

Beberapa Penentu Kinerja dalam *Midwife Entrepreneurship*

Endang Suswati

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Gajayana Malang

E-mail: end_sus06@yahoo.com

ABSTRAK

Tujuan dari penulisan kajian ini untuk menjelaskan suatu kerangka kerja konseptual menggambarkan hubungan faktor-faktor penentu kinerja dalam *midwife entrepreneurship*, faktor faktor tersebut yaitu kompetensi, lingkungan kerja, kinerja dalam *midwife entrepreneurship*. Akhirnya dari beberapa tujuan penelitian yang mengamati tentang hubungan – hubungan variabel-variabel ,kompetensi, lingkungan kerja, kinerja dan *midwife entrepreneurship*, hasilnya banyak dukungan dari beberapa teori dan jurnal jurnal penelitaian sebelumnya. Untuk itu sangatlah diharapkan untuk mengembangkan tujuan tujuan penelitian yang sudah ada.

Kata kunci : Kompetensi , Lingkungan kerja, Kinerja, *midwife entrepreneurship* .

ABSTRACT

Objective of this study is to describe a conceptual framework describes the relationship of determinants of performance in midwife entrepreneurship, factors such as competence, work environment, performance in midwife entrepreneurship. Finally, from several research objectives observing relationships of variables, competencies, work environment, performance and midwife entrepreneurship, the results have been strongly supported by several theories and journals of previous research journals. It is therefore desirable to develop the objectives of existing research objectives.

Keywords: Competence, Work environment, Performance, midwife entrepreneurship

PENDAHULUAN

Kesehatan sebagai penentu kualitas sumberdaya dalam membangun manusia seutuhnya di bidang kesehatan, Pembangunan manusia memiliki tujuan supaya masyarakat mendapatkan penanganan kesehatan dengan kontinue, dan murah. Usaha-usaha telah dilakukan, akan dapat tercapai tingkat kesehatan masyarakat yang baik. Berbagai upaya telah dilakukan Pemerintah sedini mungkin mulai bayi dalam kandungan, kelahiran dan balita, untuk meningkatkan derajat kesehatan masyarakat dengan, posyandu, pondok bersalin.

Bidan/midwife sebagai salah satu yang membantu persalinan untuk kesehatan dan keselamatan bayi, ibu yang melahirkan. Salah satu ujung tombak pembangunan manusia adalah bidan, sebab mereka berhadapan langsung dengan masyarakat.

Secara umum, sebagian besar penolong persalinan bayi oleh bidan (58%) dan dukun (25,31%), sisanya oleh tenaga medis lain. Resmiati (2011) menyatakan 51,9 % Persalinan yang dilakukan dirumah pasien ternyata banyak ditolong oleh Bidan.

Ciputra (2013) menjelaskan entrepreneur merupakan seseorang dengan keahliannya dapat merubah rongsokan dan kotoran menjadi emas. Entrepreneur yang berhasil menurut beliau adalah Bpk Ali Sadikin, sebagai pendukung Ciputra yang sudah sukses dibidang jasa wisata ancol, dan Lee Kuan Yew yang sukses di Singapura. Entrepreneur di pelayanan sosial seperti Muhammad Yunus peraih Nobel dari Bangladesh.

Bidan yang bekerja dengan membuka praktek mandiri disebut sebagai wirausahawan, merupakan seseorang yang memiliki keahlian menawarkan dan menjual mulai ide hingga barang dan memberikan pelayanan jasa dan kewirausahaan memiliki beberapa hal penting antara lain berfikir kreatif, perilaku inovasi, sebagai penggerak/motivasi, berani mengambil resiko dan siap menghadapi tantangan., (Rasyid R, 2012 dan Suswati E, 2015)

Globalisasi menuntut semua bidan harus berkualitas, karena bidan yang praktek mandiri harus berkualitas (Suyat, 2006).

Di Indonesia akhir akhir ini telah banyak berdiri institusi pendidikan D-III Kebidanan lebih dari tujuh ratus institusi, Lydia (2011). Perkembangan Program Diploma tiga Kebidanan yang demikian pesat kenyataannya belum bisa menjawab tantangan permintaan bidan yang memiliki kompetensi yang diharapkan.

Kewirausahaan bidan atau bidan praktek mandiri di Jawa Timur masih memiliki kelemahan, belum optimalnya kompetensi yang dimiliki sehingga kualitas bidan masih perlu ditingkatkan. Tingkat kebutuhan masyarakat yang semakin bermutu, profesionalitas bidan mutlak untuk dipenuhi. Hal yang harus diperhatikan bagaimana cara untuk mengantisipasi kelemahan yang dihadapi oleh bidan praktek mandiri. Masalah yang perlu diperhatikan adalah bagaimana kewirausahaan bidan dalam menghadapi perubahan lingkungan kerja baik internal dan eksternal yang dinamis penuh dengan ketidakpastian harus diantisipasi dengan peningkatan kompetensi dalam rangka meraih kinerja bidan yang profesional. Masadmin, 2011, Tumbuh dan berkembangnya entrepreneur bidan dapat menciptakan lapangan pekerjaan, mengurangi pengangguran dan daya beli masyarakat meningkat.

Merita (2016) menyatakan bahwa faktor kompetensi bidan, kompensasi dan supervisi adalah penentu kinerja bidan desa, Sumodinoto (1996) variabel penentu performance bidan desa, adalah peralatan dan perlengkapan kerja, sikap dan perilaku personil di lingkungan kerja serta kompetensinya. Makhamreh (2000) menyatakan bahwa faktor lingkungan, kepemimpinan dalam organisasi serta managerial berpengaruh terhadap keberhasilan kinerja perusahaan. Pearce dan Robinson (2008) dan Robbins & Judge (2015) serta Navandi dan Malekzadeh (1997) mengemukakan bahwa kinerja suatu usaha dipengaruhi oleh faktor karakteristik kewirausahaan, strategi bisnis dan lingkungan usaha bisnis serta motivasi kerja, .

Menurut Ketua Ikatan Bidan Indonesia Kabupaten Banyuwangi, (Werdiningsih, 2018) Bidan yang membuka praktek mandiri sebagai entrepreneur, bila ingin menjadi bidan yang memberikan pelayanan berkualitas dan memiliki kompetensi sesuai dengan standart operasional prosedur maka bidan harus aktif belajar dan bekerja secara totalitas dan harus mau berubah untuk menambah ilmu pengetahuan, kemampuan dan motivasi diri dan lingkungan kerja sehingga memiliki kompetensi dan aktif selalu memperbaiki kinerja untuk menjadi yang lebih baik dan profesional , kalau tidak mau berubah untuk meraih keberhasilan maka harus ditinggal.

Kajian ini merupakan kajian studi literatur, peneliti mencari berbagai konsep dari literatur dan beberapa hasil penelitian dari peneliti peneliti sebelumnya melalui jurnal ilmiah. Pada tulisan studi konseptual ini, penulis ingin menunjukkan hubungan beberapa penentu kinerja dalam midwife entrepreneur antara lain kinerja ,kompetensi dan lingkungan kerja dari midwife entrepreneur.

TINJAUAN PUSTAKA

Wirausahawan

Wirausahawan merupakan seorang yang memiliki jiwa tidak takut resiko untuk membuka usaha. Jiwa yang tidak takut resiko artinya memiliki jiwa pantang tolak tugas, dan menyerah, bermental baja.

Alma (2004) menyatakan kewirausahaan terjemahan dari *entrepreneurship* artinya seorang yang memiliki kemampuan untuk berfikir dengan kreatifitas tinggi banyak ide, memiliki perilaku inovatif, sebagai penggerak, memiliki strategi, dalam menghadapi tantangan hidup.

Zimmerer & Scarborough (2005) Wirausahawan adalah seseorang yang membuka bisnis baru untuk menghadapi suatu ketidak pastian dan resiko dengan keinginan untuk meraih laba dan bisa berkembang, juga mengidentifikasi peluang dan tantangan.

Beberapa pengertian kewirausahaan dapat disimpulkan bahwa kewirausahaan memiliki beberapa hal penting antara lain berfikir kreatif, perilaku inovasi, sebagai penggerak/motivasi, berani mengambil resiko dan siap menghadapi tantangan.

Kewirausahaan Bidan

Bidan yang telah meraih pendidikannya minimal Diploma tiga kebidanan dapat berwirausaha. Seorang bidan yang membuka praktik swasta disebut wirausahawan (Rasyid R, 2012).

Kompetensi

Kompetensi merupakan ketrampilan dan kemampuan kerja yang dimiliki seorang individu meliputi unsur pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang sesuai standar menurut UU No. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan: pasal 1 (10)

Pengembangan SDM yang baik diharapkan mempunyai kompetensi yang dibutuhkan untuk bekerja dalam perusahaan. Kompetensi tersebut memungkinkan karyawan untuk melakukan pekerjaannya secara efektif dan efisien yang membuat karyawan merasa pekerjaannya menjadi lebih mudah dengan hasil yang memuaskan. Ada kaitan antara Kompetensi terhadap kinerja dan komitmen pegawai (Scott-Ladd, 2006).

Mitrani *et al* dalam Dharma (2004) kompetensi sebagai ketrampilan yang mendasari seseorang yang ada kaitannya dengan efektifitas kerja seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya.

Lingkungan

Setiap perusahaan ingin mempunyai daya saing yang strategis, untuk itu harus proaktif mencari pola yang dapat membantu dalam memahami lingkungan bisnisnya dengan baik. Faktor lingkungan dapat mempengaruhi jalannya usaha perusahaan, dapat dikategorikan lingkungan makro dan lingkungan mikro (Suryana, 2003).

Daft, (2012) Lingkungan mikro merupakan lingkungan yang berkaitan langsung dengan operasional perusahaan, yaitu majikan, manajer, pemegang saham direksi distributor, pemasok, karyawan, pelanggan/ konsumen. Lingkungan makro merupakan lingkungan diluar perusahaan yang dapat mempengaruhi kehidupan perusahaan agar tetap bisa berlangsung secara keseluruhan. Hitt, *et al.* (1997) membagi lingkungan bisnis dapat diklarifikasikan menjadi lingkungan umum, industri dan intern.

Kinerja

Kinerja merupakan hasil proses kerja yang dilakukan oleh pegawai, baik secara kuantitas maupun kualitas yang telah di capai pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan pada pegawai (Mangkunegara, 2005).

Kinerja menurut Bernandin dan Russel (1993) adalah hasil perolehan dari pekerjaan atau kegiatan selama suatu periode waktu tertentu. Jadi kinerja merupakan hasil pekerjaan yang dicapai oleh karyawan dalam suatu periode. Kinerja dalam hal ini berkaitan dengan kuantitas dan kualitas pekerjaan yang dihasilkan.

Kinerja merupakan hasil karya seseorang baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi. Kinerja dapat berupa penampilan individu maupun kelompok kerja personel. Penampilan suatu hasil karya tidak terbatas pada personel yang memangku jabatan struktural maupun fungsional namun juga kepada seluruh jajaran personel di dalam organisasi. Ilyas (2001)

Pengukuran kinerja tidak semua dipakai dalam suatu penilaian kinerja karyawan. Tentu saja hal ini harus disesuaikan dengan jenis pekerjaan yang akan dinilai. Bernandin dan Russel (1993) mengajukan enam kriteria yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja :

Quality, Quantity, Time lines, Cost Effectiveness, Need For Supervisor, Interpersonal Impact.

Kinerja menurut Vroom yang dikembangkan oleh Nadler, Hackman, Lawer, (1979) berkaitan dengan dua faktor utama, yaitu fungsi interaksi antara motivasi kerja dengan kemampuan, atau $p = f(m \times a)$, di mana $p = performance$, $m = motivation$ dan $a = ability$. Robbins (2015) dengan persamaan tersebut perlu ditambahkan aspek kesempatan (*opportunity*), sehingga kinerja $f = (a \times m \times o)$.

Kinerja Bidan

Kinerja 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 (sebelum kelahiran), pelayanan persalinan, pelayanan nifas dan neonatal (sesudah kelahiran) termasuk kegiatan pencatatan dan kegiatan pelaporan sesuai dengan pelayanan yang diberikan.

Permasalahan kinerja bidan di desa banyak dipengaruhi berbagai faktor, Timple dalam Mangkunegara (2006) dan Merita (2016), variabel internal dan eksternal. Faktor Internal yang berkaitan dengan diri sendiri yaitu kompetensi, motivasi, komitmen individu, dan kepuasan kerja. Faktor Eksternal yang berkaitan dengan lingkungan meliputi fasilitas kerja, sarana prasarana, kompensasi finansial dan non finansial, supervisi, pelatihan, gaya kepemimpinan, penilaian Masyarakat.

PEMBAHASAN

Hubungan Entrepreneur midwife dengan Kompetensi dan kinerja.

Sesuai dengan standart kinerja bidan yang berkaitan dengan pelayanan yang diberikan bidan terkait pelayanan sebelum kelahiran, pelayanan saat kelahiran, dan pelayanan setelah kelahiran. Mitchelmore and Rowley (2010) mengemukakan hasil studi tentang kewirausahaan /entrepreneur, seseorang lebih berhasil berwirausaha karena *midwife entrepreneur* memiliki kompetensi, dimana mereka bisa bekerja dengan lebih baik dengan merubah perilakunya, sikap, dan ketrampilan kedalam aspek yang lebih terukur, dan dapat meraih kinerja yang unggul. Ketrampilan yang diperlukan adalah ketrampilan berkomunikasi dengan baik dan ketrampilan antar pribadi (Ronstadt, 1988; Vesper and McMullan, 1988; dalam Mitchelmore and Rowley

(2010). Selaku penyedia jasa, bidan dituntut memiliki ketrampilan komunikasi serta menjaga hubungan yang baik dengan pasien.

Hal ini serupa dengan hasil penelitian Merita (2016), Sumodinoto(1996), hasil studinya diperoleh bahwa kompetensi bidan memiliki pengaruh positif dan signifikan artinya semakin tinggi kompetensi yang dimiliki oleh bidan maka semakin tinggi kinerja yang diberikan pada pasien. Hasil studi lain menunjukkan bahwa pelatihan artinya semakin berhasil pelatihan pelatihan yang dilakukan maka kinerja bidan semakin baik. Seorang bidan dalam memberikan pelayanan dibebani kerja yang berat karena banyaknya pasien, untuk itu bidan harus memiliki kompetensi yang profesional dan hal ini bisa didukung dengan program pelatihan pelatihan dalam mendukung kompetensi dalam pelayanan kebidanan, hal ini sangat dibutuhkan dalam pelayanan pada masyarakat.

Sumodinoto (1996), kompetensi bidan, peralatan dan perlengkapan kerja, sikap dan perilaku personil dilingkungan kerja merupakan faktor kinerja. Scott-Ladd (2006), Karyawan dengan pengembangan sumberdaya manusia yang baik diharapkan mempunyai kompetensi yang dibutuhkan untuk berkinerja yang profesional.

Navandi dan Malekzadeh (1997) bahwa kinerja suatu usaha ditentukan oleh faktor karakteristik kewirausahaan, strategi dan lingkungan bisnis. Peltier *et al.*, (1999) persepsi pasien tentang kemampuan pengalaman perawatan kebidanan terhadap kinerja para dokter dan perawat. Hasil yang diperoleh kemampuan, pengalaman perawatan kebidanan mempengaruhi kinerjanya dalam melakukan pelayanan terhadap pasien. Dengan kinerja pelayanan yang baik akan memuaskan pasien dan tertanam kesetiaan pasien dalam jangka panjang.

Bosma et al. (2004), dalam Fatoki, (2014) berargumen kompetensi spesifik wirausahawan secara positif berpengaruh terhadap kinerja perusahaan. Studi ini berfokus pada tiga pengukuran kompetensi manajerial.

Bidan yang memiliki kompetensi yang baik akan meningkatkan kinerja, kinerja ini tidak hanya secara pribadi tetapi juga kinerja organisasi. Hal ini didukung oleh Mitchelmore and Rowley (2010) yang menyatakan kompetensi wirausaha mendukung kinerja perusahaan dan perkembangan perekonomian.

Hubungan Lingkungan Kerja dan Kinerja Bidan

Hasil studi terkait pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja bidan Hasil nya menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja maka semakin baik kinerja perawat. Lumpkin G.T & Dess Gregory G (2001) yang menyatakan bahwa intrepeneur orintasi memiliki lima dimensi yaitu autonomi, perilaku inovasi, berani mengambil resiko, proactive, bertindak agresif dalam berkompetisi, dimensi – dimensi itu memiliki pengaruh terhadap kinerja perusahaan dengan variable lingkungan sebagai variabel penghubung. Karakteristik Lingkungan dinamis berpengaruh pada kinerja yang lebih tinggi. Makhamreh (2000) menyatakan bahwa faktor lingkungan organisasi, kepemimpinan serta managerial berpengaruh terhadap keberhasilan kinerja perusahaan.

Faktor lingkungan internal dan eksternal berpengaruh terhadap kinerja bidan dijelaskan secara nyata dari kinerja bidan yang memberikan pelayanan sebelum kelahiran, pelayanan saat kelahiran, dan pelayanan setelah kelahiran. Kepemahaman bidan terkait lingkungan internal dan lingkungan eksternal yang baik akan sangat mempengaruhi kinerja bidan dalam melayani pasien (bayi maupun ibu yang melahirkan). Semakin bidan mengenal lingkungan dengan baik, semakin baik pula kinerja bidan yang diberikan.

Hubungan Kewirausahaan Bidan dengan Kinerja Bidan

Penelitian terhadap kinerja pengusaha wanita masih sedikit (Brush, 1992; dalam Lerner, Brush, dan Hisrich, 1997). Selama ini kajian terkait kinerja pengusaha belum dibedakan antara pengusaha laki-laki dan perempuan. Chaganti dan Parasuraman (1994) dalam Lerner (1997) studi nya menghasikan bahwa pengusaha wanita menunjukkan bahwa ingin menekankan pada kualitas dibanding pengusaha laki-laki. Shastri dan Rao (2014) dengan meningkatnya kualifikasi akademik seorang wanita, kesadaran sosial, dan keinginan untuk mandiri, membuat wanita memilih menjadi wirausaha.

Hasil penelitian ini sependapat dengan hasil penelitian Zahra Shaker A.,Covin Jeffrey G (1995), yang menyatakan bahwa selama beberapa tahun organisasi perusahaan memperoleh informasi dari manajemen puncak dan peneliti, perusahaan dalam melaksanakan usahanya sebagai enterpreneur harus selalu mengembangkan diri supaya tetap dapat kepercayaan, harus berani mengambil resiko, berinovasi, bertindak agresif dalam berkompetisi sebagai elemen

kunci organisasi dan membantu mengidentifikasi dalam meningkatkan kinerja, mengejar keuntungan dari produk dan peluang pasar serta keunggulan bersaing.

Fort dan Voltero (2004), Ada lima faktor pokok yang mempengaruhi kinerja *midwives* (bidan) dan perawat di Armenia yaitu harapan-harapan pekerja, umpan balik kinerja, lingkungan dan peralatan kerja yang mendukung, insentif dan motivasi serta ketrampilan dan pengetahuan

KESIMPULAN

Sesuai dengan permasalahan kajian, berdasarkan telaah teori dan studi empiris bahwa (1) berpengaruhnya Kompetensi terhadap kinerja, (2) Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja, (3) Kewirausahaan bidan berpengaruh terhadap kinerja, bidan yang berwirausaha semakin tinggi orientasi wirausahanya maka semakin tinggi tingkat kinerjanya, (4) Kewirausahaan berpengaruh terhadap Kompetensi, bidan yang berwirausaha semakin tinggi orientasi wirausahanya maka semakin berkompeten.

DAFTAR PUSTAKA

- Alma, Buchari. 2004. *Kewirausahaan*, Alfabeta, Edisi Revisi, Bandung.
- Bernardin, H. J., & Russell, J. E. (1993). *Human Resources Management*. Singapore: Mc. Grow Hill Inc.
- Ciputra, T., & Waluyo. (2013). *Ciputra Quantum Leap 2. Kenapa & Bagaimana? Entreprenur Mengubah Masa Depan Bangsa dan Masa Depan Anda*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Daft, Richard L, 2012, *Era Baru Manajemen*, Jakarta Salemba Empat.
- Dharma, E.S. 2004. *Pengaruh Kejelasan Sasaran Anggaran dan Sistem Pengendalian Akuntansi terhadap Kinerja Manajerial dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Pemoderasi pada Pemerintah Daerah*. Makalah SNA VII, Denpasar Bali.

- Fatoki, Olawale. 2014. *The Impact of Managerial Competencies on The Performance of Immigrant- Owned Enterprises in South Africa*. Mediterranean Journal of Social Science, Vol. 5. No. 6
- 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](http://www.human-resource-health.com/content/2/1/8)
- Ilyas, (2001). *Kinerja Teori, Penilaian dan Penelitian*. Pusat Kajian Ekonomi Kesehatan Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Indonesia.
- Lerner, Miri., Candida Brush, Robert Hisrich, 1997, *Israeli women entrepreneurs: An examination of factors affecting performance*. Journal of Business Venturing, Vol. 12 (4): 315 – 339
- Lumpkin G.T ,Dess Gregory G (2001) *Lingking Two Dimensions Of Entrepreneurial Orientation To Firm Performance : The Moderating Role Of Environment and Industry Life Cycle*, Journal of Business Venturing **16**, 429–451 , Elsevier Science Inc. All rights reserved. of the Americas, New York
- Lydia Anjelia Okva , 2011, *Pendidikan Kebidanan Tumbuh Pesat Namun Kebutuhan Bidan Berkualitas Masih Belum Terpenuhi* . Unpad.ac.id.
- Mangkunegara .A,P, 2005, *Evaluasi Kinerja SDM*, Bandung : Remaja Rosda Karya.
- Merita, 2016, *Pengaruh Kompetensi, Kompensasi finansial Dan Supervisi terhadap Kinerja Bidan Desa di Kabupaten Tebo*, Tesis Program PascaSarjana Universitas Terbuka Jakarta.
- Mitchelmore, Siwan and Jennifer Rowley. 2010. *Entrepreneurial Competencies: a Literature Review and Development Agenda*. International Journal of Entrepreneurial Behaviour & Research Vol. 16 No.2 (92-111)
- Nicolae Simona., Neagu Ana Maria, 2009. *Human Resource Management & Entrepreneurship Education in A changing World*. LESIJ NR. XVI. VOL. 2.
- Nadler, Hackman, Lawer, 1979. *Managing Organizational Behavior*, Printed in the United State of America.
- Navahandi, A., Malekzadeh, AR, 1997. *Leadership Style in Strategy and Organization performance And Integral Approach* . Journal of Management Studies, 3 May, 405-425.
- Pearce, John A. and Robinson Richard B. 2008. *Manajemen strategis*. Penerbit Salemba Empat., Jakarta.
- Peltier. James W, Boyt Thomas and Schibrowsky John A, 1999. *Obstetrical Care and Patient Loyalty, Marketing Health Services*

- Rasyid, R. 2012. *Membuka Bidan Praktek Swasta*.http://rahmarasyid.blogspot.com/2012/11/membuka-bidan-praktek-swasta_22.html
- Robbins, Stephen P. dan Judge, Timothy A. 2015. *Perilaku Organisasi buku 1 Edisi 12*. Penerbit Salemba Empat.
- Resmiati, E,S, 2011, Tabloid Bidan, www.mediabidan.com.
- Scott-Ladd, Brenda, Anthony Travaglione dan Verena Marshal. 2006. *Leadership and Organization Develop Journal*. Volume 27. No. 5, pp:399-414
- Shastri, Durva., and U. T. Rao, 2014, *Women Entrepreneur of Gujarat*, Procedia Economics and Finance. Vol 11: 745 - 752
- Sumodinoto , 1996. *A Study on factors that influence the performance of village midwives*. National institute of health research and development, Ministry of Health Indonesia.
- Suswati, E., Winarno, D., & Idrus, H. (2015). Entrepreneurship midwife: competence and performance work environment as determinant. *Medwell Journals International Business Management*, 9(6), 1331-1338.
- Suyat, 2006. *Globalisasi Menuntut Bidan Harus Berkualitas*, www.damandiri.or.id.
- Werdiningsih, 2018. *Bidan Praktek Mandiri Harus Totalitas* . Hasil Wawancara dengan ketua Ikatan Bidan Indonesia diKabupaten Banyuwangi.
- Zahra Shaker A. Covin Jeffrey G (1995), *Contextual Influences on Thecorporate Entrepreneurship Performance relationship: A Longitudinal Analysis Contextual* , *Journal of Business Venturing* 10, 43-58, Elsevier Science Inc., Avenue of the Americas, New York.
- Zimmerer, Thomas W. 2005. *Essential of Entrepreneurship and Small Business Management, 4th Edition*, Pearson Education, Inc., Upper Saddle River, New Jersey.

