinerja pelaku usaha, perilaku inovatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pelaku usaha, dan etos kerja berpengaruh terhadap kinerja pelaku usaha yang dimediasi oleh perilaku inovatif. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi positif bagi seluruh pemangku kepentingan (akademisi, pelaku bisnis, pemerintah) dalam meningkatkan daya saing dan keberlanjutan usaha di tengah tantangan resesi ekonomi global.

Kata Kunci: *Etos Kerja; Kinerja Pelaku Usaha; Perilaku Inovatif; Resesi Ekonomi Global*

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia adalah fondasi utama setiap organisasi. Mereka tidak hanya menjalankan tugas-tugas rutin, tetapi juga menjadi tulang punggung yang mendukung kemajuan dan pertumbuhan organisasi (Armstrong, M., & Taylor, 2017). Dalam dunia bisnis yang penuh dengan dinamika dan tantangan, peran sumber daya manusia menjadi semakin krusial. Mereka bukan hanya sekadar karyawan biasa, tetapi juga penggerak utama di balik kesuksesan perusahaan.

Kehadiran sumber daya manusia yang berkualitas dan terampil memberikan keunggulan kompetitif bagi suatu organisasi (Barney, 1991). Mereka menciptakan terobosan, memimpin perubahan, dan meningkatkan efisiensi operasional. Dalam era di mana inovasi menjadi kunci untuk bertahan dan berkembang, organisasi yang mampu memanfaatkan potensi kreatif dan ide-ide inovatif dari sumber daya manusia mereka akan mendominasi pasar (Tushman & O'Reilly, 1996).

Tidak dapat disangkal bahwa sumber daya manusia memiliki dampak yang signifikan pada kesuksesan sebuah organisasi, terutama dalam menghadapi persaingan bisnis yang semakin ketat. Penting bagi setiap organisasi untuk mengakui nilai strategis dari pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia sebagai investasi jangka panjang yang akan memastikan keberlanjutan dan pertumbuhan mereka di masa mendatang (Ulrich, 1996).

Pertumbuhan teknologi dan perubahan zaman yang cepat telah mengubah lanskap bisnis secara drastis, menciptakan tantangan baru dan peluang tak terduga bagi organisasi di berbagai sektor (Brynjolfsson & McAfee, 2014). Inovasi teknologi seperti kecerdasan buatan, otomatisasi, dan analitik data telah mengubah cara organisasi beroperasi dan berinteraksi dengan pasar. Sebagai hasilnya, persaingan bisnis menjadi lebih kompleks dan intensif.

Dalam konteks ini, sumber daya manusia memainkan peran penting dalam membantu organisasi beradaptasi dan bersaing di era digital. Keterampilan tradisional tidak lagi cukup; karyawan harus mampu beradaptasi dengan cepat, belajar secara kontinu, dan menghadapi perubahan dengan fleksibilitas dan kreativitas. Di sisi lain, organisasi harus mampu menarik, mengembangkan, dan mempertahankan bakat-bakat yang diperlukan untuk merespons tantangan baru ini.

Pemahaman akan implikasi dari perkembangan zaman dan disrupsi teknologi menjadi kunci dalam mengelola sumber daya manusia secara efektif dalam konteks persaingan bisnis yang semakin ketat (Cascio & Boudreau, 2017). Organisasi yang mampu mengintegrasikan

perubahan teknologi dengan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang cerdas akan memiliki keunggulan kompetitif yang signifikan.

Dalam situasi terkini, tantangan ekonomi menjadi semakin nyata, terutama dengan adanya resesi ekonomi global yang mempengaruhi berbagai negara di seluruh dunia. Resesi ini tidak hanya memiliki dampak makroekonomi yang luas, tetapi juga memengaruhi tingkat pengangguran, daya beli konsumen, dan stabilitas pasar secara keseluruhan. Dampak resesi ekonomi tidak hanya terasa di tingkat global, tetapi juga di tingkat lokal, di mana pelaku bisnis di berbagai daerah menghadapi tantangan yang sama.

Kondisi ini menimbulkan perubahan signifikan dalam cara organisasi beroperasi dan beradaptasi. Di tengah ketidakpastian ekonomi, organisasi harus menemukan cara untuk tetap relevan dan berkelanjutan. Ini memerlukan pemahaman yang mendalam tentang situasi ekonomi global dan kemampuan untuk mengelola sumber daya manusia secara efisien dan efektif dalam konteks yang berubah-ubah (Dessler, 2020).

Penting bagi organisasi untuk memahami situasi terkini dalam konteks global dan lokal, khususnya terkait dengan resesi ekonomi global, dan merancang strategi yang tepat untuk menghadapi tantangan ini. Dalam konteks pengelolaan sumber daya manusia, pemahaman yang baik tentang kondisi ekonomi saat ini dapat membantu organisasi mengambil keputusan yang tepat dalam merekrut, mengembangkan, dan mempertahankan bakat-bakat yang diperlukan untuk menghadapi masa depan yang tidak pasti.

Dampak resesi ekonomi global tidak hanya dirasakan secara global, tetapi juga secara lokal, termasuk di Kabupaten Minahasa Selatan. Sebagai contoh, sektor pertanian, perikanan, dan pariwisata, yang menjadi sektor unggulan di daerah tersebut, terdampak secara signifikan akibat penurunan permintaan dan penurunan daya beli konsumen. Pelaku usaha di sektor-sektor ini menghadapi tantangan besar dalam menjaga kelangsungan usaha mereka, termasuk kesulitan dalam menjaga produktivitas, mengelola biaya operasional, dan mempertahankan pangsa pasar di tengah persaingan yang semakin ketat.

Selain itu, sektor industri dan perdagangan juga merasakan dampak yang serupa, dengan banyaknya perusahaan yang terpaksa mengurangi produksi, melakukan pemotongan biaya, atau bahkan terpaksa menutup usaha mereka secara permanen (International Monetary Fund, 2020). Hal ini mengakibatkan peningkatan angka pengangguran dan menurunnya pendapatan masyarakat, yang pada gilirannya memperburuk kondisi ekonomi lokal secara keseluruhan.

Di tengah persaingan yang semakin ketat dan tantangan ekonomi yang meningkat akibat resesi ekonomi global, fenomena-fenomena yang muncul di kalangan pelaku usaha menjadi semakin menonjol. Salah satu fenomena utama adalah penurunan semangat, kurangnya etos kerja, dan minimnya perilaku inovatif di kalangan pelaku usaha (Davenport & Kirby, 2016).

Penurunan semangat dan kurangnya motivasi dapat disebabkan oleh ketidakpastian ekonomi dan tekanan yang terus-menerus untuk bertahan hidup dalam kondisi yang sulit (Pinder, 2014). Para pelaku usaha mungkin merasa putus asa atau kehilangan arah dalam menghadapi tantangan yang dihadapi.

Selain itu, kurangnya etos kerja yang tinggi juga dapat menghambat kemampuan pelaku usaha untuk menghadapi tantangan dan menjaga produktivitas (Luthans, 2002). Ketika semangat kerja menurun, kinerja individu dan organisasi secara keseluruhan dapat terpengaruh secara negatif.

Selanjutnya, minimnya perilaku inovatif juga merupakan masalah serius dalam menghadapi persaingan bisnis yang semakin ketat (Tidd & Bessant, 2020). Inovasi adalah kunci untuk bertahan dan berkembang dalam lingkungan bisnis yang berubah dengan cepat, dan kurangnya kreativitas dan inovasi dapat membuat pelaku usaha ketinggalan dalam persaingan.

Penting bagi organisasi dan pelaku usaha untuk mengidentifikasi fenomena-fenomena tersebut dan mengambil langkah-langkah yang tepat dalam mengatasi tantangan yang dihadapi. Pengelolaan sumber daya manusia yang efektif menjadi kunci dalam meningkatkan semangat, etos kerja, dan perilaku inovatif di era resesi ekonomi global (Alzyoud, 2018; Dooley & Gubbins, 2019). Manajemen sumber daya manusia menjadi sangat penting dalam menghadapi kondisi ekonomi yang tidak pasti ini (Cardon & Stevens, 2004).

Menyoroti pentingnya faktor-faktor ini (kurangnya semangat, etos kerja, dan perilaku inovatif) dalam menjaga dan meningkatkan kinerja pelaku usaha menjadi krusial dalam menghadapi tantangan ekonomi yang kompleks saat ini. Semangat kerja yang tinggi, etos kerja yang kuat, dan perilaku inovatif yang proaktif adalah komponen-komponen utama yang membedakan pelaku usaha yang berhasil dari yang tidak berhasil (Hitt et al., 2009).

Semangat kerja yang tinggi mendorong individu untuk bekerja lebih keras, bertahan melalui masa-masa sulit, dan tetap fokus pada tujuan jangka panjang mereka (Locke & Latham, 2006). Etos kerja yang kuat memberikan dasar yang stabil bagi produktivitas dan ketahanan dalam menghadapi tekanan ekonomi (Ashforth & Kreiner, 1999). Sementara itu, perilaku inovatif memungkinkan pelaku usaha untuk menemukan solusi kreatif dan beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan pasar dan teknologi (West & Farr, 1989).

Dalam konteks ini, memahami pentingnya faktor-faktor ini dalam menjaga dan meningkatkan kinerja pelaku usaha menjadi landasan penting dalam merancang strategi pengelolaan sumber daya manusia yang efektif (Alzyoud, 2018; Dooley & Gubbins, 2019). Dengan memberikan perhatian yang tepat pada semangat, etos kerja, dan perilaku inovatif, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan dan kesuksesan jangka panjang.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis peran perilaku inovatif sebagai mediator antara etos kerja dan kinerja pelaku usaha di Kabupaten Minahasa Selatan pada era resesi ekonomi global. Dalam konteks yang ditandai oleh tantangan ekonomi yang kompleks, pemahaman tentang hubungan antara etos kerja, perilaku inovatif, dan kinerja pelaku usaha menjadi sangat penting.

Pemilihan Kabupaten Minahasa Selatan sebagai lokasi penelitian memiliki relevansi khusus dalam menggali dinamika bisnis di tingkat lokal dan dampaknya terhadap kinerja pelaku usaha di tengah resesi ekonomi global. Analisis ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang berharga bagi para praktisi dan pengambil kebijakan dalam merancang strategi pengembangan usaha yang efektif di masa-masa sulit.

Dengan memfokuskan penelitian pada peran perilaku inovatif sebagai mediator antara etos kerja dan kinerja pelaku usaha, diharapkan temuan penelitian ini dapat memberikan kontribusi yang signifikan terhadap pemahaman kita tentang faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan bisnis di tengah kondisi ekonomi yang tidak pasti.

Urgensi penelitian ini semakin terasa mengingat kondisi aktual di lapangan, di mana banyak pelaku usaha menghadapi tantangan serius, bahkan risiko tutup usaha, akibat dampak pasca pandemi dan resesi ekonomi global. Data dari Kementerian Koperasi dan Usaha Kecil Menengah menegaskan bahwa rasio kewirausahaan di Indonesia saat ini hanya sebesar 3,47 persen, sementara Presiden Republik Indonesia menargetkan peningkatan menjadi 3,95 persen pada tahun 2024 (Kompas.com, 2022). Dalam konteks ini, pemahaman yang lebih dalam mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pelaku usaha menjadi krusial untuk merumuskan strategi yang tepat dalam mendukung pemulihan ekonomi dan pertumbuhan sektor usaha.

Kondisi ekonomi yang tidak pasti dan penurunan daya beli masyarakat sebagai dampak langsung dari pandemi telah memberikan tekanan tambahan bagi pelaku usaha, terutama yang beroperasi di sektor-sektor yang paling terpengaruh. Dalam konteks Kabupaten Minahasa Selatan, yang memiliki sektor pertanian, perikanan, dan pariwisata sebagai pilar ekonominya, dampak dari resesi ekonomi global dapat dirasakan dengan sangat nyata.

Oleh karena itu, penelitian ini menjadi sangat penting dalam memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pelaku usaha di masa-masa sulit seperti ini. Dengan pemahaman yang lebih baik tentang hubungan antara etos kerja, perilaku inovatif, dan kinerja pelaku usaha, diharapkan akan ada landasan yang lebih kuat untuk merancang strategi yang efektif dalam mendukung pemulihan dan pertumbuhan ekonomi lokal.

2. Kajian Pustaka

2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (HRM) merupakan aspek kritis dalam pengelolaan organisasi modern. HRM tidak hanya berkaitan dengan administrasi personalia, tetapi juga mencakup serangkaian kegiatan strategis yang bertujuan untuk mengoptimalkan kontribusi individu-individu dalam organisasi.

HRM melibatkan sejumlah praktik, mulai dari perekrutan, seleksi, pelatihan, hingga pengelolaan keseimbangan kerja dan evaluasi kinerja. Kebijakan dan praktik HRM bertujuan untuk memastikan bahwa organisasi memiliki sumber daya manusia yang tepat, terampil, dan terpelat untuk mencapai tujuan strategisnya (Dessler, 2017).

Pada dasarnya, HRM mencoba untuk memahami, mengembangkan, dan mengelola aspek-aspek manusiawi dari organisasi. Ini mencakup pengelolaan hubungan antarindividu, pemberdayaan karyawan, pengembangan budaya organisasi yang sehat, dan merancang program-program insentif yang efektif.

Dalam konteks global yang berubah dengan cepat dan persaingan bisnis yang semakin ketat, peran HRM semakin penting. Organisasi yang mampu mengelola sumber daya manusia mereka dengan baik memiliki keunggulan kompetitif yang signifikan dalam mencapai tujuan-tujuan strategis mereka (Gomez-Mejia et al., 1995).

2.2. Etos Kerja

Etos kerja merujuk pada seperangkat perilaku positif yang didasarkan pada keyakinan fundamental dan komitmen total terhadap paradigma kerja yang dianggap integral. Ini meliputi keyakinan, komitmen, dan sikap terhadap pekerjaan yang memengaruhi cara individu, organisasi, atau komunitas berperilaku dalam konteks kerja (Robbins & Judge, 2019).

Menurut konsep ini, individu, organisasi, atau komunitas yang mengadopsi dan berkomitmen pada paradigma kerja tertentu akan menunjukkan sikap dan perilaku kerja yang khas, yang mencerminkan etos kerja dan budaya mereka. Etos kerja mencerminkan totalitas kepribadian seseorang serta cara mereka mengekspresikan, memandang, dan memberikan makna pada pekerjaan mereka, yang pada gilirannya mendorong mereka untuk bertindak dan meraih hasil optimal (Robbins & Judge, 2019).

Dalam konteks pelaku usaha, memiliki etos kerja yang baik merupakan hal yang sangat penting. Ini menandakan adanya sikap, karakter, dan keyakinan yang kuat dalam menjalankan pekerjaan dengan optimal, yang pada akhirnya dapat memengaruhi kesuksesan dan prestasi mereka dalam dunia bisnis.

2.2.1. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Etos Kerja

Etos kerja merupakan hasil dari berbagai faktor yang memengaruhi sikap dan perilaku individu terhadap pekerjaan. Beberapa faktor yang memiliki pengaruh signifikan terhadap pembentukan etos kerja meliputi:

- 1) Kerja Keras
Kesediaan untuk bekerja keras dan memberikan usaha maksimal dalam menjalankan tugas-tugas pekerjaan.
- 2) Komitmen dan Dedikasi
Tingkat komitmen dan dedikasi yang tinggi terhadap pekerjaan yang dijalankan, serta kesediaan untuk mengabdikan waktu dan energi untuk mencapai tujuan kerja.
- 3) Kreativitas
Kemampuan untuk berinovasi dan menemukan solusi-solusi kreatif dalam menjalankan tugas-tugas pekerjaan.
- 4) Kerja Sama dan Persaingan
Kemampuan untuk bekerja dalam tim serta mengelola hubungan kerja dengan baik, sekaligus memiliki motivasi untuk bersaing secara sehat dalam mencapai tujuan bersama.
- 5) Ketepatan Waktu
Kepatuhan dalam memenuhi tenggat waktu yang ditetapkan untuk pekerjaan, serta konsistensi dalam menyelesaikan tugas-tugas tepat pada waktunya.
- 6) Keadilan dan Kedermawanan
Prinsip-prinsip keadilan dan kedermawanan dalam hubungan kerja, yang menciptakan lingkungan kerja yang seimbang dan harmonis bagi semua anggota tim (Robbins & Judge, 2019).

Faktor-faktor ini secara bersama-sama membentuk landasan bagi pembentukan etos kerja yang kuat dan positif dalam lingkungan kerja.

2.2.2. Indikator Etos Kerja

Indikator etos kerja merupakan parameter atau tanda-tanda yang menggambarkan tingkat etos kerja seseorang dalam konteks pekerjaan. Beberapa indikator kreativitas yang sering digunakan untuk menilai etos kerja meliputi:

- 1) Sikap Pelaku Usaha
Merujuk pada fleksibilitas saat bekerja dan kemampuan untuk menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi dalam lingkungan kerja.
- 2) Perasaan seorang Pelaku Usaha
Meliputi penguasaan pekerjaan dan perasaan senang dalam menjalankan tugas-tugas pekerjaan yang diberikan.
- 3) Kesediaan Pelaku Usaha dalam Melaksanakan Pekerjaan
Mengacu pada tingkat kepatuhan dalam menjalankan tugas-tugas pekerjaan serta kemauan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu.
- 4) Keseriusan Pelaku Usaha saat Bekerja
Menunjukkan tingkat kesungguhan dan dedikasi yang dimiliki dalam menjalankan tugas-tugas pekerjaan dengan penuh tanggung jawab (Robbins & Judge, 2019).

Penggunaan indikator-indikator ini membantu dalam mengukur dan mengevaluasi tingkat etos kerja seseorang, yang pada gilirannya dapat memberikan wawasan yang berharga tentang kinerja dan kontribusi mereka dalam lingkungan kerja.

2.3. Perilaku Inovatif

Perilaku inovatif menjadi sangat penting dalam era saat ini di mana inovasi menjadi kunci untuk meningkatkan keunggulan kompetitif, baik bagi individu maupun perusahaan (Mumford et al., 2002). Inovasi tidak hanya mencakup pengembangan ide-ide baru, tetapi juga proses pengenalan dan penerapan konsep-konsep baru yang bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.

Perilaku inovatif dapat didefinisikan sebagai tindakan individu yang mengarah pada pengenalan, pengembangan, dan penerapan ide-ide baru yang memiliki potensi untuk menguntungkan perusahaan (Amabile, 1988). Ini mencakup kemampuan Pelaku Usaha untuk menemukan masalah baru atau peluang, mengembangkan konsep-konsep inovatif, dan kemudian memperjuangkan ide-ide tersebut serta menerapkannya dalam proses kerja.

Terdapat empat indikator utama dari perilaku inovatif, yaitu:

1) *Idea Exploration*

Kemampuan untuk menemukan peluang baru atau masalah yang memerlukan solusi inovatif. Proses inovasi dimulai ketika Pelaku Usaha mulai mengidentifikasi peluang baru.

2) *Idea Generation*

Kemampuan untuk menghasilkan ide-ide baru dan konsep-konsep inovatif yang dapat meningkatkan kinerja dan efisiensi perusahaan. Ini melibatkan pengembangan ide-ide baru untuk memperbaiki proses kerja yang ada.

3) *Idea Championing*

Sikap proaktif dalam memperjuangkan ide-ide inovatif dan berkomitmen untuk menjadi agen perubahan. Pelaku Usaha akan berusaha keras untuk mewujudkan ide-ide kreatif mereka, seringkali membutuhkan dukungan dan koalisi dari rekan kerja.

4) *Idea Implementation*

Kemampuan untuk menerapkan ide-ide inovatif ke dalam praktik kerja sehari-hari. Ini melibatkan pengembangan, pengujian, dan implementasi ide-ide baru untuk meningkatkan efisiensi dan produktivitas perusahaan (Amabile, 1988).

Perilaku inovatif bukan hanya tentang menghasilkan ide-ide baru, tetapi juga tentang kemampuan untuk mengubah ide-ide tersebut menjadi tindakan konkret yang dapat membawa perubahan positif bagi perusahaan.

2.4. Kinerja Pelaku Usaha

Kinerja pelaku usaha merupakan aspek yang mendasar dalam mengevaluasi kontribusi individu terhadap kesuksesan sebuah organisasi. Kinerja ini mencerminkan hasil atau keluaran dari suatu proses, menunjukkan sejauh mana seseorang bertanggung jawab atas tugas dan pekerjaan yang diberikan (Robbins & Coulter, 2016). Dalam konteks ini, kinerja pelaku usaha diukur berdasarkan hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan.

Kinerja pelaku usaha juga mengacu pada keberhasilan individu dalam memenuhi tanggung jawabnya dalam memperoleh hasil sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh organisasi (Armstrong & Baron, 2004). Hal ini mencakup pencapaian dalam memenuhi persyaratan pekerjaan yang diberikan serta mempertanggungjawabkan wewenang yang

dimiliki untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, sesuai dengan norma, hukum, dan etika yang berlaku.

Secara lebih rinci, indikator kinerja pelaku usaha dapat diukur berdasarkan tiga kriteria standar, yaitu:

- 1) Kuantitas
Merupakan jumlah output atau hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang pelaku usaha dalam suatu periode waktu tertentu. Kuantitas ini mencerminkan seberapa banyak unit keluaran kinerja yang berhasil dicapai dalam suatu rentang waktu tertentu (Spector, 2012).
- 2) Kualitas
Menunjukkan sejauh mana proses atau hasil kerja yang dilakukan oleh pelaku usaha mendekati atau sesuai dengan tujuan yang diharapkan. Evaluasi kualitas ini mengukur seberapa baik dan seberapa lengkap hasil yang dicapai, serta sejauh mana hasil tersebut memenuhi standar yang telah ditetapkan (Armstrong & Baron, 2004).
- 3) Ketepatan Waktu
Merupakan ukuran sejauh mana suatu kegiatan atau pekerjaan diselesaikan tepat waktu sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan sebelumnya (Spector, 2012). Ketepatan waktu ini menjadi indikator penting dalam menilai efisiensi dan produktivitas seorang pelaku usaha.

Penilaian terhadap kinerja pelaku usaha melalui indikator-indikator ini membantu organisasi untuk mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan individu, serta mengambil langkah-langkah yang tepat untuk meningkatkan produktivitas dan kinerja keseluruhan.

2.5. Resesi Ekonomi

Resesi ekonomi adalah suatu kondisi yang terjadi ketika perekonomian suatu negara mengalami penurunan yang signifikan, ditandai dengan berbagai indikator ekonomi yang memburuk. Hal ini dapat tercermin dari nilai Produk Domestik Bruto (PDB) yang menurun secara signifikan, tingkat pengangguran yang meningkat, serta pertumbuhan ekonomi riil yang negatif selama dua kuartal berturut-turut. Resesi ekonomi menunjukkan kondisi ketika aktivitas ekonomi secara keseluruhan mengalami kontraksi, yang sering kali berdampak negatif pada berbagai aspek kehidupan masyarakat.

Secara lebih spesifik, resesi ekonomi global adalah fenomena di mana semua sektor ekonomi pasar dunia mengalami keguncangan atau keruntuhan, dan dampaknya dapat terasa di seluruh dunia. Dalam konteks ini, ada beberapa dampak yang dapat muncul sebagai konsekuensi dari resesi ekonomi global:

- 1) Perlambatan Ekonomi
Resesi mengakibatkan perlambatan aktivitas ekonomi, menyebabkan sektor riil untuk mengurangi kapasitas produksinya. Hal ini sering kali berujung pada pemutusan hubungan kerja (PHK) yang banyak, bahkan beberapa perusahaan mungkin harus menutup operasinya karena keterpurukan ekonomi (Blanchard, 2013).
- 2) Penurunan Kinerja Investasi
Investasi di berbagai instrumen keuangan cenderung mengalami penurunan selama resesi, karena investor cenderung berpindah ke investasi yang dianggap lebih aman atau stabil. Hal ini dapat memicu penurunan nilai aset dan mengganggu pasar keuangan secara keseluruhan (Shiller, 2015).

3) Pelemahan Daya Beli Masyarakat

Ketidakpastian ekonomi selama resesi mengakibatkan konsumen menjadi lebih hemat dan selektif dalam pengeluaran. Daya beli masyarakat menurun karena mereka lebih memprioritaskan kebutuhan dasar dan mengurangi pengeluaran di bidang konsumsi yang bersifat diskresioner (Mankiw & Taylor, 2014).

Penyebutan dampak-dampak ini memberikan pemahaman lebih dalam tentang bagaimana resesi ekonomi dapat mempengaruhi berbagai aspek kehidupan masyarakat dan aktivitas ekonomi secara keseluruhan.

3. Metodologi Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode survei dengan menggunakan instrumen penelitian berupa angket yang terdiri dari sejumlah pernyataan terstruktur dan terbuka (Hair Jr et al., 2019). Lokasi penelitian berada di Kabupaten Minahasa Selatan, Provinsi Sulawesi Utara, Indonesia. Pemilihan lokasi penelitian didasarkan pada kebutuhan untuk mengidentifikasi pelaku usaha (pertanian, perikanan, kelautan, pariwisata) yang belum teridentifikasi secara menyeluruh. Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan pelaku usaha yang ada di Kabupaten Minahasa Selatan. Diperkirakan jumlah populasi sebanyak 23.994 pelaku usaha. Sampel penelitian diambil dengan menggunakan teknik *Random Sampling*, di mana responden dipilih secara acak dengan perwakilan kriteria tertentu. Berdasarkan rumus Slovin, jumlah responden yang ditetapkan adalah 250 dari seluruh desa dan kecamatan yang ada di Kabupaten Minahasa Selatan.

Instrumen pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah instrumen khusus untuk mengukur tingkat kognitif seseorang, yang didasarkan pada Teori Perilaku Direncanakan (TPB) oleh Ajzen (Ajzen, 1991). Skala Likert 5 angka digunakan untuk memberikan tanggapan responden, dengan rentang skor mulai dari 1 (Sangat Tidak Setuju) hingga 5 (Sangat Setuju).

Definisi operasional dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1) Etos Kerja

Totalitas kepribadian dan sikap individu dalam menghadapi pekerjaan, termasuk sikap, perasaan, dan keseriusan saat bekerja.

2) Perilaku Inovatif

Keinginan individu untuk mengaplikasikan ide baru, produk, proses, dan strategi dalam pekerjaan mereka.

3) Kinerja Pelaku Usaha

Hasil kerja individu dalam mencapai tujuan-tujuan pekerjaan, termasuk aspek kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu.

Metode analisis data yang digunakan adalah *Path Analysis*, yang digunakan untuk menganalisis hubungan antar variabel bebas dan variabel terikat. Diagram jalur digunakan untuk memvisualisasikan hubungan antar variabel dalam penelitian ini, yang mencakup pengaruh langsung dan tidak langsung dari Etos Kerja terhadap Kinerja Pelaku Usaha yang dimediasi oleh Perilaku Inovatif.

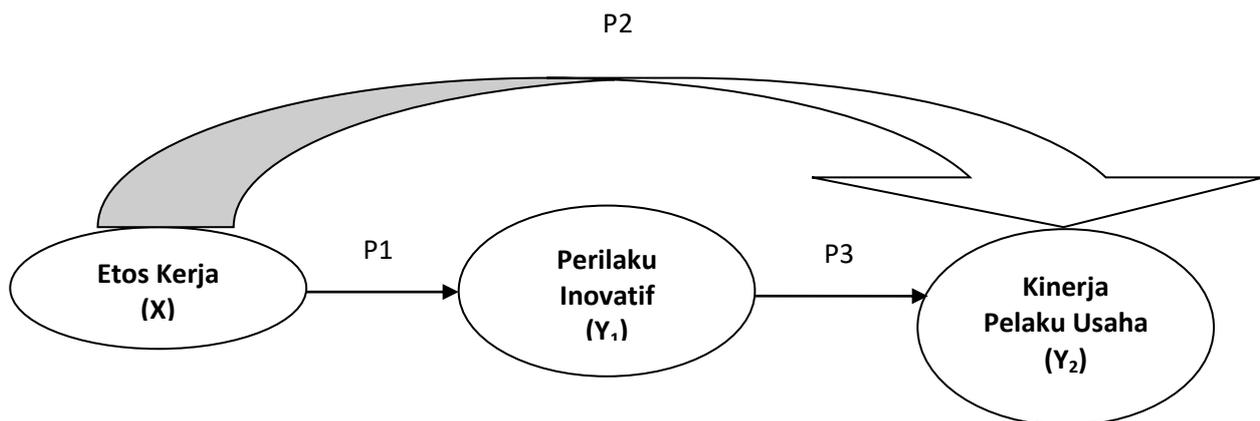
Dalam penelitian ini, pengaruh langsung dari Etos Kerja terhadap Perilaku Inovatif dan Kinerja Pelaku Usaha diamati sebagai berikut:

1) Pengaruh langsung:

- Etos Kerja (X) berpengaruh langsung terhadap Perilaku Inovatif (Y1).

- Etos Kerja (X) juga memiliki pengaruh langsung terhadap Kinerja Pelaku Usaha (Y2).
 - Perilaku Inovatif (Y1) memiliki pengaruh langsung terhadap Kinerja Pelaku Usaha (Y2).
- 2) Pengaruh tidak langsung:
- Etos Kerja (X) memiliki pengaruh tidak langsung terhadap Kinerja Pelaku Usaha (Y2) melalui mediasi Perilaku Inovatif (Y1).

Diagram jalur yang menggambarkan hubungan antar variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 1. Diagram Jalur Penelitian

Sumber: Data Primer (2023)

Keterangan:

X: Etos Kerja

Y₁: Perilaku Inovatif

Y₂: Kinerja Pelaku Usaha

P: Koefisien Jalur

Dalam penelitian ini, variabel X mewakili Etos Kerja, variabel Y₁ mewakili Perilaku Inovatif, dan variabel Y₂ mewakili Kinerja Pelaku Usaha. Koefisien jalur (P) digunakan untuk mengukur kekuatan dan arah hubungan antar variabel.

4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1. Deskripsi Objek Penelitian

Kabupaten Minahasa Selatan terletak di Provinsi Sulawesi Utara, Indonesia, dengan Ibukota Amurang. Secara geografis, Minahasa Selatan terletak antara 0°47'-1°24' Lintang Utara dan 124°18'-124°45' Bujur Timur. Administratif, Minahasa Selatan berbatasan dengan Kabupaten Minahasa (Utara), Kabupaten Minahasa Tenggara (Timur), Kabupaten Bolaang Mongondow dan Kabupaten Bolaang Mongondow Timur (Selatan), serta Laut Sulawesi (Barat).

Dalam perspektif regional, Minahasa Selatan memiliki posisi strategis karena terletak pada jalur lintas darat Trans Sulawesi yang menghubungkan jalur jalan di Pulau Sulawesi. Wilayah Minahasa Selatan sebagian besar berbukit-bukit/pegunungan, pantai, dan dataran rendah bergelombang, dengan ketinggian dari 0 hingga 1.500 meter dari permukaan laut.

Aspirasi untuk pemekaran wilayah Minahasa Selatan menjadi daerah otonom baru disetujui oleh DPRD Kabupaten Minahasa melalui berbagai kajian dan proses legislasi. Pada 27 Januari 2003, Minahasa Selatan resmi menjadi daerah otonom baru di Indonesia melalui Undang-Undang Nomor 10 Tahun 2003. Penjabat Bupati, Drs. Ramoy Markus Luntungan, kemudian dilantik pada 4 Agustus 2003, menandai dimulainya penyelenggaraan pemerintahan, pembangunan, dan pelayanan masyarakat di Minahasa Selatan.

Berdasarkan data yang diperoleh dari Badan Pusat Statistik Kabupaten Minahasa Selatan, jumlah penduduk Kabupaten Minahasa Selatan pada Sensus Penduduk 2020 adalah sebanyak 236.463 jiwa. Kecamatan Tenga memiliki jumlah penduduk terbanyak dengan jumlah 21.552 jiwa, sementara Kecamatan Kumelembuai memiliki jumlah penduduk terendah dengan jumlah 7.847 jiwa (Badan Pusat Statistik Kabupaten Minahasa Selatan, 2020).

Piramida penduduk menurut kelompok umur menunjukkan bahwa sebagian besar penduduk Minahasa Selatan berada pada rentang usia produktif, yaitu 15-64 tahun. Kondisi ini menandakan bahwa wilayah tersebut memiliki sumber daya manusia yang melimpah, yang merupakan keuntungan besar bagi pembangunan di daerah tersebut. Penduduk usia produktif memiliki potensi besar untuk berkontribusi dalam pembangunan ekonomi karena lebih mungkin untuk bekerja dan menghasilkan pendapatan dibandingkan dengan kelompok umur lainnya.

4.1.2. Karakteristik Responden

Berikut adalah karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan, dan pekerjaan:

Tabel 1. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki-laki	141	56,4
2	Perempuan	109	43,6
Total		250	100%

Sumber: Data Primer (2023)

Dari tabel di atas, terlihat bahwa jumlah responden laki-laki adalah 141 orang, dengan persentase 56,4%, sedangkan jumlah responden perempuan adalah 109 orang, dengan persentase 43,6%. Ini menunjukkan bahwa mayoritas responden adalah laki-laki.

Tabel 2. Responden Berdasarkan Usia Responden

No	Usia	Jumlah	Persentase
1	< 20 tahun	82	32,8
2	20-25 tahun	107	42,8
3	25-30 tahun	37	14,8
4	> 30 tahun	24	9,6
Total		250	100%

Sumber: Data Primer (2023)

Dari tabel di atas, responden paling banyak berada dalam rentang usia 20-25 tahun, dengan jumlah 107 orang (42,8%), sedangkan responden paling sedikit berada dalam rentang usia >30 tahun, dengan jumlah 24 orang (9,6%).

Tabel 3. Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah	Persentase
1	SD-SMP	30	12
2	SMA/SMK	145	58
3	Diploma/Sarjana	70	28
4	Lainnya	5	2
Total		250	100%

Sumber: Data Primer (2023)

Dari tabel di atas, mayoritas responden memiliki pendidikan SMA/SMK, dengan jumlah 145 orang (58%), diikuti oleh responden dengan pendidikan Diploma/Sarjana sebanyak 70 orang (28%), dan responden dengan pendidikan SD-SMP sebanyak 30 orang (12%).

Tabel 4. Responden Berdasarkan Pekerjaan

No	Pekerjaan	Jumlah	Persentase
1	Pegawai Negeri	56	22,4
2	Karyawan Swasta	24	9,6
3	Pelaku Usaha	61	24,4
4	Tani/Ternak/Tukang	30	12
5	Profesional	5	2
6	Mahasiswa/Siswa	42	16,8
7	Lainnya	32	12,8
Total		250	100%

Sumber: Data Primer (2023)

Dari tabel di atas, pekerjaan terbanyak adalah sebagai Pelaku Usaha, dengan jumlah 61 responden atau 24,4%, sedangkan yang terendah adalah Profesional, dengan jumlah 5 responden atau 2%.

4.1.3. Hasil Uji Instrumen Penelitian

4.1.3.1. Uji Validitas

Berdasarkan hasil olah data menggunakan perangkat lunak SPSS versi 20, diperoleh hasil uji validitas sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	Pearson Correlation	Sig	Alpha	Status
Etos Kerja (X)	X1	0,694	0,000	0,05	Valid
	X2	0,539	0,000	0,05	Valid

Variabel	Pernyataan	Pearson Correlation	Sig	Alpha	Status	
	X3	0,616	0,000	0,05	Valid	
	X4	0,634	0,000	0,05	Valid	
	X5	0,608	0,000	0,05	Valid	
	X6	0,714	0,000	0,05	Valid	
	X7	0,626	0,000	0,05	Valid	
	X8	0,727	0,000	0,05	Valid	
	X9	0,634	0,000	0,05	Valid	
	X10	0,585	0,000	0,05	Valid	
	X11	0,680	0,000	0,05	Valid	
	X12	0,657	0,000	0,05	Valid	
	Perilaku Inovatif (Y1)	Y.1.1	0,580	0,000	0,05	Valid
		Y.1.2	0,388	0,000	0,05	Valid
Y.1.3		0,538	0,000	0,05	Valid	
Y.1.4		0,691	0,000	0,05	Valid	
Y.1.5		0,599	0,000	0,05	Valid	
Y.1.6		0,691	0,000	0,05	Valid	
Y.1.7		0,561	0,000	0,05	Valid	
Y.1.8		0,735	0,000	0,05	Valid	
Y.1.9		0,617	0,000	0,05	Valid	
Y.1.10		0,631	0,000	0,05	Valid	
Y.1.11		0,664	0,000	0,05	Valid	
Y.1.12		0,538	0,000	0,05	Valid	
Kinerja Pelaku Usaha (Y2)	Y.2.1	0,648	0,000	0,05	Valid	
	Y.2.2	0,596	0,000	0,05	Valid	
	Y.2.3	0,652	0,000	0,05	Valid	
	Y.2.4	0,733	0,000	0,05	Valid	
	Y.2.5	0,617	0,000	0,05	Valid	
	Y.2.6	0,716	0,000	0,05	Valid	
	Y.2.7	0,567	0,000	0,05	Valid	
	Y.2.8	0,655	0,000	0,05	Valid	
	Y.2.9	0,553	0,000	0,05	Valid	
	Y.2.10	0,648	0,000	0,05	Valid	

Sumber: Data Primer (2023)

Berdasarkan **Tabel 5** hasil uji validitas angket pada 250 responden, dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Variabel Etos Kerja (X) dari 12 item pernyataan (X1 - X12) memiliki nilai korelasi terendah pada item X2 = 0,539 dengan nilai signifikansi = 0,000.
- 2) Variabel perilaku inovatif (Y1) dari 12 item pernyataan (Y1.1 - Y1.12) memiliki nilai korelasi terendah pada item Y.1.2 = 0,388 dengan nilai signifikansi = 0,000.
- 3) Variabel kinerja pelaku usaha (Y2) dari 10 item pernyataan (Y.2.1 - Y.2.10) memiliki nilai korelasi terendah pada item Y.2.9 = 0,553 dengan nilai signifikansi = 0,000.

Dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dalam angket adalah valid karena memiliki nilai signifikansi kurang dari 0,05. Dengan demikian, keseluruhan pernyataan angket dapat digunakan untuk penelitian.

4.1.3.2. Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil olah data menggunakan perangkat lunak SPSS versi 20, diperoleh hasil uji reliabilitas sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Status
Etos Kerja (X)	0,758	Reliabel
Perilaku Inovatif (Y1)	0,750	Reliabel
Kinerja Pelaku Usaha (Y2)	0,757	Reliabel

Sumber: Data Primer (2023)

Hasil uji reliabilitas menunjukkan nilai Cronbach Alpha pada variabel Etos Kerja (X), variabel Perilaku Inovatif (Y1), dan variabel Kinerja Pelaku Usaha (Y2) di atas 0,6. Dapat disimpulkan bahwa variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel. Dengan demikian, keseluruhan pernyataan angket dapat digunakan untuk penelitian.

4.1.3.3. Variabel Etos Kerja (X1)

Variabel Etos Kerja terdiri dari empat indikator dan dua belas item pernyataan. Distribusi frekuensi jawaban responden ditampilkan dalam **Tabel 7**.

Tabel 7. Distribusi Frekuensi Variabel Etos Kerja (X)

Indikator	Item Pernyataan	Alternatif Jawaban										Total Skor
		STS		TS		N		S		SS		
		F	S	F	S	F	S	F	S	F	S	
Sikap Pelaku Usaha	X1	-	-	-	-	-	-	17	68	25	125	193
	X2	-	-	-	-	-	-	19	76	23	115	191
	X3	-	-	-	-	1	3	18	72	23	115	190
	X4	-	-	-	-	1	3	17	68	24	120	191
Perasaan Seorang Pelaku Usaha	X5	-	-	-	-	1	3	18	72	23	115	190
	X6	-	-	-	-	-	-	19	76	23	115	191
	X7	-	-	-	-	-	-	17	68	25	125	193
	X8	-	-	-	-	-	-	20	80	22	110	190
Keseriusan Pelaku Usaha Saat Bekerja	X9	-	-	-	-	-	-	18	72	24	120	192
	X10	-	-	-	-	-	-	14	56	28	140	196
	X11	-	-	-	-	-	-	16	96	26	130	226
	X12	-	-	-	-	-	-	18	72	24	120	192
Rata - rata											194,58	

Sumber: Data Primer (2023)

Tabel 7 menunjukkan bahwa nilai rata-rata skor total sebesar 194,58, menandakan bahwa responden memberikan tanggapan sangat tinggi (positif) terhadap variabel Etos Kerja. Ini menunjukkan bahwa menurut responden, variabel Etos Kerja memiliki peran yang tinggi atau penting dalam aktivitas kerja mereka.

4.1.3.4. Variabel Perilaku Inovatif

Variabel Perilaku Inovatif terdiri dari empat indikator dan dua belas item pernyataan. Distribusi frekuensi jawaban responden ditampilkan dalam **Tabel 8**.

Tabel 8. Distribusi Frekuensi Variabel Perilaku Inovatif (Y1)

Indikator	Item Pernyataan	Alternatif Jawaban										Total Skor
		STS		TS		N		S		SS		
		F	S	F	S	F	S	F	S	F	S	
<i>Idea Exploration</i>	Y.1.1	-	-	-	-	-	-	16	64	26	130	194
	Y.1.2	-	-	-	-	-	-	20	80	22	110	190
	Y.1.3	-	-	-	-	-	-	19	76	23	115	191
<i>Idea Generation</i>	Y.1.4	-	-	-	-	-	-	18	72	24	120	192
	Y.1.5	-	-	-	-	-	-	13	52	29	145	197
	Y.1.6	-	-	-	-	-	-	18	72	24	120	192
<i>Idea Championing</i>	Y.1.7	-	-	-	-	-	-	18	72	24	120	192
	Y.1.8	-	-	-	-	-	-	20	80	22	110	190
	Y.1.9	-	-	-	-	-	-	19	76	23	115	191
<i>Idea Implementation</i>	Y.1.10	-	-	-	-	-	-	17	68	25	125	193
	Y.1.11	-	-	-	-	-	-	23	92	19	95	187
	Y.1.12	-	-	-	-	-	-	21	84	21	105	189
Rata - rata											191,5	

Sumber: Data Primer (2023)

Tabel 8 menunjukkan bahwa nilai rata-rata skor total sebesar 191,5, menandakan bahwa responden memberikan tanggapan sangat tinggi (positif) terhadap variabel Perilaku Inovatif. Ini menunjukkan bahwa menurut responden, variabel Perilaku Inovatif memiliki peran yang tinggi atau penting dalam aktivitas kerja mereka.

4.1.3.5. Variabel Kinerja Pelaku Usaha

Variabel Kinerja Pelaku Usaha terdiri dari tiga indikator dan sepuluh item pernyataan. Distribusi frekuensi jawaban responden ditampilkan dalam **Tabel 9**.

Tabel 9. Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Pelaku Usaha (Y2)

Indikator	Item Pernyataan	Alternatif Jawaban										Total Skor
		STS		TS		N		S		SS		
		F	S	F	S	F	S	F	S	F	S	
Kuantitas	Y.2.1	-	-	-	-	1	3	17	68	24	120	191
	Y.2.2	-	-	-	-	1	3	22	88	19	95	186
Kualitas	Y.2.3	-	-	-	-	1	3	18	72	23	115	190

Indikator	Item Pernyataan	Alternatif Jawaban										Total Skor
		STS		TS		N		S		SS		
		F	S	F	S	F	S	F	S	F	S	
	Y.2.4	-	-	-	-	-	-	17	68	25	125	193
	Y.2.5	-	-	-	-	-	-	14	56	28	140	196
	Y.2.6	-	-	-	-	-	-	19	76	23	115	191
Ketepatan Waktu	Y.2.7	-	-	-	-	-	-	19	76	23	115	191
	Y.2.8	-	-	-	-	-	-	22	88	20	100	188
	Y.2.9	-	-	-	-	-	-	19	76	23	115	191
	Y.2.10	-	-	-	-	-	-	17	68	25	125	193
Rata - rata												191

Sumber: Data Primer (2023)

Tabel 9 menunjukkan bahwa nilai rata-rata skor total sebesar 191, menandakan bahwa responden memberikan tanggapan sangat tinggi (positif) terhadap variabel Kinerja Pelaku Usaha. Ini menunjukkan bahwa menurut responden variabel Kinerja Pelaku Usaha memiliki peran yang tinggi atau penting dalam aktivitas kerja mereka.

4.1.4. Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Tabel 10. Persamaan Jalur Sub Struktural Pertama

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant) Etos Kerja	8.085	3.320		2.435	.020
	.842	.104	.909	8.107	.000

^a *Dependent Variable:* Perilaku Inovatif

Sumber: Data Primer (2023)

Berdasarkan hasil **Tabel 10**, hasil analisis jalur sub struktural pertama yaitu nilai variabel Etos Kerja sebesar 0.909 dengan nilai signifikansi sebesar $0.000 \leq 0.05$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Etos Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Perilaku Inovatif.

Tabel 11. Model Summary Persamaan Jalur Sub Struktural Pertama

Model Summary

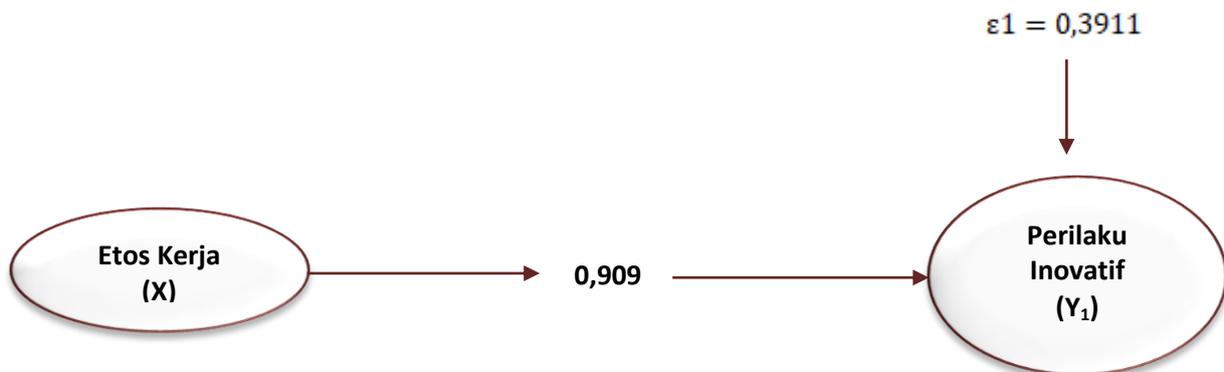
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.921 ^a	.847	.840	1.51488

^a *Predictors:* (Constant), Etos Kerja

Sumber: Data Primer (2023)

Diketahui nilai *R square* sebesar 0.847 memiliki arti bahwa pengaruh variabel Etos Kerja terhadap variabel Perilaku Inovatif sebesar 84.7%. Kemudian untuk nilai dapat dicari dengan rumus:

$$\sqrt{(1 - 0,847)} = 0,3911 \quad (1)$$



Gambar 2. Diagram Jalur Hubungan X Terhadap Y1
Sumber: Data Primer (2023)

Tabel 12. Persamaan Jalur Sub Struktural Kedua

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.016	2.668		.006	.995
1 Etos Kerja	.278	.127	.324	2.185	.035
Perilaku Inovatif	.436	.120	.470	3.634	.001

^a *Dependent Variable: Kinerja Pelaku Usaha*

Sumber: Data Primer (2023)

Berdasarkan hasil **Tabel 11**, hasil analisis jalur sub struktural kedua yaitu:

- 1) Nilai variabel Etos Kerja sebesar 0.324 dengan nilai signifikansi sebesar $0.035 \leq 0.05$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Etos Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pelaku Usaha.
- 2) Nilai variabel Perilaku Inovatif sebesar 0.470 dengan nilai signifikansi sebesar $0.001 \leq 0.05$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Perilaku Inovatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pelaku Usaha.

Tabel 13. Model Summary Persamaan Jalur Sub Struktural Kedua

Model Summary

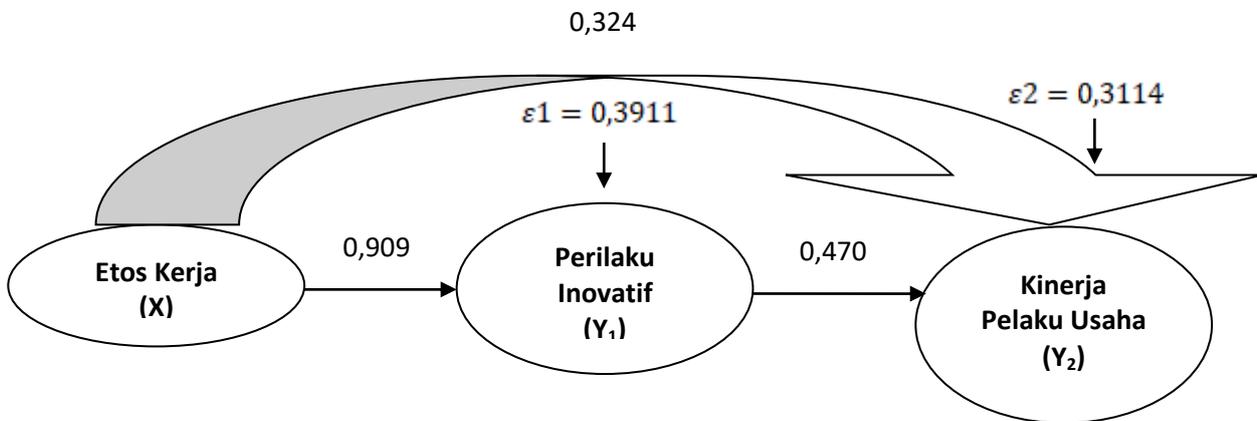
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.950 ^a	.903	.895	1.13402

^a *Predictors: (Constant), Perilaku Inovatif, Knowledge Management, Etos Kerja*

Sumber: Data Primer (2023)

Diketahui nilai R square sebesar 0.847 memiliki arti bahwa pengaruh variabel Etos Kerja dan Perilaku Inovatif terhadap variabel Kinerja Pelaku Usaha sebesar 90.3%. Untuk nilai dapat dicari dengan rumus:

$$\sqrt{(1 - 0,903)} = 0,3114 \quad (2)$$



Gambar 3. Diagram Jalur Hubungan X, Y1 Terhadap Y2

Sumber: Data Primer (2023)

Setelah pengujian pengaruh langsung, selanjutnya adalah pengujian pengaruh tidak langsung antara variabel independen Etos Kerja (X) terhadap variabel dependen Kinerja Pelaku Usaha (Y2) melalui variabel mediasi Perilaku Inovatif (Y1). Dalam pengujian pengaruh tidak langsung akan menggunakan Sobel Test. Sobel Test merupakan uji untuk mengetahui apakah hubungan yang melalui sebuah variabel mediasi secara signifikan mampu sebagai mediator dalam hubungan tersebut. Dalam Sobel Test akan menggunakan rumus sebagai berikut:

- a:** Koefisien regresi variabel independen terhadap variabel mediasi.
- b:** Koefisien regresi variabel mediasi terhadap variabel dependen.
- SEa:** *Standard error of estimation* dari pengaruh variabel independen terhadap variabel mediasi.
- SEb:** *Standard error of estimation* dari pengaruh variabel mediasi terhadap variabel dependen.

Dari hasil regresi yang tercantum dalam **Tabel 10** dan **Tabel 12**, terlihat bahwa koefisien regresi Etos Kerja terhadap Kinerja Pelaku Usaha adalah sebesar 0,278 dengan standar error 0,127 dan nilai signifikansi 0,035. Sementara itu, untuk Perilaku Inovatif terhadap Kinerja Pelaku Usaha, koefisien regresinya adalah 0,436 dengan standar error 0,120 dan signifikansi 0,001. Dari sini dapat disimpulkan bahwa baik Etos Kerja maupun Perilaku Inovatif memiliki pengaruh signifikan langsung terhadap Kinerja Pelaku Usaha.

Selanjutnya, kita perlu menentukan nilai z atau statistik uji Sobel.

$$z = \frac{ab}{\sqrt{(b^2 SE_a^2) + (a^2 SE_b^2)}}$$

$$z = \frac{0,842 \times 0,436}{\sqrt{(0,436^2 \times 0,104^2) + (0,842^2 \times 0,120^2)}}$$

$$z = \frac{0,3671}{\sqrt{(0,190096 \times 0,010816) + (0,708964 \times 0,0144)}}$$

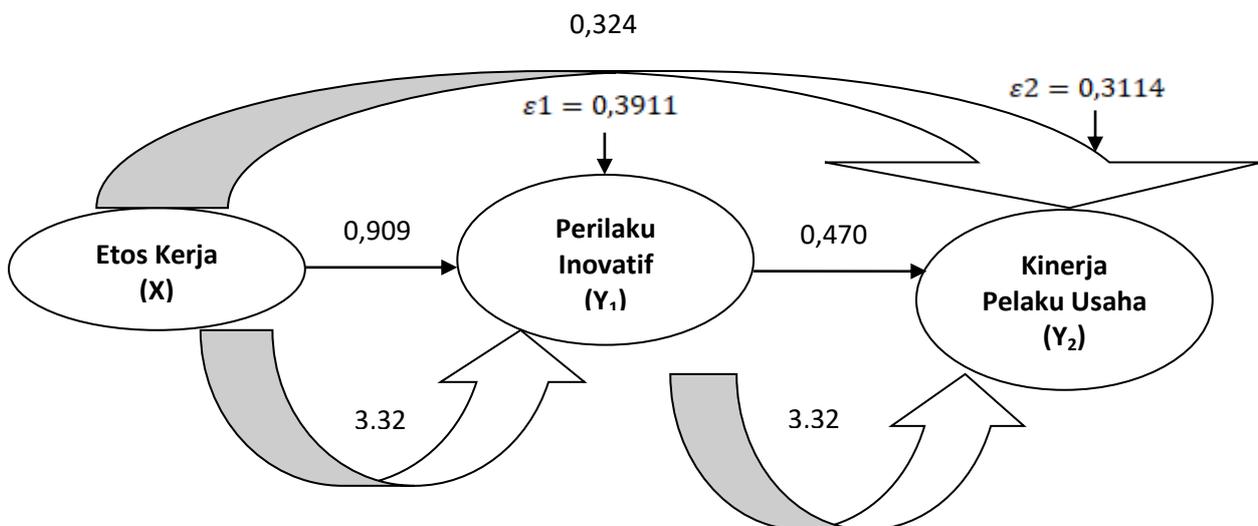
$$z = \frac{0,3671}{\sqrt{(0,002 \times 0,0102)}}$$

$$z = \frac{0,3671}{\sqrt{0,0122}}$$

$$z = \frac{0,3671}{0,1104}$$

$$z = 3,32$$

Berdasarkan hasil uji Sobel di atas, nilai Sobel Test statistic yang diperoleh adalah sebesar 3,32. Dari nilai ini, kita dapat menyimpulkan bahwa variabel Perilaku Inovatif (Y1) memiliki kemampuan untuk memediasi hubungan antara variabel Etos Kerja (X) dan Kinerja Pelaku Usaha (Y). Hasil pengujian ini memberikan gambaran bahwa adanya pengaruh tidak langsung dari Etos Kerja terhadap Kinerja Pelaku Usaha melalui Perilaku Inovatif.



Gambar 4. Diagram Jalur Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung

Sumber: Data Primer (2023)

Setelah mempertimbangkan pengaruh langsung dan tidak langsung menggunakan uji Sobel, total pengaruh dari variabel Etos Kerja dan Perilaku Inovatif terhadap Kinerja Pelaku Usaha dapat dilihat dalam **Tabel 14** di bawah ini:

Tabel 14. Pengaruh Langsung, Pengaruh Tidak Langsung, dan Pengaruh Total

Variabel	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung Melalui Y1 (Sobel Test)	Pengaruh Total
Etos Kerja (X)	0,324	3,32	3,644

Sumber: Data Primer (2023)

Tabel ini menunjukkan bahwa pengaruh langsung dari Etos Kerja (X) terhadap Kinerja Pelaku Usaha (Y) adalah sebesar 0,324. Selain itu, terdapat pengaruh tidak langsung dari Etos Kerja (X) ke Kinerja Pelaku Usaha (Y) melalui Perilaku Inovatif (Y1) dengan nilai Sobel Test sebesar 3,32. Dengan demikian, total pengaruh dari variabel Etos Kerja dan Perilaku Inovatif terhadap Kinerja Pelaku Usaha adalah sebesar 3,644.

4.2. Pembahasan

4.2.1. Pengaruh Etos Kerja Terhadap Perilaku Inovatif

Hasil pengujian menunjukkan bahwa Etos Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap Perilaku Inovatif para pelaku usaha di Kabupaten Minahasa Selatan. Temuan ini konsisten dengan hasil penelitian Nile ([Ahmed Abou al Nile, 2019](#)), yang menunjukkan bahwa Etos Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku inovatif di Ain Shams University (Employees of ElZaafran Palace-Personnel Administration). Penemuan ini juga sejalan dengan penelitian Ibrahim dan Alomari, yang menunjukkan bahwa Etos Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Inovasi pada bank-bank di Yordania ([Ibrahim & Al Omari, 2020](#)).

Peningkatan Etos Kerja para pelaku usaha secara langsung berkontribusi pada kemampuan inovatif mereka. Hal ini tercermin dalam sikap fleksibilitas, penguasaan pekerjaan, serta keseriusan dan kesungguhan dalam menjalankan usaha. Kesiapan pelaku usaha untuk bekerja dengan patuh, menyelesaikan pekerjaan dengan kemauan, dan menjalankan tugas dengan serius, semuanya merupakan faktor-faktor yang mendorong terciptanya perilaku inovatif.

Meskipun Etos Kerja di Kabupaten Minahasa Selatan telah teridentifikasi, masih ada ruang untuk peningkatan. Faktor-faktor seperti perasaan pelaku usaha dan tingkat keseriusan dalam menjalankan usaha perlu mendapatkan perhatian lebih lanjut. Jika dapat diatur dengan baik, peningkatan Etos Kerja ini akan berdampak signifikan dalam menciptakan perilaku inovatif yang meliputi tahap-tahap seperti eksplorasi ide, generasi ide, promosi ide, dan implementasi ide.

Dengan demikian, hasil penelitian ini memberikan kontribusi pada pemahaman tentang hubungan antara Etos Kerja dan Perilaku Inovatif dalam konteks pelaku usaha di Kabupaten Minahasa Selatan, serta memperkuat temuan sebelumnya yang mendukung hubungan tersebut dari penelitian sebelumnya.

4.2.2. Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Pelaku Usaha

Hasil pengujian dalam penelitian ini menunjukkan bahwa Etos Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pelaku Usaha di Kabupaten Minahasa Selatan. Temuan ini konsisten dengan penelitian oleh Harmen, yang menemukan bahwa Etos Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pelaku Usaha PT. Perkebunan Nusantara II

(Survei Pada Kantor Direksi Tanjung Morawa) (Harmen, 2018). Selain itu, penelitian oleh Masduki dan Sopiyan juga mendukung temuan ini dengan menunjukkan bahwa Etos Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pelaku Usaha di PT. Sinjaraga Santika Sport Majalenka (Masduki & Sopiyan, 2021).

Etos Kerja memainkan peran kunci dalam meningkatkan kinerja pelaku usaha. Sikap mereka dalam bekerja, dedikasi untuk menyelesaikan tugas dengan baik, serta rasa senang dan cinta terhadap pekerjaan, semuanya berkontribusi pada peningkatan kinerja. Kesiapan pelaku usaha untuk bekerja dengan disiplin, menyelesaikan tugas dengan tekun, dan menjalankan bisnis dengan serius merupakan faktor-faktor utama yang memengaruhi kinerja mereka.

Meskipun Etos Kerja di Kabupaten Minahasa Selatan telah teridentifikasi, masih ada ruang untuk peningkatan. Faktor-faktor seperti perasaan pelaku usaha dan tingkat keseriusan dalam menjalankan usaha perlu mendapatkan perhatian lebih lanjut. Dengan mengatur faktor-faktor ini dengan baik, diharapkan akan terjadi peningkatan yang signifikan dalam kinerja pelaku usaha di wilayah tersebut, termasuk dalam hal kemampuan mereka untuk menyelesaikan pekerjaan dengan disiplin dan tepat waktu.

4.2.3. Pengaruh Perilaku Inovatif Terhadap Kinerja Pelaku Usaha

Hasil pengujian dalam penelitian ini menunjukkan bahwa Perilaku Inovatif memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pelaku Usaha di Kabupaten Minahasa Selatan. Temuan ini konsisten dengan penelitian sebelumnya yang menemukan bahwa perilaku inovatif memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pelaku Usaha di pedesaan (Hadi et al., 2020). Perilaku inovatif yang semakin tinggi akan meningkatkan secara signifikan Kinerja Pelaku Usaha di suatu daerah.

Perubahan era bisnis dari konvensional ke digital, serta adanya resesi ekonomi global dan krisis pangan, menuntut para pelaku usaha untuk beradaptasi dan berinovasi guna bertahan dalam persaingan. Hal ini juga tercermin pada pelaku usaha di Kabupaten Minahasa Selatan, di mana mereka perlu mengidentifikasi masalah, mencari solusi baru, dan mengembangkan ide-ide inovatif untuk memperbaiki atau meningkatkan usaha mereka.

Proses inovasi melibatkan kemampuan untuk menghasilkan ide-ide baru, menguji, dan menerapkan ide-ide tersebut dalam proses kerja. Pentingnya kolaborasi dalam menerapkan ide-ide baru juga menjadi faktor kunci dalam kesuksesan inovasi. Pelaku usaha yang memiliki perilaku inovatif akan berusaha untuk meningkatkan kuantitas dan kualitas kerjanya guna mencapai visi dan misi usahanya.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa perilaku inovatif merupakan faktor penting yang berkontribusi pada peningkatan kinerja pelaku usaha. Dalam konteks Kabupaten Minahasa Selatan, meningkatnya perilaku inovatif diharapkan dapat membawa dampak positif bagi perkembangan dan kemajuan bisnis di wilayah tersebut.

4.2.4. Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Pelaku Usaha Melalui Perilaku Inovatif

Hasil uji tidak langsung dengan menggunakan uji Sobel menunjukkan bahwa Etos Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pelaku Usaha yang dimediasi oleh Perilaku Inovatif di Kabupaten Minahasa Selatan. Temuan ini sejalan dengan penelitian oleh Ibrahim dan Alomari, yang menyatakan bahwa untuk berinovasi dalam bisnis, diperlukan perhatian yang memadai terkait dengan etos kerja yang dimiliki oleh pelaku usaha (Ibrahim & Al Omari, 2020).

Hasil uji menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan Etos Kerja terhadap Perilaku Inovatif, serta Etos Kerja terhadap Peningkatan Kinerja Pelaku Usaha di Kabupaten

Minahasa Selatan. Hal ini menandakan bahwa memiliki Etos Kerja yang tinggi, didukung dengan perilaku inovatif, akan meningkatkan kinerja pelaku usaha.

Dengan demikian, perlu menjadi perhatian bagi seluruh pelaku usaha di Kabupaten Minahasa Selatan bahwa untuk menjalankan usaha secara efektif, mereka harus memiliki etos kerja yang tinggi dan selalu berperilaku inovatif. Hal ini akan berkontribusi pada meningkatnya kinerja pelaku usaha secara keseluruhan, serta memberikan dampak positif bagi pertumbuhan ekonomi nasional dan peningkatan kesejahteraan pelaku usaha di wilayah tersebut.

5. Kesimpulan

Penelitian ini mengungkapkan beberapa kesimpulan penting terkait dengan hubungan antara Etos Kerja, Perilaku Inovatif, dan Kinerja Pelaku Usaha di Kabupaten Minahasa Selatan. Hasil analisis menunjukkan bahwa Etos Kerja memiliki dampak langsung yang signifikan terhadap Perilaku Inovatif para pelaku usaha. Ini menegaskan pentingnya sikap kerja dan komitmen dalam memunculkan perilaku inovatif yang mendukung pertumbuhan bisnis. Selain itu, Etos Kerja juga terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pelaku Usaha, menegaskan bahwa kualitas kerja dan dedikasi dalam menjalankan usaha berdampak langsung pada kinerja usaha secara keseluruhan. Selanjutnya, Perilaku Inovatif juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pelaku Usaha. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan untuk berinovasi dan menghadapi perubahan memiliki peran penting dalam meningkatkan produktivitas dan keberhasilan usaha. Terakhir, penelitian ini menunjukkan bahwa Etos Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pelaku Usaha melalui mediasi Perilaku Inovatif. Hal ini menekankan bahwa Etos Kerja tidak hanya memiliki dampak langsung, tetapi juga secara tidak langsung meningkatkan kinerja pelaku usaha melalui perilaku inovatif. Meskipun demikian, penelitian ini memiliki keterbatasan, termasuk sampel yang mungkin tidak sepenuhnya mewakili populasi pelaku usaha dan keterbatasan metode pengumpulan data. Oleh karena itu, penelitian lanjutan perlu memperdalam pemahaman tentang hubungan antara variabel yang diteliti dan mempertimbangkan faktor-faktor tambahan yang dapat memengaruhi kinerja pelaku usaha.

6. Ucapan Terima Kasih

Penulis mengucapkan terima kasih kepada pihak-pihak yang telah bersedia bekerja sama yang sebesar-besarnya selama penelitian ini berlangsung.

7. Pernyataan *Conflicts of Interest*

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

Daftar Pustaka

- Ahmed Abou al Nile, R. (2019). The impact of Talent Management on Innovative Capabilities An Applied study for Personnel Administration in Ain Shams University. *Middle East Research Journal*, 4(50), 1-28. <https://doi.org/10.21608/mercj.2019.52696>
- Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50(2), 179-211. [https://doi.org/10.1016/0749-5978\(91\)90020-T](https://doi.org/10.1016/0749-5978(91)90020-T)
- Alzyoud, A. A. Y. (2018). The Influence of Human Resource Management Practices on

- Employee Work Engagement. *Foundations of Management*, 10(1), 251–256. <https://doi.org/10.2478/fman-2018-0019>
- Amabile, T. M. (1988). A Model of Creativity and Innovation in Organizations. *Research in Organizational Behavior*, 10(1), 123. http://web.mit.edu/curhan/www/docs/Articles/15341_Readings/Group_Performance/Amabile_A_Model_of_CreativityOrg.Beh_v10_pp123-167.pdf
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2017). *Armstrong's Handbook Of Human Resource Management Practice* (14th ed.). Kogan Page Publishers.
- Armstrong, M., & Baron, A. (2004). *Managing performance: Performance management in action*. CIPD Publishing.
- Ashforth, B. E., & Kreiner, G. E. (1999). "How Can You Do It?": Dirty Work and the Challenge of Constructing a Positive Identity. *Academy of Management Review*, 24(3), 413–434. <https://doi.org/10.5465/amr.1999.2202129>
- Badan Pusat Statistik Kabupaten Minahasa Selatan. (2020). *Jumlah Penduduk di Kabupaten Minahasa Selatan (Jiwa), 2010-2020*. <https://minselkab.bps.go.id/indicator/12/226/1/penduduk-di-kabupaten-minahasa-selatan-ribu-.html>
- Barney, J. (1991). Firm Resources and Sustained Competitive Advantage. *Journal of Management*, 17(1), 99–120. <https://doi.org/10.1177/014920639101700108>
- Blanchard, O. J. (2013). *Macroeconomics* (6th ed.). Pearson.
- Brynjolfsson, E., & McAfee, A. (2014). *The Second Machine Age: Work, Progress, and Prosperity in a Time of Brilliant Technologies*. WW Norton & Company.
- Cardon, M. S., & Stevens, C. E. (2004). Managing human resources in small organizations: What do we know? *Human Resource Management Review*, 14(3), 295–323. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2004.06.001>
- Cascio, W. F., & Boudreau, J. W. (2017). Evidence-Based Management at the Bottom of the Pyramid. In *The Oxford Handbook of Strategy* Oxford University Press. https://books.google.com/books?hl=en%5C&lr=%5C&id=QNwWDgAAQBAJ%5C&oi=fnd%5C&pg=PT366%5C&dq=%22wayne+f+cascio%22%5C&ots=2MbBtuHjeu%5C&sig=J_EjJmY6M3a5088tW8MQ-QFJthw
- Davenport, T. H., & Kirby, J. (2016). *Only humans need apply: Winners and losers in the age of smart machines*. Harper Business.
- Dessler, G. (2017). *Human Resource Management*. Pearson Education.
- Dessler, G. (2020). *Fundamentals of Human Resource Management*. Pearson.
- Dooley, L., & Gubbins, C. (2019). Inter-organisational knowledge networks: synthesising dialectic tensions of university-industry knowledge discovery. *Journal of Knowledge Management*, 23(10), 2113–2134. <https://doi.org/10.1108/JKM-06-2018-0343>
- Gomez-Mejia, L. R., Balkin, D. B., Cardy, R. L., & Carson, K. P. (1995). *Managing human resources*. Prentice Hall.
- Hadi, S., Putra, A. R., & Mardikaningsih, R. (2020). PENGARUH PERILAKU INOVATIF DAN KETERLIBATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Jurnal Baruna Horizon*, 3(1), 186–197. <https://doi.org/10.52310/jbhorizon.v3i1.38>
- Hair Jr, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2019). *Multivariate Data Analysis*. Cengage Learning.
- Harmen, H. (2018). Pengaruh Talent Management dan Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara II (Survei Pada Kantor Direksi Tanjung Morawa). *JKBM (JURNAL KONSEP BISNIS DAN MANAJEMEN)*, 4(2).

<https://doi.org/10.31289/jkbm.v4i2.1587>

- Hitt, A. M., Ireland, R. D., & Hoskisson, E. R. (2009). *Strategic Management: Competitiveness and Globalization (Concepts and Cases)*. Cengage Learning.
- Ibrahim, R. I., & Al Omari, G. I. (2020). The effect of talent management on innovation: Evidence from Jordanian banks. *Management Science Letters*, 10(6), 1295–1306. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2019.11.028>
- International Monetary Fund. (2020). *World Economic Outlook, October 2020: A Long and Difficult Ascent*. <https://www.imf.org/en/Publications/WEO/Issues/2020/09/30/world-economic-outlook-october-2020>
- Kompas.com. (2022, October 10). *Kemenkop-UKM Bidik Rasio Wirausaha Indonesia Capai 3,95 Persen pada 2024*. <https://money.kompas.com/read/2022/10/10/161000726/kemenkop-ukm-bidik-rasio-wirausaha-indonesia-capai-395-persen-pada-2024>
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (2006). New Directions in Goal-Setting Theory. *Current Directions in Psychological Science*, 15(5), 265–268. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8721.2006.00449.x>
- Luthans, F. (2002). The need for and meaning of positive organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 23(6), 695–706. <https://doi.org/10.1002/job.165>
- Mankiw, N. G., & Taylor, M. P. (2014). *Economics* (3rd ed.). Cengage Learning.
- Masduki, & Sopiyan, P. (2021). Peningkatan Kinerja Karyawan Berbasis Talent Management dan Knowledge Management. *Coopetition: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 12(2), 151–162. <https://doi.org/10.32670/coopetition.v12i2.410>
- Mumford, M. D., Scott, G. M., Gaddis, B., & Strange, J. M. (2002). Leading creative people: Orchestrating expertise and relationships. *The Leadership Quarterly*, 13(6), 705–750. [https://doi.org/10.1016/S1048-9843\(02\)00158-3](https://doi.org/10.1016/S1048-9843(02)00158-3)
- Pinder, C. C. (2014). *Work Motivation in Organizational Behavior, Second Edition*. In *Work Motivation in Organizational Behavior, Second Edition*. Psychology Press. <https://doi.org/10.4324/9781315734606>
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2016). *Management* (14th ed.). Pearson.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior* (18th ed.). Pearson.
- Shiller, R. J. (2015). *Irrational Exuberance: Revised and Expanded* (3rd ed.). Princeton University Press.
- Spector, P. E. (2012). *Industrial and organizational psychology: Research and practice* (6th ed.). John Wiley & Sons.
- Tidd, J., & Bessant, J. R. (2020). *Managing innovation: integrating technological, market and organizational change*. John Wiley & Sons.
- Tushman, M. L., & O'Reilly, C. A. (1996). Ambidextrous Organizations: Managing Evolutionary and Revolutionary Change. *California Management Review*, 38(4), 8–29. <https://doi.org/10.2307/41165852>
- Ulrich, D. (1996). *Human Resource Champions: The Next Agenda for Adding Value and Delivering Results*. Harvard Business Press.
- West, M. A., & Farr, J. L. (1989). Innovation at work: Psychological perspectives. In *Social Behaviour*. John Wiley & Sons.

Tentang Penulis

1. **Irvan Trang** memperoleh gelar Doktor dari Universitas Brawijaya, Indonesia, pada tahun 2013. Penulis adalah dosen pada Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Sam Ratulangi, Indonesia.
E-Mail: trang_irvan@yahoo.com
2. **Lucky Otto Herman Dotulong** memperoleh gelar Doktor dari Universitas Sam Ratulangi, Indonesia, pada tahun 2019. Penulis adalah dosen pada Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Sam Ratulangi, Indonesia.
E-Mail: luckydotulong@unsrat.ac.id