

ISSN: 2407-0548



# PROSIDING

Forum Manajemen Indonesia (FMI) Ke-11

SEMINAR NASIONAL  
CALL FOR PAPERS  
DAN PENGABDIAN MASYARAKAT

Making Indonesia 4.0  
Green Business Management  
and Social Enterprise

Samarinda & Tenggarong, 6 - 7 November 2019

Host & Co Host :



FORUM MANAJEMEN INDONESIA KE 11

## PENANGGUNG JAWAB

### MAKING INDONESIA 4.0 GREEN BUSINESS MANAGEMENT AND SOCIAL ENTERPRISE

#### **Panitia Pelaksana**

Ketua : Dr. Hj. Rahmawati, SE, MM  
Wakil Ketua : Drs. Michael Hadjaat, MM  
Sekretaris : Dr. Zainal Abidin, SE, MM  
Bendahara : Muhammad Astri Yulidar Abbas, SE, MM

#### **Editor**

Dr. Irsan Tricahyadinata, SE, M.Si (Universitas Mulawarman)  
Dr. Musdalifah Azis, SE, MM (Universitas Mulawarman)  
Dio Caisar Darma, SE, M.Si (STIE Samarinda)  
Dian Irma Aprianti, S.IP, MM (Universitas Widyagama Mahakam Samarinda)  
Ahmad Roy, S.Kom (Universitas Mulawarman)

#### **Penerbit**

Badan Penerbit Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Mulawarman  
Alamat : Jl. Tanah Grogot No. 1, Kampus Unmul Gunung Kelua, Sempaja Kota  
Samarinda Kode Pos 75117.

9. Bawa lomb  
1/2 2019  
June 2019  
Pabaji

## Analisis motivasi kerja dan kepemimpinan entrepreneur dalam midwife entrepreneur

Endang Suswati  
Universitas Gajayana Malang

endangsus@unigamalang.ac.id

### Abstrak

Konsep- konsep yang terkait dengan kepemimpinan sudah banyak dibahas, tapi masih terbatas yang melakukan studi penelitian tentang kepemimpinan entrepreneur. Tujuan dari penelitian ini untuk mendiskripsikan dan menganalisis kepemimpinan entrepreneur dan motivasi kerja serta menyusun hirarki tingkatan dimensi kepemimpinan entrepreneur dan motivasi kerja *midwife*. Kontribusi dari hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan masukan untuk pengembangan ilmu pengetahuan dan memperkuat konsep konsep teori kepemimpinan entrepreneur dan motivasi kerja *midwife*. Populasi Populasi penelitian ini adalah semua Bidan Delima yang membuka praktek mandiri 150 bidan delima. Metode penarikan sampel dengan *simple random sampling* berjumlah 100 responden. Metode pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner, dan analisis data menggunakan statistic deskriptif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hirarki tingkatan kepemimpinan entrepreneur, yang tinggi kepemimpinan berusaha untuk memiliki visi/ wawasan dan pandangan kedepan, sedangkan yang terendah seorang pemimpin entrepreneur mempunyai keberanian untuk menambah usaha usaha baru. Hirarki tingkatan Motivasi kerja *midwife* yang domina/tinggi ada hubungan baik sesama teman sejawat dan masyarakat sedangkan yang terendah dorongan melakukan pekerjaan karena gaji/pendapatan.

**Kata Kunci:** *Kepemimpinan entrepreneur, motivasi kerja, midwife*

### Pendahuluan

Sumberdaya manusia Indonesia dibidang kesehatan salah satunya adalah bidan, sebagai penolong persalinan, merupakan ujung tombak kesehatan dan keselamatan ibu saat melahirkan dan keselamatan bayinya. Untuk itu keberadaan sumberdaya manusia dibidang kesehatan harus terus ditingkatkan dan diperhatikan agar masyarakat dapat memperoleh pelayanan kesehatan yang baik.

Dengan majunya teknologi di era disrupsi ini, ilmu pengetahuan lebih mudah diakses informasinya sehingga lebih mudah untuk pengembangan diri sumberdaya manusia sebagai seorang bidan yang terlatih dan professional.

Tugas bidan tidak hanya sebagai tenaga kesehatan yang bertugas menolong persalinan saja, tetapi bidan juga harus mampu menjadi seorang entrepreneur, karena tugas sebagai bidan yang membuka praktek mandiri disamping menolong persalinan dan pelayanan kesehatan masyarakat, juga memanaj atau mengelola usahanya membuka praktek mandiri. Sebagai seorang entrepreneur berarti dapat memberdayakan orang lain dan memberdayakan kemampuan potensi dirinya, dapat mengurangi pengangguran, dalam rangka menciptakan lapangan pekerjaan. Seorang wirausaha tentunya menjadi pemimpin, kepemimpinan yang berwirausaha adalah sebagai kepemimpinan *entrepreneur*.

Sebagai salah satu profesi dalam bidang kesehatan, Bidan memiliki kewenangan untuk memberikan Pelayanan Kebidanan (Kesehatan Reproduksi) kepada perempuan. Selain itu Bidan juga berwenang untuk memberikan Pelayanan Kesehatan Masyarakat. Peran aktif Bidan dalam pelayanan Kesehatan Reproduksi sudah sangat diakui oleh semua pihak. Bidan diharapkan mampu memberikan pelayanan kesehatan berkualitas, diperlukan kerja keras untuk meraih bidan yang berkualitas dan profesional, yang mampu mengelola serta memiliki jiwa *entrepreneur* (werdiningsih, 2018).

Penolong persalinan tertinggi di Jawa Timur penanganannya didominasi bidan, Informasi data *UNICEF* perempuan di Indonesia dalam penanganan kelahiran dengan bantuan penolong persalinan oleh bidan sebesar 62%, hal ini menunjukkan prosentase penolong persalinan dengan prosentase yang lebih dari lima puluh persen, menunjukkan betapa pentingnya peran bidan sebagai profesi yang dibutuhkan dan profesi yang mulia dan diakui peran dan keberadaannya (Ikatan Bidan Indonesia Jawa Timur, 2015).

Di Indonesia banyak berdiri lebih dari tujuh ratus institusi pendidikan Diploma kebidanan. Namun ironisnya perkembangan program kebidanan yang pesat, kenyataannya belum mampu menjawab tantangan kebutuhan bidan yang berkualitas dan kompeten. Bidan perlu meningkatkan kinerja (Lydia, 2011).

*Entrepreneur* sebagai orang yang cakap atau mampu mengubah kotoran dan rongsokan menjadi sesuatu yang berharga yaitu emas, harus ada perubahan kreatif, orang kreatif akan sanggup merubah risiko menjadi rezeki, perubahan jadi peluang. kesulitan jadi kesempatan, Ciputra, Tanan, Waluyo (2013).

Bangsa Indonesia akan maju apabila masyarakatnya banyak menjadi wirausaha, memiliki kreatifitas, inovasi, berani mengambil resiko, pantang menyerah dan mempunyai jiwa kepemimpinan (Susanto, A.B, 2009). Renko et al., (2013), Kepemimpinan entrepreneur, merupakan pemimpin yang, memiliki visi, dan mempunyai kemampuan untuk mempengaruhi dan menginspirasi orang lain, kreatif, inovasi, terampil, dapat menangkap peluang bisnis baru.

Salah satu faktor untuk meningkatkan kinerja adalah motivasi karena dengan adanya motivasi akan mendorong semangat kerja, inspirasi dari aktifitas kerja karyawan untuk bekerja yang, lebih baik agar tercapainya tujuan organisasi.

Motivasi sebagai penentu kinerja, didasarkan atas asumsi bahwa bekerja tanpa ada dorongan akan malas dan cepat bosan, tanpa ada pendorong, maka semangat kerja akan berfluktuasi. Motivasi merupakan unsur yang sangat diperlukan oleh semua orang termasuk bidan. Motivasi diperlukan untuk mempengaruhi dan memimpin sekelompok orang untuk meraih tujuan organisasi. Manajer sebagai sumber daya manusia yang profesional perlu mempertimbangkan isu-isu terkait dengan motivasi karena motivasi sebagai salah satu penentu kinerja (Ankli and Palliam, 2012). Perwujudan kinerja dapat direalisasikan melalui pemberian motivasi kerja ( Mo,S. 2011). Motivasi ekstrinsik dan motivasi intrinsik.

Urgensi Pentingnya dalam penelitian kepemimpinan entrepreneur, karena pemimpin yang memiliki jiwa *entrepreneur* dapat membuka lapangan pekerjaan, meningkatkan kehidupan ekonomi masyarakat, mengurangi pengangguran dan kemiskinan, dan memberdayakan orang lain dalam masyarakat. Baswedan dalam Rahmawan A, (2012) diprediksikan bahwa fase kepemimpinan masa depan adalah kepemimpinan yang berbasis kewirausahaan.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan dalam pendahuluan, tujuan dilakukan penelitian ini untuk mendeskripsikan dan menganalisis kepemimpinan entrepreneur dan motivasi kerja serta menyusun hirarki tingkatan dimensi kepemimpinann entrepreneur dan motivasi kerja. Manfaat dari hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan masukan untuk pengembangan ilmu pengetahuan dan memperkuat konsep konsep teori kepemimpinan entrepreneur dan motivasi kerja.

## **Landasan Teori dan Pengembangan Hipotesis**

Kepemimpinan dalam organisasi merupakan kemampuan yang dapat mempengaruhi suatu kelompok dalam rangka kearah pencapaian sebuah visi atau tujuan organisasi yang telah ditetapkan . (Robbins, Judge 2017). Kreitner dan Kinicki (2005) kepemimpinan (leadership) seb suatu proses pengaruh sosial dimana pemimpin mengusahakan partisipasi sukarela dari para bawahan dalam suatu usaha untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan dapat dipahami sebagai kekuatan untuk menggerakkan dan mempengaruhi orang lain.

Yukl G (2009) Kepemimpinan dalam organisasi merupakan suatu kemampuan individu untuk mempengaruhi, memotivasi, dan membuat orang lain mampu memberikan kontribusinya untuk efektivitas dan keberhasilan organisasi.

Ciputra, Tanan, Waluyo (2013) Pengertian secara praktis entrepreneur sebagai seorang yang mampu/cakap mengubah barang rongsokan dan kotoran menjadi emas, harus ada suatu perubahan kreatif dan dramatis, orang kreatif akan sanggup merubah risiko menjadi rezeki, kesulitan jadi kesempatan dan perubahan jadi peluang.

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

Pemimpin yang dapat meraih kesuksesan di era globalisasi, dengan berkembangnya teknologi, perkembangan ekonomi, saat krisis, dalam lingkungan ketidakpastian, adalah pemimpin yang berorientasi sebagai *entrepreneur*. karena kepemimpinan entrepreneur merupakan pemimpin yang dapat berhasil disaat kondisi ketidakpastian, (Macoby, 2001; Russell and Murphy, 2004)

Motivasi, berapa para ahli mengemukakan teori tentang motivasi, antara lain teori hirarki kebutuhan dari Maslow, teori dua faktor dari Herzberg dan teori motivasi dari Mc Clelland. Teori-teori tersebut dapat diungkapkan secara sepintas seperti di bawah ini:

#### **Teori Hirarki Kebutuhan dari Maslow**

Menurut Maslow (Robbins & Judge, 2017) kebutuhan manusia dapat dibagi menurut tingkatannya menjadi :

1. Fisiologis : makanan, minuman, tempat tinggal dan sembuh dari rasa sakit.
2. Keamanan dan keselamatan : Kebutuhan untuk kemerdekaan dari ancaman, yaitu keamanan dari kejadian atau lingkungan yang mengancam.
3. Rasa memiliki, sosial dan kasih sayang: kebutuhan atas persahabatan, berkelompok, interaksi dan kasih sayang.
4. Penghargaan (*esteem*) : kebutuhan atas harga diri (*self esteem*) dan penghargaan dari pihak lain.
5. Aktualisasi diri : kebutuhan untuk memenuhi diri seseorang melalui maksimumkan penggunaan kemampuan dan potensi.

#### **Teori dua faktor dari Herzberg**

Herzberg (Robbins & Judge, 2017) adalah ahli psikologi dan konsultan manajemen yang mengembangkan teori motivasi dua faktor kepuasan.

1. Terdapat satu kelompok kondisi ekstrinsik berupa keadaan pekerjaan (*job context*) meliputi: upah, keamanan kerja, kondisi kerja, status, prosedur perusahaan, mutu dari supervisi teknis dan mutu dari hubungan interpersonal antar rekan kerja, atasan dan bawahan. Apabila tidak dicukupi menyebabkan timbulnya ketidakpuasan (*dissatisfaction*).
2. Terdapat satu kelompok kondisi instrinsik yaitu kepuasan pekerjaan (*job content*) meliputi : prestasi, pengakuan, tanggung jawab, kemajuan, pekerjaan itu sendiri, kemungkinan berkembang. Apabila terdapat dalam pekerjaan akan menggerakkan tingkat motivasi yang kuat. Faktor-faktor ini disebut dengan *Satisfiers* atau *Motivator Factors*.

#### **Metode Penelitian**

##### **Jenis Penelitian**

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif yang bertujuan untuk membuat deskripsi secara sistematis, faktual, dan akurat mengenai fakta dan sifat populasi atau daerah tertentu.

##### **Populasi dan Sampel**

Populasi penelitian ini adalah semua Bidan Delima yang membuka praktek mandiri di Kabupaten Banyuwangi Jawa Timur. Menurut data statistik tahun 2017, dan informasi ketua Ikatan Bidan Indonesia (IBI) Kabupaten Banyuwangi, jumlah bidan delima di Dinas Kesehatan Kabupaten Banyuwangi sebanyak 150 bidan delima. Metode penarikan sampel dengan *simple random sampling* berjumlah 100 responden, ukuran tersebut telah sesuai dengan kriteria jumlah minimal sampel Hair *et al*, dalam Ferdinant (2014).

##### **Sumber Data dan Metode Pengumpulan Data.**

Sumber data dalam penelitian ini data primer. Metode pengumpulan data primer pada penelitian ini menggunakan kuesioner/ daftar pertanyaan untuk responden yang sudah ditetapkan sebagai sampel, Kuesioner

disebarkan 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.

### Definisi Operasional variabel penelitian

Variabel penelitian :

1. Kepemimpinan entrepreneur merupakan kepemimpinan yang menerapkan jiwa kewirausahaan dalam menjalankan peran sebagai seorang bidan yang mengelola sebuah usaha praktek profesional ( bidan praktek mandiri) dengan mengembangkan kegiatan berbasis kreativitas dan inovasi yang dapat memenuhi kebutuhan pasien, keluarga dan masyarakat untuk keberhasilan praktek kebidanan. Indikatornya yaitu (1) Berorientasi masa depan/ visi, (2) Berfikir Kreatif, (3) Perilaku Inovasi, (4) Motivasi/ Penggerak, (5) Berani Mengambil Resiko, (6) Siap menghadapi tantangan.
2. Motivasi Kerja, merupakan suatu dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan membuka praktek mandiri. Indikatornya (1) Motivasi Ekstrinsik, dorongan yang terbentuk dari faktor faktor dari luar diri seseorang berupa ganjaran, gaji/ pendapatan, keamanan kerja, kondisi lingkungan, hubungan sosial. (2) Motivasi Intrinsik, merupakan dorongan yang berasal dari dalam diri seseorang berupa, pemberian penghargaan, kesempatan berprestasi, kesempatan berkarier.

### Teknik Analisis Data

Analisis data, dengan menggunakan analisis statistik diskriptif, diawal pengujian instrument dengan uji validitas dan reliabilitas, kemudian analisis data dilakukan dengan mendiskripsikan data data hasil penelitian baik secara kuantitatif dan kualitatif. Analisis data kuantitatif dalam penelitian ini dengan menggunakan statistik diskriptif dengan hasil tabulasi data dari penyebaran kuesioner, jawaban dari responden dalam bentuk distribusi frekuensi, kemudian di entrepertasikan dari hasil tersebut. Analisis diskriptif kualitatif digunakan untuk menganalisis data yang lebih mendalam tentang hirarki motivasi kerja dan kepemimpinan *entrepreneur*.

### Pembahasan

#### Hasil pengujian instrumen

Hasil Uji validitas yang dilakukan untuk melihat valid tidaknya masing-masing instrumen, dari data responden sehingga dapat digunakan untuk mengintrepertasikan variabel yang diamati. Hasil uji validitas untuk masing-masing variabel penelitian bahwa nilai untuk setiap item yang ditanyakan dalam kuesioner adalah lebih besar atau sama dengan 0,300.

Tabel 4.1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Item	Cronbach's Alpha	Uji Validitas
Kepemimpinan Entrepreneur (X1)	X1.1	0,845	Valid
	X1.2	0,723	Valid
	X1.3	0,688	Valid
	X1.4	0,809	Valid
	X1.5	0,618	Valid
	X1.6	0,649	Valid
Motivasi (X2)	X2.1	0,917	Valid
	X2.2	0,906	Valid

Sumber: hasil data diolah, 2019

Dengan demikian semua item untuk setiap variabel penelitian ini adalah valid dan bisa digunakan untuk mengumpulkan data yang dibutuhkan dalam penelitian. Hasil uji reliabilitas yang dilakukan untuk masing-masing variabel penelitian bahwa nilai Cronbach's Alpha untuk setiap variabel adalah lebih besar dari 0,60 yaitu untuk variabel kepemimpinan *entrepreneur* 0,884 dan variabel motivasi 0,907. Dengan demikian

disimpulkan bahwa semua variabel penelitian ini adalah reliabel dan bisa digunakan untuk mengumpulkan data yang dibutuhkan penelitian ini.

#### Pembahasan Kepemimpinan Entrepreneur

Pada variabel Kepemimpinan Entrepreneur (X1) diukur menggunakan 6 indikator. Masing-masing jawaban memiliki nilai, kemudian skor jawaban diakumulasikan yang selanjutnya digunakan untuk mengkategorikan variabel berdasarkan rata-rata jawaban responden. Berikut disajikan distribusi frekuensi tanggapan responden terhadap variabel Kepemimpinan Entrepreneur (X1).

**Tabel 4.2**  
**Distribusi Tanggapan Responden pada Variabel Kepemimpinan Entrepreneur (X1)**

No.	Item pada Kepemimpinan Entrepreneur (X1)		Alternatif Jawaban					Mean
			SS	S	CS	TS	STS	
1	Saya berusaha untuk memiliki wawasan dan pandangan kedepan /visi	F	30	43	21	6	0	3,97
		%	30,0	43,0	21,0	6,0	0,0	
2	Saya selalu berfikir untuk ide-ide yang baru berkaitan dengan praktek bidang/kreatif	F	19	48	29	4	0	3,82
		%	19,0	48,0	29,0	4,0	0,0	
3	Saya berusaha melakukan hal-hal baru ( inovasi) yang berhubungan dengan praktek bidang (senam ibu hamil, pijat bayi, foto bayi).	F	16	41	41	2	0	3,71
		%	16,0	41,0	41,0	2,0	0,0	
4	Saya berusaha memotivasi bawahan untuk terus belajar agar berhasil	F	16	56	24	4	0	3,84
		%	16,0	56,0	24,0	4,0	0,0	
5	Saya memiliki keberanian untuk menambah usaha-usaha baru yang berhubungan dengan praktek mandiri	F	11	44	34	11	0	3,55
		%	11,0	44,0	34,0	11,0	0,0	
6	Setiap masalah merupakan suatu tantangan, bukan merupakan hambatan/resiko	F	10	55	30	5	0	3,70
		%	10,0	55,0	30,0	5,0	0,0	

Sumber: hasil data diolah, 2019

Tabel di atas merupakan tanggapan/diskripsi responden mengenai variabel Kepemimpinan Entrepreneur (X1).

- Berdasarkan jawaban responden dapat diketahui bahwa indikator yang dominan/rata rata/mean terdapat pada pertanyaan nomor 1, dengan rata-rata (Mean) tertinggi sebesar 3,97 yaitu pernyataan dimana mayoritas responden menjawab sebanyak 43 orang menjawab setuju atau Saya berusaha untuk memiliki wawasan dan pandangan kedepan /visi 43% menjawab Setuju. Sedangkan indikator yang paling lemah terdapat pada butir pertanyaan nomor 5, dengan rata-rata (Mean) terendah sebesar 3,55, yaitu pernyataan mengenai "Saya memiliki keberanian untuk menambah usaha-usaha baru yang berhubungan dengan praktek mandiri". Dimana mayoritas responden sebanyak 44 orang atau 44% menjawab Setuju.
- Hirarki tingkatan kepemimpinan entrepreneur. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa dengan rata rata (Mean) semua jawaban per item dalam variabel Kepemimpinan Entrepreneur (X1), hirarki tingkatannya :

**Tabel 4.3. Hirarki tingkatan kepemimpinan entrepreneur**

No	Hirarki tingkatan kepemimpin entrepreneur	Mean
1.	Kepemimpinan entrepreneur memiliki wawasan kedepan/visi	3,97
2.	Kepemimpinan entrepreneur dapat menggerakkan bawahan	3,84
3.	Kepemimpinan entrepreneur terus berfikir ide-ide baru/kreatif	3,82
4.	Kepemimpinan entrepreneur melakukan hal hal yang baru/ inovasi	3,71
5.	Kpemimpinan entrepreneur berani dengan tantangan/resiko	3,7
6.	Kepemimpinan entrepreneur berani menambah usaha usaha baru	3,55

Sumber: hasil data diolah, 2019

### Analisis Kepemimpinan Entrepreneur

Berdasarkan hasil deskripsi analisis dan hirarki kepemimpinan entrepreneur, hasil tingkatan yang pertama kepemimpinan entrepreneur adalah **memiliki visi kedepan/ wawasan pandangan kedepan**, artinya bahwa seorang pemimpin yang berjiwa entrepreneur memegang peran yang penting, bahkan berhasil atau tidaknya organisasi karena kepemimpinan. Pemimpin harus memiliki visi kedepan. Hasil ini ternyata sesuai dengan salah satu konsep kepemimpinan dari Amerika Ken Blanchard dan Mark Miller dalam Prayitnadi P (2005), konsep SERVE dalam bahasa Indonesia berarti melayani, konsep ini apapun jabatannya, orang-orang yang ingin menjadi pemimpin besar, harus mempunyai sikap melayani orang lain.

Konsep S pertama adalah *See the future*, artinya seorang pemimpin harus melihat ke depan, seorang pemimpin selalu berusaha untuk memiliki visi kedepan, bersama-sama orang-orang dalam organisasi, membantu dan melangkah untuk mencapai tujuan bersama dan memiliki wawasan kedepan. Tingkatan kedua seorang pemimpin entrepreneur dapat menggerakkan/mempengaruhi bawahan/orang lain, tingkatan ketiga, pemimpin terus kreatif/berfikir ide-ide baru, keempat pemimpin entrepreneur melakukan hal hal yang baru/berinovasi, tingkatan kelima berani dengan resiko/tantangan, yang terakhir pemimpin berani menambah usaha usaha baru. Hasil ini didukung oleh beberapa hasil penelitian sebagai berikut.

Renko et al., (2013); Thornberry (2006) Kepemimpinan entrepreneur, merupakan pemimpin yang memiliki visi kedepan, mempunyai kemampuan untuk mempengaruhi dan menginspirasi orang lain, kreatif, terampil, fokus, mengembangkan, dapat menangkap peluang bisnis baru, dan tetap bersemangat. Suharsaputra (2014). Kepemimpinan *entrepreneur* sebagai seorang pemimpin yang dapat mempengaruhi anggotanya dalam organisasi.

Manajemen sumber daya manusia sangat penting dalam kepemimpinan kewirausahaan sebagai pemimpin kewirausahaan harus dapat mempengaruhi karyawan/bawahan untuk mencapai tujuan (Gupta et al., 2004; Swiercz & Lydon, 2002; Wang et al., 2012). Pemimpin kewirausahaan harus dapat mengelola sumber daya secara strategis, pemimpin juga harus dapat mempengaruhi orang lain (Ireland et al., 2003). Kepemimpinan kewirausahaan sering dikaitkan dengan kepemimpinan visioner ( Bagheri & Pihie, 2010; Gupta et al., 2004; Strubler & Redekop, 2010), berarti bahwa pemimpin wirausaha harus menciptakan visi yang menginspirasi untuk mendapatkan dukungan dari peserta/bawahan (Strubler & Redekop, 2010) dan untuk menginspirasi mereka untuk memberlakukan visi (Bagheri & Pihie, 2010). Jika para pemimpin wirausaha ingin meyakinkan orang untuk mengikuti, mereka harus menunjukkan kepercayaan diri, sambil memberi harapan dan optimisme (Shirey, 2006). Pemimpin wirausaha harus dapat mempengaruhi dan mendorong/memotivasi karyawan untuk bekerja dan mengelola sumber daya bersama dengan menciptakan visi bersama.

### Motivasi Kerja

Pada variabel Motivasi kerja (X2) diukur menggunakan 7 indikator. Masing-masing jawaban memiliki nilai, kemudian skor jawaban diakumulasikan, selanjutnya digunakan untuk mengkategorikan variabel berdasarkan rata-rata jawaban responden. Berikut disajikan distribusi frekuensi tanggapan responden terhadap variabel Motivasi kerja (X2).

Tabel 4.4 Distribusi Tanggapan Responden pada Variabel Motivasi kerja (X2)

No	Item pada Motivasi (X2)		Alternatif Jawaban					Mean	Kategori
			SS	S	CS	TS	STS		
1	Dorongan melakukan pekerjaan karena gaji/pendapatan	F	7	58	24	11	0	3,61	Tinggi
		%	7,0	58,0	24,0	11,0	0,0		
2	Jaminan keamanan kerja karena ada perlindungan organisasi pemerintah/IBI	F	7	64	27	2	0	3,76	Tinggi
		%	7,0	64,0	27,0	2,0	0,0		
3	Kondisi lingkungan kerja, memberikan kenyamanan	F	5	64	24	7	0	3,67	Tinggi
		%	5,0	64,0	24,0	7,0	0,0		



4	Ada hubungan baik sesama teman sejawat dan masyarakat	F	17	58	22	3	0	3,89	Tinggi
		%	17,0	58,0	22,0	3,0	0,0		
<b>Indikator Motivasi Ektrinsik</b>								<b>Mean</b>	<b>Kategori</b>
5	Dorongan bekerja karena sikap pimpinan menghargai prestasi anggota organisasi	F	9	61	24	6	0	3,73	Tinggi
		%	9,0	61,0	24,0	6,0	0,0		
6	Dorongan bekerja karena ada keleluasaan dalam pengembangan ilmu	F	14	55	29	2	0	3,81	Tinggi
		%	14,0	55,0	29,0	2,0	0,0		
7	Dorongan melakukan pekerjaan karena niat ibadah	F	14	54	29	3	0	3,79	Tinggi
		%	14,0	54,0	29,0	3,0	0,0		
<b>Indikator Motivasi Intrinsik</b>									

Tabel di atas merupakan tanggapan responden mengenai variabel Motivasi kerja (X2). Berdasarkan jawaban responden dapat diketahui bahwa indikator yang dominan terdapat pada pertanyaan nomor 4, dengan rata-rata (Mean) tertinggi sebesar 3,89 (tergolong dalam kategori Tinggi), yaitu pernyataan mengenai, Ada hubungan baik sesama teman sejawat. Dimana mayoritas responden sebanyak 58 orang atau 58% menjawab Setuju. Sedangkan indikator yang paling lemah terdapat pada butir pertanyaan nomor 1, dengan rata-rata (Mean) terendah sebesar 3,61, yaitu pernyataan mengenai, Dorongan melakukan pekerjaan karena gaji/pendapatan. dimana mayoritas responden sebanyak 58 orang atau 58% menjawab Setuju. Hierarki tingkatan indikator Motivasi kerja

Hasil Penelitian menunjukkan bahwa dengan rata rata (Mean) semua jawaban per item dalam variabel Motivasi kerja (X2), hirarki tingkatan sebagai berikut :

**Tabel 4.5 Hirarki tingkatan indikator Motivasi kerja**

No.	Hirarki tingkatan indikator Motivasi kerja	Mean
1.	Ada hubungan baik sesama teman sejawat, dan masyarakat	3,89
2.	Keleluasaan dalam pengembangan ilmu	3,81
3.	Melakukan pekerjaan karena niat ibadah	3,79
4.	Jaminan keamanan kerja karena ada perlindungan	3,76
5.	Sikap pimpinan dapat menghargai anggota	3,73
6.	Kondisi lingkungan kerja yang nyaman	3,67
7.	Melakukan pekerjaan karena gaji/ pendapatan	3,61

#### Analisis Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil deskripsi analisis dan hirarki Motivasi kerja, hasil tingkatan yang pertama, Ada hubungan baik sesama teman sejawat didukung oleh beberapa hasil penelitian, tingkatan kedua keleluasaan untuk pengembangan ilmu dan tingkatan ketiga karena niat ibadah dan seterusnya, hasil ini didukung oleh beberapa hasil penelitian.

Kasali Rhenald (2010) Memfokuskan energi setiap orang pada bisnis, dalam wirausaha tidak bekerja sendiri. Wirausaha menggunakan tangan dan pikiran orang banyak dengan manajemennya, baik dari dalam maupun dari luar perusahaannya. Para wirausaha membangun jaringan daripada melakukan semua impiannya sendiri. Untuk itu, hal yang dimiliki sebagai wirausaha adalah kemampuan mengumpulkan konsumen, membangun jaringan, memimpin, mengorganisir, motivasi, dan berkomunikasi.

Yukl G (2009) Kepemimpinan dalam organisasi merupakan suatu kemampuan individu untuk mempengaruhi, memotivasi, dan membuat orang lain memiliki kemampuan dan memberikan kontribusinya untuk keberhasilan suatu organisasi.

Greef de Annique (2014), menyatakan bahwa kepemimpinan entrepreneur memiliki pengaruh langsung dan positif terhadap komitmen karyawan, pengaruh langsung dan hubungan positif antara kepemimpinan entrepreneur dan komitmen karyawan artinya pemimpin entrepreneur sebagai pemimpin yang dapat memberi kebebasan dan memberdayakan pegawai untuk bertindak yang positif dalam segala hal.

Pegawai merasa lebih bahagia, lebih memiliki sebagai bagian dari organisasi dan merasa lebih nyaman. Ini sejalan dengan teori motivasi tipe Y McGregor dalam Greef de Annique (2014) yaitu pegawai yang dapat bekerja di organisasi. Pegawai yang bisa bekerja pada perusahaan menyenangkan pekerjaannya, kreatif, termotivasi, bangga terhadap hasil kerjanya yang baik, bekerja penuh dengan tanggung jawab dan senang untuk menerima tantangan.

Tingkatan motivasi kerja ketiga, dorongan melakukan pekerjaan karena **Niat Ibadah**, hal ini didukung hasil penelitian Rahmat dalam Umam HR, (2018), motivasi kerja dalam Islam, perlu memahami terlebih dahulu fungsi dan kedudukan dalam bekerja. Mencari nafkah dalam Islam merupakan sebuah kewajiban. Islam adalah agama fitrah, yang sesuai dengan kebutuhan manusia, diantaranya kebutuhan fisik. Salah satu cara untuk memenuhi kebutuhan fisik itu dengan bekerja. Motivasi kerja dalam Islam itu adalah untuk mencari nafkah yang merupakan bagian dari ibadah.

Noe *et al.*, (2009) menyatakan perlunya pimpinan memberi penghargaan pada karyawan atas prestasi kerjanya, serta memberikan umpan balik dari hasil kerja untuk meningkatkan motivasi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan.

Vilma V, Egle K (2007) Hasil penelitiannya menyatakan Motivasi akan meningkat ketika perawat diberdayakan, diberikan otonom dalam pengembangan diri dan berinovasi, kompetensi terus ditingkatkan sehingga profesional dalam melaksanakan tugas sesuai keahliannya, keputusan dibuat dengan mempertimbangkan masukan dari bawah, mekanisme berbagi informasi dapat disampaikan dengan cepat dengan meningkatkan koordinasi antara perawat dan dokter. Komunikasi interpersonal dapat efektif, namun bila ada konflik diselesaikan secara konstruktif dan sebaliknya motivasi akan menurun bila perawat tidak diberdayakan.

Dielman. M, Chuong P.V, Anh L.V, Martineau (2003) memperoleh hasil bahwa Faktor motivasi yang utama untuk para pekerja kesehatan adalah penghargaan dari para pimpinan/manager, para rekan sekerja dan masyarakat di lingkungan pekerja.

Hasil penelitian menunjukkan meskipun gaji merupakan hal yang sangat penting dalam menunjang motivasi, namun bukan satu-satunya yang menjadi penyebab meningkatnya kinerja hal ini didukung oleh Simamora (2001).

Hasil penelitian Fort dan Voltero (2004) menunjukkan bahwa meskipun para bidan dijanjikan bonus dan kenaikan gaji untuk meningkatkan kinerja, ternyata 92% dari mereka merespon secara negatif.

Profesi bidan bukan semata-mata karena **penghasilan** namun karena dedikasinya untuk membantu orang lain sebagai profesi yang mulia dan menjalankan tugas secara professional dengan penuh rasa tanggung jawab (Suswati, E, 2012).

### Kesimpulan

Kesimpulan dari hasil penelitian ini :

1. Indikator yang dominan dari kepemimpinan entrepreneur harus memiliki visi kedepan dan wawasan pandangan kedepan, sedangkan indikator yang paling lemah memiliki keberanian untuk menambah usaha-usaha baru yang berhubungan dengan praktek mandiri.
2. Indikator yang dominan dari motivasi kerja yaitu ada hubungan baik sesama teman sejawat dan masyarakat, indikator yang paling lemah terdapat pada dorongan melakukan pekerjaan karena gaji/pendapatan.
3. Hirarki tingkatan kepemimpinan entrepreneur pertama kepemimpinan entrepreneur memiliki wawasan kedepan/visi, kepemimpinan entrepreneur dapat menggerakkan bawahan, terus berfikir ide-ide baru/kreatif, melakukan hal hal yang baru/ inovasi, berani dengan tantangan/resiko, yang terakhir berani menambah usaha usaha baru.
4. Hirarki tingkatan motivasi kerja, pertama ada hubungan baik sesama teman sejawat dan masyarakat, keleluasaan dalam pengembangan ilmu, melakukan pekerjaan karena niat ibadah, Jaminan keamanan kerja karena ada perlindungan, sikap pimpinan dapat menghargai anggota, kondisi lingkungan kerja yang nyaman, yang terakhir melakukan pekerjaan karena gaji/pendapatan.

**Daftar Pustaka**

- Ankli, Palliam. (2012) "Enabling a motivated workforce: exploring the sources of motivation". *Development and Learning Emerald Article*, Vol. 26 Iss: 2 pp.7 – 10.
- Ciputra, Tanan, Waluyo (2013). *Ciputra Quantum Leap 2*, Kenapa & Bagaimana? Entreprenur mengubah masa depan bangsa & masa depan Anda, Penerbit PT Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Dielman. M, Chuong P.V, Anh L.V, Martineau. (2003) Identifying factors for job motivation of rural health workers in North Viet Nam, *Human Resource for Health*. <http://www.human-resource-health.com/content/1/1/10>
- Ferdinand, A, (2014) *Metode Penelitian Manajemen*, Penerbit Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Fort A.L. dan Voltero L. (2004). Factors Affecting the Performance of Maternal Health Care Providers in Armenia. *Human Resource for Health*. <http://www.human-resource-health.com/content/2/1/8>
- 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).
- 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*.
- Kreitner R, Kinicki A. (2005) *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Salemba Empat.
- Kasali Rhenald. (2010) *Modul Kewirausahaan*, Penerbit Hikmah PT Mizan Publika, Jakarta.
- Lydia Anjelia Okva. (2011) Pendidikan kebidanan Tumbuh Pesat namun Kebutuhan Bidan Berkualitas Masih Belum Terpenuhi. [Unpad.ac.id](http://Unpad.ac.id).
- Mo, S. (2011) An Exploratory Study Of Intrinsic And Extrinsic Motivators And Student Performance In An Auditing Course, *American Journal Of Business Education* , ABI/INFORM Research, Feb 2011.
- 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
- Noe R.A., Hollenbeck J.R., Gerhart B., dan Wright P.M. (2009) *Fundamentals of Human Resource Management*. Boston: McGrawhill Irwin.
- Prayitnoadi P. (2005) Blanchard, Miller, *The Secret - Rahasia Kepemimpinan*, Elex Media Komputindo, Jakarta. Sumber : <http://www.ubb.ac.id/menulengkap.php>.
- Rahmawan A. (2012) *Entrepreneur Based Leadership – Kepemimpinan Berbasis Wirausahawan*. Copyright © 2014. Created by [Young Trainer Academy Media](http://YoungTrainerAcademyMedia.com)
- Renko, Maija, Ayman El Tarabishy, Alan L. Carsrud, and Malin Brannback. (2013) *Understanding and Measuring Entrepreneurial Leadership Style*. *Journal of Small Business Management*.

- 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
- Robbins, Stephen P. dan Judge, Timothy A. (2017) *Perilaku Organisasi* buku 1 Edisi 16. Penerbit Salemba Empat.
- Simamora H, (2001) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIE YKPN, Yogyakarta.
- Susanto, A.B. (2009) *Leadpreneurship Pendekatan Strategic Management dalam Kewirausahaan*, Penerbit Erlangga.
- Suharsaputra, U. (2014) *Kepemimpinan entrepreneur kepala sekolah*. <http://www.ispi.or.id/2014/05/16/4493/>.
- Suswati, E (2012) *Karakteristik Individu dan Karakteristik Organisasi Pengaruhnya Terhadap Motivasi dan Kinerja Bidan pada Rumah Sakit Umum Pemerintah Daerah Tapal Kuda Jawa Timur*.
- Umam HR. (2018) *Pengaruh Motivasi Kerja Islam dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Bank Syariah D.I. Yogyakarta*, Program Studi Ekonomi Islam Fakultas Ilmu Agama Islam, Universitas Islam Indonesia Yogyakarta.
- Vilma V, Egle K. (2007) *Improving Motivation Among Health Care Workers in Private Health Care Organizations A Perspective of Nursing Personnel* *Baltic Journal of Management* Vol. 2 No. 2.
- Werdiningsih. (2018) *Bidan Praktek Mandiri Sebagai Pemimpin Entrepreneur*, Hasil wawancara dengan Ketua Ikatan Bidan Indonesia Kabupaten Banyuwangi.
- Yukl, Gary. (2001) *Leadership in Organization*, by Prentice Hall, Inc.