



PROSIDING

FORUM MANAJEMEN INDONESIA

KE-10



**SEMINAR NASIONAL ,
KONFERENSI, WORKSHOP DAN PENGABDIAN MASYARAKAT**

**INNOVATION, TECHNOLOGY AND SOCIAL SCIENCE
DALAM ERA DISRUPTION**



FORUM MANAJEMEN INDONESIA
KOORDINATOR WILAYAH SUMATERA SELATAN
Palembang, 7 - 8 Nopember 2018

MAIN HOST
KOORDINATOR WILAYAH SUMATERA SELATAN
FORUM MANAJEMEN INDONESIA



CO HOST
UNIVERSITAS METHODIST INDONESIA, MEDAN



UNIVERSITAS BINA DARMA



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG



UNIVERSITAS KATOLIK
SOEGIJAPRANATA



UNIVERSITAS HARAPAN MEDAN



UNIVERSITAS SWADAYA GUNUNG JATI
CIREBON



SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI
LEMBAH DEMPO



PROSIDING ABSTRAK

**SEMINAR NASIONAL, KONFERENSI, WORKSHOP
DAN PENGABDIAN MASYARAKAT
FORUM MANAJEMEN INDONESIA KE-10**

TEMA

**INNOVATION, TECHNOLOGY AND SOCIAL SCIENCE
IN DISRUPTION ERA**

**7 – 8 NOPEMBER 2018
PALEMBANG**

**FORUM MANAJEMEN INDONESIA
KOORDINATOR WILAYAH SUMATERA SELATAN**

PROSIDING ABSTRAK

SEMINAR NASIONAL, KONFERENSI, WORKSHOP
DAN PENGABDIAN MASYARAKAT
FORUM MANAJEMEN INDONESIA KE-10

TEMA
INNOVATION, TECHNOLOGY AND SOCIAL SCIENCE
IN DISRUPTION ERA

Panitia Pelaksana:

Ketua : Dr. Sunda Ariana, M.M., M.Pd
Sekretaris : Sri Porwani, S.E., M.Si
Bendahara : Dr. Choiriyah, S.E., M.Si
Anggota : Marlina Widiyanti, S.E., S.H., M.M., Ph.D
Abdullah Rasyid, S.E., M.Si

Reviewer:

Dr. Diah Isnaini, S.E., M.M Universitas Muhammadiyah Palembang
Dr. Omar Hendro, S.E., M.Si Universitas Muhammadiyah Palembang
Dr. Desi Ulpa Angraini, SE., M.M STIE Rahmaniyyah Sekayu

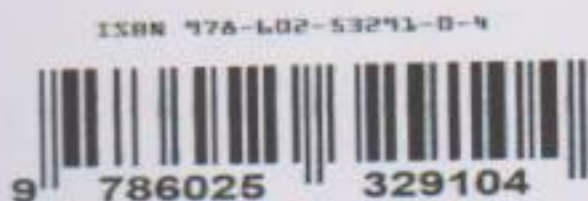
Editor:

Dr. Abdul Basyith., S.E., M.Si Universitas Bina Darma
Dr. Muji Gunarto, S.Si., M.Si Universitas Bina Darma
Fitriya, S.E., M.B.A., Ph.D Universitas Bina Darma
Dr. Choiriyah, S.E., M.Si Universitas Muhammadiyah Palembang

Penerbit:

Forum Manajemen Indonesia
Koordinator Wilayah Sumatera Selatan
Kampus Universitas Bina Darma Lt. 7
Jln. Jenderal Ahmad Yani No. 2
Palembang

ISBN:



All Right Reserved.

No part of this publication may be reproduce without written permission of the publisher

Kepemimpinan *Entrepreneur*, Komitmen dan Kinerja Bidan di Era Disrupsi

Endang Suswati
Universitas Gajayana Malang

Abstract

The independent practice midwife in disruption era is entrepreneurial leadership to achieve business success. Therefore, midwives need to understand how entrepreneurial leadership can influence the commitment and performance of an organization. The purpose of this research was to examine several effects there were: entrepreneurial leadership on midwife commitment, midwife's performance commitment, the influence of entrepreneurial leadership on midwife performance, and indirect influence of entrepreneurial leadership on performance through midwife commitment. This study uses a quantitative approach and explanatory for the type of research. The object of the study was a midwife who opened a private practice include with 100 responden for the sample. The withdrawal method was simple random sample then authors use PLS (Partial Least Squares) for the data analysis technique. The results of the analysis of this study proved that entrepreneurial leadership has a positive effect, both directly and indirectly in performance of midwife's commitment. Based on the results of the hypothesis test, it can be concluded that entrepreneurial leadership for a midwife who opens independent practice is needed, so that it can be improve performance of midwife's commitment. A midwife who has a high commitment to her work usually has a good performance.

Keywords: Entrepreneurial leadership, Commitment, Midwife performance

Abstrak

Bidan praktek mandiri di era disrupsi merupakan kepemimpinan entrepreneur untuk meraih kesuksesan usaha. Oleh sebab itu, bidan perlu memahami bagaimana kepemimpinan entrepreneur dapat mempengaruhi komitmen dan kinerja suatu organisasi. Tujuan Penelitian ini untuk menguji pengaruh kepemimpinan entrepreneur terhadap komitmen bidan, menguji pengaruh komitmen terhadap kinerja bidan, menguji pengaruh kepemimpinan entrepreneur terhadap kinerja bidan, dan pengaruh tidak langsung kepemimpinan entrepreneur terhadap kinerja melalui komitmen bidan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Jenis penelitian menggunakan *explanatory research*. Populasi penelitian adalah bidan yang membuka praktek mandiri. Sampel penelitian ini berjumlah 100 responden, metode penarikan sampel yaitu simpel random sampling dan teknik analisis data menggunakan PLS (Partial Least Squares). Hasil analisis penelitian ini terbukti bahwa kepemimpinan entrepreneur berpengaruh positif, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja melalui komitmen bidan. Berdasarkan hasil uji hipotesis tersebut, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan entrepreneur bagi seorang bidan yang membuka praktek mandiri sangat dibutuhkan, sehingga dapat meningkatkan kinerja melalui komitmen bidan. Seorang bidan yang memiliki komitmen yang tinggi pada pekerjaannya berkecenderungan memiliki kinerja yang baik.

Kata kunci: Kepemimpinan Entrepreneur, Komitmen, Kinerja Bidan

Pendahuluan

Era disrupsi merupakan era perubahan yang mendasar. Salah satu yang membuat semakin berkembangnya era disrupsi adalah kemajuan teknologi. Pola perilaku manusia lebih senang melakukan aktivitas dengan bantuan teknologi menjadi digital. Beberapa orang melihat era disrupsi sebagai ancaman, namun tidak sedikit diantaranya melihat sebagai peluang.

Peluang dari adanya era disrupsi adalah kemudahan akses informasi. Seorang Bidan yang melakukan praktek mandiri di era disrupsi lebih mudah untuk mengembangkan diri melalui teknologi informasi. Kemampuan tersebut tidaklain dikarenakan adanya kepemimpinan entrepreneur. Seorang bidan entrepreneur memanfaatkan teknologi informasi untuk meraih kesuksesan usaha.

Kepemimpinan dalam organisasi merupakan kemampuan yang dapat mempengaruhi suatu kelompok dalam rangka kearah pencapaian tujuan organisasi. (Robbins, 2006), Yukl G (2009) Kepemimpinan organisasi merupakan kemampuan individu untuk mempengaruhi, memotivasi, dan membuat orang lain mampu memberikan kontribusinya untuk efektivitas dan keberhasilan organisasi.

Jong and Wennekers (2008) konsep kewirausahaan sebagai pengambil resiko, dalam menjalankan usaha sendiri dan memanfaatkan peluang untuk menciptakan usaha baru dengan suatu pendekatan inovatif sehingga usaha yang dijalankan bisa berkembang, berhasil dan mandiri dalam menghadapi tantangan persaingan yang penuh ketidak pastian.

Kepemimpinan entrepreneur merupakan kepemimpinan yang memiliki sasaran yang jelas, dapat menciptakan peluang, dapat memberdayakan orang, melestarikan hubungan baik dalam organisasi, dan dapat mengembangkan sebuah sistem sumber daya manusia, Cunningham dan lischeron (1991). Kepemimpinan yang berwirausaha sebagai kepemimpinan *entrepreneur*. Penerapan *entrepreneur* berprinsip harus kompeten yang akan memberi dampak pada kinerja (Suharsaputra U, 2014).

Meyer *and* Allen (1991) dalam studinya mengenai komitmen organisasional mengungkapkan bahwa komitmen organisasional merupakan multi konsep, Menurutnya komitmen organisasional terdiri dari tiga komponen, yaitu: *Affective Commitment*, *Continuance Commitment*, *Normative Commitment*.

Bernardin dan Russel (1993) mengatakan bahwa penilaian kinerja adalah cara mengukur kontribusi individu (karyawan) pada organisasi tempat mereka bekerja. (Ilyas, 2001) Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang karyawan baik secara kualitas dan kuantitas sesuai tanggung jawabnya. Berdasar latar belakang tersebut maka kepemimpinan *entrepreneur*, komitmen dan kinerja bidan di era disrupsi merupakan hal yang penting untuk diteliti.

Literatur Riview

Kepemimpinan *entrepreneurial* membuat anggota organisasi mengerti dan paham terkait visi, misi, tujuan organisasi. Tujuan organisasi dicapai melalui komitmen karyawan (Cunningham and Lischeron 1991; Gupta, MacMillan and Surie 2004; Renko, et al. 2013). Komitmen organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja (Mowday et al. 1982 dalam Steyrer 2008).

Renko et al., (2013); Thornberry (2006) Kepemimpinan *entrepreneur*, merupakan pemimpin yang bersemangat, memiliki visi, fokus, dan mempunyai kemampuan untuk mempengaruhi dan menginspirasi orang lain, kreatif, terampil/skill, mengembangkan, dan menangkap peluang bisnis baru.

Hmieleski & Ensley (2007) perilaku kepemimpinan *entrepreneur* dapat dicapai dengan pemberdayaan dan pengarahan. Pengusaha tidak dapat berhasil mengembangkan usahanya tanpa menunjukkan perilaku kepemimpinan yang efektif, hal ini didukung juga dengan penelitian (Bryant, 2004; Coglisier & Brigham, 2004).

Vincent (2005) dan Jon-Arild (2008) menyatakan apabila bidan berinovasi secara terus menerus dengan pengelolaan manajemen yang efektif akan membawa keberhasilan bisnisnya. Studi oleh Suswati (2015); (2012) hasil menunjukkan bahwa kewirausahaan bidan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja, artinya semakin baik orientasi kewirausahaan dengan jiwa wirausaha maka kinerjanya semakin baik (2015), komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, semakin berkomitmen dalam bertugas semakin baik kinerjanya (2012).

Kinerja bidan, standar kinerja bidan di Indonesia telah ditetapkan melalui surat Keputusan Menteri Kesehatan RI No. 900/ MENKES/ SK/ VII/ 2002 Tentang Registrasi dan Praktik Bidan serta uraian tentang kinerja, maka

pengertian kinerja seorang Bidan adalah hasil kerja yang dicapai oleh bidan dalam melaksanakan tugasnya yang berkaitan dengan kualitas pelayanan kesehatan ibu dan anak terdiri dari cakupan pelayanan antenatal, cakupan pelayanan persalinan, cakupan pelayanan nifas dan neonatal (sesudah kelahiran) termasuk kegiatan pencatatan dan kegiatan pelaporan sesuai dengan pelayanan yang diberikan.

Hipotesis

Berdasarkan teori teori dan penelitian terdahulu yang telah diuraikan sebelumnya, dapat dibuat hipotesis sebagai berikut :

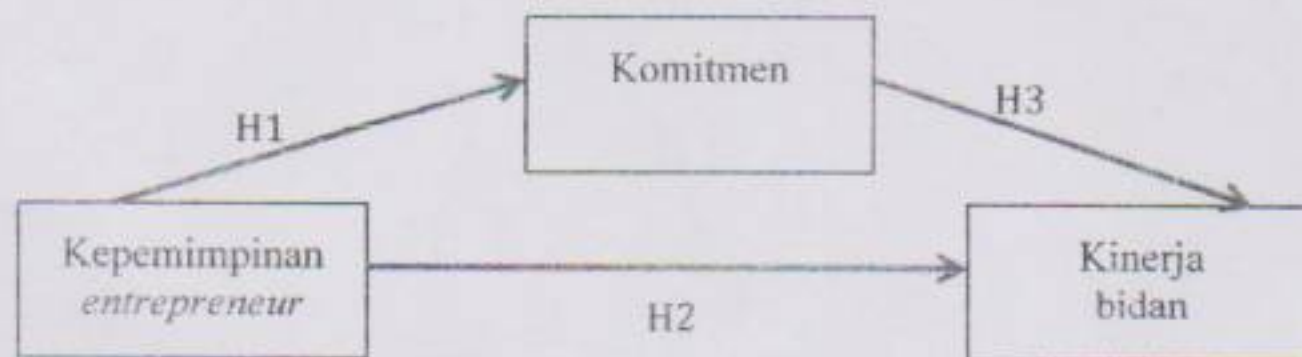
H1 :Kepemimpinan *entrepreneur* berpengaruh terhadap komitmen bidan.

H2 : Kepemimpinan *entrepreneur* berpengaruh terhadap kinerja bidan.

H3 : Komitmen berpengaruh terhadap kinerja bidan.

H4 : Kepemimpinan *entrepreneur* berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja melalui komitmen bidan.

Gambar 1. Kerangka Konseptual Model



Sumber: Peneliti, 2018.

Metodologi Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian eksplanatori riset yaitu penelitian yang bersifat penjelasan merupakan rancangan penelitian yang menjelaskan hubungan sebab akibat antara variabel bebas/ independen, variabel terikat/dependen dan variabel mediasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, untuk memperkuat teori-teori yang sudah ada dengan tujuan untuk mengetahui kepemimpinan entrepreneur, dan komitmen terhadap kinerja bidan dengan pendekatan penelitian kuantitatif.

a. Jenis Data

Corresponding Author: Endang Suswati adalah dosen tetap Universitas Gajayana Malang Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Email: end_sus06@yahoo.com

Jenis data dalam penelitian ini adalah jenis data kuantitatif yang diperoleh dari responden tentang kepemimpinan entrepreneur, komitmen dan kinerja bidan. Sumber data pada penelitian ini adalah data primer yang diperoleh langsung dari responden yang berhubungan dengan variabel penelitian. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini untuk data primer dengan menggunakan kuesioner kepada responden. Kuesioner disebarakan menggunakan model skala likert dengan lima skala sikap pengukuran yaitu 1. sangat tidak setuju; 2 tidak setuju; 3 cukup setuju; 4 setuju; 5 sangat setuju.

b. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah bidan yang membuka praktek mandiri di Kabupaten Banyuwangi Jawa Timur. Sumber daya manusia dibidang kesehatan berkembang dengan cepat sebagai salah satu kabupaten dengan jumlah bidan yang terus bertambah. Menurut data statistik tahun 2016 dan informasi Ketua Ikatan Bidan Indonesia Kabupaten Banyuwangi sebanyak 150 bidan delima. Sampel dalam penelitian ini sejumlah 100, jumlah ini telah memenuhi untuk digunakan analisis PLS (Hair *et al*, 2010), teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik Simple Random Sampling.

c. Variabel

1) Variabel Independen

Kepemimpinan *entrepreneur* merupakan kepemimpinan dalam melaksanakan tugas dengan menerapkan jiwa kewirausahaan dalam menjalankan peran sebagai seorang bidan yang mengelola sebuah usaha praktek bidan mandiri dengan berbasis visi kedepan, kreativitas dan inovasi, berani dengan resiko, penuh dengan tantangan dan ketidakpastian.

2) Variabel Mediasi

Komitmen Merupakan variabel mediasi dalam penelitian ini. Komitmen merupakan loyalitas bidan terhadap organisasi yang merefleksikan orientasi terhadap organisasi sebagai keinginan untuk tetap berkarya dan mengabdikan serta bertahan untuk mencapai tujuan organisasi.

3) Variabel Dependen

Kinerja Bidan merupakan hasil kerja yang telah dilakukan oleh bidan dalam melaksanakan tugasnya yang berhubungan dengan kualitas

pelayanan kesehatan ibu dan anak terdiri dari cakupan pelayanan antenatal (pelayanan sebelum kelahiran), cakupan pelayanan saat persalinan, cakupan pelayanan neonatal dan nifas (pelayanan sesudah kelahiran) termasuk kegiatan pencatatan dan kegiatan pelaporan sesuai dengan pelayanan yang diberikan.

d. Teknik analisis

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini dengan menggunakan metode analisis Smart PLS (*Partial Least Squares*):

1. Pengujian *Goodness of Fit Outer Model*
 - a. Uji *Convergent validity (loading factor)*
 - b. *Discriminant Validity*
 - c. *Composite Reliability*
2. Pengujian *Goodness of Fit Inner Model*
3. Uji Hipotesis

Hasil

Karakteristik Umum Responden

Hasil penelitian menunjukkan karakteristik umum responden merupakan gambaran tentang responden yang berjumlah 100, yang diamati berdasarkan umur dan pendidikan, status tempat praktek, jumlah pasien.

Tabel 1. Karakteristik Responden

No	Karakteristik	Jumlah (n)
1.	Umur	
	< 30 tahun	11
	30-40 tahun	46
	41-50 tahun	34
2.	Pendidikan	
	51-60 tahun	9
	D3	74
3.	Status tempat Praktek	
	D4/S1	25
	Kontrak/sewa	2
4.	Jumlah pasien	
	Milik Sendiri	98
	< 10 pasien	69
	10-20 pasien	28
	> 20 pasien	3

Sumber: Data diolah, 2018

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner untuk 100 responden, karakteristik berdasarkan umur yang terbanyak berkisar umur 30-40 tahun sejumlah 46 (46%) yang termasuk usia produktif, berdasarkan pendidikan terbanyak lulusan D3 sejumlah 74 (74%) dan status tempat praktek mayoritas

milik sendiri 98 (98%), jumlah pasien rata rata setiap hari kurang dari 10 sejumlah 69 (69%).

Hasil Analisis PLS (*Partial Least Squares*)

Data dianalisis dengan menggunakan Partial Least Squares (PLS) in Smart PLS 3.0. (Outer model, Inner model dan uji Hypotheses), berikut disajikan hasil evaluasi model empirik penelitian, pengujian meliputi :

Tabel 2. Hasil Perhitungan PLS

Variabel	Pertanyaan	Sumber	Loading Factor	Validity	Cronbach Alpha	Composite Reliability	Reliability
Kepemimpinan Entrepreneur	Memotivasi bawahan untuk terus belajar	Kuratko & Hodgetts (2004) dan Rahmawan A(2012), Renko et al., (2013), Thornberry (2006)	0,785	Valid	0,894	0,922	Reliable
	Memotivasi diri dalam mengikuti pelatihan seminar		0,867	Valid			
	Mempengaruhi bawahan bekerja lebih baik		0,808	Valid			
	Menginspirasi bawahan untuk berkembang		0,844	Valid			
	Menghargai bawahan untuk bekerja lebih baik		0,822	Valid			
Komitmen	Senang menghabiskan karir dibidang kebidanan	Meyer & Allen (1991)	0,641	Valid	0,862	0,892	Reliable
	Permasalahan organisasi adalah permasalahan bidan		0,678	Valid			
	Menjalankan tugas dengan baik		0,818	Valid			
	Akan merugikan saya bila meninggalkan pekerjaan		0,670	Valid			
	Hubungan dengan rekan kerja berjalan dengan baik		0,829	Valid			
	Organisasi memberikan perlindungan terhadap anggotanya		0,792	Valid			
	Loyal bekerja sebagai bidan		0,712	Valid			
Kinerja Bidan	Memberikan penyuluhan pada masyarakat	Bernandin & Russel (1993); Kinerja bidan (SK Menteri Kesehatan RI No. 900/MENKES/SK/ VII/ 2002)	0,805	Valid	0,964	0,967	Reliable
	Melakukan pencatatan rekam medik		0,656	Valid			
	Pemeriksaan sebelum kelahiran minimal 4 kali		0,791	Valid			
	Melakukan timbang berat badan		0,749	Valid			
	Memeriksa tensi pasien		0,842	Valid			

Corresponding Author: Endang Suswati adalah dosen tetap Universitas Gajayana Malang Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Email: end_sus06@yahoo.com

Memeriksa tinggi fundus uteri	0,799	Valid
Mendiagnosis bila ada kelainan untuk persiapan rujukan	0,705	Valid
Penilaian tepat saat persalinan kala I	0,815	Valid
Menggunakan alat pelindung diri	0,802	Valid
Penilaian saat persalinan kala II	0,830	Valid
Melakukan peregangan tali pusat dan plasenta pada III	0,840	Valid
Memiliki tanggung jawab yang besar	0,762	Valid
Memeriksa bayi baru lahir	0,716	Valid
Pemantauan ibu dan bayi terhadap komplikasi	0,690	Valid
Edukasi pemberian ASI dan pemulihan kondisi ibu	0,895	Valid
Pelayanan setelah kelahiran	0,726	Valid
Pelayanan penanganan tali pusat	0,920	Valid
Penyuluhan tentang kesehatan	0,822	Valid

Sumber: Data diolah, 2018

a. *Pengujian Pengujian Goodness of Fit Outer Model*

Uji Convergent validity (loading factor)

Berdasarkan Tabel 2 terlihat bahwa seluruh item pertanyaan pada variabel Kepemimpinan entrepreneur, komitmen memiliki nilai koefisien validitas lebih besar dari 0,50 terdapat item dalam kepemimpinan entrepreneur yang nilainya kurang dari 0,5 berarti tidak valid maka item yang tidak valid dikeluarkan dari butir pernyataan yang dinyatakan tidak valid (Hair, Black, Babin 2010). Setelah nilai itu menunjukkan seluruh butir pertanyaan dinyatakan valid. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan layak dan dapat dilanjutkan untuk analisis selanjutnya.

b. *Discriminant Validity*

Dengan: membandingkan nilai AVE, *average variance extracted* harus lebih besar 0,50, bila nilainya lebih besar 0,50 maka *Discriminant*

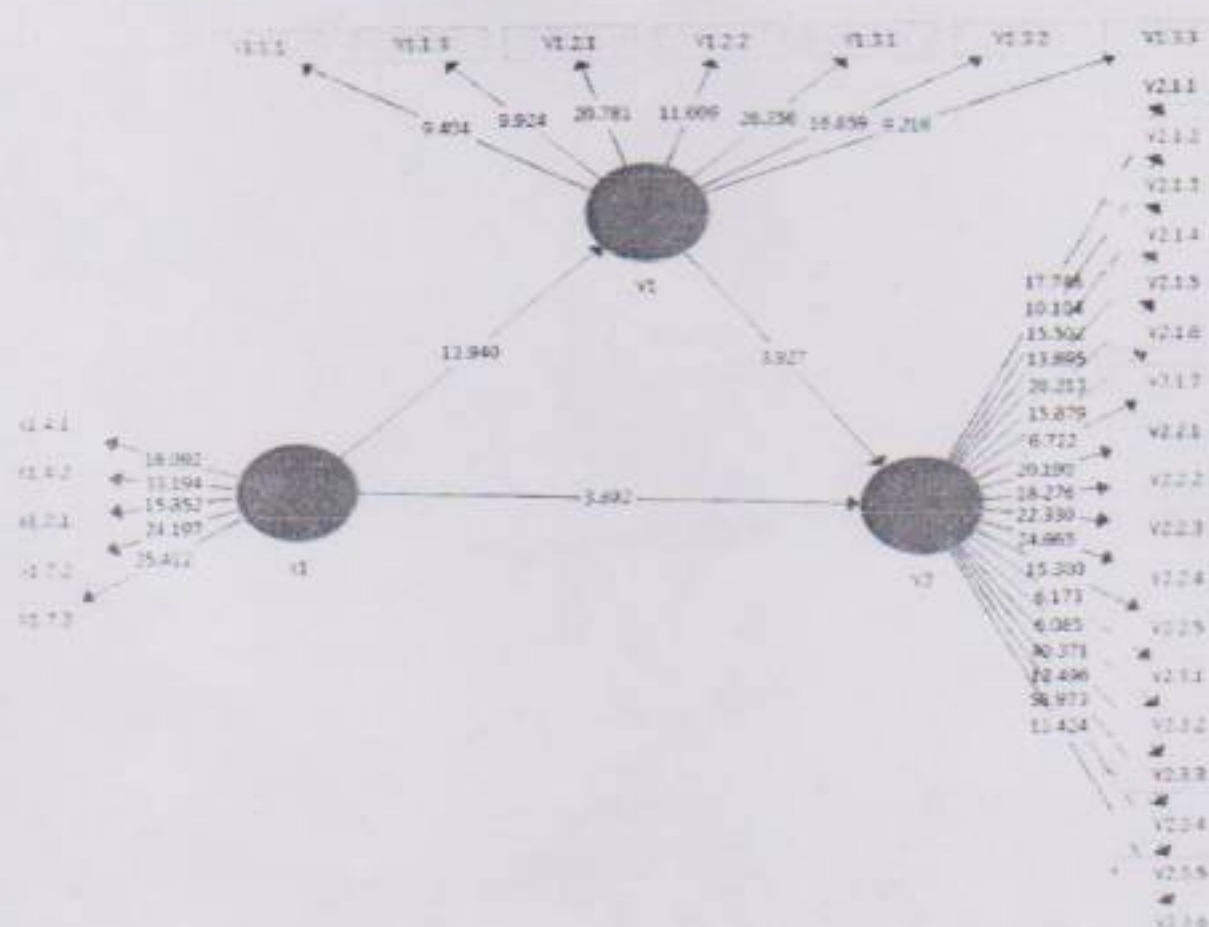
Validity dikatakan baik, Nilai variabel kepemimpinan *entrepreneur* nilai AVE: 0,702 , Komitmen: 0,544, Kinerja badan: 0,624.

c. *Composite Reliability*

Kelompok variabel yang mengukur sebuah variabel memiliki reliabilitas komposit yang baik jika Cronbach Alpha dan Composite Reliability lebih besar atau sama dengan 0,60. Dari tabel diatas hasil Cronbach Alpha dan Composite Reliability lebih besar dari 0,60.

d. Pengujian *Goodness of Fit Inner Model*

Gambar 2: Inner Model



Sumber: Data diolah, 2018

$$Q^2 = 1 - (1 - 0,487) (1 - 0,552) = 0,7702$$

Hasil perhitungan menunjukkan $Q^2 = 0,7702$ atau 77,02%, nilai ini mengindikasikan bahwa keragaman data yang dapat dijelaskan oleh model tersebut adalah sebesar 77,02%, sedangkan sisanya 0,2298 atau 22,98% dijelaskan oleh variabel lain yang belum terkandung dalam model. Hasil ini

Corresponding Author: Endang Suswati adalah dosen tetap Universitas Gajayana Malang Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Email: end_sus06@yahoo.com

dikatakan bahwa model PLS yang terbentuk sudah cukup baik, karena dapat menjelaskan 77,02% dari informasi secara keseluruhan.

e. Uji Hipotesis

Tabel 3. Hasil Uji Hipotesis

	Original Sample (O)	T Statistics (O/STDEV)	P Values	Results
H1 : X1 -> Y1	0.702	13.940	0.000	diterima
H2 : X1 -> Y2	0.396	3.892	0.000	diterima
H3 : Y1 -> Y2	0,416	3.927	0.000	diterima
H4 : X1 -> Y1 -> Y2	0.292	4.062	0.000	diterima

Sumber: Data diolah, 2018

Hasil Pengujian hipotesis Pengaruh langsung dan tidak langsung

Uji Hipotesis 1 yaitu kepemimpinan *entrepreneur* berpengaruh terhadap komitmen badan. Uji signifikansi dari analisis path diperoleh t statistik 13, 940 dengan nilai p values 0,000. Uji hipotesis 2 yaitu kepemimpinan *entrepreneur* berpengaruh terhadap kinerja badan dengan nilai uji signifikansi dari analisis path diperoleh t statistik 3,892 dengan nilai p values 0,000. Uji Hipotesis 3 yaitu komitmen berpengaruh terhadap kinerja badan. Memperoleh nilai uji signifikansi dari analisis path dengan nilai t statistik 3,927, dengan nilai p values 0,000. Sementara, Hasil pengujian hipotesis pengaruh tidak langsung, yaitu Hipotesis 4 dimana kepemimpinan *entrepreneur* berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja melalui komitmen badan dari uji signifikansi dari analisis path diperoleh t statistik sebesar 4.062, dengan nilai p values 0,000.

Hipotesis dari penelitian ini menemukan hasil yang signifikan. Hasilnya berdasarkan empat hipotesis:

- H1: Kepemimpinan wirausaha memiliki pengaruh positif terhadap komitmen badan delima.
- H2: Komitmen memiliki pengaruh positif terhadap kinerja badan delima.
- H3: Kepemimpinan wirausaha memiliki pengaruh positif terhadap kinerja badan delima.

H4: Kepemimpinan wirausaha memiliki pengaruh positif terhadap kinerja yang dimediasi oleh komitmen bidan delima.

Pembahasan

Hasil perhitungan yang diperoleh menunjukkan bahwa pengaruh kepemimpinan entrepreneur terhadap komitmen bidan adalah positif dan signifikan. Artinya apabila semakin baik kepemimpinan entrepreneur bidan, maka komitmen untuk memiliki visi ke masa depan, selalu berfikir kreatif, berperilaku inovasi, berani mengambil resiko, siap menghadapi tantangan, mampu menginspirasi dan memberikan pengaruh dalam organisasi semakin baik.

Komitmen yang dimaksud merupakan komitmen afektif, komitmen keberlanjutan dan komitmen normatif. Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Greef de Annique (2014) yang menyatakan bahwa kepemimpinan entrepreneur memiliki pengaruh langsung dan positif terhadap komitmen karyawan, artinya antara kepemimpinan entrepreneur dan komitmen karyawan, pemimpin entrepreneur sebagai pemimpin yang dapat memberi kebebasan dan memberdayakan pegawai untuk bertindak. (Blau, 1985; Williams dan Hazer, 1986) memberikan kredibilitas kepada gagasan bahwa kepemimpinan memainkan peran penting yang berpengaruh dengan komitmen organisasi.

Hasil yang diperoleh dari analisis pengaruh *Kepemimpinan entrepreneur* terhadap kinerja bidan adalah positif dan signifikan artinya semakin tinggi peran kepemimpinan *entrepreneur* dalam pelaksanaan tugas maka akan semakin tinggi kinerja. Chung-Wen (2008) hasil penelitiannya telah terbukti bahwa ada hubungan positif antara kepemimpinan dengan kinerja organisasi, *Kepemimpinan entrepreneur* merupakan kepemimpinan yang menerapkan jiwa kewirausahaan dalam menjalankan peran kepemimpinannya. Penerapan prinsip *entrepreneur* dalam mempengaruhi anggota organisasi akan memberi dampak pada kinerja mereka sejalan dengan prinsip dan nilai seorang *entrepreneur* (Suharsaputra U, 2014).

Hasil yang diperoleh dari analisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja bidan adalah positif dan signifikan artinya semakin tinggi komitmen bidan dalam organisasi, akan mampu memberikan pengaruh positif dalam

peningkatan kinerja bidan. Komitmen organisasi terdiri dari komitmen afektif, dalam komitmen ini para bidan merasa senang menghabiskan karir dibidang kebidanan, keberlanjutan komitmen dengan menjalankan tugas dengan baik dan komitmen normatif, bidan akan tetap loyal dalam bekerja, dengan berkomitmen bidan dalam melaksanakan pekerjaan maka dapat meningkatkan kinerjanya.

Hal ini sejalan dengan penelitian Abdullah & Ramay, 2012, bahwa komitmen organisasi terkait secara langsung atau berpengaruh langsung dengan kinerja. Beberapa ahli juga menegaskan bahwa komitmen organisasi memiliki efek pengaruh langsung pada kinerja karyawan, (Jaramillo, Mulki & Marshall, 2005). Peterson dkk. (2003) telah menetapkan bahwa komitmen pemimpin berpengaruh signifikan dengan kinerja organisasi secara keseluruhan. Komitmen organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja (Mowday et al. 1982 dalam Steyrer 2008).

Kepemimpinan entrepreneur terhadap kinerja bidan melalui komitmen adalah berpengaruh signifikan artinya pengaruh langsung kepemimpinan entrepreneur terhadap kinerja bidan adalah positif dan signifikan,. Semakin baik kepemimpinan entrepreneur bidan melalui atau dimediasi oleh komitmen bidan akan meningkatkan kinerja bidan.

Seorang pengusaha yang memegang posisi teratas dalam suatu organisasi dipandang sebagai pemimpin organisasi yang memiliki atribut kepemimpinan tertentu dan karakteristik kewirausahaan sebagai pemimpin entrepreneur, hal ini didukung penelitian penelitian sebelumnya telah menciptakan gagasan pengusaha sebagai pemimpin organisasi (Henton et al., 1997; Dees, 2009). Sejumlah penelitian telah mencoba untuk memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja organisasi, antara lain komitmen dan kepemimpinan telah muncul untuk menjadi salah satu faktor paling signifikan yang berkontribusi terhadap kinerja organisasi.

Oleh karena itu, pengusaha dengan gaya kepemimpinan yang tepat dan berkomitmen dapat menjadi kunci menuju kinerja organisasi yang baik (Cascio et al., 2010). Menurut mereka komitmen karyawan secara langsung dipengaruhi oleh kepemimpinan kewirausahaan dan kemudian dapat secara tidak langsung mempengaruhi kinerja sosial organisasi, dijelaskan lagi menurut para wirausaha

yang diwawancarai, kepemimpinan wirausaha/ entrepreneur ini secara langsung mengarah ke komitmen karyawan yang lebih tinggi dan secara tidak langsung mengarah pada kinerja sosial yang positif.

Kesimpulan

Kepemimpinan wirausaha memiliki pengaruh positif terhadap komitmen bidang delima. Hipotesis ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Hellwig (2014) yang menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan kewirausahaan juga menstimulasi bahwa karyawan bereaksi dengan komitmen yang lebih tinggi terhadap proyek dan/ atau organisasi.

Komitmen memiliki pengaruh positif terhadap kinerja bidang delima. Hipotesis ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Zeifeiti & Mohamad (2017) yang menyimpulkan bahwa dimensi komitmen organisasi berhubungan positif dengan kinerja kerja karyawan. Ini menunjukkan bahwa semua komponen komitmen organisasi muncul sebagai faktor yang berkontribusi dan memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Kepemimpinan wirausaha memiliki pengaruh positif terhadap kinerja bidang delima. Hipotesis ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Hardy, dkk (2015) yang menyimpulkan bahwa kepemimpinan kewirausahaan dari seorang pengusaha berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi. Dan hipotesis lain dari penelitian ini adalah kepemimpinan kewirausahaan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja yang dimediasi oleh komitmen bidang delima.

Daftar Pustaka

- Abdullah., & Ramay, I. M. (2012). *Antecedents of organizational commitment of banking sector employees in Pakistan*. Serbian Journal of Management, 7 (1), 89-102.
- Badan Pusat Statistik. (2014) *Persentase Balita Menurut Penolong Pertama Kelahiran*, Jawa Timur.
- Bernadin, H. John, Joyce E.A. Russel. (1993). *Human Resources Management*, Mc. Grow Hill, Inc, Singapore.
- Blau, G. (1985), "The measurement and prediction of career commitment", *Journal of Occupational Psychology*, Vol. 58, pp. 277-88.
- Bryant, T. A. (2004). *Entrepreneurship*. In G. R. Goethals, G. J. Sorenson, & J.M. Burns (Eds.), *Encyclopedia of leadership* (Vol. 1, pp. 442-448). Thousand Oaks, CA: Sage.

- Bollen, Kenneth A., dan J. Scot Long (editors). (1993). *Testing Structural Equation Model*, Sage Publication.
- Cascio, R., Mariadoss, B. J., & Mouri, N. (2010). The impact of management commitment alignment on sales persons' adoption of sales force automation technologies: An empirical investigation. *Industrial Marketing Management*, 39(2010), 1088-1096.
- Cogliser, C. C., & Brigham, K. H. (2004). *The intersection of leadership and entrepreneurship: Mutual lessons to be learned*. *Leadership Quarterly*, 15, 771-799.
- Cunningham, J. B., and J. Lischeron (1991). "Defining Entrepreneurship," *Journal of Small Business Management* 29(1), 45-62.
- Fernald, L.W., Solomon, G.T. and Tarabishy, A. (2005). A New Paradigm: *Entrepreneurial Leadership*. *Southern Business Review*, 30, 1-10.
- Greef, de Annique, (2014). *Entrepreneurial leadership and its effect on the social performance of the organization*. 3rd IBA Bachelor Thesis Conference, July 3rd, 2014, Enschede, The Netherlands, University of Twente, Faculty of Management and Governance.
- Gupta, Vipin. Ian MacMillan, Gita Surie. (2004). *Entrepreneurial leadership: developing and measuring a cross-cultural construct*. *Journal of Business Venturing*. Vol 19 (214-260).
- Hair, Jr., J.K., R.E Anderson, R.L. Tatham and W.C. Black, (2010). *Multivariate Data Analysis with Reading*, New York: Macmillan Pub. Company.
- Hanaysha, J. (2016). *Testing the Effects of Employee Engagement, Work Environment, and Organizational Learning on Organizational Commitment*. The Authors. Published by Elsevier Ltd. This is an open access article under the CC BY-NC-ND license. Available online at www.sciencedirect.com ScienceDirect, *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 289 - 297
- Hardy, et al (2015). "The effect of entrepreneurial leadership towards on organizational performance", *International Academic Research Journal of Business and Technology* 1(2). Pag 193-200.
- Hellwig (2014). "The effect of an entrepreneurial leadership style on employees' sustainable behavior"
- Hmielski, KM & Ensley MD. (2007). *A contextual examination of new venture performance: entrepreneur leadership behavior, top management team heterogeneity, and environmental dynamism*, *Journal of Organizational Behavior*. Vol. 28: 865-889.
- Ikatan Bidan Indonesia Jawa Timur. (2015). *UNICEF 62 Persen Perempuan Indonesia Melahirkan dengan Bantuan Bidan*.
- Ilyas. (2001). *Kinerja Teori, Penilaian dan Penelitian*. Pusat Kajian Ekonomi Kesehatan Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Indonesia.
- Jon-Arild, J. (2008). *Organisational Innovation is Part of Knowledge Management*. *International Journal of Information Management*.
- Jaramillo, F., Mulki, J. P., & Marshall, G. W. (2005). *A meta-analysis of the relationship between organizational commitment and salesperson job performance: 25 years of research*. *Journal of Business Research*, 58(6), 705-714.
- Kuratko, Donald F. & Hodget. (2004). *Entrepreneurship*, New York, John Willey & Son.

- Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia. (2002). Nomor: 900/MENKES/SK/VII/2002 Tentang Registrasi dan Praktek Bidan.
- Lapierre, H. (2001). *Understanding the Link Between Work Commitment Constructs*. Journal of Vocational Behavior.
- Meyer and Allen. (1991). *Affective, Continuance, and Normative Commitment to The Organization: An Examination of Construct Validity*. Journal of Vocational Behavior. Vol. 42: 252 -276.
- Meyer, J. P., Stanley, D. J., Herscovitch, L., & Topolnytsky, L. (2002). *Affective, continuance, and normative commitment to the organization: A meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences*. Journal of vocational behavior, 61(1), 20-52
- Porter, M. E., & Kramer, M. R. (2006). *The link between competitive advantage and corporate social responsibility*. Harvard business review, 84(12), 78-92.
- Rahmawan A. (2012). *Entrepreneur Based Leadership – Kepemimpinan Berbasis Wirausahawan*. Copyright © 2014. Created by Young Trainer Academy Media.
- Rasyid, R. (2012). *Membuka Bidan Praktek Swasta*. <http://rahmarasyid.blogspot.com/2012/11/membuka-bidan-praktekswasta-22.html>
- Rivai, Veithzal, (2003). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi Raja Grafindo Persada, Jakarta*.
- Renko, Maija, Ayman El Tarabishy, Alan L. Carsrud, and Malin Brannback. (2013). *Understanding and Measuring Entrepreneurial Leadership Style*. Journal of Small Business Management.
- Robbins, Stephen P. dan Judge, Timothy A. (2009). *Perilaku Organisasi buku 1 Edisi 12*. Penerbit Salemba Empat.
- Robbins, S.P. (2006). *Organizational Behavior. Inc.*, Upper Saddle River, New Jersey, United States of America. By Pearson Education.
- Russell, R. and Murphy, P. (2004), "Entrepreneurial leadership in times of uncertainty: implications for tourism research and education", in Aramberri, J. and Butler, R. (Eds), *Tourism Development Issues for a Vulnerable Industry*, Cabi Publishing, London, pp. 66-88.
- Siders, M. A., George, G., & Dharwadkar, R. (2001). The relationship of internal and external commitment foci to objective job performance measures. *Academy of Management Journal*, 44(3), 570-579.
- Suharsaputra, U. (2014). *Kepemimpinan entrepreneur kepala sekolah*. <http://www.ispi.or.id/2014/05/16/4493/>.
- Suswati, E. (2013). *Komitmen Organisasi Sebagai Salah Satu Penentu Kinerja Pegawai*, Proceeding Seminar Nasional, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta, ISBN 9789796361472
- Suswati, Endang, Winarno D, HMS Idrus, (2015), *Entrepreneurship Midwife: Competence and Performance Work Environment as Determinant*, Medwell Journals, International Business Management 9 (6) : 1331-1338.
- Thornberry, N. (2006). *Lead Like an Entrepreneur: Keeping the Entrepreneurial Spirit Alive within the Corporation*. Fairfield, PA: McGraw Hill.
- Townsend, D.M., Busenitz, L.W. and Arthurs, J.D. (2010) To Start Or Not To Start: Outcome and Ability Expectations in the Decision to Start a New Venture. *Journal of Business Venturing*, 25, 192–202.

- Yukl, G. (2009), *Kepemimpinan Dalam Organisasi* , Edisi Bahasa Indonesia, Jakarta, PT INDEKS.
- Yiing,L.H., Ahmad, K.Z, (2009).“*The moderating effects of organizational culture on the relationships between leadership behaviour and organizational commitment and between organizational commitment and job satisfaction and performance*”, Leadership & Organization Development, Journal Emerald, Vol. 30 Iss: 1 pp. 53 – 86
- Zeifeiti & Mohamad (2017). “ The Influence of Organizational Commitment on Omani Public Employees’ Work Performance”. International Review of Management and Marketing, 2017, 7(2), 151-160.
- Zumitzavan, Vissanu. (2014). *The impact of different style of “personal knowledge management” and “leadership” on “organisational performance”*: a case of healthcare industry in Thailand. WSEAS Transactions on Business and Economics.Vol: 11 (430 - 441).