

**PENINGKATAN *ENTREPRENEURSHIP*
MELALUI PENGUATAN KEPEMIMPINAN
TRANSFORMASIONAL,
KNOWLEDGE MANAGEMENT DAN MOTIVASI KERJA
(Studi Empirik menggunakan Teknik Analisis Jalur dan Analisis
SITOREM)
pada Guru Sekolah Menengah Kejuruan Swasta se-Kecamatan
Bogor Utara Kota Bogor**

TESIS

diajukan untuk memenuhi sebagian persyaratan memperoleh gelar
Magister Pendidikan

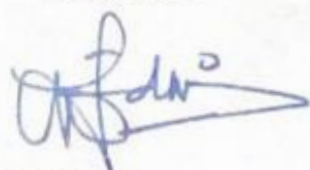
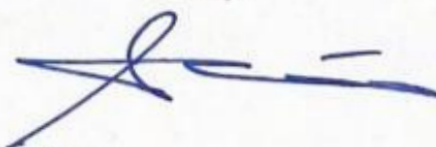


oleh:

**Yusi Virlania
072121016**

**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PENDIDIKAN
SEKOLAH PASCASARJANA
UNIVERSITAS PAKUAN
2023**

LEMBAR PERSETUJUAN

DISETUJUI DAN DISAHKAN OLEH PEMBIMBING TESIS	
Nama dan Tanda Tangan	Nama dan Tanda Tangan
Pembimbing I,  Dr. Widodo Sunaryo, MBA., S.Psi.	Pembimbing II,  Dr. Farida Walandari, M.Pd.
Tanggal <u>04/07</u>	Tanggal <u>27/06</u> <u>23</u>
DISETUJUI DAN DISAHKAN OLEH PANITIA UJIAN MAGISTER	
Ketua, ¹⁾  Prof. Dr. Ing. H. Soewarto Hardhienata	Sekretaris, ²⁾  Dr. Rais Hidayat, M.Pd.
Tanggal <u>01/7/2023</u>	Tanggal <u>2/7/23</u>
No. Registrasi: Tanggal Lulus:	

Keterangan :

¹⁾ Dekan Sekolah Pascasarjana

²⁾ Ketua Program Studi Administrasi Pendidikan

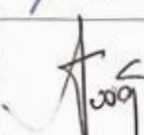
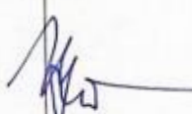
LEMBAR PERSETUJUAN

Nama : Yusi Virlania

NPM : 072121016

Program Studi : Administrasi Pendidikan

Tanggal Ujian : 23 Juni 2023

DISETUJUI DAN DISAHKAN OLEH PENGUJI TESIS				
No.	Nama	Tanda Tangan	Tanggal	Ket.
1	Dr. Rais Hidayat, M.Pd.		27/23 6	Ketua Penguji
2	Prof. Dr. Sri Setyaningsih, M.Si.		27/23 6	Penguji
3	Dr. Widodo Sunaryo, MBA., S.Psi.		04/07	Penguji , Pembimbing
4	Dr. Farida Wulandari, M.Pd.		27/23 06	Penguji , Pembimbing

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Alloh Yang Maha Kuasa atas segala rahmat, kasih dan karunia-Nya sehingga tesis yang berjudul Peningkatan *Entrepreneurship* melalui penguatan Kepemimpinan Transformasional, *Knowledge management* dan Motivasi Kerja ini berhasil diselesaikan.

Tesis ini diajukan sebagai bagian dari tugas akhir dalam rangka menyelesaikan studi program Magister Pendidikan di Universitas Pakuan, Bogor. Pada kesempatan ini, penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. rer. pol. Ir. Didik Notosudjono, M.Sc., Rektor Universitas Pakuan yang telah memberikan kesempatan untuk belajar di Universitas Pakuan jurusan Administrasi Pendidikan
2. Bapak Prof. Dr. Ing. H. Soewarto Hardhienata., sebagai Dekan Program Pascasarjana Universitas Pakuan, dengan segala kebijakannya yang telah memberikan kesempatan dan dukungan atas kelancaran proses studi penulis.
3. Bapak Dr. Rais Hidayat, M.Pd., Ketua Program Studi Administrasi Pendidikan Pascasarjana Universitas Pakuan, yang telah memberikan motivasi dan arahan kepada penulis.
4. Bapak Dr. Widodo Sunaryo, MBA., S.Psi., selaku pembimbing I, dengan penuh kesabaran dan kesungguhan dalam mengarahkan penulis dalam menyelesaikan tesis ini.
5. Ibu Dr. Farida Wulandari, M.Pd., selaku pembimbing II, yang telah memberikan bimbingan dan pengarahan kepada penulis dalam menyelesaikan tesis ini.
6. Bapak Prof. Dr. Hari Gursida, CA., M.M., CPA dan Ibu Dr. Nancy Yusnita, S.E., M.M., serta Bapak/Ibu dosen, staf, dan seluruh civitas akademik Administrasi Pendidikan, Universitas Pakuan yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan tesis ini.
7. Seluruh bapak/ibu Kepala Sekolah Menengah Kejuruan Swasta di Kecamatan Bogor Utara Kota Bogor yang telah memberikan izin pengambilan data penelitian yang dibutuhkan.

8. Seluruh bapak/ibu Guru Sekolah Menengah Kejuruan Swasta di Kecamatan Bogor Utara Kota Bogor yang telah bersedia menjadi responden dalam proses pengumpulan data pada tesis ini.
9. Mama, Papa, Suami, Anak-anakku tercinta dan keluarga besar penulis, serta Yayasan Cipta Bangsa Mandiri juga SMK Farmasi Tunas Mandiri Bogor yang telah memberikan doa restu dan dukungan moril selama menempuh pendidikan Program Pascasarjana di Universitas Pakuan.
10. Rekan mahasiswa AP21R1 khususnya Ibu Fabiana dan Ibu Siti Nuraeni juga teman-teman AP21, serta sahabat-sahabat yang telah memberikan dukungan dan kebersamaannya selama ini.
11. Semua pihak yang telah memberikan bantuan, informasi dan saran hingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini.

Akhirnya, penulis berharap semoga tulisan ini bermanfaat bagi banyak pihak terutama bagi penulis sendiri dalam rangka pengembangan pendidikan di masa kini dan masa-masa yang akan datang

Bogor, Juni 2023

Penulis

Yusi Virlania

PENINGKATAN *ENTREPRENEURSHIP*
MELALUI PENGUATAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL,
KNOWLEDGE MANAGEMENT DAN MOTIVASI KERJA
(Studi Empirik menggunakan Teknik Analisis Jalur dan Analisis SITOREM)
pada Guru Sekolah Menengah Kejuruan Swasta se-Kecamatan Bogor Utara Kota
Bogor

Oleh:

Yusi Virlania, *Mahasiswa Sekolah Pascasarjana Universitas Pakuan*
Widodo Sunaryo, *Sekolah Pascasarjana Universitas Pakuan*
Farida Wulandari, *Sekolah Pascasarjana Universitas Pakuan*
Korespondensi: yusivirlania@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan terhadap 121 guru SMK Swasta di Kecamatan Bogor Utara, Kota Bogor untuk memastikan peningkatan *Entrepreneurship* dengan melihat penguatan kepemimpinan transformasional, *knowledge management*, dan motivasi kerja. Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan cara survei menggunakan teknik analisis jalur dan SITOREM. Analisis regresi yang dilakukan menggunakan tingkat signifikansi = 0,05 digunakan untuk menguji hipotesis. Berdasarkan hasil penelitian, dapat diasumsikan bahwa *Entrepreneurship* dapat dikembangkan lebih lanjut melalui penguatan kepemimpinan transformasional, *knowledge management*, dan motivasi kerja baik secara eksklusif maupun secara keseluruhan. Berdasarkan hasil pemeriksaan SITOREM, beberapa indikator dipertahankan/dikembangkan, yaitu mengembangkan cara kerja dinamis, belajar terus menerus, kontrol diri, giat meneliti, menciptakan hal-hal baru, bertindak kreatif, pengembangan produk, proses, dan layanan, keinginan untuk mencapai target, keinginan mengembangkan usaha, mencari cara kerja yang baru, kenyamanan diri.

Kata Kunci: *Entrepreneurship*; kepemimpinan transformasional; *knowledge management*; motivasi kerja

THE ENHANCEMENT OF *ENTREPRENEURSHIP*
THROUGH STRENGTHENING TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP,
KNOWLEDGE MANAGEMENT AND WORK MOTIVATION
(Empirical study using path analysis techniques and SITOREM analysis)
to teachers of private vocational high schools in North Bogor District, Bogor

By:

Yusi Virllania, *Student of Postgraduated School, Pakuan University*

Widodo Sunaryo, *Postgraduated School, Pakuan University*

Farida Wulandari, *Postgraduated School, Pakuan University*

Korespondensi: yusivirllania@gmail.com

ABSTRACT

This research was conducted on 121 teachers in North Bogor District, Bogor City to ensure improved Entrepreneurship by looking at strengthening transformational leadership, knowledge management, and work motivation. It uses a quantitative survey-by-survey approach using path analysis and SITOREM. Regression analysis with a significance level = 0.05 was used to test the hypothesis. Based on the research results it can be assumed that Entrepreneurship can be further developed by strengthening transformational leadership, knowledge management, and work motivation both exclusively and as a whole. Based on the results of the SITOREM exam, several indicators were maintained/developed, namely the development of dynamic ways of working, continuous learning, self-control, active research, creating new things, acting creatively, developing products, processes and services, the desire to achieve targets, the desire to develop a business, looking for new ways of working, self-comfort.

Keywords: *Entrepreneurship; transformational leadership; knowledge management; work motivation*

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN	i
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Penelitian	1
B. Identifikasi Masalah Penelitian	8
C. Tujuan Penelitian.....	10
D. Manfaat Penelitian.....	11
E. Kebaharuan Penelitian.....	12
BAB II KAJIAN PUSTAKA	13
A. Deskripsi Teoritik.....	13
1. Hakikat <i>Entrepreneurship</i>	13
2. Hakikat Kepemimpinan Transformasional.....	16
3. Hakikat <i>Knowledge management</i>	19
4. Hakikat Motivasi Kerja	21
B. Hasil Penelitian yang Relevan.....	23
C. Kerangka Pemikiran	26
D. Hipotesis Penelitian	38
BAB III METODE PENELITIAN	39
A. Tempat dan Waktu Penelitian	39
B. Desain Penelitian	39
C. Populasi dan Sampel	40
D. Teknik Pengumpulan Data	42
E. Prosedur Penelitian.....	52
F. Analisis Data	53
G. Hipotesis Statistik.....	55

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	58
A. Deskripsi Data Hasil Penelitian.....	58
1. <i>Entrepreneurship</i>	58
2. Kepemimpinan Transformasional	61
3. <i>Knowledge management</i>	64
4. Motivasi Kerja	67
B. Pengujian Persyaratan Analisis	70
1. Uji Normalitas	70
2. Uji Homogenitas.....	75
3. Uji Linearitas	80
C. Uji Model	92
D. Pengujian Hipotesis	98
1. Pengaruh langsung positif Kepemimpinan Transformasional terhadap <i>Entrepreneurship</i>	98
2. Pengaruh langsung positif <i>Knowledge management</i> terhadap <i>Entrepreneurship</i>	99
3. Pengaruh langsung positif Motivasi Kerja terhadap <i>Entrepreneurship</i>	99
4. Pengaruh langsung positif Kepemimpinan Transformasional terhadap Motivasi Kerja	99
5. Pengaruh langsung positif <i>Knowledge management</i> terhadap Motivasi Kerja	100
6. Pengaruh tidak langsung positif Kepemimpinan Transformasional terhadap <i>Entrepreneurship</i> melalui Motivasi Kerja	100
7. Pengaruh tidak langsung positif <i>Knowledge management</i> terhadap <i>Entrepreneurship</i> melalui Motivasi Kerja.....	101
E. Analisis SITOREM	102
1. Penilaian Bobot Indikator pada Tiap Variabel Penelitian oleh Pakar	102

2.	Analisis penetapan klasifikasi indikator variabel	104
3.	Rekapitulasi Hasil Analisis SITOREM	107
F.	Pembahasan Hasil Penelitian.....	111
1.	Pengaruh langsung positif Kepemimpinan Transformatif terhadap <i>Entrepreneurship</i>	111
2.	Pengaruh langsung positif <i>Knowledge management</i> terhadap <i>Entrepreneurship</i>	112
3.	Pengaruh langsung positif Motivasi Kerja terhadap <i>Entrepreneurship</i>	113
4.	Pengaruh langsung positif Kepemimpinan Transformatif terhadap Motivasi Kerja.....	114
5.	Pengaruh langsung positif <i>Knowledge management</i> terhadap Motivasi Kerja.....	115
6.	Pengaruh tidak langsung positif Kepemimpinan Transformatif terhadap <i>Entrepreneurship</i> melalui Motivasi Kerja.....	116
7.	Pengaruh tidak langsung positif <i>Knowledge management</i> terhadap <i>Entrepreneurship</i> melalui Motivasi Kerja	116
G.	Keterbatasan Penelitian	117
BAB V SIMPULAN, IMPLIKASI, DAN TINDAK LANJUT		118
A.	Simpulan.....	118
B.	Implikasi	120
C.	Saran	121
DAFTAR PUSTAKA		124

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Survei Tingkat Pengangguran Terbuka.....	4
Tabel 3. 1 Rancangan Waktu Penelitian	39
Tabel 3. 2 Populasi Penelitian.....	40
Tabel 3. 3 Populasi Penelitian.....	42
Tabel 3. 4 Kisi-Kisi Instrumen Entrepreneurship Guru	44
Tabel 3. 5 Kisi-Kisi Instrumen Kepemimpinan Transformasional.....	46
Tabel 3. 6 Kisi-Kisi Instrumen Knowledge management.....	48
Tabel 3. 7 Kisi-Kisi Instrumen Motivasi Kerja.....	50
Tabel 4. 1 Deskripsi Statistik Variabel Entrepreneurship (Y)	58
Tabel 4. 2 Distribusi Frekuensi Variabel Entrepreneurship (Y)	59
Tabel 4. 3 Skor Rata-Rata Dimensi Variabel Entrepreneurship	61
Tabel 4. 4 Deskripsi Statistik Variabel Kepemimpinan Transformasional (X1)..	61
Tabel 4. 5 Distribusi Frekuensi Variabel Kepemimpinan Transformasional (X1)	62
Tabel 4. 6 Deskripsi Statistik Variabel Knowledge management (X ₂).....	64
Tabel 4. 7 Distribusi Frekuensi Variabel Knowledge management (X ₂).....	65
Tabel 4. 8 Skor Rata-Rata Dimensi Variabel Knowledge management.....	67
Tabel 4. 9 Deskripsi Statistik Variabel Motivasi Kerja (X ₃).....	67
Tabel 4. 10 Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja (X ₃).....	68
Tabel 4. 11 Skor Rata-Rata Dimensi Variabel Motivasi Kerja.....	70
Tabel 4. 12 Uji Normalitas Galat Taksiran Entrepreneurship Atas Kepemimpinan Transformasional.....	71
Tabel 4. 13 Uji Normalitas Galat Taksiran Entrepreneurship Atas Knowledge management	72
Tabel 4. 14 Uji Normalitas Galat Taksiran Entrepreneurship Atas Motivasi Kerja	73
Tabel 4. 15 Uji normalitas galat taksiran Motivasi Kerja atas Kepemimpinan Transformasional.....	74
Tabel 4. 16 Uji normalitas galat taksiran Motivasi Kerja atas Knowledge management	74

Tabel 4. 17 Hasil Uji Homogenitas Variabel Entrepreneurship atas Kepemimpinan Transformasional.....	75
Tabel 4. 18 Hasil Uji Homogenitas Entrepreneurship atas Knowledge management	76
Tabel 4. 19 Hasil Uji Homogenitas Entrepreneurship atas Motivasi Kerja.....	77
Tabel 4. 20 Hasil Uji Homogenitas Motivasi Kerja atas Kepemimpinan Transformasional.....	78
Tabel 4. 21 Hasil Uji Homogenitas Variabel Knowledge management Terhadap Motivasi Kerja.....	79
Tabel 4. 22 Tabel model regresi Entrepreneurship atas Kepemimpinan Transformasional.....	80
Tabel 4. 23 Tabel uji signifikansi Entrepreneurship atas Kepemimpinan Transformasional.....	81
Tabel 4. 24 Hasil Uji Linearitas Variabel Kepemimpinan Transformasional Terhadap Entrepreneurship	82
Tabel 4. 25 Tabel model regresi Entrepreneurship atas Knowledge management	83
Tabel 4. 26 Tabel uji signifikansi Entrepreneurship atas Knowledge management	84
Tabel 4. 27 Hasil Uji Linearitas Variabel Knowledge management Terhadap Entrepreneurship	84
Tabel 4. 28 Tabel model regresi Entrepreneurship atas Motivasi Kerja.....	85
Tabel 4. 29 Tabel uji signifikansi Entrepreneurship atas Motivasi Kerja.....	86
Tabel 4. 30 Hasil Uji Linearitas Variabel Motivasi Kerja Terhadap Entrepreneurship	87
Tabel 4. 31 Tabel model regresi Motivasi Kerja atas Kepemimpinan Transformasional.....	88
Tabel 4. 32 Tabel uji signifikansi Motivasi Kerja atas Kepemimpinan Transformasional.....	89
Tabel 4. 33 Hasil Uji Linearitas Variabel Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi Kerja.....	89
Tabel 4. 34 Tabel model regresi Motivasi Kerja atas Knowledge management ..	90
Tabel 4. 35 Tabel uji signifikansi Motivasi Kerja atas Knowledge management	91

Tabel 4. 36 Hasil Uji Linearitas Variabel Knowledge management Terhadap Motivasi Kerja.....	92
Tabel 4. 37 Nilai Koefisien Jalur pada Substruktur 1	93
Tabel 4. 38 Rangkuman Hasil Perhitungan dan Pengujian Koefisien Jalur Substruktur 1	93
Tabel 4. 39 Hasil Uji Signifikansi pada Substruktur 1.....	94
Tabel 4. 40 Rangkuman Model Regresi pada Substruktur 1	94
Tabel 4. 41 Nilai Koefisien Jalur pada Substruktur 2	95
Tabel 4. 42 Rangkuman Hasil Perhitungan dan Pengujian Koefisien Jalur Substruktur 2	96
Tabel 4. 43 Hasil Uji Signifikansi pada Substruktur 2.....	96
Tabel 4. 44 Rangkuman Model Regresi pada Substruktur 2	97
Tabel 4. 45 Rangkuman Hasil Pengujian Hipotesis.....	101
Tabel 4. 46 Penilaian Pakar Untuk Entrepreneurship (Y).....	102
Tabel 4. 47 Penilaian Pakar Untuk Kepemimpinan Transformasional (X_1).....	103
Tabel 4. 48 Penilaian Pakar Untuk Knowledge management (X_2).....	103
Tabel 4. 49 Penilaian Pakar Untuk Motivasi Kerja (X_3).....	104
Tabel 4. 50 Penetapan Klasifikasi Indikator Variabel Motivasi Kerja (X_3)	105
Tabel 4. 51 Penetapan Klasifikasi Indikator Variabel Kepemimpinan Transformasional (X_1).....	105
Tabel 4. 52 Penetapan Klasifikasi Indikator Variabel Knowledge management (X_2).....	106
Tabel 4. 53 Penetapan Klasifikasi Indikator Variabel Entrepreneurship (Y)	106
Tabel 4. 54 Rangkuman Hasil Analisis SITOREM untuk Penetapan Klasifikasi Indikator Keseluruhan Variabel	107
Tabel 5. 1 Implementasi Saran dalam Peningkatan Entrepreneurship.....	122
Tabel 5. 2 Implementasi Saran dalam Peningkatan Knowledge management ...	122
Tabel 5. 3 Implementasi Saran dalam Peningkatan Motivasi Kerja	123

DAFTAR GAMBAR

Gambar 3. 1 Konstelasi Penelitian	40
Gambar 4. 1 Grafik Histogram Frekuensi Variabel Entrepreneurship	60
Gambar 4. 2 Grafik Histogram Frekuensi Variabel Kepemimpinan Transformasional	63
Gambar 4. 3 Skor Rata-Rata Dimensi Variabel Kepemimpinan Transformasional	64
Gambar 4. 4 Grafik Histogram Frekuensi Variabel Knowledge management	66
Gambar 4. 5 Grafik Histogram Frekuensi Variabel Motivasi Kerja.....	69
Gambar 4. 6 Diagram pencar persamaan regresi Kepemimpinan Transformasional terhadap Entrepreneurship	81
Gambar 4. 7 Diagram pencar persamaan regresi Knowledge management terhadap Entrepreneurship	83
Gambar 4. 8 Diagram pencar persamaan regresi Motivasi Kerja terhadap Entrepreneurship	86
Gambar 4. 9 Diagram pencar persamaan regresi Kepemimpinan Transformasional terhadap Motivasi Kerja.....	88
Gambar 4. 10 Diagram pencar persamaan regresi Knowledge management terhadap Motivasi Kerja.....	91
Gambar 4. 11 Koefisien Jalur Pada Substruktur 1	95
Gambar 4. 12 Koefisien Jalur Pada Substruktur 2	97
Gambar 4. 13 Konstelasi Variabel beserta Koefisien Jalurnya.....	98
Gambar 4. 14 Rekapitulasi Hasil Akhir Analisis SITOREM	110
Gambar 5. 1 Model Analisis Jalur Penelitian	119

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Lembar Kerja Deskriptif Teoritis.....	128
Lampiran 2 Instrumen dan Hasil Penelitian Awal	145
Lampiran 3 Angket Survey Pendahuluan.....	150
Lampiran 2 Laporan Hasil Survey Pendahuluan.....	152
Lampiran 3 Laporan Uji Coba Instrumen Penelitian	155
Lampiran 4 Instrumen Penelitian	161
Lampiran 5 Data dan Deskripsi Data Hasil Penelitian.....	171
Lampiran 6 Data dan Analisis Data Uji Persyaratan Analisis Statistik.....	177
Lampiran 7 <i>Data dan Analisis Data Uji Persyaratan Analisis Statistik</i>	178
Lampiran 8 Uji Hipotesis Analisis Jalur	209
Lampiran 9 Data dan Analisis Data Pengujian Hipotesis Penelitian	212
Lampiran 12 Surat-Surat Penelitian	221
Lampiran 13 Daftar Riwayat Hidup	241

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) sebagai pendidikan menengah merupakan salah satu bagian dari pendidikan nasional yang bertujuan menyiapkan peserta didik menjadi anggota masyarakat yang memiliki kemampuan mengadakan hubungan timbal balik dengan lingkungan sosial, budaya dan alam sekitar serta dapat mengembangkan kemampuan lebih lanjut dalam dunia usaha dan dunia kerja. Peserta didik lulusan Sekolah Menengah Kejuruan diharapkan mampu bekerja dan mengembangkan diri secara profesional dan mandiri sesuai dengan kompetensi yang dimiliki. Hal ini menjadi perhatian karena sebagai bangsa yang sedang berkembang diiringi dengan laju pertumbuhan penduduk yang pesat. Indonesia masih mengalami permasalahan yang serius setiap tahunnya yaitu masalah penyediaan lapangan kerja yang menyebabkan banyaknya pengangguran.

Dari uraian di atas maka pemerintah mulai melakukan berbagai cara untuk menambah lapangan kerja dan mengurangi pengangguran di Indonesia, terutama pada usia produktif. Salah satu langkah yang telah dilakukan pemerintah adalah dengan mendirikan sekolah setara Sekolah Menengah Atas dan sekolah yang dimaksud adalah Sekolah Menengah Kejuruan, namun tujuan dari sekolah tersebut secara garis besar siswanya diharapkan dapat langsung bekerja ketika mereka lulus. Inti dari semua harapan tersebut para siswa diharapkan bisa menjadi seorang wirausaha.

Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (Kemendikbud) mendorong lulusan SMK untuk menjadi wirausaha. Untuk itu, pihak sekolah mesti berperan aktif mengembangkan jiwa kewirausahaan pada para murid. "SMK di Indonesia mesti berbasis kewirausahaan. Ada beberapa program usaha yang elastis, tidak tergantung pada kalangan industri, misalnya bidang perhotelan, pariwisata, dan ekonomi kreatif," kata Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Muhadjir Effendy pada Seminar dan Pameran SMK Menyongsong Revolusi Industri 4.0 di Gedung

Kemendikbud, Jakarta (Maret 2019). Pada kesempatan itu, Muhadjir meminta kalangan kepala sekolah untuk turut serta mengembangkan jiwa kewirausahaan.

Sumber: <https://mediaindonesia.com/humaniora/224624/lulusan-smk-didorong-berwirausaha>.

Selain terkait dengan kondisi faktual bahwa negara kita telah mengalami deindustrialisasi, terbatasnya daya serap industri yang tak sebanding dengan jumlah lulusan SMK juga kebijakan pemerintah terkini terkait dengan SMK, yaitu berubahnya orientasi SMK yang sebelumnya ber-BMW menjadi ber-WBM. BMW singkatan dari bekerja (di sektor industri), meneruskan dan wirausaha. Artinya bahwa sebagian besar lulusan SMK seharusnya adalah menjadi buruh industri, sebagian kecilnya meneruskan kuliah dan sebagian kecilnya lagi adalah berwirausaha.

Namun sejak orientasinya berubah menjadi ber-WBM maka sebagian besar lulusan SMK haruslah menjadi wirausaha, sebagian kecilnya adalah menjadi buruh industri dan sebagian kecilnya lagi adalah meneruskan kuliah. Banting setir ini sangatlah perlu adanya pemetaan yang sesuai agar rekayasa selama 3 tahun belajar di SMK benar-benar menjadi efektif untuk mencetak lulusannya menjadi wirausaha. Dari pemaparan di atas dihasilkan simpulan bahwa dibutuhkan penyesuaian-penyesuaian bagi pengajar dan peserta didik serta infrastruktur yang ada.

Menurut Fahmi (2013: 24) menyatakan bahwa penciptaan wirausaha baru adalah sebuah kebutuhan mutlak yang harus diwujudkan. Kondisi ini disebabkan oleh kapasitas unit usaha yang ada sudah tidak seimbang dengan jumlah penduduk pencari kerja dan mengakibatkan tingginya angka pengangguran. Jumlah pengangguran dari tahun ke tahun terus meningkat, hal ini disebabkan sedikitnya lapangan pekerjaan sedangkan jumlah lulusan Sekolah Menengah Atas dan Perguruan Tinggi terus bertambah. Akibatnya terjadi ketidak seimbangan antara jumlah lapangan pekerjaan dengan orang yang bekerja.

Menurut Fahmi (2013: 1) *entrepreneurship* merupakan suatu ilmu yang mengkaji tentang pengembangan dan pembangunan semangat kreativitas serta berani menanggung resiko terhadap pekerjaan yang dilakukan demi mewujudkan hasil karya tersebut. Keberanian mengambil resiko sudah menjadi milik seorang

wirausahawan, wirausahawan dituntut untuk berani dan siap jika usaha yang dilakukan belum memiliki perhatian di pasar, dan ini harus dilihat sebagai bentuk proses menuju wirausahawan sejati. Siswa maupun mahasiswa sebagai salah satu golongan elit masyarakat yang diharapkan menjadi pemimpin-pemimpin bangsa masa depan. Jiwa kewirausahaan adalah jiwa kemandirian untuk mencari sebuah sumber penghasilan dengan membuka usaha ataupun menyalurkan kreativitas yang dimiliki seseorang untuk kemudian dijadikan sebuah lahan untuk mencari penghasilan.

Menurut Suryana (2011: 3) faktor-faktor yang mempengaruhi jiwa wirausaha dapat dibagi menjadi dua yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal merupakan faktor dari dalam individu itu sendiri sedangkan faktor eksternal merupakan hasil interaksi individu dengan lingkungannya. Percaya diri menentukan jiwa berwirausaha.

Menurut Alma (2012: 202) percaya diri mengacu pada persepsi-persepsi seseorang tentang kemampuannya untuk menghasilkan suatu tindakan. Sedangkan Menurut Suryana (2006: 39) seorang yang memiliki kepercayaan diri yang kuat selalu memiliki keyakinan, optimisme, individualitas, dan tidak tergantung terhadap sesuatu. Kepercayaan diri ini merupakan faktor penting yang harus ada dalam pembentukan jiwa wirausaha, karena apabila memiliki kepercayaan diri yang kuat dia berani mengambil resiko menjadi wirausaha.

Hal ini juga di tuangkan dalam misi SMKF Tunas Mandiri Bogor yang sejak berdiri thn 2008 pada point ke 3 yaitu mengembangkan ilmu pengetahuan yang bisa menumbuhkan jiwa kewirausahaan (*entrepreneurship*).

Beberapa keuntungan yang akan diperoleh dengan berwirausaha yaitu:

1. Bisa menciptakan lapangan kerja dan juga bisa mengurangi pengangguran. Hal ini tentu akan berdampak sangat baik bagi lingkungan masyarakat. Karena kita tahu, bahwa sekarang ini banyak sekali orang yang tidak bekerja.
2. Sebagai sarana untuk meningkatkan penghasilan. Kegiatan berwirausaha juga dijadikan sebagai sarana untuk meningkatkan penghasilan. Karena dengan adanya kegiatan wirausaha, kita tentu mengharapkan keuntungan dari kegiatan usaha tersebut.

3. Sebagai sarana untuk menyalurkan minat, hobi dan juga keahlian (*skill*). Para wirausahawan adalah orang yang memiliki minat, hobi dan keahlian (*skill*).
4. Sebagai sarana untuk mempererat tali persaudaraan. Dalam kegiatan wirausaha, kita juga dituntun untuk bisa berkomunikasi dengan wirausahawan yang lain. Dengan adanya komunikasi tersebut, maka akan meningkatkan persaudaraan.

Meningkatnya jumlah pengangguran di Indonesia yang disebabkan ketidakseimbangan antara jumlah angkatan kerja dengan lapangan kerja, merupakan salah satu alasan dibutuhkan wirausahawan. Dunia kerja yang kini membutuhkan lebih banyak tenaga kerja terdidik dan terlatih menimbulkan persaingan yang menuntut setiap orang untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan. Data dari Badan Pusat Statistik (BPS) menunjukkan bahwa tingkat pengangguran terbuka di Indonesia berdasarkan tingkat pendidikan hingga Desember 2021 mulai dari tingkat tidak sekolah dan Sekolah Dasar, Sekolah Menengah Pertama, Sekolah Menengah Atas, Sekolah Menengah Kejuruan, Diploma dan Universitas masing-masing adalah 3,61 juta, 6,45 juta, 9,09 juta, 11,13 juta, 5,87 juta dan 5,98 juta. Dari jumlah ini, lulusan SMK menjadi yang terbesar dibandingkan lulusan jenjang pendidikan lainnya, dengan kata lain pengangguran terbanyak dari lulusan SMK. Data tersebut disajikan pada:

Tabel 1. 1 Survei Tingkat Pengangguran Terbuka

Tingkat Pendidikan 2	Tingkat Pengangguran Terbuka Berdasarkan Tingkat Pendidikan		
	2019	2020	2021
Tidak/Belum Pernah Sekolah/Belum Tamat & Tamat SD	2.39	3.61	3.61
SMP	4.72	6.46	6.45
SMA umum	7.87	9.86	9.09
SMA Kejuruan	10.36	13.55	11.13
Diploma I/II/III	5.95	8.08	5.87
Universitas	5.64	7.35	5.98

Sumber: Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas)

Source URL: <https://www.bps.go.id/indicator/6/1179/1/tingkat-pengangguran-terbuka-berdasarkan-tingkat-pendidikan.html>

Access Time: January 6, 2023, 8:49 pm

Dari data tersebut menunjukkan bahwa terdapat kenaikan jumlah pengangguran pada tahun 2020 dan penurunan jumlah pengangguran di tahun 2021, khususnya yang terbanyak penyumbang pengangguran di tingkat Pendidikan Sekolah Menengah Kejuruan. Kenaikan jumlah pengangguran, memberikan gambaran bahwa lulusan Pendidikan belum mempunyai bekal yang cukup, baik pengetahuan dan keterampilan untuk hidup mandiri. Karena sedikitnya lapangan pekerjaan yang tersedia tidak sebanding dengan banyaknya jumlah lulusan sekolah menengah yang membutuhkan pekerjaan, maka banyak dari mereka yang bingung dan takut memikirkan nasib mereka setelah lulus.

Knowledge management menjadi bidang yang penting dalam proses pembelajaran sebuah organisasi. Pengetahuan yang dimiliki oleh organisasi harus mampu memberikan kemajuan bagi organisasi itu sendiri. Agar organisasi dapat bertahan hidup, maka diwajibkan agar setiap orang yang ada di dalam organisasi berbagi pengetahuan.

Pemimpin juga dapat mempengaruhi *entrepreneurship* guru, pemimpin harus mengarahkan segenap sumber daya manusianya untuk merealisasikan visi dan misi organisasi. Salah satu faktor penting yang berpengaruh dalam keberhasilan seorang *entrepreneur* dalam menggerakkan orang lain dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaannya adalah memberikan motivasi kerja.

Hal lain yang dapat mempengaruhi *entrepreneurship* adalah motivasi kerja, karena motivasi kerja seseorang tinggi, maka ia akan memiliki semangat dan keyakinan untuk mewujudkan dan mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu diharapkan setiap pegawai memiliki tingkat motivasi kerja yang tinggi. Motivasi dapat dipandang sebagai perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya perasaan, dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan. Motivasi adalah dorongan dasar yang menggerakkan seseorang atau keinginan untuk mencurahkan segala tenaga karena adanya suatu tujuan. Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri guru yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental guru yang positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja yang maksimal. Jadi motivasi dalam hal ini sebenarnya

merupakan respons dari suatu aksi. Motivasi muncul dari dalam diri manusia karena dorongan oleh adanya unsur suatu tujuan.

Survei pendahuluan dilakukan peneliti untuk mengetahui gambaran perilaku guru yang merupakan ujung tombak pada *entrepreneurship* di SMK.

Data ini diperoleh dengan cara menyebarkan kuesioner kepada 30 (tiga puluh) guru di SMK Swasta sekecamatan Bogor Utara. Penyebaran survei dilaksanakan pada tanggal 07-13 Oktober 2022. Dari hasil survei awal penelitian diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Terdapat 40% guru yang bermasalah dalam keyakinan diri, dimana hal tersebut terlihat dari banyaknya guru yang belum menunjukkan keyakinan diri dalam mencapai kesuksesan.
2. Terdapat 57% guru yang bermasalah dalam menantang pekerjaan yang sulit, dimana hal tersebut terlihat dari banyaknya guru yang belum memilih target-target pekerjaan dalam memberikan tantangan.
3. Terdapat 33% guru yang bermasalah dalam bertindak kreatif, dimana hal tersebut terlihat dari banyaknya guru yang belum menunjukkan kreativitasnya di bidang produknya.
4. Terdapat 3% guru yang bermasalah dalam Kenyamanan diri, dimana hal tersebut terlihat dari banyaknya guru yang belum melakukan peningkatan kemampuan berkomunikasi dalam membangun jaringan.
5. Terdapat 30% guru yang bermasalah dalam dalam dorongan meraih kehidupan yang makmur, dimana hal tersebut terlihat dari banyaknya guru yang belum melaksanakan kehidupan yang makmur berkat usahanya.
6. Terdapat 10% guru yang bermasalah dalam dalam kemampuan sendiri, dimana hal tersebut terlihat dari banyaknya guru yang belum membangun hasrat untuk mengembangkan usaha dengan kemampuan sendiri.
7. Terdapat 33% guru yang bermasalah dalam dalam mengelola usaha sendiri, dimana hal tersebut terlihat dari banyaknya guru yang belum menunjukkan keinginan untuk memperoleh kebebasan dalam mengelola usahanya sendiri.
8. Terdapat 50% guru yang bermasalah dalam meneliti berbagai kemungkinan, dimana hal tersebut terlihat dari banyaknya guru bekerja dengan cara-cara serupa yang terbukti sudah mengalami kegagalan.

9. Terdapat 50% guru yang bermasalah dalam kreasi yang memberikan nilai, dimana hal tersebut terlihat dari banyaknya guru yang belum menginformasikan peningkatan pendapatannya berkat usahanya.
10. Terdapat 30% guru yang bermasalah dalam mencari cara kerja yang baru, dimana hal tersebut terlihat dari banyaknya guru yang belum memberikan contoh cara kerja yang baru kepada rekan sejawat dan atau peserta didik.
11. Terdapat 50% guru yang bermasalah dalam mengembangkan produk, proses dan layanan yang lebih baik, dimana hal tersebut terlihat dari banyaknya guru yang belum memperbaharui tampilan produk agar lebih menarik dalam pemasarannya sehingga penjualan tidak memenuhi target yang diharapkan atau yang sudah ditetapkan.
12. Terdapat 47% guru yang bermasalah dalam dalam menciptakan hal-hal baru, belajar terus menerus selalu menerapkan metoda kerja lama yang berulang-kali membawa kegagalan dan akan merugikan pihak sekolah.
13. Terdapat 27% guru yang bermasalah dalam belajar terus menerus, dimana hal tersebut terlihat dari banyaknya guru yang belum menunjukkan aktivitas untuk mempelajari hal-hal baru.
14. Terdapat 27% guru yang bermasalah dalam mengembangkan cara bekerja yang dinamis, dimana hal tersebut terlihat dari banyaknya guru yang belum mengembangkan cara-cara bekerja dinamis.

Dirata-ratakan terdapat 40% guru di SMK Swasta se-kecamatan Bogor Utara Kota Bogor yang perlu ditingkatkan dalam perilaku *entrepreneurship* sehingga harus dibangun motivasi dalam perilaku *entrepreneurship* dan terdapat 60% guru di SMK Swasta se-kecamatan Bogor Utara Kota Bogor yang tidak bermasalah dalam *entrepreneurship*.

Ada beberapa faktor yang memungkinkan berkaitan dengan perlu ditingkatkannya perilaku *entrepreneurship* guru di SMK Swasta se-kecamatan Bogor Utara Kota Bogor seperti kepemimpinan dari kepala sekolahnya, *knowledge management*, motivasi kerja, kepuasan kerja, budaya organisasi, iklim organisasi, komitmen organisasi dan variable-variabel atau faktor-faktor lainnya.

Untuk meneliti dan mengamati tentang perilaku *entrepreneurship* guru swasta se-kecamatan Bogor Utara di Kota Bogor, maka peneliti memilih variabel-

variabel Kepemimpinan Transformasional, *Knowledge management* dan Motivasi Kerja sangat menarik untuk dikaji lebih lanjut.

Dari latar belakang masalah yang telah dikemukakan, penelitian ini menganalisis peningkatan *entrepreneurship* melalui penguatan kepemimpinan transformasional, *knowledge management* dan motivasi kerja (Studi empirik menggunakan teknik analisis jalur dan analisis SITOREM) pada guru sekolah menengah kejuruan swasta se-kecamatan Bogor Utara Kota Bogor.

B. Identifikasi Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah di atas dapat diidentifikasi masalah-masalah yang terkait dengan *entrepreneurship* guru, yaitu sebagai berikut:

1. *Knowledge management* dalam sekolah dapat menghasilkan beberapa manfaat, antara lain: mempercepat akses informasi dan pengetahuan, meningkatkan proses pengambilan keputusan dan menciptakan inovasi dan perubahan sehingga diduga dapat memberikan pengaruh yang menghambat *entrepreneurship* guru.
2. Motivasi guru rendah dapat berakibat terhambatnya pelaksanaan pekerjaan di lapangan, yang telah disusun dalam program kerja sehingga ketercapaian tujuan akan terhambat karena beberapa program tidak berjalan yang pada akhirnya berdampak terhadap *entrepreneurship* guru.
3. Kepemimpinan kepala sekolah yang kurang adil terhadap bawahannya atau kepala sekolah hanya terfokus pada beberapa orang guru tertentu saja, maka program yang dibuat kepala sekolah tidak akan berjalan secara optimal karena tidak ada keadilan dalam bekerja yang pada akhirnya berdampak terhadap *entrepreneurship* guru.
4. Komunikasi interpersonal guru bila terjalin kurang harmonis dapat menghambat pencapaian pesan atau informasi dari guru ke siswa, sehingga dapat terjadi miskomunikasi yang diduga dapat berdampak terhadap *entrepreneurship* guru.
5. Komunikasi interpersonal juga berpengaruh positif dengan kinerja guru, dengan unsur-unsur komunikasi dipertahankan, artinya unsur atau komponen

yang ada memberikan kemudahan guru dalam mengakses sesuatu berkaitan dengan proses pembelajaran.

6. Kepuasan kerja merupakan sikap positif guru terhadap pekerjaannya, namun apabila ketidakpuasan muncul yang diakibatkan oleh kepemimpinan kepala sekolah maka tujuan pendidikan akan terhambat realisasinya sehingga guru mengajar sebatas rutinitas kerja saja yang pada akhirnya dapat diduga berdampak terhadap *entrepreneurship* guru.
7. Kompetensi guru memegang peran penting, namun apabila kompetensi guru rendah akan menghasilkan *outcome* siswa yang rendah pula. sehingga tujuan organisasi yang telah ditetapkan tidak akan tercapai yang berdampak terhadap *entrepreneurship* guru.
8. Peningkatan budaya organisasi dapat berpengaruh terhadap meningkatnya *entrepreneurship* guru, dengan rincian, bila sekolah memiliki sistem peraturan kerja yang baik dan adil akan meningkatkan *entrepreneurship* guru, karena guru merasa apa yang telah dihasilkan akan mendapat sesuatu sesuai dengan yang ia kerjakan.

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah di atas disadari adanya keterbatasan dalam penelitian ini sehingga perlu memberikan batasan masalah secara jelas dan terfokus. Luasnya permasalahan, maka untuk dapat melakukan penelitian ini dengan baik perlu adanya pembatasan masalah. Dalam penelitian ini ditetapkan sebagai variabel bebas *knowledge management* dan kepemimpinan transformasional, dan motivasi kerja sebagai “*intervening variable*”, serta *entrepreneurship* guru sebagai variabel terikat. Penelitian ini dilakukan pada guru SMK Swasta se-Kecamatan Bogor Utara Kota Bogor.

Berdasarkan identifikasi masalah dan pembatasan masalah, maka rumusan yang dibuat sebagai berikut:

- 1) Apakah terdapat pengaruh langsung kepemimpinan transformasional terhadap *entrepreneurship* sehingga penguatan kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan *entrepreneurship* guru?
- 2) Apakah terdapat pengaruh langsung *knowledge management* terhadap *entrepreneurship* sehingga penguatan *knowledge management* dapat meningkatkan *entrepreneurship* guru?

- 3) Apakah terdapat pengaruh langsung motivasi kerja terhadap *entrepreneurship* sehingga penguatan motivasi kerja dapat meningkatkan *entrepreneurship* guru?
- 4) Apakah terdapat pengaruh langsung kepemimpinan transformasional terhadap motivasi kerja sehingga penguatan kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan motivasi kerja guru?
- 5) Apakah terdapat pengaruh langsung *knowledge management* terhadap motivasi kerja sehingga penguatan *knowledge management* dapat meningkatkan motivasi kerja guru?
- 6) Apakah terdapat pengaruh tidak langsung kepemimpinan transformasional terhadap *entrepreneurship* guru sehingga penguatan kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan *entrepreneurship* guru melalui penguatan motivasi kerja guru?
- 7) Apakah terdapat pengaruh tidak langsung *knowledge management* terhadap *entrepreneurship* guru sehingga penguatan *knowledge management* dapat meningkatkan *entrepreneurship* guru melalui penguatan motivasi kerja guru?

C. Tujuan Penelitian

Secara umum penelitian ini bertujuan menemukan upaya-upaya untuk meningkatkan *entrepreneurship* pada guru Sekolah Menengah Kejuruan Swasta se-Kecamatan Bogor Utara Kota Bogor melalui penguatan kepemimpinan transformasional, *knowledge management* dan motivasi kerja, yaitu dengan cara mengidentifikasi dan menganalisis pengaruh antar variabel-variabel tersebut, sebagai berikut:

- 1) Pengaruh langsung kepemimpinan transformasional terhadap *entrepreneurship* guru.
- 2) Pengaruh langsung *knowledge management* terhadap *entrepreneurship* guru.
- 3) Pengaruh langsung motivasi kerja terhadap *entrepreneurship* guru.
- 4) Pengaruh langsung kepemimpinan transformasional terhadap motivasi kerja guru.
- 5) Pengaruh langsung *knowledge management* terhadap motivasi kerja guru.

- 6) Pengaruh tidak langsung kepemimpinan transformasional terhadap *entrepreneurship* melalui variabel *intervening* motivasi kerja.
- 7) Pengaruh tidak langsung *knowledge management* terhadap *entrepreneurship* melalui variabel *intervening* motivasi kerja.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini, memberikan manfaat terhadap dua aspek, yaitu secara teoritis (keilmuan) maupun praktis (aplikasi), yaitu:

1. Kegunaan Teoritis

- a. Menambah wawasan pengetahuan dan kajian pada bidang pendidikan, khususnya yang berkaitan dengan peningkatan *entrepreneurship* guru.
- b. Menambah referensi dalam penelitian-penelitian pendidikan, antara lain sebagai bahan diskusi ilmiah bagi pembahasan terhadap teori-teori yang telah ada, dan pengetahuan untuk penelitian selanjutnya tentang kepemimpinan transformasional, *knowledge management*, dan motivasi kerja.

2. Kegunaan Praktis

Secara praktis penelitian ini diharapkan berguna kepada:

1. Dinas Koperasi, Usaha Mikro dan Tenaga Kerja Kota Bogor, hasil penelitian diharapkan dapat menjadi masukan yang berguna untuk meningkatkan efektivitas program pelatihan guna menciptakan entrepreneur baru lainnya.
2. Kantor Cabang Dinas Wilayah II Bogor, hasil penelitian ini diharapkan memberikan masukan untuk membuat kebijakan-kebijakan dalam mengadakan diklat SMK di Bogor.
3. Kepala SMK Swasta, khususnya di SMK Farmasi Tunas Mandiri agar hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan rujukan dalam meningkatkan *entrepreneurship* guru.
4. Hasil penelitian ini menjadi pengetahuan bagi guru, agar dapat meningkatkan *entrepreneurship* secara optimal, sehingga dapat tercapai keberhasilan dalam proses pembuatan produk yang diharapkan.

5. Masyarakat ilmiah atau akademisi dapat mempelajari penelitian ini, agar dapat dijadikan acuan guna membantu terlaksananya proses peningkatan *entrepreneurship* guru.
6. Peneliti, seluruh rangkaian kegiatan dan hasil penelitian diharapkan dapat lebih memantapkan penguasaan fungsi keilmuan yang dipelajari selama mengikuti program perkuliahan Strata-2 Administrasi Pendidikan di Universitas Pakuan Bogor.

E. Kebaharuan Penelitian

1. Telah disusun definisi dengan versi sintesis yang baru dari variabel *entrepreneurship*, kepemimpinan transformasional, *knowledge management* dan motivasi kerja
2. Mengetahui variabel terikat yaitu *entrepreneurship* menjadi kabaharuan pada prodi Administrasi Pendidikan Pascasarjana Universitas Pakuan.
3. Dapat diketahui upaya peningkatan *entrepreneurship* dengan menggunakan analisis SITOREM.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Deskripsi Teoritik

1. Hakikat *Entrepreneurship*

Menurut Schermerhorn (2020: 143) *entrepreneurship* adalah pola perilaku yang dilandasi konsep berpikir strategis dan pengambilan risiko, yang mampu menciptakan peluang-peluang baru dan berorientasi pada kemajuan atau perbaikan bagi organisasi & individu. Terdapat delapan faktor yang mengidentifikasikan *Entrepreneurship*, yaitu: (a) *Internal locus of control*: kontrol terhadap tujuan yang ingin dicapai, mengarahkan diri sendiri dan berupaya mandiri, (b) *High energy level: persistent*, bekerja-keras & sanggup mengeluarkan upaya besar untuk sukses, (c) *High Need for Achievement*: termotivasi untuk mencapai tujuan yang menantang, dan mendambakan umpan-balik, (d) *Tolerance for Ambiguity risk-takers*: sering tertantang untuk menghadapi situasi yang *uncertainty* (ketidakpastian), (e) *Self-confidence*: merasa kompeten, punya keyakinan diri, dan berani mengambil keputusan-keputusan, (f) *Passion & action orientation*: berupaya mengatasi masalah, dan tidak buang-buang waktu, (g) *Self-reliance & desire for independence*: ingin mandiri, percaya diri, ingin jadi bos (non-buruh), (h) *Flexibility*: bersedia menghadapi masalah/error dan segera merubah tindakan bila rencana yang dijalankan tidak membawa hasil.

Sejalan dengan teori di atas *Organization for Economic and Cooperation Development* (OECD) Martin Lackéus (2015: 7-10) mengemukakan *entrepreneurship* adalah perilaku-perilaku kreatif, inovatif, proaktif dan berorientasi pada peluang sukses. Dikemukakan pula terdapat tujuh faktor yang mengidentifikasikan *entrepreneurship*, yaitu: (a) *Explorative*: Giat meneliti berbagai kemungkinan, (b) *Value Creation*: Menciptakan kreasi-kreasi yang memberikan nilai (*value*), (c) *New Ways of Working*: Mencari cara kerja yang baru, (d) *Innovation*: mengembangkan produk, proses dan layanan yang lebih baik, (e) *New Offerings*: Menciptakan hal-hal baru (*original*), (f) *Continuous learning*: Belajar terus menerus, (g) *Method Development*: Pengembangan cara-cara bekerja dinamis.

Selaras juga dengan yang dikemukakan oleh Barrett, Rowena Mayson (2008: 384-387) yang menjelaskan *entrepreneurship is about (behavior or action) the discovery, evaluation and exploitation opportunities, to make organizations or firms emergence. entrepreneurship* adalah tentang perilaku atau tindakan penemuan, evaluasi dan eksploitasi peluang, untuk membuat organisasi atau perusahaan muncul. Dijelaskan juga ada tiga dimensi, yaitu (a) *Creation and identification of new means and ends relationship (product-market relationship) or maximizing existing means and ends relationship* (b) *Start-up the fundamental force that drive the operation of existing market*, dan (c) *Creation or identification of new means and ends relationship exploited in an existing organizational context*.

Hal serupa juga dikemukakan oleh Virginia Barba Sanches (2012: 132-138) *entrepreneurial Behavior: Impact of Motivation Factors on Decision to Create a New Venture. Investigaciones Europeas de Direccion y Economia de la Empresa*, Vol. 18, pp. 132-138. *Entrepreneurship is the individual characteristics, traits and abilities among nascent entrepreneurs tend to have key influence on the decision to become self-employed* (Entrepreneurship adalah karakteristik, sifat-sifat dan kemampuan individu yang mendorong mereka (wirausahawan) untuk memutuskan untuk membangun usaha sendiri (*self-employed*). Terdapat enam factor yang terkait dengan *Entrepreneurship (characteristics, traits and abilities as principal component of entrepreneurship: (a) economics Need (Motive): Create company, make business opportunity, etc. (Cluster 1), (b) professional Autonomy to develop job individually, allow to survive individually (Cluster 2), (c) desire for Personal Enhancement desire doing better, ambitious, and autonomy (Cluster 3), (d) need for Continuity: sustainability, selfrealization, etc (Cluster 4), (e) eclectic Position: intrinsic and enrinsic reasons for the decision to start business (Cluster 5), (f) need for Competition: to control environment, take advantage of opportunities, and reduce routine situation (Cluster 6).*

Demikian pula dengan Oowseni Omosolap (2020: 113) *entrepreneurship characteristics are visionary, goal-driven and innovative in developing new business and making a profitable one (business)* (Karakteristik entrepreneurship

adalah visioner, berorientasi pada tujuan dan inovatif dalam mengembangkan bisnis baru dan menghasilkan bisnis menguntungkan). Terdapat 2 faktor yang terkait *entrepreneurship* (*dominant personality traits*: (a) *openness: open to experience, more creative and aware of their feelings, plain, straightforward, ambitious and subtle*, dan (b) *extroversion: positive emotion, surgency and tendency to seek out stimulation and company of others, being enjoy with others, and sociability (social skill)*).

Hal selaras dikemukakan oleh Wadhwa et al (2020: 608) menjabarkan *entrepreneurship* adalah karakteristik-karakteristik individu (*entrepreneur*) yang memiliki kebebasan (*celebrated*) untuk membangun usaha sendiri (menjadi *founder*), melakukan inovasi-inovasi (sebagai *innovator*), dan memiliki keunggulan dalam bersaing (*competitive edge*). Disebut juga faktor-faktor motivasi untuk menjadi *entrepreneur*: (a) *desire to build wealth* (Dorongan meraih kehidupan yang makmur), (b) *wanting to capitalize their own business* (Hasrat mengembangkan usaha dengan kemampuan sendiri), (c) *wanting to own their own business* (Keinginan untuk memperoleh kebebasan mengelola usaha sendiri - *self-employed*).

Sejalan dengan teori di atas Carson (2002: 4-18), bahwa *entrepreneurship* merupakan upaya mempelajari tentang nilai, kemampuan dan perilaku seseorang dalam upaya berkreasi dan berinovasi. Dipaparkan juga ada empat dimensi yang menindikasikan *entrepreneurship* yaitu: (a) dimensi *need for achievement* dengan indikator: keinginan untuk menantang pekerjaan yang sulit dan kemahiran dalam menyelesaikan pekerjaannya, (b) dimensi *internal locus of control* dengan indikator: kontrol diri dalam mencapai kesuksesan, kontrol diri dalam menghadapi kegagalan, dan kemandirian usaha, (c) dimensi *self reliance* dengan indikator: bertindak kreatif, dan mampu mempenrgaruhi lingkungan, dan (d) dimensi *extroversion* dengan indikator: kenyamanan diri dan sifat ekstrasversi.

Berdasarkan uraian-uraian para ahli di atas dapat disintesis bahwa *entrepreneurship* adalah perilaku dan karakter individu yang dilandasi dengan konsep berfikir strategis dan pengambilan resiko yang mampu menciptakan peluang-peluang baru yang kreatif, inovatif, dan berorientasi pada peluang yang

memiliki nilai jual serta mampu mendorongnya untuk membuka usaha sendiri (*self-employed*). Adapun dua dimensi dan indikatornya sebagai berikut:

a. Dimensi pertama yaitu dimensi karakteristik individual terdiri dari indikator-indikator: *internal locus of control*, yaitu Kontrol diri dalam mencapai kesuksesan, Kontrol diri dalam menghadapi kegagalan dan kemandirian usaha, *need for achievement* yaitu keinginan untuk menantang pekerjaan yang sulit dan kemahiran dalam menyelesaikan pekerjaannya, *self reliance* yaitu bertindak kreatif, dan mampu mempengaruhi lingkungan, *extroversion* yaitu kenyamanan diri dan sifat ekstrasversi, *desire to build wealth* yaitu dorongan meraih kehidupan yang makmur, *wanting to capitalize their own business* yaitu hasrat mengembangkan usaha dengan kemampuan sendiri, *wanting to own their own business* yaitu keinginan untuk memperoleh kebebasan mengelola usaha sendiri (*self-employed*).

b. Dimensi yang kedua adalah dimensi pola perilaku terdiri dari indikator-indikator: *explorative*, yaitu giat meneliti berbagai kemungkinan, *value creation* yaitu menciptakan kreasi-kreasi yang memberikan nilai (*value*), *new ways of working* yaitu mencari cara kerja yang baru, *innovation* yaitu mengembangkan produk, proses dan layanan yang lebih baik, *new offerings* yaitu menciptakan hal-hal baru (*original*), *continuous learning* yaitu belajar terus menerus, *method development* yaitu pengembangan cara-cara bekerja dinamis.

2. Hakikat Kepemimpinan Transformasional

Menurut Colquitt Jason A, Jeffery A. Lepine (2009: 488), kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang melibatkan inspirasi seluruh anggotanya untuk berkomitmen dalam rangka menuju visi bersama yang memberikan makna terhadap pengembangan potensi mereka sendiri dan beberapa permasalahan dari perspektif baru, dengan faktor: (a) *idealized influence* (*charisma*)/ karisma, (b) *intellectual stimulation*/ stimulasi intelektual, (c) *individualized consideration*/ perhatian yang individualisasi, (d) *inspirational motivation*/ motivasi inspirasional.

Sedangkan menurut Robbins (2017:146-157), kepemimpinan transformasional adalah kemampuan membimbing para pengikut mereka menuju tujuan yang ditetapkan dengan memperjelas peran dan tugasnya serta

menginspirasi pengikut untuk mengatasi kepentingan diri mereka untuk kebaikan organisasi dan dapat memiliki efek luar biasa pada pengikut mereka. Faktornya adalah: (a) *iidealized influence*: memberikan visi dan misi, menanamkan kebanggaan, keuntungan hormat dan kepercayaan, (b) *inspirational motivation*: berkomunikasi harapan yang tinggi, menggunakan simbol untuk fokus upaya, mengungkapkan tujuan penting dengan cara sederhana, (c) *intellectual stimulation*: meningkatkan kecerdasan, rasionalitas dan pemecahan masalah hati-hati, (d) *individual consideration*: memberikan perhatian pribadi, memperlakukan setiap karyawan secara individual.

Hal ini senada dengan Bass (2006: 6) menyatakan kepemimpinan transformasional merangsang dan menginspirasi para pengikutnya untuk mencapai hasil yang luar biasa dan dalam proses mengembangkan kapasitas kepemimpinan mereka sendiri. Indikator dari kepemimpinan transformasional adalah: (a) *idealized influence* (karisma), (b) *motivasi inspirasional*, (c) stimulasi intelektual, (d) pertimbangan individual.

Selaras dengan teori di atas Kinicki (2008: 44), menjabarkan kepemimpinan transformasional merupakan kepemimpinan yang mengganti karyawan untuk mengejar tujuan dalam melampaui kebutuhan individu. Kepemimpinan transformasional hendak berupaya untuk mempengaruhi, menggerakkan, serta meningkatkan kepemimpinannya pada orang lain. Penanda kepemimpinan transformasional mencakup: (a) *iidealized influence* yaitu akibat kepada pola pikir anak buah, (b) *inspirational motivation* yaitu gagasan yang memotivasi, (c) *intellectual stimulation* yaitu rangsangan intelektual, (d) *individualized consideration* yaitu atensi kepada anak buah dengan cara perseorangan, serta kharisma (wibawa).

Dikemukakan juga oleh Miftah Thoha (2013: 49), bahwa kepemimpinan transformasional adalah pendekatan kepemimpinan dengan melakukan usaha mengubah kesadaran, membangkitkan semangat dan mengilhami bawahan atau anggota organisasi untuk mengeluarkan usaha ekstra dalam mencapai tujuan organisasi, tanpa merasa ditekan atau tertekan. Indikator dari kepemimpinan transformasional adalah: (a) karisma yaitu rasa hormat dan kepercayaan, (b) rangsangan intelektual yaitu meningkatkan kecerdasan dan rasionalitas, (c)

perhatian individual yaitu memberikan perhatian pribadi, (d) motivasi inspirasi yaitu dorongan untuk mengungkapkan tujuan penting.

Konsep senada juga disampaikan Fifi Swandari (2003: 93), bahwa kepemimpinan transformasional sebagai pemimpin yang mempunyai kekuatan untuk mempengaruhi bawahan dengan cara-cara tertentu. Dengan penerapan kepemimpinan transformasional bawahan akan merasa dipercaya, dihargai, loyal dan respek kepada pemimpinnya. Pada akhirnya bawahan akan termotivasi untuk melakukan lebih dari yang diharapkan. Indikator dari kepemimpinan transformasional: (a) *idealized influence* yaitu akibat kepada pola pikir anak buah, (b) *inspirational motivation* yaitu gagasan yang memotivasi, (c) *intellectual Stimulation* yaitu rangsangan intelektual, (d) *individual consideration* yaitu atensi kepada anak buah dengan cara perseorangan.

Sejalan dengan yang dikemukakan oleh Luthans (2011: 430), dimana pemimpin transformasional adalah mereka yang berusaha untuk memberdayakan dan meningkatkan pengikut. Dengan faktor – faktor yang mempengaruhi: (a) karisma yaitu rasa hormat dan kepercayaan, (b) inspirasi yaitu mengungkapkan tujuan penting dengan cara sederhana, (c) stimulasi intelektual yaitu meningkatkan kecerdasan dan rasionalitas, (d) pertimbangan individual yaitu memberikan perhatian pribadi.

Berdasarkan definisi dari ahli-ahli di atas dapat disintesis bahwa kepemimpinan transformasional adalah perilaku seseorang dalam merangsang dan menginspirasi para pengikutnya untuk mencapai tujuan yang diinginkan dalam organisasi. Terdapat empat dimensi yang menggambarkan kepemimpinan transformasional, yaitu dimensi pengaruh ideal, dimensi inspirasi yang memotivasi, dimensi stimulasi intelektual dan dimensi pertimbangan individual yang diuraikan sebagai berikut:

- 2.1 Dimensi yang pertama yaitu dimensi pengaruh ideal (*idealized influence*) dengan indikator: karisma, yaitu rasa hormat terhadap atasan/pimpinan dan kepercayaan terhadap atasan/pimpinan.
- 2.2 Dimensi kedua yaitu dimensi inspirasi yang memotivasi (*inspirational motivation*) dengan indikator: memberi dorongan untuk menggerakkan seseorang agar mampu berperilaku secara tepat dalam mencapai tujuan, dan

membentuk keahlian menjadi suatu bentuk proses dari penciptaan atau pembentukan.

2.3 Dimensi ketiga yaitu dimensi stimulasi intelektual dengan indikator: tindakan pemimpin dalam meningkatkan kesadaran tim akan sebuah masalah yang mereka hadapi dan kemampuan dalam tindakan pemimpin untuk memaksimalkan keyakinan serta nilai-nilai positif yang mereka anut.

2.4 Dimensi keempat yaitu dimensi pertimbangan individual dengan indikator: mengidentifikasi kebutuhan karyawannya, mengenali kemampuan karyawannya, mendelegasikan wewenangnya, memberikan perhatian, membina, membimbing, dan melatih karyawannya.

3. Hakikat *Knowledge management*

Menurut Michael J. MARQUARDT (2012: 247), mengemukakan *knowledge management* adalah aktivitas organisasi (anggota organisasi) dalam Mengumpulkan, mengorganisasikan, menyimpan, mentransfer dan menggunakan pengetahuan dan pengalaman di dalam dan luar organisasi. Dengan unsur-unsur pokok: (a) *collecting* yaitu pengumpulan pengetahuan, (b) *storing* yaitu dokumentasi dan penyimpanan pengetahuan, (c) *transfer among members* yaitu pertukaran dan transfer pengetahuan antar anggota organisasi, (d) *application* yaitu penerapan pengetahuan dalam pekerjaan, (d) *distribution/dissemination*: pendistribusian pengetahuan yang telah berhasil diterapkan.

Sedangkan menurut Sammer (2003: 15), yang menyebutkan koordinasi pengetahuan sebagai faktor produksi dan manajemen lingkungan organisasi untuk mendukung transfer pengetahuan individu dan terciptanya pengetahuan kolektif. Ada lima proses utama manajemen pengetahuan: (a) *Information* yaitu perolehan informasi atau pengetahuan, (b) *documentation* yaitu penyimpanan berkas-berkas pengetahuan, (c) *communication* yaitu pertukaran informasi dan pengetahuan antar rekan kerja, (d) *application* yaitu penggunaan dan pemanfaatan pengetahuan, (e) *learning* yaitu mempelajari lebih banyak pengetahuan.

Senada dengan Murray E. Jennex (2008: 2-4), menyatakan bahwa untuk memperoleh pengetahuan yang tepat untuk orang yang tepat pada waktu yang tepat. Adapun indikatornya: (a) *knowledge acquisition* yaitu perolehan pengetahuan dari sumber-sumber pengetahuan, (b) *knowledge storing* yaitu

penyimpanan dan dokumentasi berkas-berkas pengetahuan, (c) *knowledge evaluating* yaitu evaluasi kemanfaatan dan relevansi pengetahuan, (d) *knowledge dissemination* yaitu penyebaran informasi tentang penerapan yang berhasil dari suatu pengetahuan, (e) *knowledge application* yaitu petunjuk praktis cara penerapan pengetahuan.

Hal senada dengan pendapat Farrell (2017: 674–682) mengartikan *knowledge management* sebagai seperangkat proses yang menciptakan dan membagikan pengetahuan dalam sebuah organisasi untuk mengoptimalkan penggunaan penilaian dalam mencapai misi dan tujuan. Adapun factor-faktor yang mempengaruhinya antara lain: (a) pemerolehan pengetahuan, (b) pemberian pengetahuan kepada tim, (c) pengoptimalan pengetahuan yang dimiliki, (d) peningkatan kualitas pengetahuan, (e) pengetahuan, dan penerapan pengetahuan.

Sejalan dengan Mostafa Askarian (2016: 10), mengemukakan *knowledge management* sebagai pemberian pengetahuan yang tepat secara berkala pada anggota organisasi yang membutuhkan untuk membantu anggota tersebut mengadopsi tindakan yang tepat untuk meningkatkan keberlangsungan performa organisasi. Dengan faktor-faktornya: (a) pencarian pengetahuan melalui berbagai sumber, (b) penguatan dan pemantapan pengetahuan, (c) penyampaian pengetahuan secara berkala, (d) pemanfaatan pengetahuan dalam pengambilan keputusan, dan (e) penerapan pengetahuan dalam meningkatkan performa organisasi

Selaras dengan Chan, S.C., & Yeung (2016: 44-55) mendefinisikan *knowledge management* sebagai strategi yang bermakna, proses yang rumit, dan membutuhkan faktor yang kuat untuk mendukung, termasuk strategi dan kepemimpinan, budaya, teknologi, dan pengukuran, dengan faktor - faktor: (a) proses pengumpulan pengetahuan, (b) penyimpanan pengetahuan, (b) peningkatan penguasaan pengetahuan, (c) pemberian pengetahuan, (d) pemanfaatan pengetahuan, (e) penerapan pengetahuan

Hal serupa dikemukakan King (2009: 203), *knowledge management* menggambarkan secara utuh potensi otak secara maksimal, organisasi secara keseluruhan juga tidak mampu secara penuh memanfaatkan pengetahuan yang mereka miliki. Dengan faktor-faktor: (a) *information* yaitu perolehan informasi

atau pengetahuan, (b) *documentation* yaitu penyimpanan berkas- berkas pengetahuan, (c) *communication* yaitu pertukaran informasi dan pengetahuan antar rekan Kerja, (d) *application* yaitu penggunaan dan pemanfaatan pengetahuan, (d) *learning* yaitu mempelajari lebih banyak pengetahuan.

Berdasarkan definisi dari ahli-ahli di atas dapat disintesis bahwa *knowledge management* adalah aktivitas organisasi dalam mengumpulkan, mengorganisasikan, menyimpan, mentransfer dan menggunakan pengetahuan yang tepat yang dilakukan oleh orang yang tepat pada waktu yang tepat. Terdapat enam dimensi yaitu dimensi *knowledge acquisition*, dimensi *knowledge refinement*, dimensi *knowledge storing*, *knowledge evaluating*, *knowledge dissemination*, dan *knowledge application*, yang diuraikan sebagai berikut:

- a. Dimensi pertama yaitu *knowledge acquisition* yaitu perolehan pengetahuan dari sumber-sumber bidang pengetahuan.
- b. Dimensi kedua *knowledge refinement* yaitu perbaikan dan perumusan ulang pengetahuan-pengetahuan yang diperoleh.
- c. Dimensi ketiga *knowledge storing* yaitu penyimpanan dan dokumentasi berkas-berkas pengetahuan.
- d. Dimensi keempat *knowledge evaluating* yaitu evaluasi kemanfaatan dan relevansi pengetahuan.
- e. Dimensi kelima *knowledge dissemination* yaitu penyebaran informasi tentang penerapan yang berhasil dari suatu pengetahuan
- f. Dimensi keenam *knowledge application* yaitu petunjuk praktis cara penerapan pengetahuan.

4. Hakikat Motivasi Kerja

Menurut J. L. Gibson, J. M. Ivancevich, J. H. Donnelly, Jr.(2012: 123-126), *motivation is the concept which describes the forces acting on or within an individual to initiate and direct behavior. The concept use to explain differences in the intensity of behavior, and also to indicate the direction of behavior.* Motivasi adalah konsep yang menggambarkan kekuatan yang bekerja pada atau dalam diri seseorang individu untuk memulai dan mengarahkan perilaku. Konsep tersebut digunakan untuk menjelaskan perbedaan intensitas perilaku, dan juga untuk menunjukkan arah perilaku. Adapun dua faktor motivasi: (a) seperangkat

kondisi ekstrinsik, konteks pekerjaan mereka termasuk gaji, status, dan kondisi kerja, (b) seperangkat kondisi intrinsik, konten pekerjaan. Kondisi ini meliputi perasaan pencapaian, peningkatan tanggung jawab, dan pengakuan.

Sedangkan Rajeswari Devadass (2011: 5) motivasi kerja adalah fenomena yang berhubungan dengan orang dalam konteks kerja, yang digambarkan sebagai sekumpulan kekuatan internal dan eksternal yang memulai perilaku terkait pekerjaan, dan menentukan bentuk, arah, intensitas, dan durasinya. Adapun faktor-faktornya: (a) kekuatan lingkungan (misalnya, sistem penghargaan organisasi, sifat pekerjaan yang dilakukan) dan (b) kekuatan yang melekat dalam diri orang tersebut (misalnya, kebutuhan dan motif individu).

Abu Baker Almintisir Abu Baker Akeel and Indra Devi Subramaniam (2013: 99-108) mengemukakan motivasi adalah motif yang dikaitkan dengan keingintahuan seseorang untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu di tempat kerja. Motivasi secara umum dibedakan menjadi faktor intrinsik dan ekstrinsik: (a) motivasi intrinsik adalah jenis motivasi yang berhubungan dengan pemenuhan perasaan, kenikmatan, minat atau kesenangan pribadi, (b) motivasi ekstrinsik terjadi ketika orang-orang dipicu secara eksternal untuk melakukan dalam bentuk permainan, eksplorasi, dan tantangan dengan tujuan untuk mendapatkan penghargaan eksternal.

Hal ini sedikit berbeda dengan pernyataan Anoraga Panji (2014: 35) dikemukakan motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan Kerja, diantaranya: (a) adanya kedisiplinan dari karyawan, (b) imajinasi yang tinggi dan daya kombinasi, (c) kepercayaan diri, (d) daya tahan terhadap tekanan, (e) tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan.

Sejalan dengan Adha et al. (2019: 47), motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Faktor-faktornya: (a) pemberian daya penggerak, (b) menciptakan semangat kerja, (c) mampu bekerjasama, (d) bekerja efektif, (e) integritas mencapai kepuasan kerja.

Hal senada dikemukakan oleh Sondak (2019: 673) motivasi adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk

mencapai tujuan organisasi perusahaan. Diantaranya: (a) mampu bekerja sesuai dengan tujuan perusahaan, (b) memiliki semangat untuk bekerja, (c) memiliki motivasi diri yang kuat untuk bekerja

Sama halnya dengan Bangun (2012: 312) motivasi merupakan hasrat di dalam seseorang menyebabkan orang tersebut melakukan suatu tindakan, yaitu: (a) memiliki hasrat untuk menghasilkan pekerjaan sesuai standar, (b) memiliki tekad untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

Berdasarkan teori para ahli yang dipaparkan di atas dapat disintesis bahwa motivasi kerja adalah dorongan/sikap yang menggambarkan kekuatan yang bekerja dalam diri seseorang individu untuk memulai dan mengarahkan perilaku yang dikaitkan dengan keingintahuan seseorang serta kondisi/energi yang menggerakkan diri individu yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.

Adapun dimensi dan indikatornya sebagai berikut: 1) dimensi intrinsik: (a) kebutuhan akan tanggung jawab yaitu hasrat untuk menghasilkan pekerjaan sesuai standar, (b) ketertarikan terhadap pekerjaan itu sendiri yaitu tekad untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, (c) kepuasan yaitu dorongan mencapai kepuasan dalam pencapaian tujuan organisasi perusahaan, (d) kebutuhan untuk berprestasi yaitu terintegrasi dengan segala daya upaya untuk berprestasi, 2) dimensi ekstrinsik: (a) penghargaan yaitu imbalan jasa karena telah berperilaku sesuai harapan perusahaan, (b) jaminan kerja yaitu perlindungan yang sudah disepakati untuk tenaga kerja, (c) kondisi kerja yaitu kondisi pekerjaan karyawan ditempat kerja, (d) sistem imbalan jasa yaitu imbalan yang di berikan kepada karyawan yang berprestasi.

B. Hasil Penelitian yang Relevan

1. Penelitian Tri Anjarwati (2017: vol 8, no.1) dengan judul “ The Influence of Transformational Leadership and Innovation to the Orientation of *Entrepreneurship* and Cooperative Performance in Surabaya City” memberikan kesimpulan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara kepemimpinan transformasional terhadap orientasi *entrepreneurship* pada koperasi di Kota Surabaya ($r=0,317$ $p=0,000$). Hasil penelitian ini mendukung pernyataan yang dikemukakan oleh Ayla Zehra Oncer (2013),

bahwa hasil penelitiannya menunjukkan kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap orientasi *entrepreneurship*. Semakin tinggi pengaruh kepemimpinan transformasional diprediksi akan semakin tinggi pula *entrepreneurship*.

2. Penelitian Mahmood Ghorbani, Abedian Hajinezhad and Vahid Seyyed Zadeh (World Applied Sciences Journal 18 (6): 745-753, 2012)
 “The Relationship Between *Knowledge management* and Development in Individual *Entrepreneurship* at Industrial” memberikan kesimpulan ada hubungan antara ide-ide dan misi organisasi dan staf pengembangan bisnis Khorasan Industrial Perkebunan (Koefisien korelasi antara dua variabel adalah 0/361 dan probabilitas yang terkait dengan tingkat signifikan sama dengan 0/001) dan terdapat pengaruh antara kewirausahaan individu dari karyawan Khorasan Industrial Estates dan kerja tim (Koefisien korelasi antara keduanya adalah 0/266 dan probabilitas yang terkait dengan tingkat signifikan sama dengan 0/021).
3. Penelitian Agustina Rachmawati dan Nur Laily (2022) “Pengaruh *Knowledge management*, Motivasi dan Inovasi terhadap Keberhasilan Usaha Pasca Pandemi Covid-19”, hasil penelitian menunjukkan pengaruh *knowledge management* terhadap keberhasilan usaha (*entrepreneurship*) menghasilkan nilai koefisien (*Standardized Coefficient*) positif sebesar 4,437 dan Sig-Value sebesar 0,000. Oleh karena itu Sig-Value (0,000) < Sig.Tolerance (0,05) maka dapat dikatakan bahwa variabel *knowledge management* berpengaruh signifikan terhadap keberhasilan usaha (*entrepreneurship*). Dengan demikian hipotesis yang diajukan “*Knowledge management* berpengaruh positif dan signifikan terhadap keberhasilan usaha (*entrepreneurship*) pedagang berbasis UMKM” dinyatakan diterima.
4. Penelitian Antonius Stephen dan Mei le (Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan, volume II no. 1/ 2020. Hal: 71-80) “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Terhadap Keberhasilan Usaha Di Bekasi”, hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh langsung yang positif antara motivasi terhadap keberhasilan usaha (*entrepreneurship*), dengan T hitung = 3,337.

5. Penelitian Wahid Bayu Laksono dan Mohammad Soleh (IJIEB: Indonesian Journal of Islamic Economics and Business Volume 7, Nomor 1, June 2022, 01-22) “Pengaruh Pelatihan Kewirausahaan, Religiusitas, Kreativitas Terhadap Minat Berwirausaha Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening” hasil penelitian menunjukkan Koefisien motivasi sebesar 0.791 dengan nilai signifikan sebesar $0.007 < 0,05$ menyatakan bahwa setiap kenaikan variabel motivasi sebesar satu satuan maka akan menaikkan variabel minat berwirausaha (*entrepreneurship*) sebesar 0.085. Sehingga, motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap minat berwirausaha.
6. Penelitian Wahyuni Cici Marilyn, Nuraini Asriati, Bambang Genjik S (2018) “Pengaruh Praktik Kewirausahaan Terhadap Motivasi Berwirausaha Siswa Kelas xii Pemasaran di SMKN 1 Pontianak” memberikan kesimpulan terdapat pengaruh positif yang signifikan antara praktik kewirausahaan terhadap motivasi berwirausaha siswa dengan nilai signifikansi hitung sebesar $0,001 < 0,05$, dengan nilai determinasi koefisien regresi sederhana untuk praktik kewirausahaan (*entrepreneurship*) sebesar 24,6% sisanya 75,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh peneliti.
7. Penelitian Jefferey dan Sarwo Edy Handoyo Universitas Tarumanagara (Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan, Vol 2, no.4 2020) “Pengaruh Karakteristik Kewirausahaan, Motivasi, dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Keberhasilan Usaha UKM Makanan” Hasil penelitian ini menunjukkan karakteristik kewirausahaan, motivasi, dan kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif terhadap keberhasilan UKM kuliner makanan di Jakarta Barat.
8. Berdasarkan penelitian Antonius Stephen dan Mei le (Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan, volume II no. 1/ 2020. Hal : 71-80) “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Terhadap Keberhasilan Usaha Di Bekasi”, hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya hubungan yang terkait dengan adanya pengaruh langsung yang positif antara motivasi terhadap keberhasilan usaha (Kewirausahaan), dengan T hitung = 3,337.

C. Kerangka Pemikiran

1. Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap *entrepreneurship* guru

Salah satu faktor yang memiliki pengaruh terhadap *entrepreneurship* guru adalah kepemimpinan transformasional. *Entrepreneurship* merupakan suatu perilaku dan karakteristik, sifat-sifat dan kemampuan individu yang dimulai dari eksploitasi ide yang mendorong mereka (*entrepreneur*) untuk memutuskan untuk membangun usaha sendiri (*self-employed*) yang dilandasi konsep berpikir strategis dan penemuan, evaluasi dan eksploitasi peluang serta pengambilan risiko, yang mampu menciptakan peluang-peluang baru kreatif, inovatif, proactive dan berorientasi pada peluang sukses dan berorientasi pada kemajuan atau perbaikan bagi organisasi & individu sehingga memiliki keunggulan dalam bersaing (*competitive edge*) hingga mampu menghasilkan keuntungan dalam jangka panjang.

Entrepreneurship memiliki dua dimensi dan indikator yaitu dimensi karakteristik individual dan dimensi pola perilaku. Dimensi pertama yaitu dimensi karakteristik individual terdiri dari indikator-indikator: *internal locus of control*, yaitu kontrol diri dalam mencapai kesuksesan, kontrol diri dalam menghadapi kegagalan dan kemandirian usaha, *need for achievement* yaitu keinginan untuk menantang pekerjaan yang sulit dan kemahiran dalam menyelesaikan pekerjaannya, *self reliance* yaitu bertindak kreatif, dan mampu mempengaruhi lingkungan, *extroversion* yaitu kenyamanan diri dan sifat ekstrasversi, *desire to build wealth* yaitu dorongan meraih kehidupan yang makmur, *wanting to capitalize their own business* yaitu hasrat mengembangkan usaha dengan kemampuan sendiri, *wanting to own their own business* yaitu keinginan untuk memperoleh kebebasan mengelola usaha sendiri (*self-employed*). Dimensi yang kedua adalah dimensi pola perilaku terdiri dari indikator-indikator: *explorative*, yaitu giat meneliti berbagai kemungkinan, *value creation* yaitu menciptakan kreasi-kreasi yang memberikan nilai (*value*), *new ways of working* yaitu mencari cara kerja yang baru, *innovation* yaitu mengembangkan produk, proses dan layanan yang lebih baik, *new offerings* yaitu menciptakan hal-hal baru (*original*),

continuous learning yaitu belajar terus menerus, *method development* yaitu pengembangan cara-cara bekerja dinamis.

Kepemimpinan merupakan ruh yang menjadi pusat sumber gerak suatu organisasi atau lembaga untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Hal ini menjadi alasan diperlukannya orang yang terampil mengatur, memberi pengaruh, menata, mendamaikan, memberi penyejuk, dan dapat menetapkan arah organisasi. Di sinilah diperlukan adanya seorang pemimpin yang mampu melaksanakan tugas kepemimpinannya.

Kepemimpinan transformasional adalah perilaku seseorang dalam merangsang dan menginspirasi para pengikutnya untuk mencapai tujuan yang diinginkan dalam organisasi. Terdapat empat dimensi yang menggambarkan kepemimpinan transformasional, yaitu dimensi pengaruh ideal, dimensi inspirasi yang memotivasi, dimensi stimulasi intelektual dan dimensi pertimbangan individual. Dimensi yang pertama yaitu dimensi pengaruh ideal (*idealized influence*).

Kepemimpinan transformasional memiliki indikator: karisma, yaitu rasa hormat terhadap atasan/pimpinan dan kepercayaan terhadap atasan/pimpinan. Dimensi kedua yaitu dimensi inspirasi yang memotivasi (*inspirational motivation*) dengan indikator: memberi dorongan untuk menggerakkan seseorang agar mampu berperilaku secara tepat dalam mencapai tujuan, dan membentuk keahlian menjadi suatu bentuk proses dari penciptaan atau pembentukan. Dimensi ketiga yaitu dimensi stimulasi intelektual dengan indikator: tindakan pemimpin dalam meningkatkan kesadaran tim akan sebuah masalah yang mereka hadapi dan kemampuan dalam tindakan pemimpin untuk memaksimalkan keyakinan serta nilai-nilai positif yang mereka anut. Dimensi keempat yaitu dimensi pertimbangan individual dengan indikator: mengidentifikasi kebutuhan karyawannya, mengenali kemampuan karyawannya, mendelegasikan wewenangnya, memberikan perhatian, membina, membimbing, dan melatih karyawannya.

Kesimpulan bahwa seorang pemimpin yang mampu menginspirasi para pengikutnya untuk mencapai tujuan pasti memiliki harapan yang besar untuk mengeksplorasi ide yang mendorong guru-guru untuk mengajarkan kepada siswa-

siswa (*entrepreneur*) dan memutuskan untuk membangun usaha sendiri (*self-employed*) yang dilandasi konsep berpikir strategis.

Semakin tinggi pengaruh kepemimpinan transformasional diprediksi akan semakin tinggi pula *entrepreneurship*. Hal ini seperti yang dikemukakan oleh Penelitian Tri Anjarwati (2017: vol 8, no.1) dengan judul “ *The Influence of Transformational Leadership and Innovation to the Orientation of Entrepreneurship and Cooperative Performance in Surabaya City*” memberikan kesimpulan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara kepemimpinan transformasional terhadap orientasi *entrepreneurship* pada koperasi di Kota Surabaya ($r=0,317$ $p=0,000$). Hasil penelitian ini mendukung pernyataan yang dikemukakan oleh Ayla Zehra Oncer (2013), bahwa hasil penelitiannya menunjukkan kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap orientasi *entrepreneurship*.

2. Pengaruh langsung *knowledge management* terhadap *entrepreneurship* guru

Salah satu faktor yang memiliki pengaruh terhadap *entrepreneurship* guru adalah *knowledge management*. *Entrepreneurship* merupakan suatu perilaku dan karakteristik, sifat-sifat dan kemampuan individu yang dimulai dari eksploitasi ide yang mendorong mereka (*entrepreneur*) untuk memutuskan untuk membangun usaha sendiri (*self-employed*) yang dilandasi konsep berpikir strategis dan penemuan, evaluasi dan eksploitasi peluang serta pengambilan risiko, yang mampu menciptakan peluang-peluang baru kreatif, inovatif, proactive dan berorientasi pada peluang sukses dan berorientasi pada kemajuan atau perbaikan bagi organisasi & individu sehingga memiliki keunggulan dalam bersaing (*competitive edge*) hingga mampu menghasilkan keuntungan dalam jangka panjang.

Entrepreneurship memiliki dua dimensi dan indikator yaitu dimensi karakteristik individual dan dimensi pola perilaku. Dimensi pertama yaitu dimensi karakteristik individual terdiri dari indikator-indikator: *internal locus of control*, yaitu kontrol diri dalam mencapai kesuksesan, kontrol diri dalam menghadapi kegagalan dan kemandirian usaha, *need for achievement* yaitu keinginan untuk menantang pekerjaan yang sulit dan kemahiran dalam menyelesaikan

pekerjaannya, *self reliance* yaitu bertindak kreatif, dan mampu mempengaruhi lingkungan, *extroversion* yaitu kenyamanan diri dan sifat ekstrasversi, *desire to build wealth* yaitu dorongan meraih kehidupan yang makmur, *wanting to capitalize their own business* yaitu hasrat mengembangkan usaha dengan kemampuan sendiri, *wanting to own their own business* yaitu keinginan untuk memperoleh kebebasan mengelola usaha sendiri (*self-employed*). Dimensi yang kedua adalah dimensi pola perilaku terdiri dari indikator-indikator: *explorative*, yaitu giat meneliti berbagai kemungkinan, *value creation* yaitu menciptakan kreasi-kreasi yang memberikan nilai (*value*), *new ways of working* yaitu mencari cara kerja yang baru, *innovation* yaitu mengembangkan produk, proses dan layanan yang lebih baik, *new offerings* yaitu menciptakan hal-hal baru (*original*), *continuous learning* yaitu belajar terus menerus, *method development* yaitu pengembangan cara-cara bekerja dinamis.

Knowledge management adalah aktivitas organisasi dalam mengumpulkan, mengorganisasikan, menyimpan, mentransfer dan menggunakan pengetahuan yang tepat yang dilakukan oleh orang yang tepat pada waktu yang tepat.

Terdapat enam dimensi yaitu dimensi *knowledge acquisition*, dimensi *knowledge refinement*, dimensi *knowledge storing*, dimensi *knowledge evaluating*, dimensi *knowledge dissemination*, dan dimensi *knowledge application*. Dimensi pertama yaitu *knowledge acquisition* yaitu perolehan pengetahuan dari sumber-sumber bidang pengetahuan. Dimensi kedua *knowledge refinement* yaitu perbaikan dan perumusan ulang pengetahuan-pengetahuan yang diperoleh. Dimensi ketiga *knowledge storing* yaitu penyimpanan dan dokumentasi berkas-berkas pengetahuan. Dimensi keempat *knowledge evaluating* yaitu evaluasi kemanfaatan dan relevansi pengetahuan. Dimensi kelima *knowledge dissemination* yaitu penyebaran informasi tentang penerapan yang berhasil dari suatu pengetahuan. Dimensi keenam *knowledge application* yaitu petunjuk praktis cara penerapan pengetahuan.

Semakin tinggi pengaruh *knowledge management* diprediksi akan semakin tinggi pula *entrepreneurship*. Hal ini seperti yang dikemukakan oleh Penelitian Mahmmood Ghorbani, Abedian Hajinezhad and Vahid Seyyed Zadegan (World

Applied Sciences Journal 18 (6): 745-753, 2012) “*The Relationship Between Knowledge management and Development in Individual Entrepreneurship at Industrial*” memberikan kesimpulan ada hubungan antara ide-ide dan misi organisasi dan staf pengembangan bisnis Khorasan Industrial Perkebunan (Koefisien korelasi antara dua variabel adalah 0/361 dan probabilitas yang terkait dengan tingkat signifikan sama dengan 0/001) dan terdapat hubungan antara *entrepreneurship* individu dari karyawan Khorasan Industrial Estates dan kerja tim (Koefisien korelasi antara keduanya adalah 0/266 dan probabilitas yang terkait dengan tingkat signifikan sama dengan 0.021).

3. Pengaruh langsung motivasi kerja terhadap *entrepreneurship* guru

Salah satu faktor yang memiliki pengaruh terhadap *entrepreneurship* guru adalah motivasi kerja. *Entrepreneurship* merupakan suatu perilaku dan karakteristik, sifat-sifat dan kemampuan individu yang dimulai dari eksploitasi ide yang mendorong mereka (*entrepreneur*) untuk memutuskan untuk membangun usaha sendiri (*self-employed*) yang dilandasi konsep berpikir strategis dan penemuan, evaluasi dan eksploitasi peluang serta pengambilan risiko, yang mampu menciptakan peluang-peluang baru kreatif, inovatif, proactive dan berorientasi pada peluang sukses dan berorientasi pada kemajuan atau perbaikan bagi organisasi & individu sehingga memiliki keunggulan dalam bersaing (*competitive edge*) hingga mampu menghasilkan keuntungan dalam jangka panjang.

Entrepreneurship memiliki dua dimensi dan indikator yaitu dimensi karakteristik individual dan dimensi pola perilaku. Dimensi pertama yaitu dimensi karakteristik individual terdiri dari indikator-indikator: *internal locus of control*, yaitu kontrol diri dalam mencapai kesuksesan, kontrol diri dalam menghadapi kegagalan dan kemandirian usaha, *need for achievement* yaitu keinginan untuk menantang pekerjaan yang sulit dan kemahiran dalam menyelesaikan pekerjaannya, *self reliance* yaitu bertindak kreatif, dan mampu mempengaruhi lingkungan, *extroversion* yaitu kenyamanan diri dan sifat ekstrasversi, *desire to build wealth* yaitu dorongan meraih kehidupan yang makmur, *wanting to capitalize their own business* yaitu hasrat mengembangkan usaha dengan kemampuan sendiri, *wanting to own their own business* yaitu keinginan untuk

memperoleh kebebasan mengelola usaha sendiri (*self-employed*). Dimensi yang kedua adalah dimensi pola perilaku terdiri dari indikator-indikator: *explorative*, yaitu giat meneliti berbagai kemungkinan, *value creation* yaitu menciptakan kreasi-kreasi yang memberikan nilai (*value*), *new ways of working* yaitu mencari cara kerja yang baru, *innovation* yaitu mengembangkan produk, proses dan layanan yang lebih baik, *new offerings* yaitu menciptakan hal-hal baru (*original*), *continuous learning* yaitu belajar terus menerus, *method development* yaitu pengembangan cara-cara bekerja dinamis.

Motivasi kerja adalah sikap/dorongan yang menggambarkan kekuatan kerja dalam diri seseorang untuk memulai dan mengarahkan keingintahuannya untuk menggerakkan karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Terdapat dua dimensi: 1) dimensi intrinsik: (a) kebutuhan akan tanggung jawab yaitu Hasrat untuk menghasilkan pekerjaan sesuai standar, (b) ketertarikan terhadap pekerjaan itu sendiri yaitu tekad untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, (c) kepuasan yaitu dorongan mencapai kepuasan dalam pencapaian tujuan organisasi perusahaan, (d) kebutuhan untuk berprestasi yaitu terintegrasi dengan segala daya upaya untuk berprestasi, 2) dimensi ekstrinsik: (a) penghargaan yaitu imbalan jasa karena telah berperilaku sesuai harapan perusahaan, (b) jaminan kerja yaitu perlindungan yang sudah disepakati untuk tenaga kerja, (c) kondisi Kerja yaitu kondisi pekerjaan karyawan ditempat kerja, (d) sistem Imbalan Jasa yaitu imbalan yang diberikan kepada karyawan yang berprestasi.

Semakin tinggi pengaruh motivasi kerja diprediksi akan semakin tinggi pula *entrepreneurship*.

4. Pengaruh langsung kepemimpinan transformasional terhadap motivasi kerja guru

Salah satu faktor yang memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja guru adalah kepemimpinan transformasional. Motivasi kerja adalah sikap/dorongan yang menggambarkan kekuatan kerja dalam diri seseorang untuk memulai dan mengarahkan keingintahuannya untuk menggerakkan karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Terdapat dua dimensi: 1) dimensi intrinsik: (a) kebutuhan akan tanggung jawab yaitu hasrat untuk menghasilkan pekerjaan sesuai standar, (b) ketertarikan terhadap pekerjaan itu sendiri yaitu tekad untuk menyelesaikan

pekerjaan tepat waktu, (c) kepuasan yaitu dorongan mencapai kepuasan dalam pencapaian tujuan organisasi perusahaan, (d) kebutuhan untuk berprestasi yaitu terintegrasi dengan segala daya upaya untuk berprestasi, 2) dimensi ekstrinsik: (a) penghargaan yaitu imbalan jasa karena telah berperilaku sesuai harapan perusahaan, (b) jaminan kerja yaitu perlindungan yang sudah disepakati untuk tenaga kerja, (c) kondisi kerja yaitu kondisi pekerjaan karyawan ditempat kerja, (d) sistem imbalan jasa yaitu imbalan yang di berikan kepada karyawan yang berprestasi.

Kepemimpinan transformasional adalah perilaku seseorang dalam merangsang dan menginspirasi para pengikutnya untuk mencapai tujuan yang diinginkan dalam organisasi. Terdapat empat dimensi yang menggambarkan kepemimpinan transformasional, yaitu dimensi pengaruh ideal, dimensi inspirasi yang memotivasi, dimensi stimulasi intelektual dan dimensi pertimbangan individual. Dimensi yang pertama yaitu dimensi pengaruh ideal (*idealized influence*) dengan indikator: karisma, yaitu rasa hormat terhadap atasan/pimpinan dan kepercayaan terhadap atasan/pimpinan. Dimensi kedua yaitu dimensi inspirasi yang memotivasi (*inspirational motivation*) dengan indikator: memberi dorongan untuk menggerakkan seseorang agar mampu berperilaku secara tepat dalam mencapai tujuan, dan membentuk keahlian menjadi suatu bentuk proses dari penciptaan atau pembentukan. Dimensi ketiga yaitu dimensi stimulasi intelektual dengan indikator: tindakan pemimpin dalam meningkatkan kesadaran tim akan sebuah masalah yang mereka hadapi dan kemampuan dalam tindakan pemimpin untuk memaksimalkan keyakinan serta nilai-nilai positif yang mereka anut. Dimensi keempat yaitu dimensi pertimbangan individual dengan indikator: mengidentifikasi kebutuhan karyawannya, mengenali kemampuan karyawannya, mendelegasikan wewenangnya, memberikan perhatian, membina, membimbing, dan melatih karyawannya.

Semakin tinggi pengaruh kepemimpinan transformasional diprediksi akan semakin tinggi pula motivasi kerja.

5. Pengaruh langsung *knowledge management* terhadap motivasi kerja guru.

Salah satu faktor yang memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja guru adalah *knowledge management*. Motivasi kerja adalah sikap/dorongan yang menggambarkan kekuatan kerja dalam diri seseorang untuk memulai dan mengarahkan keingintahuannya untuk menggerakkan karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Terdapat dua dimensi: 1) dimensi intrinsik: (a) kebutuhan akan tanggung jawab yaitu hasrat untuk menghasilkan pekerjaan sesuai standar, (b) ketertarikan terhadap pekerjaan itu sendiri yaitu tekad untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, (c) kepuasan yaitu dorongan mencapai kepuasan dalam pencapaian tujuan organisasi perusahaan, (d) kebutuhan untuk berprestasi yaitu terintegrasi dengan segala daya upaya untuk berprestasi, 2) dimensi ekstrinsik: (a) penghargaan yaitu imbalan jasa karena telah berperilaku sesuai harapan perusahaan, (b) jaminan kerja yaitu perlindungan yang sudah disepakati untuk tenaga kerja, (c) kondisi kerja yaitu kondisi pekerjaan karyawan ditempat kerja, (d) sistem imbalan jasa yaitu imbalan yang di berikan kepada karyawan yang berprestasi.

Knowledge management adalah aktivitas organisasi dalam mengumpulkan, mengorganisasikan, menyimpan, mentransfer dan menggunakan pengetahuan yang tepat yang dilakukan oleh orang yang tepat pada waktu yang tepat. Terdapat enam dimensi yaitu dimensi *knowledge acquisition*, dimensi *knowledge refinement*, dimensi *knowledge storing*, dimensi *knowledge evaluating*, dimensi *knowledge dissemination*, dan dimensi *knowledge application*. Dimensi pertama yaitu *knowledge acquisition* yaitu perolehan pengetahuan dari sumber-sumber bidang pengetahuan. Dimensi kedua *knowledge refinement* yaitu perbaikan dan perumusan ulang pengetahuan-pengetahuan yang diperoleh. Dimensi ketiga *knowledge storing* yaitu penyimpanan dan dokumentasi berkas-berkas pengetahuan. Dimensi keempat *knowledge evaluating* yaitu evaluasi kemanfaatan dan relevansi pengetahuan. Dimensi kelima *knowledge dissemination* yaitu penyebaran informasi tentang penerapan yang berhasil dari suatu pengetahuan. Dimensi keenam *knowledge application* yaitu petunjuk praktis cara penerapan pengetahuan.

Semakin tinggi pengaruh *knowledge management* diprediksi akan semakin tinggi pula motivasi kerja.

6. Pengaruh tidak langsung kepemimpinan transformasional terhadap *entrepreneurship* melalui penguatan motivasi kerja.

Salah satu faktor yang memiliki pengaruh terhadap *entrepreneurship* guru adalah kepemimpinan transformasional melalui penguatan motivasi kerja. *Entrepreneurship* merupakan suatu perilaku dan karakteristik, sifat-sifat dan kemampuan individu yang dimulai dari eksploitasi ide yang mendorong mereka (*entrepreneur*) untuk memutuskan untuk membangun usaha sendiri (*self-employed*) yang dilandasi konsep berpikir strategis dan penemuan, evaluasi dan eksploitasi peluang serta pengambilan risiko, yang mampu menciptakan peluang-peluang baru kreatif, inovatif, proactive dan berorientasi pada peluang sukses dan berorientasi pada kemajuan atau perbaikan bagi organisasi & individu sehingga memiliki keunggulan dalam bersaing (*competitive edge*) hingga mampu menghasilkan keuntungan dalam jangka panjang. Terdapat dua dimensi dan indikator yaitu dimensi karakteristik individual dan dimensi pola perilaku. Dimensi pertama yaitu dimensi karakteristik individual terdiri dari indikator-indikator: *internal locus of control*, yaitu Kontrol diri dalam mencapai kesuksesan, kontrol diri dalam menghadapi kegagalan dan kemandirian usaha, *need for achievement* yaitu keinginan untuk menantang pekerjaan yang sulit dan kemahiran dalam menyelesaikan pekerjaannya, *self reliance* yaitu bertindak kreatif, dan mampu mempengaruhi lingkungan, *extroversion* yaitu kenyamanan diri dan sifat ekstrasversi, *desire to build wealth* yaitu dorongan meraih kehidupan yang makmur, *wanting to capitalize their own business* yaitu hasrat mengembangkan usaha dengan kemampuan sendiri, *wanting to own their own business* yaitu keinginan untuk memperoleh kebebasan mengelola usaha sendiri (*self-employed*). Dimensi yang kedua adalah dimensi pola perilaku terdiri dari indikator-indikator: *explorative*, yaitu giat meneliti berbagai kemungkinan, *value creation* yaitu menciptakan kreasi-kreasi yang memberikan nilai (*value*), *new ways of working* yaitu mencari cara kerja yang baru, *innovation* yaitu mengembangkan produk, proses dan layanan yang lebih baik, *new offerings* yaitu

menciptakan hal-hal baru (*original*), *continuous learning* yaitu belajar terus menerus, *method development* yaitu pengembangan cara-cara bekerja dinamis.

Kepemimpinan transformasional adalah perilaku seseorang dalam merangsang dan menginspirasi para pengikutnya untuk mencapai tujuan yang diinginkan dalam organisasi. Terdapat empat dimensi yang menggambarkan kepemimpinan transformasional, yaitu dimensi pengaruh ideal, dimensi inspirasi yang memotivasi, dimensi stimulasi intelektual dan dimensi pertimbangan individual. Dimensi yang pertama yaitu dimensi pengaruh ideal (*idealized influence*) dengan indikator: karisma, yaitu rasa hormat terhadap atasan/pimpinan dan kepercayaan terhadap atasan/pimpinan. Dimensi kedua yaitu dimensi inspirasi yang memotivasi (*inspirational motivation*) dengan indikator: memberi dorongan untuk menggerakkan seseorang agar mampu berperilaku secara tepat dalam mencapai tujuan, dan membentuk keahlian menjadi suatu bentuk proses dari penciptaan atau pembentukan. Dimensi ketiga yaitu dimensi stimulasi intelektual dengan indikator: tindakan pemimpin dalam meningkatkan kesadaran tim akan sebuah masalah yang mereka hadapi dan kemampuan dalam tindakan pemimpin untuk memaksimalkan keyakinan serta nilai-nilai positif yang mereka anut. Dimensi keempat yaitu dimensi pertimbangan individual dengan indikator: mengidentifikasi kebutuhan karyawannya, mengenali kemampuan karyawannya, mendelegasikan wewenangnya, memberikan perhatian, membina, membimbing, dan melatih karyawannya.

Motivasi kerja adalah sikap/dorongan yang menggambarkan kekuatan kerja dalam diri seseorang untuk memulai dan mengarahkan keingintahuannya untuk menggerakkan karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Terdapat dua dimensi: 1) dimensi intrinsik: (a) kebutuhan akan tanggung jawab yaitu hasrat untuk menghasilkan pekerjaan sesuai standar, (b) ketertarikan terhadap pekerjaan itu sendiri yaitu tekad untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, (c) kepuasan yaitu dorongan mencapai kepuasan dalam pencapaian tujuan organisasi perusahaan, (d) kebutuhan untuk berprestasi yaitu terintegrasi dengan segala daya upaya untuk berprestasi, 2) dimensi ekstrinsik: (a) penghargaan yaitu imbalan jasa karena telah berperilaku sesuai harapan perusahaan, (b) jaminan kerja yaitu perlindungan yang sudah disepakati untuk tenaga kerja, (c) kondisi kerja yaitu

kondisi pekerjaan karyawan ditempat kerja, (d) sistem imbalan jasa yaitu imbalan yang di berikan kepada karyawan yang berprestasi.

Semakin tinggi pengaruh kepemimpinan transformasional dengan penguatan motivasi kerja diprediksi akan semakin tinggi pula *entrepreneurship*.

7. Pengaruh tidak langsung *knowledge management* terhadap *entrepreneurship* melalui penguatan motivasi kerja.

Salah satu faktor yang memiliki pengaruh terhadap *entrepreneurship* guru adalah *knowledge management* melalui penguatan motivasi kerja. *Entrepreneurship* merupakan suatu perilaku dan karakteristik, sifat-sifat dan kemampuan individu yang dimulai dari eksploitasi ide yang mendorong mereka (*entrepreneur*) untuk memutuskan untuk membangun usaha sendiri (*self-employed*) yang dilandasi konsep berpikir strategis dan penemuan, evaluasi dan eksploitasi peluang serta pengambilan risiko, yang mampu menciptakan peluang-peluang baru kreatif, inovatif, proactive dan berorientasi pada peluang sukses dan berorientasi pada kemajuan atau perbaikan bagi organisasi & individu sehingga memiliki keunggulan dalam bersaing (*competitive edge*) hingga mampu menghasilkan keuntungan dalam jangka panjang. Terdapat dua dimensi dan indikator yaitu dimensi karakteristik individual dan dimensi pola perilaku. Dimensi pertama yaitu dimensi karakteristik individual terdiri dari indikator-indikator: *internal locus of control* yaitu kontrol diri dalam mencapai kesuksesan, kontrol diri dalam menghadapi kegagalan dan kemandirian usaha, *need for achievement* yaitu keinginan untuk menantang pekerjaan yang sulit dan kemahiran dalam menyelesaikan pekerjaannya, *self reliance* yaitu bertindak kreatif, dan mampu mempengaruhi lingkungan, *extroversion* yaitu kenyamanan diri dan sifat ekstrasversi, *desire to build wealth* yaitu dorongan meraih kehidupan yang makmur, *wanting to capitalize their own business* yaitu hasrat mengembangkan usaha dengan kemampuan sendiri, *wanting to own their own business* yaitu keinginan untuk memperoleh kebebasan mengelola usaha sendiri (*self-employed*). Dimensi yang kedua adalah dimensi pola perilaku terdiri dari indikator-indikator: *explorative*, yaitu giat meneliti berbagai kemungkinan, *value creation* yaitu menciptakan kreasi-kreasi yang memberikan nilai (*value*), *new ways of working* yaitu mencari cara kerja yang baru, *innovation* yaitu

mengembangkan produk, proses dan layanan yang lebih baik, *new offerings* yaitu menciptakan hal-hal baru (*original*), *continuous learning* yaitu belajar terus menerus, *method development* yaitu pengembangan cara-cara bekerja dinamis.

Knowledge management adalah aktivitas organisasi dalam mengumpulkan, mengorganisasikan, menyimpan, mentransfer dan menggunakan pengetahuan yang tepat yang dilakukan oleh orang yang tepat pada waktu yang tepat. Terdapat enam dimensi yaitu dimensi *knowledge acquisition*, dimensi *knowledge refinement*, dimensi *knowledge storing*, dimensi *knowledge evaluating*, dimensi *knowledge dissemination*, dan dimensi *knowledge application*. Dimensi pertama yaitu *knowledge acquisition* yaitu perolehan pengetahuan dari sumber-sumber bidang pengetahuan. Dimensi kedua *knowledge refinement* yaitu perbaikan dan perumusan ulang pengetahuan-pengetahuan yang diperoleh. Dimensi ketiga *knowledge storing* yaitu penyimpanan dan dokumentasi berkas-berkas pengetahuan. Dimensi keempat *knowledge evaluating* yaitu evaluasi kemanfaatan dan relevansi pengetahuan. Dimensi kelima *knowledge dissemination* yaitu penyebaran informasi tentang penerapan yang berhasil dari suatu pengetahuan. Dimensi keenam *knowledge application* yaitu petunjuk praktis cara penerapan pengetahuan.

Motivasi kerja adalah sikap/dorongan yang menggambarkan kekuatan kerja dalam diri seseorang untuk memulai dan mengarahkan keingintahuannya untuk menggerakkan karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Terdapat dua dimensi: 1) dimensi intrinsik: (a) kebutuhan akan tanggung jawab yaitu hasrat untuk menghasilkan pekerjaan sesuai standar, (b) ketertarikan terhadap pekerjaan itu sendiri yaitu tekad untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, (c) kepuasan yaitu dorongan mencapai kepuasan dalam pencapaian tujuan organisasi perusahaan, (d) kebutuhan untuk berprestasi yaitu terintegrasi dengan segala daya upaya untuk berprestasi, 2) dimensi ekstrinsik: (a) penghargaan yaitu imbalan jasa karena telah berperilaku sesuai harapan perusahaan, (b) jaminan kerja yaitu perlindungan yang sudah disepakati untuk tenaga kerja, (c) kondisi kerja yaitu kondisi pekerjaan karyawan ditempat kerja, (d) sistem imbalan Jjsa yaitu imbalan yang di berikan kepada karyawan yang berprestasi.

Semakin tinggi pengaruh *knowledge management* dengan penguatan motivasi kerja diprediksi akan semakin tinggi pula *entrepreneurship*.

D. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan uraian kerangka berpikir di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh langsung yang positif kepemimpinan transformasional terhadap *entrepreneurship* guru.
2. Terdapat pengaruh langsung yang positif *knowledge management* terhadap *entrepreneurship* guru.
3. Terdapat pengaruh langsung yang positif motivasi kerja terhadap *entrepreneurship* guru.
4. Terdapat pengaruh langsung yang positif kepemimpinan transformasional terhadap motivasi kerja.
5. Terdapat pengaruh langsung yang positif antara *knowledge management* terhadap motivasi kerja.
6. Terdapat pengaruh tidak langsung yang positif kepemimpinan transformasional terhadap *entrepreneurship* guru melalui penguatan motivasi kerja.
7. Terdapat pengaruh tidak langsung yang positif *knowledge management* terhadap *entrepreneurship* guru melalui penguatan motivasi kerja.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian dilakukan di Sekolah Menengah Kejuruan Swasta yang ada di Kecamatan Bogor Utara Kota Bogor.

2. Waktu Penelitian

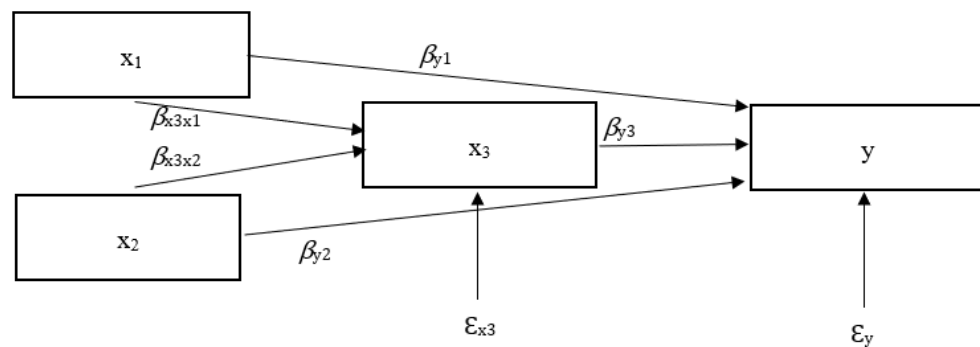
Penelitian dilaksanakan selama sembilan bulan yaitu mulai Oktober 2022 hingga dengan Juni 2023. Adapun jadwal kegiatan penelitian sebagai berikut:

Tabel 3. 1 Rancangan Waktu Penelitian

No	Jenis Kegiatan	Oktober			November					Desember				Januari					Februari				Maret				April				Mei					Juni		
		2	3	4	1	2	3	4	5	1	2	3	4	1	2	3	4	5	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	5	1	2	3
1	Penelitian Awal dan Penyusunan Proposal																																					
2	Ujian Proposal																																					
3	Perbaikan Proposal																																					
4	Pelaksanaan Kegiatan Proposal																																					
5	Analisis Hasil Penelitian																																					
6	Penyusunan Laporan Hasil Penelitian																																					
7	Ujian Tesis																																					

B. Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode survei dengan teknik analisis jalur dan analisis SITOREM. Teknik ini digunakan untuk menganalisis hubungan antara tiga variabel bebas yaitu kepemimpinan transformasional (X1), *knowledge management* (X2), dan motivasi kerja (X3) dan variabel terikat yaitu *entrepreneurship* guru di SMK Swasta se-Kecamatan Bogor Utara Kota Bogor (Y). Hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat tersebut disajikan pada model berikut:



Gambar 3. 1 Konstelasi Penelitian

—————> Pengaruh langsung

Keterangan:

X1 = Kepemimpinan Transformasional

X2 = *Knowledge Manajemen*

X3 = Motivasi Kerja

Y = *Entrepreneurship*

ϵ = Variabel Yang Tidak Diteliti

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Populasi penelitian ini adalah guru di SMK Swasta se-kecamatan Bogor Utara Kota Bogor dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 3. 2 Populasi Penelitian

No	Nama Sekolah	Populasi
1	SMK ANALIS KIMIA YKPI	9
2	SMK KOSGORO	3
3	SMK BINA PROFESI BOGOR	9
4	SMK NUSANTARA BOGR	9
5	SMK KARYA NUGRAHA	5
6	SMK BINA MANDIRI BOGOR	18
7	SMK BINA WARGA 1	5

No	Nama Sekolah	Populasi
8	SMK ALQI PROFESI	5
9	SMK PEMBANGUNAN	25
10	SMK FARMASI BOGOR	17
11	SMK IT AN NABA	9
12	SMK KUSUMA WARDHANA	8
13	SMK KAMANDAKA BOGOR	16
14	SMK PANDUTAMA BOGOR	3
15	SMK TUNAS MANDIRI	6
16	SMK PGRI 3 BOGOR	26

2. Teknik Pengambilan Sampel

Penetapan jumlah sampel menggunakan rumus Slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N e^2}$$

Keterangan:

n = jumlah sampel

N = jumlah populasi

e = tingkat kesalahan (0,05)

sehingga diperoleh jumlah sampel berdasarkan rumus tersebut sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 n &= \frac{N}{1 + N e^2} \\
 &= \frac{173}{1 + 173 (0,05)^2} \\
 n &= 120,77 \approx 121
 \end{aligned}$$

Jadi jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 121 orang (dengan pembulatan). Sisanya sebanyak 30 orang guru menjadi subjek uji coba instrumen. Pengambilan sampel pada tiap sekolah menggunakan teknik *Proportional Random Sampling*, yaitu pengambilan sampel secara acak dengan memperhatikan proporsi jumlah sub-sub populasi pada masing-masing sekolah dengan tujuan agar keseluruhan populasi dapat terwakili secara seimbang atau sebanding. Distribusi populasi dan sampel pada tiap sekolah dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3. 3 Populasi Penelitian

No	Nama Sekolah	Populasi	Pengambilan Sampel	Jumlah Sampel
1	SMK ANALIS KIMIA YKPI	9	$9/173 \times 121 = 6,3$	6
2	SMK KOSGORO	3	$3/173 \times 121 = 2,1$	2
3	SMK BINA PROFESI BOGOR	9	$9/173 \times 121 = 6,3$	6
4	SMK NUSANTARA BOGR	9	$9/173 \times 121 = 6,3$	6
5	SMK KARYA NUGRAHA	5	$5/173 \times 121 = 3,5$	4
6	SMK BINA MANDIRI BOGOR	18	$10/173 \times 121 = 12,6$	12
7	SMK BINA WARGA 1	5	$5/173 \times 121 = 3,5$	4
8	SMK ALQI PROFESI	5	$5/173 \times 121 = 3,5$	4
9	SMK PEMBANGUNAN	25	$25/173 \times 121 = 17,5$	18
10	SMK FARMASI BOGOR	17	$17/173 \times 121 = 11,9$	12
11	SMK IT AN NABA	9	$9/173 \times 121 = 6,3$	6
12	SMK KUSUMA WARDHANA	8	$8/173 \times 121 = 5,6$	6
13	SMK KAMANDAKA BOGOR	16	$16/173 \times 121 = 11,2$	11
14	SMK PANDUTAMA BOGOR	3	$3/173 \times 121 = 2,1$	2
15	SMK TUNAS MANDIRI	6	$6/173 \times 121 = 4,2$	4
16	SMK PGRI 3 BOGOR	26	$26/173 \times 121 = 18,2$	18
Jumlah Guru		173		121

D. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan instrumen yang berupa angket (*quistionnaire*) tertutup yang telah disediakan jawabannya yang dipilih oleh responden penelitian. Penelitian kuantitatif ini menggunakan empat instrumen penilaian.

1. Hakikat *Entrepreneurship*

a. Definisi Konseptual

Entrepreneurship yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah perilaku dan karakteristik, sifat-sifat dan kemampuan individu yang dimulai dari eksploitasi ide yang mendorong mereka (*entrepreneur*) untuk memutuskan untuk membangun usaha sendiri (*self-employed*) yang dilandasi konsep berpikir strategis dan penemuan, evaluasi dan eksploitasi peluang serta pengambilan risiko, yang mampu menciptakan peluang-peluang baru kreatif, inovatif, proaktif dan berorientasi pada peluang sukses dan berorientasi pada kemajuan atau perbaikan bagi organisasi & individu sehingga memiliki keunggulan dalam bersaing (*competitive edge*) hingga mampu menghasilkan keuntungan dalam jangka panjang.

b. Definisi Operasional

Pada organisasi sekolah, *entrepreneurship* guru dinilai oleh pimpinan sekolah sendiri dengan menggunakan instrumen penelitian berupa kuisioner berdasarkan dua dimensi yaitu: dimensi karakteristik individual dan dimensi pola perilaku. Dimensi pertama yaitu dimensi karakteristik individual terdiri dari indikator-indikator: *internal locus of control*, yaitu kontrol diri dalam mencapai kesuksesan, kontrol diri dalam menghadapi kegagalan dan kemandirian usaha, *need for achievement* yaitu keinginan untuk menantang pekerjaan yang sulit dan kemahiran dalam menyelesaikan pekerjaannya, *self reliance* yaitu bertindak kreatif, dan mampu mempengaruhi lingkungan, *extroversion* yaitu kenyamanan diri dan sifat ekstrasversi, *desire to build wealth* yaitu dorongan meraih kehidupan yang makmur, *wanting to capitalize their own business* yaitu hasrat mengembangkan usaha dengan kemampuan sendiri, *wanting to own their own business* yaitu keinginan untuk memperoleh kebebasan mengelola usaha sendiri (*self-employed*). Dimensi yang kedua adalah dimensi pola perilaku terdiri dari indikator-indikator: *explorative*, yaitu giat meneliti berbagai kemungkinan, *value creation* yaitu menciptakan kreasi-kreasi yang memberikan nilai (*value*), *new ways of working* yaitu mencari cara kerja yang baru, *innovation* yaitu mengembangkan produk, proses dan layanan yang lebih baik, *new offerings* yaitu menciptakan hal-hal baru (*original*), *continuous learning* yaitu belajar terus menerus, *method development* yaitu pengembangan cara-cara bekerja dinamis.

Instrumen yang digunakan untuk mengukur *entrepreneurship* guru berbentuk kuisioner dengan menggunakan skala penilaian dengan lima alternatif jawaban yaitu selalu (SL), sering (SR), kadang-kadang (KD), pernah (PR), dan tidak pernah (TP).

c. Kisi-kisi Instrumen

Kisi-kisi instrumen *entrepreneurship* guru dibuat berdasarkan indikator-indikator pada definisi operasional di atas seperti tertera dalam tabel berikut.

Tabel 3. 4 Kisi-Kisi Instrumen *Entrepreneurship* Guru

No	Dimensi	Pernyataan Positif sebelum Uji Coba	Pernyataan Negatif Sebelum Uji Coba	Jumlah Item	Item Tidak Valid	Pernyataan Positif Setelah Uji Coba	Pernyataan Negatif Setelah Uji Coba	Jumlah Item
1	<i>Internal Locus of Control</i>	1,2,4	3	4	-	1,2,4	3	4
2	<i>Need for Achievement</i>	5,6,7	-	3	-	5,6,7	-	3
3	<i>Self Reliance</i>	8,10,11	9	4	9	8,9,10	-	3
4	<i>Extroversion</i>	12,13,14	-	3		11,12,13	-	3
5	<i>Desire to build wealth</i>	15,16	-	2	-	14,15	-	2
6	<i>Wanting to capitalize their own business</i>	17,18	-	2	-	16,17	-	2
7	<i>Wanting to own their own business</i>	19,20	-	2	-	18,19	-	2
8	<i>Explorative</i>	21,22	23	3	23	20,21	-	2
9	<i>Value Creation</i>	24,25,26	-	3	24	22,23	-	2
10	<i>New Ways of Working</i>	27,29,30	28	4	28	24,25,26	-	3
11	<i>Innovation</i>	31,32,33	-	3	-	27,28,29	-	3
12	<i>New Offerings</i>	34	35	2	35	30	-	1
13	<i>Continuous learning</i>	36,37	-	2	-	31,32	-	2
14	<i>Method Development</i>	38,40	39	3	39	33,34	-	2
Jumlah item		34	6	40	6	34	-	34

d. Kalibrasi Instrumen

Uji coba instrumen dilakukan pada 30 orang guru SMK Swasta di kecamatan Bogor Utara Kota Bogor. Uji coba ini untuk menguji validitas dan reliabilitas butir-butir instrumen yang digunakan dalam penelitian. Pengujian tersebut dilakukan melalui analisis hubungan antara suatu butir dengan indikator dan dengan variabel.

1) Pengujian Validitas

Berdasarkan hasil uji validitas terhadap *entrepreneurship* dengan menggunakan teknik korelasi *Product Moment Pearson*, kriteria pengujian ditetapkan dengan cara membandingkan hasil perhitungan r hitung dengan r tabel. Jika $(r \text{ hitung}) > (r \text{ tabel})$ maka instrumen dianggap valid. Jika $(r \text{ hitung}) < (r \text{ tabel})$ maka instrumen dianggap tidak valid sehingga tidak dapat digunakan untuk

keperluan penelitian, dari 40 butir pernyataan yang diuji diperoleh pernyataan yang valid sebanyak 34. Ini berarti pernyataan yang tidak valid sebanyak 6 butir pernyataan yaitu butir nomor: 9, 23, 24, 28, 35 dan 39.

2) Perhitungan Reliabilitas

Berdasarkan uji reliabilitas terhadap instrumen *entrepreneurship* yang valid dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach*, diperoleh koefisien *Alpha Cronbach* untuk instrumen tersebut sebesar 0,967.

Berdasarkan besarnya koefisien *Alpha Cronbach* tersebut, maka instrumen penelitian *entrepreneurship* dapat dikatakan reliabel karena memiliki koefisien reliabilitas $\geq 0,70$.

2. Hakikat Kepemimpinan Transformasional

a. Definisi Konseptual

Kepemimpinan transformasional adalah perilaku seseorang dalam merangsang dan menginspirasi para pengikutnya untuk mencapai tujuan yang diinginkan dalam organisasi.

b. Definisi Operasional

Pada organisasi sekolah, kepemimpinan transformasional kepala sekolah dinilai oleh guru di sekolah sendiri dengan menggunakan instrumen penelitian berupa kuisioner berdasarkan empat dimensi yang menggambarkan kepemimpinan transformasional, yaitu dimensi pengaruh ideal, dimensi inspirasi yang memotivasi, dimensi stimulasi intelektual dan dimensi pertimbangan individual. Dimensi yang pertama yaitu dimensi pengaruh ideal (*idealized influence*) dengan indikator: karisma, yaitu rasa hormat terhadap atasan/pimpinan dan kepercayaan terhadap atasan/pimpinan. Dimensi kedua yaitu dimensi inspirasi yang memotivasi (*inspirational motivation*) dengan indikator: memberi dorongan untuk menggerakkan seseorang agar mampu berperilaku secara tepat dalam mencapai tujuan, dan membentuk keahlian menjadi suatu bentuk proses dari penciptaan atau pembentukan. Dimensi ketiga yaitu dimensi stimulasi intelektual dengan indikator: tindakan pemimpin dalam meningkatkan kesadaran tim akan sebuah masalah yang mereka hadapi dan kemampuan dalam tindakan pemimpin untuk memaksimalkan keyakinan serta nilai-nilai positif yang mereka anut. Dimensi keempat yaitu dimensi pertimbangan individual dengan indikator:

mengidentifikasi kebutuhan karyawannya, mengenali kemampuan karyawannya, mendelegasikan wewenangnya, memberikan perhatian, membina, membimbing, dan melatih karyawannya.

Instrumen yang digunakan untuk mengukur kepemimpinan transformasional guru berbentuk kuisioner dengan menggunakan skala penilaian dengan lima alternatif jawaban yaitu selalu (SL), sering (SR), kadang-kadang (KD), pernah (PR), dan tidak pernah (TP).

c. Kisi-kisi Instrumen

Kisi-kisi instrumen kepemimpinan transformasional dibuat berdasarkan indikator-indikator pada definisi operasional di atas seperti tertera dalam tabel berikut.

Tabel 3. 5 Kisi-Kisi Instrumen Kepemimpinan Transformasional

No	Dimensi	Pernyataan Positif Sebelum Uji Coba	Pernyataan Negatif Sebelum Uji Coba	Jumlah Item	Tidak Valid	Pernyataan Positif Setelah Uji Coba	Pernyataan Negatif Setelah Uji Coba	Jumlah Item
1	Dimensi Pengaruh Ideal (Idealized Influence)	1,2,4,5,7,8,9,11,12	3,6,10,13	13	3,10,13	1,2,3,4,6,7,8,9,10	5	10
2	Inspirasi memotivasi (<i>Inspiration motivation</i>)	14,15,16,17,18	19,20	7	19,20	11,12,13,14,15	-	5
3	stimulasi intelektual (<i>Intellectual stimulation</i>)	21,22,23,24,25,26,28,30	27,29	10	-	16,17,18,19,20,21,23,25	22,24	10
4	perhatian terhadap individual (<i>Individual consideration</i>)	32,33,34,35,36,37,39,40	31,38	10	31, 36, 38	26,27,28,29,30,31,32	-	7
Jumlah Item		30	10	40	8	29	3	32

d. Kalibrasi Instrumen

Uji coba instrumen dilakukan pada 30 orang guru SMK Swasta di kecamatan Bogor Utara Kota Bogor. Uji coba ini untuk menguji validitas dan reliabilitas butir-butir instrumen yang digunakan dalam penelitian. Pengujian

tersebut dilakukan melalui analisis hubungan antara suatu butir dengan indikator dan dengan variabel.

1) Pengujian Validitas

Berdasarkan hasil uji validitas terhadap instrumen penelitian kepemimpinan transformasional dengan menggunakan teknik korelasi *Product Moment Pearson*, kriteria pengujian ditetapkan dengan cara membandingkan hasil perhitungan r hitung dengan r tabel. Jika $(r \text{ hitung}) > (r \text{ tabel})$ maka instrumen dianggap valid. Jika $(r \text{ hitung}) < (r \text{ tabel})$ maka instrumen dianggap tidak valid sehingga tidak dapat digunakan untuk keperluan penelitian, dari 40 butir pernyataan yang diuji diperoleh pernyataan yang valid sebanyak 32 dan 8 item dinyatakan tidak valid. Adapun pernyataan yang tidak valid meliputi nomor: 3, 10, 13, 19, 20, 31, 36 dan 38..

2) Perhitungan Reliabilitas

Berdasarkan uji reliabilitas terhadap instrumen kepemimpinan transformasional yang valid dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach*, diperoleh koefisien *Alpha Cronbach* untuk instrumen tersebut sebesar 0,941. Berdasarkan besarnya *Alpha Cronbach* tersebut, maka instrumen penelitian kepemimpinan transformasional tersebut dapat dikatakan reliabel karena memiliki koefisien reliabilitas $\geq 0,70$

3. Hakikat *Knowledge management*

a. Definisi Konseptual

Knowledge management adalah aktivitas organisasi dalam mengumpulkan, mengorganisasikan, menyimpan, mentransfer dan menggunakan pengetahuan yang tepat yang dilakukan oleh orang yang tepat pada waktu yang tepat.

b. Definisi Operasional

Pada organisasi sekolah, *knowledge management* yang dilakukan oleh guru dinilai oleh pimpinan sekolah sendiri dengan menggunakan instrumen penelitian berupa kuisioner berdasarkan enam dimensi yang menggambarkan *knowledge management* yaitu dimensi *knowledge acquisition*, dimensi *knowledge refinement*, dimensi *knowledge storing*, dimensi *knowledge evaluating*, dimensi *knowledge dissemination*, dan dimensi *knowledge application*. Dimensi pertama

knowledge acquisition yaitu perolehan pengetahuan dari sumber-sumber bidang pengetahuan. Dimensi kedua *knowledge refinement* yaitu perbaikan dan perumusan ulang pengetahuan-pengetahuan yang diperoleh. Dimensi ketiga *knowledge storing* yaitu Penyimpanan dan dokumentasi berkas-berkas pengetahuan. Dimensi keempat *knowledge evaluating* yaitu evaluasi kemanfaatan dan relevansi pengetahuan. Dimensi kelima *knowledge dissemination* yaitu penyebaran informasi tentang penerapan yang berhasil dari suatu pengetahuan. Dimensi keenam *knowledge application* yaitu petunjuk praktis cara penerapan pengetahuan.

Instrumen yang digunakan untuk mengukur *knowledge management* berbentuk kuisioner dengan menggunakan skala penilaian dengan lima alternatif jawaban yaitu selalu (SL), sering (SR), kadang-kadang (KD), pernah (PR), dan tidak pernah (TP).

c. Kisi-kisi instrumen

Kisi-kisi instrumen *knowledge management* dibuat berdasarkan indikator-indikator pada definisi operasional di atas seperti tertera dalam tabel berikut.

Tabel 3. 6 Kisi-Kisi Instrumen *Knowledge management*

No	Dimensi	Pernyataan Positif Sebelum Uji Coba	Pernyataan Negatif Sebelum Uji Coba	Jumlah Item	Tidak Valid	Pernyataan Positif Setelah Uji Coba	Pernyataan Negatif Setelah Uji Coba	Jumlah Item
1	Perolehan informasi- <i>Knowledge acquisition</i>	1,2,3,5,6,7,8	4	8	4	1,2,3,4,5,6,7	-	7
2	Perbaikan pengetahuan (<i>Knowledge refinement</i>)	9,10,11,12	13	5	13	8,9,10,11	-	4
3	Penyimpanan pengetahuan (<i>Knowledge storing</i>)	14,15,16,17,19,20,21	18	8	18	12,13,14,15,16,17,18	-	7
4	Pengevaluasian Evaluasi pemanfaatan (<i>Knowledge Evaluating</i>)	22,23,24,25,26,27	28	7	28	18,19,20,21,22,23,24	-	7
5	Penyebaran Pengetahuan (<i>Knowledge Dissimination</i>)	29,30,31,32,33	34	6	34	25,26,27,28,29	-	5

No	Dimensi	Pernyataan Positif Sebelum Uji Coba	Pernyataan Negatif Sebelum Uji Coba	Jumlah Item	Tidak Valid	Pernyataan Positif Setelah Uji Coba	Pernyataan Negatif Setelah Uji Coba	Jumlah Item
6	Penerapan Pengetahuan (<i>Knowledge Application</i>)	35,36,37,38,39	40	6	40	30,31,32,33,34	-	5
Jumlah item		34	6	40	6	32	-	32

d. Kalibrasi Instrumen

Uji coba instrumen dilakukan pada 30 orang guru SMK Swasta di kecamatan Bogor Utara Kota Bogor. Uji coba ini untuk menguji validitas dan reliabilitas butir-butir instrumen yang digunakan dalam penelitian. Pengujian tersebut dilakukan melalui analisis hubungan antara suatu butir dengan indikator dan dengan variabel.

1) Pengujian Validitas

Berdasarkan hasil uji validitas terhadap instrumen *knowledge management* dengan menggunakan teknik korelasi *Product Moment Pearson*, kriteria pengujian ditetapkan dengan cara membandingkan hasil perhitungan r hitung dengan r tabel. Jika $(r \text{ hitung}) > (r \text{ tabel})$ maka instrumen dianggap valid. Jika $(r \text{ hitung}) < (r \text{ tabel})$ maka instrumen dianggap tidak valid sehingga tidak dapat digunakan untuk keperluan penelitian, dari 40 butir pernyataan yang diuji, diperoleh pernyataan yang valid sebanyak 34 butir pernyataan. Ini berarti pernyataan yang tidak valid sebanyak 6 butir yaitu butir pernyataan nomor: 4, 13, 18, 28, 34 dan 40.

2) Perhitungan Reliabilitas

Berdasarkan uji reliabilitas terhadap instrumen *knowledge management* yang valid dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach*, diperoleh koefisien *Alpha Cronbach* untuk instrumen tersebut sebesar 0,982. Berdasarkan besarnya koefisien *Alpha Cronbach* tersebut, maka instrumen penelitian *knowledge management* dapat dikatakan reliabel karena memiliki koefisien reliabilitas $\geq 0,70$.

4. Hakikat Motivasi Kerja

a. Definisi Konseptual

Motivasi kerja adalah sikap/dorongan yang menggambarkan kekuatan kerja dalam diri seseorang untuk memulai dan mengarahkan keingintahuannya untuk menggerakkan karyawan untuk mencapai tujuan organisasi.

b. Definisi Operasional

Pada organisasi sekolah, motivasi kerja guru dinilai oleh guru di sekolah sendiri dengan menggunakan instrumen penelitian berupa kuisioner berdasarkan dua dimensi yang menggambarkan motivasi kerja, yaitu: 1) dimensi intrinsik: (a) kebutuhan akan tanggung jawab yaitu Hasrat untuk menghasilkan pekerjaan sesuai standar, (b) ketertarikan terhadap pekerjaan itu sendiri yaitu tekad untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, (c) kepuasan yaitu dorongan mencapai kepuasan dalam pencapaian tujuan organisasi perusahaan, (d) kebutuhan untuk berprestasi yaitu terintegrasi dengan segala daya upaya untuk berprestasi, 2) dimensi ekstrinsik: (a) penghargaan yaitu imbalan jasa karena telah berperilaku sesuai harapan perusahaan, (b) jaminan kerja yaitu perlindungan yang sudah disepakati untuk tenaga kerja, (c) kondisi Kerja yaitu kondisi pekerjaan karyawan ditempat kerja, (d) sistem imbalan jasa yaitu imbalan yang di berikan kepada karyawan yang berprestasi.

Instrumen yang digunakan untuk mengukur motivasi kerja berbentuk kuisioner dengan menggunakan skala penilaian dengan lima alternatif jawaban yaitu sangat setuju (SS), setuju (ST), ragu-ragu (RR), tidak setuju (TS), dan sangat tidak setuju (STS)

c. Kisi-kisi instrumen

Kisi-kisi instrumen motivasi kerja dibuat berdasarkan indikator-indikator pada definisi operasional di atas seperti tertera dalam tabel berikut.

Tabel 3. 7 Kisi-Kisi Instrumen Motivasi Kerja

No	Dimensi	Pernyataan Positif Sebelum Uji Coba	Pernyataan Negatif Sebelum Uji Coba	Jumlah Item	Tidak Valid	Pernyataan Positif Setelah Uji Coba	Pernyataan Negatif Setelah Uji Coba	Jumlah Item
1	Tanggungjawab atas	1,2,3	4	4	1,4	1,2		2

No	Dimensi	Pernyataan Positif Sebelum Uji Coba	Pernyataan Negatif Sebelum Uji Coba	Jumlah Item	Tidak Valid	Pernyataan Positif Setelah Uji Coba	Pernyataan Negatif Setelah Uji Coba	Jumlah Item
	pekerjaan							
2	Senang pada Pekerjaan yang Menantang	5,6,7,9,10,11,12,13	8,14	10	8,11,14	3,4,5,6,7,8,9		7
3	Kepuasan individu	15,16	17	3	17	10,11		2
4	Kebutuhan akan berprestasi	18,19,20	21	4	21	12,13,14		3
5	Penghargaan	22,23,24,25	26,27	6	22, 27	15,16,17	18	4
6	Jaminan Kerja	28,30,31	29	4	29	19,20,21		3
7	Kondisi kerja	32,33,34,35,37	36	6		22,23,24,25,27	26	6
8	Sistem Imbalan Jasa	38,40	39	3	39	28,29		2
Jumlah item		30	10	40	11	27	2	29

d. Kalibrasi Instrumen

Uji coba instrumen dilakukan pada 30 orang guru SMK Swasta di kecamatan Bogor Utara Kota Bogor. Uji coba ini untuk menguji validitas dan reliabilitas butir-butir instrumen yang digunakan dalam penelitian. Pengujian tersebut dilakukan melalui analisis hubungan antara suatu butir dengan indikator dan dengan variabel.

1) Pengujian Validitas

Berdasarkan hasil uji validitas terhadap instrumen motivasi kerja dengan menggunakan teknik korelasi *Product Moment Pearson*, kriteria pengujian ditetapkan dengan cara membandingkan hasil perhitungan r hitung dengan r tabel. Jika $(r \text{ hitung}) > (r \text{ tabel})$ maka instrumen dianggap valid. Jika $(r \text{ hitung}) < (r \text{ tabel})$ maka instrumen dianggap tidak valid sehingga tidak dapat digunakan untuk keperluan penelitian, dari 40 butir pernyataan yang diuji, diperoleh pernyataan yang valid sebanyak 29 butir pernyataan. Ini berarti pernyataan yang tidak valid sebanyak 11 butir yaitu butir pernyataan nomor: 1,4,8,11,14,17,21,22,27,29 dan 39.

2) Perhitungan Reliabilitas

Berdasarkan uji reliabilitas terhadap instrumen motivasi kerja yang valid dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach*, diperoleh koefisien *Alpha*

Cronbach untuk instrumen tersebut sebesar 0,919. Berdasarkan besarnya koefisien *Alpha Cronbach* tersebut, maka instrumen penelitian motivasi kerja dapat dikatakan reliabel karena memiliki koefisien reliabilitas $\geq 0,70$.

E. Prosedur Penelitian

Pelaksanaan penelitian ini dilaksanakan dalam beberapa tahap yaitu sebagai berikut:

1. Tahap Persiapan

Tahap persiapan merupakan tahap awal dalam melakukan penelitian. Langkah yang dilakukan pada tahap ini yaitu survei pendahuluan sebanyak 30 responden dari lokus yang akan diteliti, lalu dilanjutkan dengan penyusunan proposal yang berisi rancangan penelitian, pada langkah ini peneliti dibimbing oleh dosen pendamping yang kemudian disetujui dan selanjutnya dapat dikembangkan oleh penulis baik sesuai dengan teori maupun metode penelitian yang digunakan. Pada tahap persiapan ini juga penulis mempersiapkan lembar kerja deskripsi teoritis, lembar kerja instrumen penelitian, serta mempersiapkan surat izin penelitian dari instansi terkait demi kelancaran penelitian penulis selanjutnya.

2. Tahap Pelaksanaan

Tahap pelaksanaan adalah tahap penyebaran kuisioner di SMK Swasta di Kecamatan Bogor Utara Kota Bogor, sejumlah sampel yang telah ditentukan. Setelah data yang diperlukan terkumpul maka dilaksanakanlah analisis data.

3. Tahap Pelaporan

Pada tahap pelaporan ini penulis melakukan analisis data dengan statistik deskriptif dan statistik inferensial. Statistik deskriptif dilakukan untuk menggambarkan dan menganalisa kelompok yang ada tanpa membuat kesimpulan. Sedangkan statistik inferensial dilakukan untuk memperoleh kesimpulan. Analisa yang digunakan adalah analisa jalur, yaitu teknik untuk menganalisis hubungan sebab akibat yang terjadi pada regresi berganda jika variabel bebasnya mempengaruhi variabel terikat tidak hanya secara langsung tetapi juga secara tidak langsung. Modelnya digambarkan dalam bentuk diagram

jalur yang digunakan untuk menggambarkan adanya hubungan antar variabel bebas (eksogen) dan variabel terikat (endogen) baik yang bersifat konseptual maupun statistika. Untuk melakukan analisis indikator untuk mengetahui bagaimana cara dan strategi untuk memperkuat variabel bebas agar berdampak pada peningkatan penguatan variabel terikat, maka digunakan metode SITOREM. (Setyaningsih 2021: 167). Penulis menyusun laporan hasil pengumpulan data beserta pengolahannya. Setelah penyusunan laporan ini maka didapatkan hasil penelitian dalam menyusun laporan mengenai hal-hal yang berhubungan dengan maksud dan tujuan penelitian yang kemudian disusun secara sistematis berdasarkan prosedur pelaporan.

F. Analisis Data

1. Statistik Deskriptif

Analisis penelitian dengan statistik deskriptif bertujuan untuk memperoleh gambaran karakteristik penyebaran skor setiap variabel yang diteliti dengan menghitung mean, median, dan modus, standar deviasi, rentang nilai, dan histogram.

2. Uji Prasyarat Analisis

Uji prasyarat analisis yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari uji normalitas, uji homogenitas dan uji linieritas. Langkah-langkah yang dilakukan adalah:

a. Uji Normalitas Galat Taksiran

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui normal atau tidaknya distribusi data penelitian. Pengujian normalitas yang digunakan uji one-sample *kolmogorov smirnov test*. Kriteria normalitas galat baku taksiran dinyatakan normal jika probabilitas (Asymp. Sig.) $\geq \alpha$, dengan taraf signifikansi 0,05

b. Uji Homogenitas Varians Y Menurut Pengelompokan X

Uji ini dimaksudkan untuk menguji kesamaan varians populasi yang terdistribusi normal. Uji *Barlett* merupakan uji homogenitas yang diterapkan. Jika $\chi^2_{hitung} < \chi^2_{tabel}$, dengan taraf signifikansi 0,05, maka varians dianggap homogen.

c. Uji signifikansi dan linieritas terhadap Persamaan Regresi

Uji signifikansi dan linieritas terhadap persamaan regresi dilakukan dengan uji F yaitu menggunakan tabel ANAVA (Analisis Varians). Regresi linier dinyatakan berarti apabila harga $F_{hitung} < F_{tabel}$ yang diuji dengan taraf signifikansi 0,05.

3. Uji Hipotesis dengan Analisis Jalur

Pengujian hipotesis dengan analisis jalur mengaji pengaruh langsung maupun tidak langsung dari variabel-variabel yang dihipotesiskan sebagai akibat pengaruh perlakuan terhadap variabel tersebut. Model ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh langsung atau tidak langsung seperangkat variabel independen (eksogen) terhadap variabel dependen (endogen). (Sani and Maharani 2013).

Penelitian ini menggunakan teknik analisis sebagai berikut: Penelitian ini menggunakan teknik analisis sebagai berikut:

a. Uji Persamaan Struktural

Ada dua persamaan struktural dalam penelitian ini, yaitu:

$$Y = \beta y_1 + \beta y_2 + \beta y_3 + \varepsilon$$

$$Y = \beta y_1 + \beta y_2 + \varepsilon$$

b. Uji Hipotesis

Uji signifikansi koefisien jalur dilakukan dengan menggunakan uji t. Nilai t hitung yang diperoleh dibandingkan dengan nilai tabel. Apabila nilai t hitung > nilai tabel berarti signifikan. Artinya, H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Analisis jalur dilakukan dengan menggunakan software SPSS versi 26 dan *Sobel Test*. SPSS digunakan untuk analisis deskriptif, uji persyaratan analisis, dan uji hipotesis pengaruh langsung. Sedangkan *Sobel Test* digunakan untuk uji hipotesis pengaruh tidak langsung.

4. Analisis *Scientific Identification Theory to Conduct Operation research in Education Management* (SITOREM).

Dalam konteks penelitian korelasional dan analisis jalur, peneliti menggunakan SITOREM sebagai metode untuk melakukan: 1) identifikasi kekuatan hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat, 2) analisis nilai hasil penelitian untuk tiap indikator variabel penelitian, dan 3) analisis terhadap

bobot masing-masing indikator dari tiap variabel penelitian berdasarkan kriteria “*Cost, Benefit, Urgency and Importance*”.

Untuk tujuan penelitian operasi dalam manajemen pendidikan, teori identifikasi ilmiah yang disebutkan di atas dengan model statistik dan langkah-langkah untuk mendapatkan solusi yang optimal. Model abstrak dapat dihasilkan model matematika, model simulasi, dan/atau model statistik, dan berdasarkan pada model kami melakukan proses optimasi menggunakan metode yang sesuai, yaitu, metode optimasi matematika, optimasi melalui algoritma yang diimplementasikan pada komputer, atau metode optimasi lainnya. (Hardhienata 2017). Berdasarkan identifikasi kekuatan hubungan antar variabel penelitian, dan berdasarkan bobot dari masing-masing indikator dari variabel bebas yang memiliki kontribusi terbesar, maka dapat disusun urutan prioritas indikator indikator yang perlu segera diperbaiki dan yang perlu untuk tetap dipertahankan. Identifikasi kekuatan hubungan (atau pengaruh) antara variabel bebas dan variabel terikat pada penelitian korelasional, kekuatan hubungan dinyatakan berdasarkan besarnya koefisien korelasi antar variabel penelitian. Semakin tinggi koefisien korelasi, maka semakin tinggi kekuatan hubungan antar variabel penelitian. Analisis Nilai Hasil Penelitian untuk tiap indikator variabel penelitian dihitung dari rata-rata skor tiap indikator dari tiap variabel penelitian. Skor rata-rata tiap indikator merupakan gambaran tentang kondisi aktual indikator-indikator tersebut dari sudut pandang subyek penelitian.

G. Hipotesis Statistik

1. Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap *entrepreneurship* guru dinyatakan dengan hipotesis statistik:
 - H0: $\beta_{y1} \leq 0$ tidak terdapat pengaruh langsung positif kepemimpinan transformasional terhadap *entrepreneurship* guru.
 - H1: $\beta_{y1} > 0$ terdapat pengaruh langsung positif kepemimpinan transformasional terhadap *entrepreneurship* guru.
2. Pengaruh *knowledge management* terhadap *entrepreneurship* guru dinyatakan dengan hipotesis statistik:

H0: $\beta_{y2} \leq 0$ tidak terdapat pengaruh langsung positif *knowledge management* terhadap *entrepreneurship* guru.

H1: $\beta_{y2} > 0$ terdapat pengaruh langsung positif *knowledge management* terhadap *entrepreneurship* guru.

3. Pengaruh motivasi kerja terhadap *entrepreneurship* guru dinyatakan dengan hipotesis statistik:

H0: $\beta_{y3} \leq 0$ tidak terdapat pengaruh langsung positif motivasi kerja terhadap *entrepreneurship* guru.

H1: $\beta_{y3} > 0$ terdapat pengaruh langsung positif motivasi kerja terhadap *entrepreneurship* guru.

4. Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap motivasi kerja dinyatakan dengan hipotesis statistik:

H0: $\beta_{31} \leq 0$ tidak terdapat pengaruh langsung positif kepemimpinan Transformasional terhadap motivasi kerja.

H1: $\beta_{31} > 0$ terdapat pengaruh langsung positif Kepemimpinan transformasional terhadap motivasi kerja.

5. Pengaruh *knowledge management* terhadap motivasi kerja dinyatakan dengan hipotesis statistik:

H0: $\beta_{32} \leq 0$ tidak terdapat pengaruh langsung positif *knowledge management* terhadap motivasi kerja.

H1: $\beta_{32} > 0$ terdapat pengaruh langsung positif *knowledge management* terhadap motivasi kerja.

6. Pengaruh tidak langsung kepemimpinan transformasional terhadap *entrepreneurship* guru melalui motivasi kerja dinyatakan dengan hipotesis statistik:

H0: $\rho_{y13} \leq 0$ tidak terdapat pengaruh tidak langsung positif kepemimpinan transformasional terhadap *entrepreneurship* guru melalui motivasi kerja.

H1: $\rho_{y13} > 0$ terdapat pengaruh tidak langsung positif kepemimpinan transformasional terhadap *entrepreneurship* guru melalui motivasi kerja.

7. Pengaruh tidak langsung *knowledge management* terhadap *entrepreneurship* guru melalui motivasi kerja dinyatakan dengan hipotesis statistik:

H0: $\rho_{y23} \leq 0$ tidak terdapat pengaruh tidak langsung positif *knowledge management* terhadap *entrepreneurship* guru melalui motivasi kerja.

H1: $\rho_{y23} > 0$ terdapat pengaruh tidak langsung positif *knowledge management* terhadap *entrepreneurship* guru melalui motivasi kerja.

Keterangan:

H₀ = hipotesis nol

H₁ = hipotesis satu atau hipotesis alternatif

β_{y1} = koefisien jalur, pada populasi langsung X1 terhadap Y

β_{y2} = koefisien jalur, pada populasi langsung X2 terhadap Y

β_{y3} = koefisien jalur, pada populasi langsung X3 terhadap Y

β_{31} = koefisien jalur, pada populasi langsung X1 terhadap X3

β_{32} = koefisien jalur, pada populasi langsung X2 terhadap X3

β_{y13} = koefisien jalur, pada populasi tidak langsung X1 terhadap Y melalui X3

β_{y23} = koefisien jalur, pada populasi tidak langsung X2 terhadap Y melalui X3

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data Hasil Penelitian

Penelitian ini telah dilakukan terhadap 121 responden yang merupakan guru tetap SMK Swasta Kecamatan Bogor Utara. Kemudian data tersebut diproses dengan menggunakan teknik statistik deskriptif yang terdiri dari skor minimum dan maksimum, rata-rata (mean), simpangan baku (standar deviasi), distribusi frekuensi (varians), skor tengah (median), skor yang paling sering muncul (modus), rentang skor antara skor minimum dan maksimum (range), banyak kelas serta rentang kelas yang setelah itu akan dibuat grafik histogram dari masing-masing variabel penelitian.

1. *Entrepreneurship*

a. Data Kuantitatif

Hasil penelitian yang diperoleh dari variabel *entrepreneurship*, disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 4. 1 Deskripsi Statistik Variabel *Entrepreneurship* (Y)

No	Ukuran Statistik	Hasil
1	Jumlah responden	121
2	Skor tertinggi	170
3	Skor terendah	82
4	Rata-rata	140
5	Simpangan baku	19
6	Distribusi frekuensi	351
7	Skor sering muncul	164
8	Skor tengah	140
9	Rentang	88
10	Banyak kelas	8
11	Panjang kelas	12

Dari tabel deskripsi statistik di atas menunjukkan bahwa sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 121 responden. Nilai maksimum untuk

entrepreneurship adalah 170 dan nilai minimum 82 dengan rentang 88. Adapun rata-rata *entrepreneurship* sebesar 140 dengan standar deviasi 19.

Penyebaran distribusi frekuensi data *entrepreneurship* dapat digambarkan sebagai berikut:

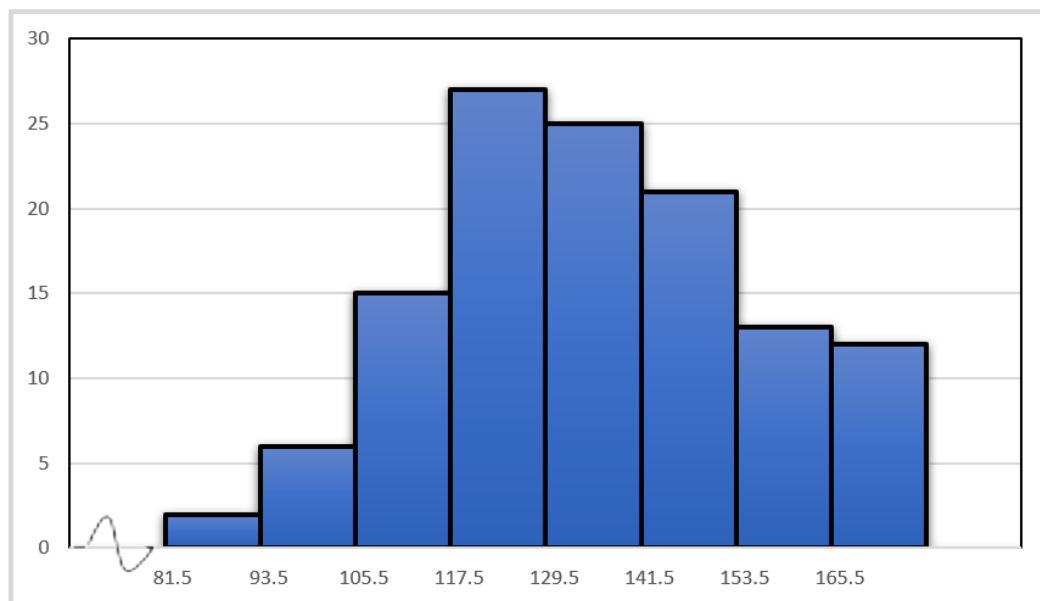
Tabel 4. 2 Distribusi Frekuensi Variabel *Entrepreneurship* (Y)

No	Interval Kelas	Titik Tengah	Frekuensi Absolut	Frekuensi Relatif (%)	Frekuensi Kumulatif (%)
1	82 - 93	87.5	2	1.65	1.65
2	94 - 105	99.5	5	4.13	5.79
3	106 - 117	111.5	6	4.96	10.74
4	118 - 129	123.5	16	13.22	23.97
5	130 - 141	135.5	33	27.27	51.24
6	142 - 153	147.5	29	23.97	75.21
7	154 - 165	159.5	21	17.36	92.56
8	166 - 177	171.5	9	7.44	100.00
Jumlah			121	100.00	

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa sebanyak 59 orang (49%) masuk dalam kategori *entrepreneurship* yang tinggi, yaitu pada rentang skor 142 sampai dengan 177, sebanyak 33 orang (27%) masuk dalam kategori *entrepreneurship* sedang, yaitu pada rentang skor 130 sampai dengan 141, sedangkan sebanyak 29 orang (24%) masuk dalam kategori *entrepreneurship* yang rendah, terlihat dari jawaban responden pada rentang skor 82 sampai dengan 129.

Hal yang dapat dicermati dari distribusi frekuensi *entrepreneurship* adalah jumlah persentase guru yang memiliki *entrepreneurship* rendah dengan jumlah guru yang masih memiliki *entrepreneurship* sedang masih cukup tinggi, yakni sebesar 24% ditambah 27% atau sebesar 51%.

Dari data distribusi frekuensi di atas, variabel *entrepreneurship* dapat disajikan dalam grafik histogram sebagai berikut.



Gambar 4. 1 Grafik Histogram Frekuensi Variabel *Entrepreneurship*

Mencermati sebaran frekuensi tiap interval seperti yang terlihat pada gambar grafik histogram di atas, data penelitian *entrepreneurship* memiliki kecenderungan sebaran yang cenderung tinggi. Hal ini dapat dijelaskan bahwa berdasarkan deskripsi statistik data diketahui bahwa skor yang sering muncul adalah 164 lebih besar dari skor rata-rata yaitu sebesar 140 dan skor rata-rata sama dengan nilai tengah yakni 140.

Instrumen *entrepreneurship* terdiri dari 34 butir soal yang valid yang berarti skor teoritik terendah adalah $34 \times 1 = 34$ dan tertinggi $34 \times 5 = 170$. Dengan skor median teoritik $(34 + 170)/2 = 102$. Adapun skor empirik terendah 82 dan tertinggi 170 dengan skor median empirik $(82 + 170)/2 = 126$. Berdasarkan data tersebut skor median empirik lebih tinggi dari skor median teoritik. Berarti distribusi sebaran skor empirik berada di daerah skor tinggi. Dengan demikian *entrepreneurship* dalam penelitian ini relatif tergolong tinggi.

b. Data Skor Setiap Dimensi Variabel *Entrepreneurship*

Tabel 4. 3 Skor Rata-Rata Dimensi Variabel *Entrepreneurship*

No	Indikator	Skor Rata-rata
1	Kontrol diri	4.29
2	Keinginan untuk mencapai target	4.04
3	Bertindak kreatif	4.10
4	Kenyamanan diri	4.48
5	Dorongan meraih kehidupan lebih baik	3.97
6	Keinginan mengembangkan usaha	4.03
7	Keinginan memperoleh kebebasan	3.94
8	Giat meneliti	4.23
9	Menciptakan kreasi	3.50
10	Mencari cara kerja yang baru	4.00
11	Pengembangan produk, proses, dan layanan	4.08
12	Menciptakan hal-hal baru	4.21
13	Belajar terus menerus	4.40
14	mengembangkan cara kerja dinamis	4.26

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa skor rata-rata tertinggi adalah indikator kenyamanan diri yaitu sebesar 4,48 dan skor terendah pada indikator menciptakan kreasi sebesar 3,50 dari keempat belas indikator yang diukur diperoleh rata-rata sebesar 4,11.

2. Kepemimpinan Transformasional

a. Data Kuantitatif

Hasil penelitian yang diperoleh dari variabel kepemimpinan transformasional, disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 4. 4 Deskripsi Statistik Variabel Kepemimpinan Transformasional (X1)

No	Ukuran Statistik	Hasil
1	Jumlah responden	121
2	Skor tertinggi	160
3	Skor terendah	90
4	Rata-rata	135
5	Simpangan baku	15

No	Ukuran Statistik	Hasil
6	Distribusi frekuensi	208
7	Skor sering muncul	160
8	Skor tengah	134
9	Rentang	70
10	Banyak kelas	8
11	Panjang kelas	9

Dari tabel deskripsi statistik di atas menunjukkan bahwa sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 121 responden. Nilai maksimum untuk kepemimpinan transformasional adalah 160 dan nilai minimum 90 dengan rentang 70. Adapun rata-rata kepemimpinan transformasional sebesar 135 dengan standar deviasi 15.

Penyebaran distribusi frekuensi data kepemimpinan transformasional dapat digambarkan sebagai berikut:

Tabel 4. 5 Distribusi Frekuensi Variabel Kepemimpinan Transformasional (X1)

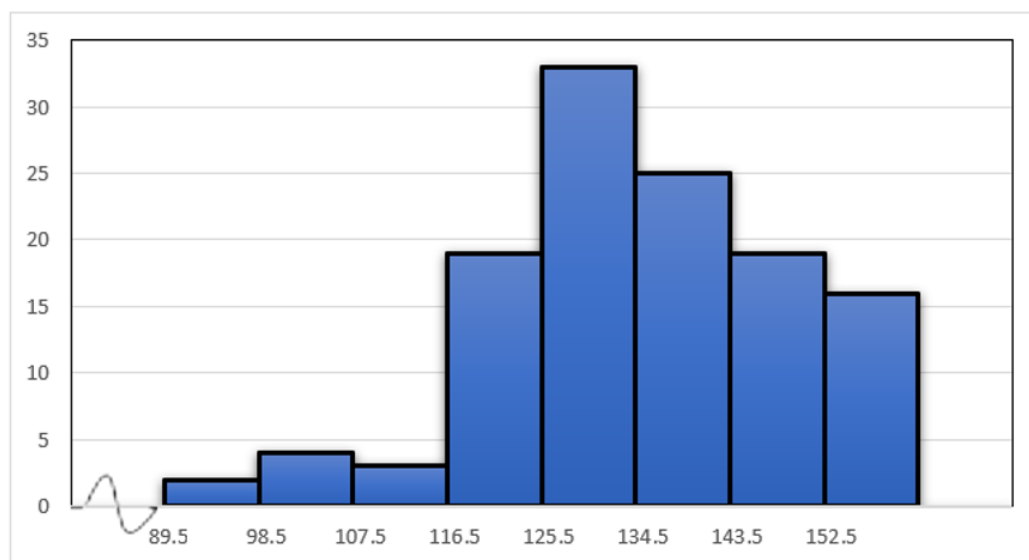
No	Interval Kelas	Titik Tengah	Frekuensi Absolut	Frekuensi Relatif (%)	Frekuensi Kumulatif (%)
1	90 - 98	94	2	1.65	1.65
2	99 - 107	103	4	3.31	4.96
3	108 - 116	112	3	2.48	7.44
4	117 - 125	121	19	15.70	23.14
5	126 - 134	130	33	27.27	50.41
6	135 - 143	139	25	20.66	71.07
7	144 - 152	148	19	15.70	86.78
8	153 - 161	157	16	13.22	100.00
Jumlah			121	100.00	

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa sebanyak 61 orang (50%) masuk dalam kategori kepemimpinan transformasional yang tinggi, yaitu pada rentang skor 144 sampai dengan 161, sebanyak 25 orang (21%) masuk dalam kategori kepemimpinan transformasional sedang, yaitu pada rentang skor 135 sampai dengan 143, sedangkan sebanyak 35 orang (29%) masuk dalam kategori

kepemimpinan transformasional yang rendah, terlihat dari jawaban responden pada rentang skor 90 sampai dengan 134.

Hal yang dapat dicermati dari distribusi frekuensi kepemimpinan transformasional adalah jumlah persentase guru yang memiliki kepemimpinan transformasional rendah dengan jumlah guru yang masih memiliki kepemimpinan transformasional sedang masih cukup tinggi yakni sebesar 21% ditambah 29% atau sebesar 50%.

Dari data distribusi frekuensi di atas, variabel kepemimpinan transformasional dapat disajikan dalam grafik histogram sebagai berikut.



Gambar 4. 2 Grafik Histogram Frekuensi Variabel Kepemimpinan Transformasional

Mencermati sebaran frekuensi tiap interval seperti yang terlihat pada gambar grafik histogram di atas, data penelitian kepemimpinan transformasional memiliki kecenderungan sebaran yang cenderung sedang ke tinggi. Hal ini dapat dijelaskan bahwa berdasarkan deskripsi statistik data diketahui bahwa skor yang sering muncul adalah 160 lebih besar dari skor rata-rata yaitu sebesar 135 dan skor rata-rata lebih besar dari nilai tengah yakni 134.

Instrumen kepemimpinan transformasional terdiri dari 32 butir soal yang valid yang berarti skor teoritik terendah adalah $32 \times 1 = 32$ dan tertinggi $32 \times 5 =$

160. Dengan skor median teoritik $(32 + 160)/2 = 96$. Adapun skor empirik terendah 90 dan tertinggi 160 dengan skor median empirik $(90+160)/2 = 125$. Berdasarkan data tersebut skor median empirik lebih tinggi dari skor median teoritik. Berarti distribusi sebaran skor empirik berada di daerah skor tinggi. Dengan demikian kepemimpinan transformasional dalam penelitian ini relatif tergolong tinggi.

b. Data Skor Setiap Dimensi Variabel Kepemimpinan Transformasional

Gambar 4. 3 Skor Rata-Rata Dimensi Variabel Kepemimpinan Transformasional

No	Indikator	Skor Rata-rata
1	Pengaruh ideal	4.32
2	Inspirasi memotivasi	4.25
3	Stimulasi intelektual	4.12
4	Perhatian terhadap individual	4.20

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa skor rata-rata tertinggi adalah indikator pengaruh ideal yaitu sebesar 4,32 dan skor terendah pada dimensi stimulasi intelektual sebesar 4,12 dari kelima indikator yang diukur diperoleh rata-rata sebesar 4,23.

3. Knowledge management

a. Data Kuantitatif

Hasil penelitian yang diperoleh dari variabel *knowledge management*, disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 4. 6 Deskripsi Statistik Variabel Knowledge management (X₂)

No	Ukuran Statistik	Hasil
1	Jumlah responden	121
2	Skor tertinggi	170
3	Skor terendah	92
4	Rata-rata	137
5	Simpangan baku	18

No	Ukuran Statistik	Hasil
6	Distribusi frekuensi	295
7	Skor sering muncul	150
8	Skor tengah	135
9	Rentang	78
10	Banyak kelas	8
11	Panjang kelas	10

Dari tabel deskripsi statistik di atas menunjukkan bahwa sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 121 responden. Nilai maksimum untuk *knowledge management* adalah 170 dan nilai minimum 92 dengan rentang 78. Adapun rata-rata *knowledge management* sebesar 137 dengan standar deviasi 18.

Penyebaran distribusi frekuensi data *knowledge management* dapat digambarkan sebagai berikut:

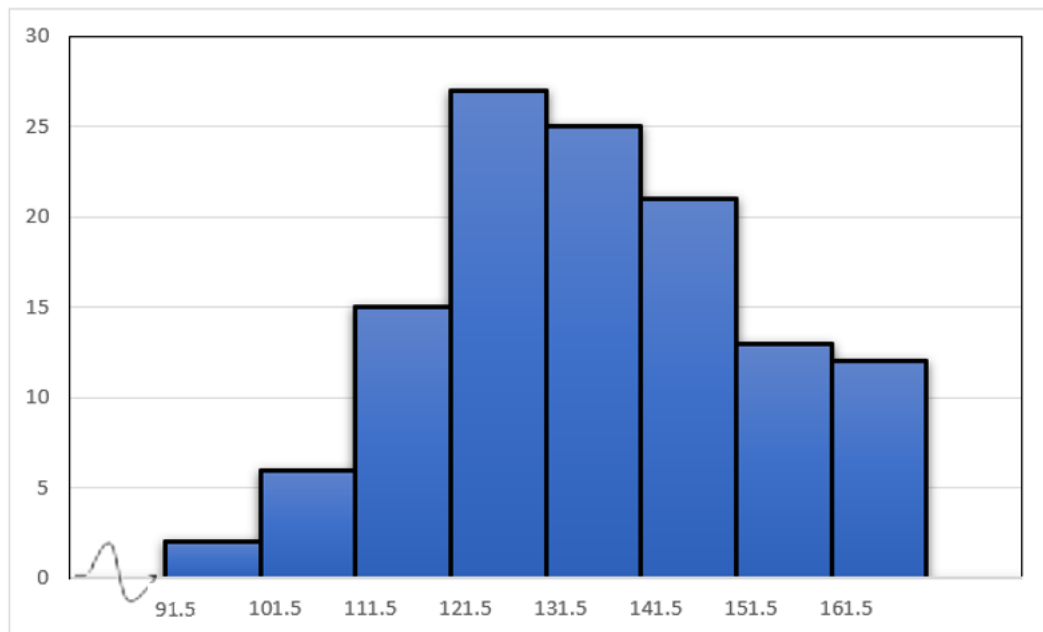
Tabel 4. 7 Distribusi Frekuensi Variabel *Knowledge management* (X2)

No	Interval Kelas	Titik Tengah	Frekuensi Absolut	Frekuensi Relatif (%)	Frekuensi Kumulatif (%)
1	92 - 101	96.5	2	1.65	1.65
2	102 - 111	106.5	6	4.96	6.61
3	112 - 121	116.5	15	12.40	19.01
4	122 - 131	126.5	27	22.31	41.32
5	132 - 141	136.5	25	20.66	61.98
6	142 - 151	146.5	21	17.36	79.34
7	152 - 161	156.5	13	10.74	90.08
8	162 - 171	166.5	12	9.92	100.00
Jumlah			121	100.00	

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa sebanyak 46 orang (38%) masuk dalam kategori *knowledge management* yang tinggi, yaitu pada rentang skor 142 sampai dengan 151, sebanyak 25 orang (21%) masuk dalam kategori *knowledge management* sedang, yaitu pada rentang skor 132 sampai dengan 141, sedangkan sebanyak 50 orang (41%) masuk dalam kategori *knowledge management* yang rendah, terlihat dari jawaban responden pada rentang skor 92 sampai dengan 131.

Hal yang dapat dicermati dari distribusi frekuensi *knowledge management* adalah jumlah persentase guru yang memiliki *knowledge management* rendah dengan jumlah guru yang masih memiliki *knowledge management* sedang masih cukup tinggi yakni sebesar 21% ditambah 38% atau sebesar 59%.

Dari data distribusi frekuensi di atas, variabel *knowledge management* dapat disajikan dalam grafik histogram sebagai berikut.



Gambar 4. 4 Grafik Histogram Frekuensi Variabel *Knowledge management*

Mencermati sebaran frekuensi tiap interval seperti yang terlihat pada gambar grafik histogram di atas, data penelitian *knowledge management* memiliki kecenderungan sebaran yang cenderung sedang. Hal ini dapat dijelaskan bahwa berdasarkan deskripsi statistik data diketahui bahwa skor yang sering muncul adalah 150 lebih besar dari skor rata-rata yaitu sebesar 137 dan skor rata-rata lebih besar dari nilai tengah yakni 135.

Instrumen *knowledge management* terdiri dari 34 butir soal yang valid yang berarti skor teoritik terendah adalah $34 \times 1 = 34$ dan tertinggi $34 \times 5 = 170$. Dengan skor median teoritik $(34 + 170)/2 = 102$. Adapun skor empirik terendah 92 dan tertinggi 170 dengan skor median empirik $(92 + 170)/2 = 131$. Berdasarkan data tersebut skor median empirik lebih tinggi dari skor median teoritik. Berarti

distribusi sebaran skor empirik berada di daerah skor tinggi. Dengan demikian *knowledge management* dalam penelitian ini relatif tergolong tinggi.

b. Data Skor Setiap Dimensi Variabel *Knowledge management*

Tabel 4. 8 Skor Rata-Rata Dimensi Variabel *Knowledge management*

No	Indikator	Skor Rata-rata
1	Perolehan informasi	4.04
2	Perbaikan pengetahuan	3.99
3	Penyimpanan pengetahuan	4.28
4	Pengevaluasian pengetahuan	3.93
5	Penyebaran pengetahuan	3.76
6	Penerapan pengetahuan	4.05

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa skor rata-rata tertinggi adalah indikator penerapan pengetahuan yaitu sebesar 4,05 dan skor terendah pada indikator penyebaran pengetahuan sebesar 3,76 dari kelima indikator yang diukur diperoleh rata-rata sebesar 4,01.

4. Motivasi Kerja

a. Data Kuantitatif

Hasil penelitian yang diperoleh dari variabel motivasi kerja, disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 4. 9 Deskripsi Statistik Variabel Motivasi Kerja (X3)

No	Ukuran Statistik	Hasil
1	Jumlah responden	121
2	Skor tertinggi	145
3	Skor terendah	98
4	Rata-rata	121
5	Simpangan baku	12
6	Distribusi frekuensi	137
7	Skor sering muncul	122
8	Skor tengah	121
9	Rentang	47
10	Banyak kelas	8
11	Panjang kelas	6

Dari tabel deskripsi statistik di atas menunjukkan bahwa sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 121 responden. Nilai maksimum untuk motivasi kerja adalah 145 dan nilai minimum 98 dengan rentang 47. Adapun rata-rata motivasi kerja sebesar 121 dengan standar deviasi 12.

Penyebaran distribusi frekuensi data motivasi kerja dapat digambarkan sebagai berikut:

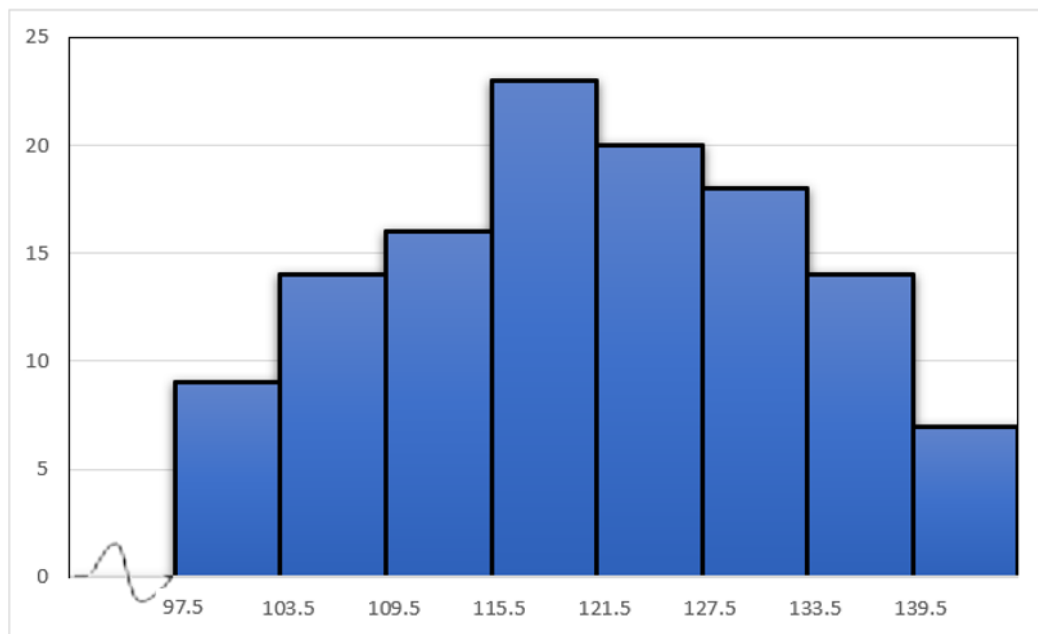
Tabel 4. 10 Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja (X3)

No	Interval Kelas	Titik Tengah	Frekuensi Absolut	Frekuensi Relatif (%)	Frekuensi Kumulatif (%)
1	98 - 103	100.5	9	7.44	7.44
2	104 - 109	106.5	14	11.57	19.01
3	110 - 115	112.5	16	13.22	32.23
4	116 - 121	118.5	23	19.01	51.24
5	122 - 127	124.5	20	16.53	67.77
6	128 - 133	130.5	18	14.88	82.64
7	134 - 139	136.5	14	11.57	94.21
8	140 - 145	142.5	7	5.79	100.00
Jumlah			121	100.00	

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa sebanyak 59 orang (49%) masuk dalam kategori motivasi kerja yang tinggi, yaitu pada rentang skor 122 sampai dengan 145, sebanyak 23 orang (19%) masuk dalam kategori motivasi kerja sedang, yaitu pada rentang skor 116 sampai dengan 121, sedangkan sebanyak 39 orang (32%) masuk dalam kategori motivasi kerja yang rendah, terlihat dari jawaban responden pada rentang skor 98 sampai dengan 115.

Hal yang dapat dicermati dari distribusi frekuensi motivasi kerja adalah jumlah persentase guru yang memiliki motivasi kerja rendah dengan jumlah guru yang masih memiliki motivasi kerja sedang masih cukup tinggi yakni sebesar 29% ditambah 39% atau sebesar 68%.

Dari data distribusi frekuensi di atas, variabel motivasi kerja dapat disajikan dalam grafik histogram sebagai berikut.



Gambar 4. 5 Grafik Histogram Frekuensi Variabel Motivasi Kerja

Mencermati sebaran frekuensi tiap interval seperti yang terlihat pada gambar grafik histogram di atas, data penelitian motivasi kerja memiliki kecenderungan sebaran yang cenderung sedang. Hal ini dapat dijelaskan bahwa berdasarkan deskripsi statistik data diketahui bahwa skor yang sering muncul adalah 122 lebih besar dari skor rata-rata yaitu sebesar 121 dan skor rata-rata sama besar dengan nilai tengah yakni 121.

Instrumen motivasi kerja terdiri dari 29 butir soal yang valid yang berarti skor teoritik terendah adalah $29 \times 1 = 29$ dan tertinggi $29 \times 5 = 145$. Dengan skor median teoritik $(29 + 145)/2 = 87$. Adapun skor empirik terendah 98 dan tertinggi 145 dengan skor median empirik $(98+145)/2 = 121,5$. Berdasarkan data tersebut skor median empirik lebih tinggi dari skor median teoritik. Berarti distribusi sebaran skor empirik berada di daerah skor tinggi. Dengan demikian motivasi kerja dalam penelitian ini relatif tergolong tinggi.

b. Data Skor Setiap Dimensi Variabel Motivasi Kerja

Tabel 4. 11 Skor Rata-Rata Dimensi Variabel Motivasi Kerja

No	Indikator	Skor Rata-rata
1	Tanggung jawab atas pekerjaan	4.42
2	Senang pada pekerjaan yang menantang	4.12
3	Kepuasan individu	4.04
4	Kebutuhan akan berprestasi	4.29
5	Penghargaan	4.26
6	Jaminan kerja	3.78
7	Kondisi kerja	3.95
8	Sistem imbalan jasa	3.67

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa skor rata-rata tertinggi adalah indikator kebutuhan akan berprestasi yaitu sebesar 4,18 dan skor terendah pada indikator sistem imbalan jasa sebesar 3,67 dari kelima indikator yang diukur diperoleh rata-rata sebesar 4,07.

B. Pengujian Persyaratan Analisis

Sebelum dilaksanakan analisis jalur, data harus memenuhi beberapa persyaratan uji statistik, yaitu: 1) Uji Normalitas Galat dan 2) Uji Homogenitas Varians.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas distribusi galat taksiran dilakukan dengan menggunakan Uji *Kolmogorov-Smirnoff* dengan uraian sebagai berikut:

- a. Normalitas galat taksiran *entrepreneurship* atas kepemimpinan transformasional

H_0 : galat taksiran kepemimpinan transformasional terhadap *entrepreneurship* adalah berdistribusi normal

H_1 : galat taksiran kepemimpinan transformasional terhadap *entrepreneurship* adalah berdistribusi tidak normal

Tabel 4. 12 Uji Normalitas Galat Taksiran *Entrepreneurship* Atas Kepemimpinan Transformasional

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		121
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	19.23406717
Most Extreme Differences	Absolute	.088
	Positive	.071
	Negative	-.088
Test Statistic		.088
Asymp. Sig. (2-tailed)		.073 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Berdasarkan tabel di atas nilai Absolute 0,088, apabila dibandingkan dengan D_{tabel} pada sample $n = 121$ (0,124), maka $0,088 < 0,124$ yang berarti data berdistribusi normal. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji probabilitas pada SPSS yaitu lihat pada nilai Asymp. Sig. (2 tailed) nilainya 0,073 di mana $> 0,05$ yang artinya data berdistribusi normal, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, sehingga dapat diinterpretasikan bahwa galat taksiran *entrepreneurship* atas kepemimpinan transformasional berdistribusi normal.

b. Normalitas galat taksiran *entrepreneurship* Atas *knowledge management*

H_0 : galat taksiran *knowledge management* terhadap *entrepreneurship* adalah berdistribusi normal

H_1 : galat taksiran *knowledge management* terhadap *entrepreneurship* adalah berdistribusi tidak normal

Tabel 4. 13 Uji Normalitas Galat Taksiran *Entrepreneurship* Atas *Knowledge management*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		121
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	12.36755411
Most Extreme Differences	Absolute	.075
	Positive	.075
	Negative	-.068
Test Statistic		.075
Asymp. Sig. (2-tailed)		.087 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Berdasarkan tabel di atas nilai Absolute 0,075, apabila dibandingkan dengan D_{tabel} pada sample $n = 121$ (0,124), maka $0,075 < 0,124$ yang berarti data berdistribusi normal. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji probabilitas pada SPSS yaitu lihat pada nilai Asymp. Sig. (2 tailed) nilainya 0,087 di mana $> 0,05$ yang artinya data berdistribusi normal, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, sehingga dapat diinterpretasikan bahwa galat taksiran *entrepreneurship* atas *knowledge management* berdistribusi normal.

c. Normalitas galat taksiran *entrepreneurship* atas motivasi kerja

H_0 : galat taksiran motivasi kerja terhadap *entrepreneurship* adalah berdistribusi normal

H_1 : galat taksiran motivasi kerja terhadap *entrepreneurship* adalah berdistribusi tidak normal

Tabel 4. 14 Uji Normalitas Galat Taksiran *Entrepreneurship* Atas Motivasi Kerja

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		121
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	18.98347285
Most Extreme Differences	Absolute	.104
	Positive	.057
	Negative	-.104
Test Statistic		.104
Asymp. Sig. (2-tailed)		.083 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Berdasarkan tabel di atas nilai Absolute 0,104, apabila dibandingkan dengan D_{tabel} pada sample $n = 121$ (0,124), maka $0,104 < 0,124$ yang berarti data berdistribusi normal. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji probabilitas pada SPSS yaitu lihat pada nilai Asymp. Sig. (2 tailed) nilainya 0,083 di mana $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, sehingga dapat diinterpretasikan bahwa galat taksiran *entrepreneurship* atas motivasi kerja berdistribusi normal.

d. Normalitas galat taksiran motivasi kerja atas kepemimpinan transformasional

H_0 : galat taksiran kepemimpinan transformasional terhadap motivasi kerja adalah berdistribusi normal

H_1 : galat taksiran kepemimpinan transformasional terhadap motivasi kerja adalah berdistribusi tidak normal

Tabel 4. 15 Uji normalitas galat taksiran Motivasi Kerja atas Kepemimpinan Transformasional

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		121
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	11.82317386
Most Extreme Differences	Absolute	.072
	Positive	.058
	Negative	-.072
Test Statistic		.072
Asymp. Sig. (2-tailed)		.186 ^c

Berdasarkan tabel di atas nilai Absolute 0,072, apabila dibandingkan dengan D_{tabel} pada sample $n = 121$ (0,124), maka $0,072 < 0,124$ yang berarti data berdistribusi normal. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji probabilitas pada SPSS yaitu lihat pada nilai Asymp. Sig. (2 tailed) nilainya 0,186 di mana $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, sehingga dapat diinterpretasikan bahwa galat taksiran *Motivasi Kerja* atas Kepemimpinan Transformasional berdistribusi normal.

e. Normalitas galat taksiran motivasi kerja atas *knowledge management*

H_0 : galat taksiran *knowledge management* terhadap motivasi kerja adalah berdistribusi normal

H_1 : galat taksiran *knowledge management* terhadap motivasi kerja adalah berdistribusi tidak normal

Tabel 4. 16 Uji normalitas galat taksiran Motivasi Kerja atas *Knowledge management*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		121
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	11.75796769
Most Extreme Differences	Absolute	.067
	Positive	.059
	Negative	-.067
Test Statistic		.067
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Berdasarkan tabel di atas nilai Absolute 0,067, apabila dibandingkan dengan D_{tabel} pada sample $n = 121$ (0,124), maka $0,067 < 0,124$ yang berarti data berdistribusi normal. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji probabilitas pada SPSS yaitu lihat pada nilai Asymp. Sig. (2 tailed) nilainya 0,200 di mana $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, sehingga dapat diinterpretasikan bahwa galat taksiran motivasi kerja atas *knowledge management* berdistribusi normal.

2. Uji Homogenitas

Uji homogenitas digunakan untuk menguji sebaran data dari dua varian atau lebih berasal dari populasi yang homogen atau tidak. Uji homogenitas dalam penelitian ini dihitung menggunakan uji asumsi homogenitas Bartlett.

- a. Uji homogenitas varian data *entrepreneurship* atas kepemimpinan transformasional

Uji homogenitas varians dimaksudkan untuk menguji homogenitas varian antar kelompok-kelompok skor variabel terikat yang dikelompokkan berdasarkan kesamaan nilai variabel bebas. Pengujian homogenitas varians dilakukan dengan uji Bartlett.

H_0 : homogenitas varians kelompok kepemimpinan transformasional terhadap *entrepreneurship* guru adalah homogen

H_1 : homogenitas varians kelompok kepemimpinan transformasional terhadap *entrepreneurship* guru adalah tidak homogen

Tabel 4. 17 Hasil Uji Homogenitas Variabel *Entrepreneurship* atas Kepemimpinan Transformasional

Test Results		
Box's M		2.350
F	Approx.	2.316
	df1	1
	df2	172800.000
	Sig.	.084
Tests null hypothesis of equal population covariance matrices.		

Hasil perhitungan untuk pengujian homogenitas variabel kepemimpinan transformasional terhadap *entrepreneurship* diperoleh $\chi^2_{hitung} = 2,350$ dengan $df = 1$ pada tingkat sig. 0,084. Dikarenakan $\chi^2_{hitung} 2,350 \leq \chi^2_{tabel} 3,841$ dan sig 0,084 > 0,05 maka H_0 diterima dan H_a ditolak, maka dengan demikian dapat diinterpretasikan bahwa homogenitas varians kelompok kepemimpinan transformasional terhadap *entrepreneurship* berasal dari populasi data yang homogen, dengan kata lain homogenitas varian kelompok data X_1 terhadap Y adalah homogen dan persyaratan homogenitas varian kelompok dipenuhi.

b. Uji homogenitas varian data *knowledge management* terhadap *entrepreneurship*

Uji homogenitas varians dimaksudkan untuk menguji homogenitas varian antar kelompok-kelompok skor variabel terikat yang dikelompokkan berdasarkan kesamaan nilai variabel bebas. Pengujian homogenitas varians dilakukan dengan uji Bartlett.

H_0 : homogenitas varians kelompok *knowledge management* terhadap *entrepreneurship* adalah homogen.

H_1 : homogenitas varians kelompok *knowledge management* terhadap *entrepreneurship* adalah tidak homogen

Tabel 4. 18 Hasil Uji Homogenitas *Entrepreneurship* atas *Knowledge management*

Test Results		
Box's M		1.103
F	Approx.	1.098
	df1	1
	df2	172800.000
	Sig.	.295

Tests null hypothesis of equal population covariance matrices.

Hasil perhitungan untuk pengujian homogenitas variabel *knowledge management* terhadap *entrepreneurship* diperoleh $\chi^2_{hitung} = 1,103$ dengan $df = 1$ pada tingkat sig. 0,295. Dikarenakan $\chi^2_{hitung} 1,103 \leq \chi^2_{tabel} 3,841$ dan sig 0,295 > 0,05 maka H_0 diterima dan H_a ditolak, maka dengan demikian dapat diinterpretasikan bahwa homogenitas varians kelompok *knowledge management* terhadap *entrepreneurship* berasal dari populasi data yang homogen, dengan kata lain homogenitas varian kelompok data X_2 terhadap Y adalah homogen dan persyaratan homogenitas varian kelompok dipenuhi.

c. Uji homogenitas varian data motivasi kerja terhadap *entrepreneurship*

Uji homogenitas varians dimaksudkan untuk menguji homogenitas varian antar kelompok-kelompok skor variabel terikat yang dikelompokkan berdasarkan kesamaan nilai variabel bebas. Pengujian homogenitas varians dilakukan dengan uji Bartlett.

H_0 : homogenitas varians kelompok motivasi kerja terhadap *entrepreneurship* guru adalah homogen.

H_1 : homogenitas varians kelompok motivasi kerja terhadap *entrepreneurship* guru adalah tidak homogen

Tabel 4. 19 Hasil Uji Homogenitas *Entrepreneurship* atas Motivasi Kerja

Test Results		
Box's M		2.223
F	Approx.	2.110
	df1	1
	df2	172800.000
	Sig.	.103
Tests null hypothesis of equal population covariance matrices.		

Hasil perhitungan untuk pengujian homogenitas variabel motivasi kerja terhadap *entrepreneurship* diperoleh $\chi^2_{hitung} = 2,223$ dengan $df = 1$ pada tingkat sig. 0,103. Dikarenakan $\chi^2_{hitung} 2,223 \leq \chi^2_{tabel} 3,841$ dan sig 0,103 > 0,05 maka H_0 diterima dan H_a ditolak, maka dengan demikian dapat diinterpretasikan bahwa homogenitas varians kelompok motivasi kerja terhadap *entrepreneurship* berasal

dari populasi data yang homogen, dengan kata lain homogenitas varian kelompok data X_3 terhadap Y adalah homogen dan persyaratan homogenitas varian kelompok dipenuhi.

- d. Uji homogenitas varian data motivasi kerja atas kepemimpinan transformasional

Uji homogenitas varians dimaksudkan untuk menguji homogenitas varian antar kelompok-kelompok skor variabel terikat yang dikelompokkan berdasarkan kesamaan nilai variabel bebas. Pengujian homogenitas varians dilakukan dengan uji Bartlett.

H_0 : homogenitas varians kelompok kepemimpinan transformasional terhadap motivasi kerja adalah homogen.

H_1 : homogenitas varians kelompok kepemimpinan transformasional terhadap motivasi kerja adalah tidak homogen

Tabel 4. 20 Hasil Uji Homogenitas Motivasi Kerja atas Kepemimpinan Transformasional

Test Results		
Box's M		1.250
F	Approx.	1.224
	df1	1
	df2	172800.000
	Sig.	.053

Tests null hypothesis of equal population covariance matrices.

Hasil perhitungan untuk pengujian homogenitas variabel kepemimpinan transformasional terhadap motivasi kerja a diperoleh $\chi^2_{hitung} = 1,250$ dengan $df = 1$ pada tingkat sig. 0,013. Dikarenakan $\chi^2_{hitung} 1,250 \leq \chi^2_{tabel} 3,841$ dan sig 0,053 > 0,05 maka H_0 diterima dan H_a ditolak, maka dengan demikian dapat diinterpretasikan bahwa homogenitas varians kelompok kepemimpinan transformasional terhadap motivasi kerja berasal dari populasi data yang homogen, dengan kata lain homogenitas varian kelompok data X_1 terhadap X_3 adalah homogen dan persyaratan homogenitas varian kelompok dipenuhi.

- e. Uji homogenitas varian data motivasi kerja atas *knowledge management*

Uji homogenitas varians dimaksudkan untuk menguji homogenitas varian antar kelompok-kelompok skor variabel terikat yang dikelompokkan berdasarkan kesamaan nilai variabel bebas. Pengujian homogenitas varians dilakukan dengan uji Bartlett.

H_0 : homogenitas varians kelompok *knowledge management* terhadap motivasi kerja adalah homogen.

H_1 : homogenitas varians kelompok *knowledge management* terhadap motivasi kerja adalah tidak homogen

Tabel 4. 21 Hasil Uji Homogenitas Variabel *Knowledge management* Terhadap Motivasi Kerja

Test Results		
Box's M		1.581
F	Approx.	1.505
	df1	1
	df2	172800.000
	Sig.	.097
Tests null hypothesis of equal population covariance matrices.		

Hasil perhitungan untuk pengujian homogenitas variabel *knowledge management* terhadap motivasi kerja $\chi^2_{hitung} = 1,581$ dengan $df = 1$ pada tingkat sig. 0,097. Dikarenakan $\chi^2_{hitung} 1,581 \leq \chi^2_{tabel} 3,841$ dan sig 0,097 > 0,05 maka H_0 diterima dan H_a ditolak, maka dengan demikian dapat diinterpretasikan bahwa homogenitas varians kelompok *knowledge management* terhadap motivasi kerja berasal dari populasi data yang homogen, dengan kata lain homogenitas varian kelompok data X_2 terhadap X_3 adalah homogen dan persyaratan homogenitas varian kelompok dipenuhi.

3. Uji Linearitas

a. Variabel kepemimpinan transformasional terhadap *entrepreneurship*

1. Model regresi

Hipotesis uji linearitas dalam penelitian ini adalah:

H_0 : *intercept* dan *slope* variabel kepemimpinan transformasional terhadap *entrepreneurship* tidak signifikan

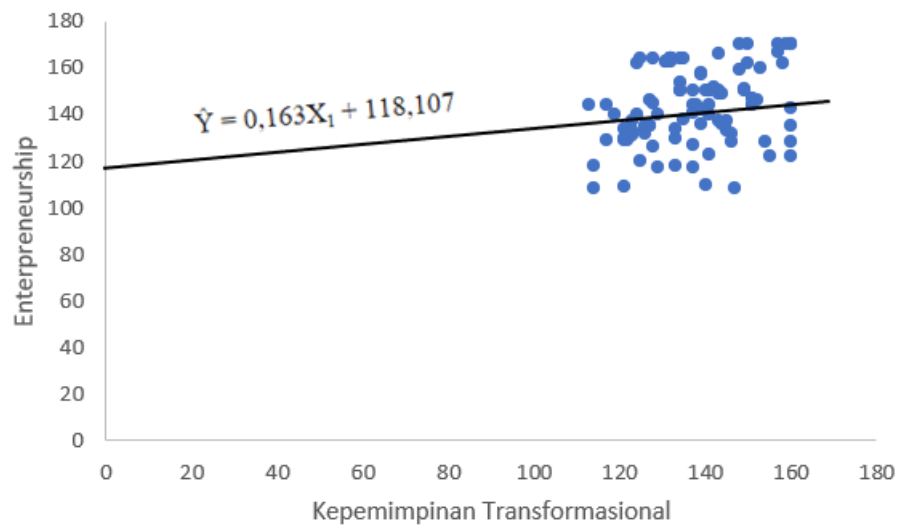
H_1 : *intercept* dan *slope* variabel kepemimpinan transformasional terhadap *entrepreneurship* signifikan

Tabel 4. 22 Tabel model regresi *Entrepreneurship* atas Kepemimpinan Transformasional

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	118.107	16.120		7.327	.000
	Kepemimpinan Transformasional	.163	.119	.125	1.377	.001

a. Dependent Variable: *Entrepreneurship*

Hasil perhitungan pada tabel di atas terdapat konstanta sebesar 118,107 dan koefisien X_1 sebesar 0,163, sehingga diperoleh persamaan regresinya $\hat{Y} = 0,163 X_1 + 118,107$.



Gambar 4. 6 Diagram pencar persamaan regresi Kepemimpinan Transformasional terhadap *Entrepreneurship*

2. Uji signifikansi

Hipotesis uji linearitas dalam penelitian ini adalah:

H_0 : model regresi variabel kepemimpinan transformasional terhadap *entrepreneurship* tidak signifikan

H_1 : model regresi variabel kepemimpinan transformasional terhadap *entrepreneurship* signifikan

Tabel 4. 23 Tabel uji signifikansi *Entrepreneurship* atas Kepemimpinan Transformasional

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	707.435	1	707.435	5.896	.001 ^b
	Residual	44393.921	119	373.058		
	Total	45101.355	120			

a. Dependent Variable: *Entrepreneurship*

b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Transformasional

Hasil perhitungan pada tabel di atas diperoleh sig = 0,001 pada taraf $\alpha = 0,05$, sehingga $\text{sig} < \alpha$ dan $F_{\text{hitung}} (5,896) > F_{\text{tabel}} (3,921)$, maka H_0 ditolak berarti model regresi signifikan.

3. Uji linearitas

Hipotesis uji linearitas dalam penelitian ini adalah:

H_0 : data variabel kepemimpinan transformasional terhadap *entrepreneurship* berpola tidak linear

H_1 : data variabel kepemimpinan transformasional terhadap *entrepreneurship* berpola linear

Tabel 4. 24 Hasil Uji Linearitas Variabel Kepemimpinan Transformasional Terhadap *Entrepreneurship*

ANOVA Table			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
<i>Entrepreneurship</i> * Kepemimpinan Transformasional	Between	(Combined)	24411.260	46	530.680	1.898	.007
	Groups	Linearity	707.435	1	707.435	2.530	.116
		Deviation from Linearity	23703.826	45	526.752	1.384	.080
	Within Groups		20690.095	74	279.596		
	Total		45101.355	120			

Tabel di atas menunjukkan nilai P sig. $0,080 > 0,05$ atau $F_{hitung} = 1,384$ dan F_{tabel} dengan dk pembilang 45 dan dk penyebut 74 dan taraf signifikansi = 0,05 adalah 1,537 ($F_{hitung} < F_{tabel}$) maka H_0 ditolak yang berarti model regresi berpola linear.

b. Uji linearitas *Knowledge management* terhadap *Entrepreneurship*

1. Model regresi

Hipotesis uji linearitas dalam penelitian ini adalah:

H_0 : *intercept* dan *slope* variabel *knowledge management* terhadap *entrepreneurship* tidak signifikan

H_1 : *intercept* dan *slope* variabel *knowledge management* terhadap *entrepreneurship* signifikan

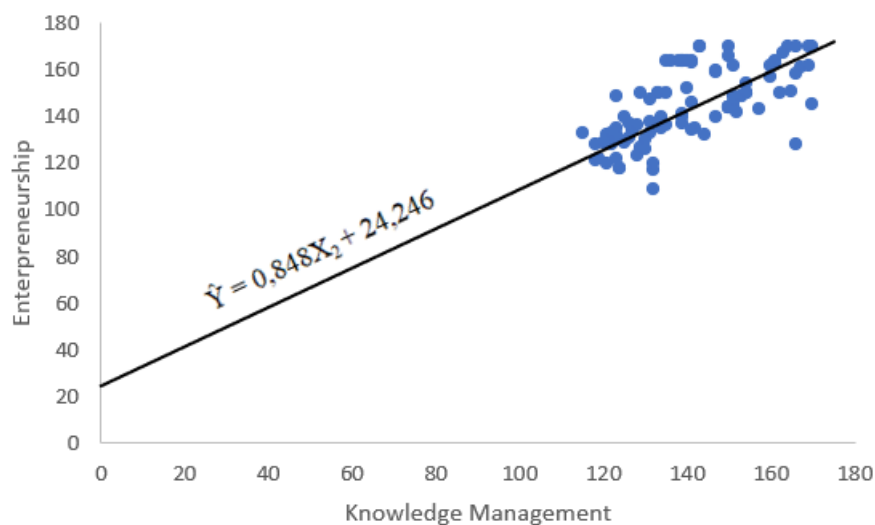
Tabel 4. 25 Tabel model regresi *Entrepreneurship* atas *Knowledge management*

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	24.246	8.876		2.732	.004
	<i>Knowledge management</i>	.848	.064	.770	13.168	.000

a. Dependent Variable: *Entrepreneurship*

Hasil perhitungan pada tabel di atas terdapat konstanta sebesar 24,246 dan koefisien X_2 sebesar 0,848, sehingga diperoleh persamaan regresinya $\hat{Y} = 0,848 X_2 + 24,246$.



Gambar 4. 7 Diagram pencar persamaan regresi *Knowledge management* terhadap *Entrepreneurship*

2. Uji signifikansi

Hipotesis uji linearitas dalam penelitian ini adalah:

H_0 : model regresi variabel *knowledge management* terhadap *entrepreneurship* tidak signifikan

H_1 : model regresi variabel *knowledge management* terhadap *entrepreneurship* signifikan

Tabel 4. 26 Tabel uji signifikansi *Entrepreneurship* atas *Knowledge management*

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	26746.588	1	26746.588	7.407	.006 ^b
	Residual	18354.767	119	154.242		
	Total	45101.355	120			

a. Dependent Variable: *Entrepreneurship*

b. Predictors: (Constant), *Knowledge management*

Hasil perhitungan pada tabel di atas diperoleh $\text{sig} = 0,006$ pada taraf $\alpha = 0,05$, sehingga $\text{sig} < \alpha$ dan $F_{\text{hitung}} (7,407) > F_{\text{tabel}} (3,921)$, maka H_0 ditolak berarti model regresi signifikan.

3. Uji linearitas

Hipotesis uji linearitas dalam penelitian ini adalah:

H_0 : data variabel *knowledge management* terhadap *entrepreneurship* berpola tidak linear

H_1 : data variabel *knowledge management* terhadap *entrepreneurship* berpola linear

Tabel 4. 27 Hasil Uji Linearitas Variabel *Knowledge management* Terhadap *Entrepreneurship*

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
<i>Entrepreneurship * Knowledge management</i>	Between Groups	(Combined)	38386.415	53	724.272	7.227	.119
		Linearity	26746.588	1	26746.588	266.871	.200
		Deviation from Linearity	11639.827	52	223.843	1.233	.101
	Within Groups		6714.940	67	100.223		
	Total		45101.355	120			

Tabel di atas menunjukkan nilai P sig. $0,101 > 0,05$ atau $F_{hitung} = 1,233$ dan F_{tabel} dengan dk pembilang 52 dan dk penyebut 67 dan taraf signifikansi = 0,05 adalah 1,532 ($F_{hitung} < F_{tabel}$) maka H_0 ditolak yang berarti model regresi berpola linear.

c. Uji linearitas motivasi kerja terhadap *entrepreneurship*

1. Model regresi

Hipotesis uji linearitas dalam penelitian ini adalah:

H_0 : *intercept* dan *slope* variabel motivasi kerja terhadap *entrepreneurship* guru tidak signifikan

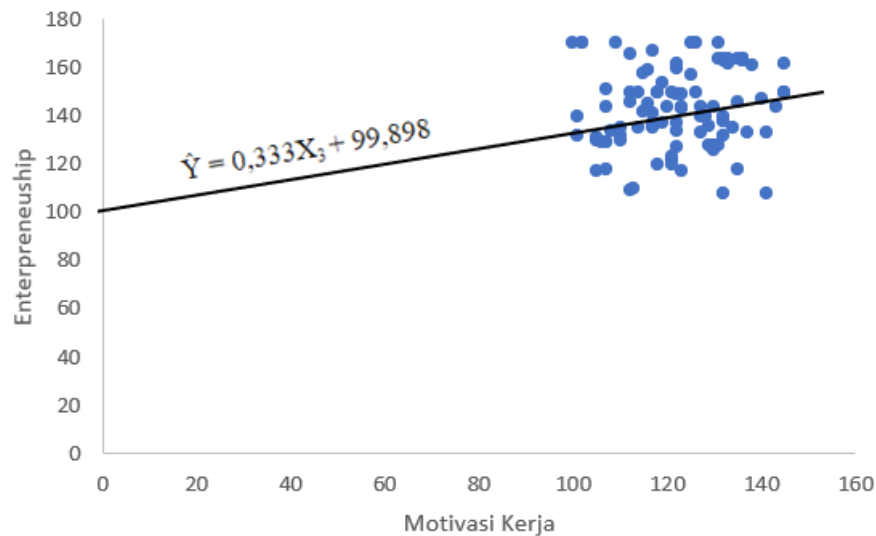
H_1 : *intercept* dan *slope* variabel motivasi kerja terhadap *entrepreneurship* guru signifikan

Tabel 4. 28 Tabel model regresi *Entrepreneurship* atas Motivasi Kerja

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	99.898	17.902	5.580	.000
	Motivasi Kerja	.333	.147	.203	.002

a. Dependent Variable: *Entrepreneurship*

Hasil perhitungan pada tabel di atas terdapat konstanta sebesar 99,898 dan koefisien X_3 sebesar 0,333, sehingga diperoleh persamaan regresinya $\hat{Y} = 0,333 X_3 + 99,898$.



Gambar 4. 8 Diagram pencar persamaan regresi *Motivasi Kerja* terhadap *Entrepreneurship*

2. Uji signifikansi

Hipotesis uji linearitas dalam penelitian ini adalah:

H_0 : model regresi variabel motivasi kerja terhadap *entrepreneurship* tidak signifikan

H_1 : model regresi variabel motivasi kerja terhadap *entrepreneurship* signifikan

Tabel 4. 29 Tabel uji signifikansi *Entrepreneurship* atas Motivasi Kerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1856.686	1	1856.686	5.109	.002 ^b
	Residual	43244.669	119	363.401		
	Total	45101.355	120			

a. Dependent Variable: *Entrepreneurship*

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

Hasil perhitungan pada tabel di atas diperoleh $\text{sig} = 0,002$ pada taraf $\alpha = 0,05$, sehingga $\text{sig} < \alpha$ dan $F_{\text{hitung}} (5,109) > F_{\text{tabel}} (3,921)$, maka H_0 ditolak berarti model regresi signifikan.

3. Uji linearitas

Hipotesis uji linearitas dalam penelitian ini adalah:

H_0 : data variabel motivasi kerja terhadap *entrepreneurship* berpola tidak linear

H_1 : data variabel motivasi kerja terhadap *entrepreneurship* berpola linear

Tabel 4. 30 Hasil Uji Linearitas Variabel Motivasi Kerja Terhadap *Entrepreneurship*

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
<i>Entrepreneurship</i> *	Between	(Combined)	20960.188	40	524.005	1.736	.018
Motivasi Kerja	Groups	Linearity	1856.686	1	1856.686	6.153	.015
		Deviation from Linearity	19103.502	39	489.833	1.223	.034
	Within Groups		24141.167	80	301.765		
	Total		45101.355	120			

Tabel di atas menunjukkan nilai P sig. $0,034 > 0,05$ atau $F_{hitung} = 1,223$ dan F_{tabel} dengan dk pembilang 39 dan dk penyebut 80 dan taraf signifikansi = 0,05 adalah 1,549 ($F_{hitung} < F_{tabel}$) maka H_0 ditolak yang berarti model regresi berpola linear.

d. Uji linearitas Kepemimpinan Transformatif terhadap Motivasi Kerja

1. Model regresi

Hipotesis uji linearitas dalam penelitian ini adalah:

H_0 : *intercept* dan *slope* variabel Kepemimpinan Transformatif terhadap Motivasi Kerja tidak signifikan

H_1 : *intercept* dan *slope* variabel Kepemimpinan Transformatif terhadap Motivasi Kerja signifikan

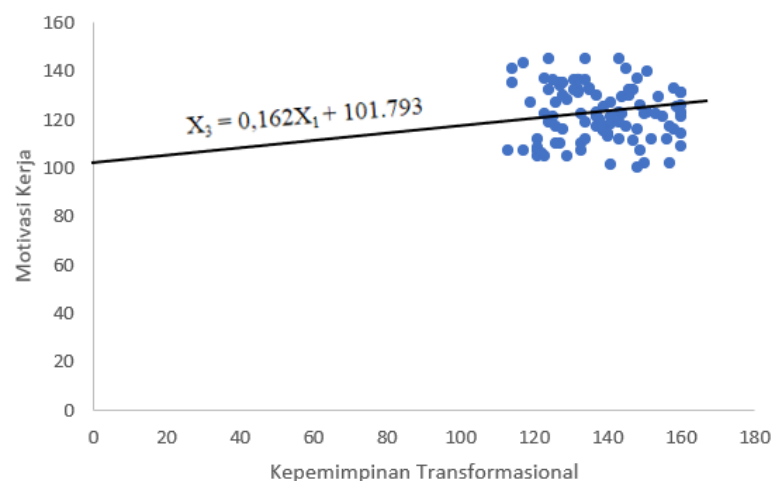
Tabel 4. 31 Tabel model regresi Motivasi Kerja atas Kepemimpinan Transformasional

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	101.793	9.909		12.190	.000
	Kepemimpinan Transformasional	.162	.073	.002	.027	.001

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Hasil perhitungan pada tabel di atas terdapat konstanta sebesar 101,793 dan koefisien X_1 sebesar 0,162, sehingga diperoleh persamaan regresinya $X_3 = 0,162 X_1 + 101,793$.



Gambar 4. 9 Diagram pencar persamaan regresi Kepemimpinan Transformasional terhadap Motivasi Kerja

2. Uji signifikansi

Hipotesis uji linearitas dalam penelitian ini adalah:

H_0 : model regresi variabel Kepemimpinan Transformasional terhadap Motivasi Kerja tidak signifikan

H_1 : model regresi variabel Kepemimpinan Transformasional terhadap Motivasi Kerja signifikan

Tabel 4. 32 Tabel uji signifikansi Motivasi Kerja atas Kepemimpinan Transformasional

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.102	1	.102	.6.289	.001 ^b
	Residual	16774.493	119	140.962		
	Total	16774.595	120			

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Transformasional

Hasil perhitungan pada tabel di atas diperoleh $\text{sig} = 0,001$ pada taraf $\alpha = 0,05$, sehingga $\text{sig} < \alpha$ dan $F_{\text{hitung}} (6,289) > F_{\text{tabel}} (3,921)$, maka H_0 ditolak berarti model regresi signifikan.

3. Uji linearitas

Hipotesis uji linearitas dalam penelitian ini adalah:

H_0 : data variabel Kepemimpinan Transformasional terhadap Motivasi Kerja berpola tidak linear

H_1 : data variabel Kepemimpinan Transformasional terhadap Motivasi Kerja berpola linear

Tabel 4. 33 Hasil Uji Linearitas Variabel Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi Kerja

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Motivasi Kerja * Kepemimpinan Transformasional	Between Groups	(Combined)	7653.238	46	166.375	1.350	.124
		Linearity	.102	1	.102	.001	.977
		Deviation from Linearity	7653.136	45	170.070	1.380	.109
	Within Groups		9121.357	74	123.262		
	Total		16774.595	120			

Tabel di atas menunjukkan nilai P sig. 0,109 > 0,05 atau $F_{hitung} = 1,380$ dan F_{tabel} dengan dk pembilang 45 dan dk penyebut 74 dan taraf signifikansi = 0,05 adalah 1,573 ($F_{hitung} < F_{tabel}$) maka H_0 ditolak yang berarti model regresi berpola linear.

e. Uji linearitas *Knowledge management* terhadap Motivasi Kerja

1. Model regresi

Hipotesis uji linearitas dalam penelitian ini adalah:

H_0 : *intercept* dan *slope* variabel *Knowledge management* terhadap motivasi kerja tidak signifikan

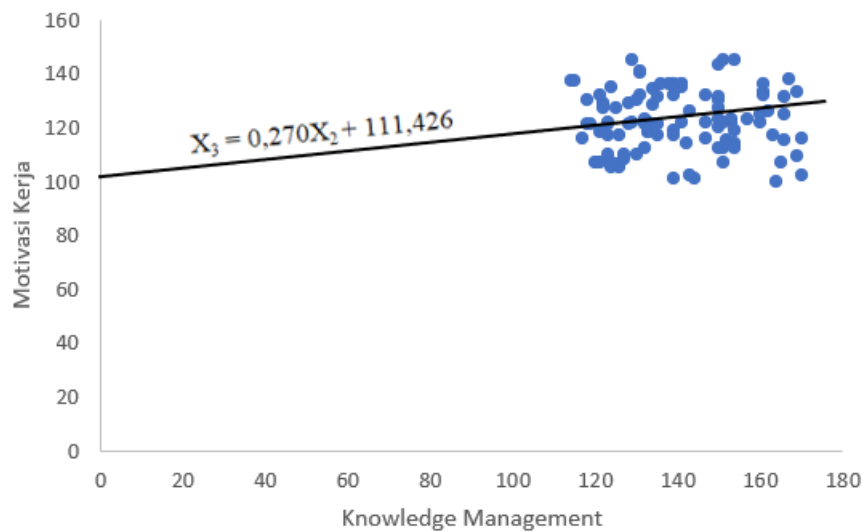
H_1 : *intercept* dan *slope* variabel *Knowledge management* terhadap motivasi kerja signifikan

Tabel 4. 34 Tabel model regresi Motivasi Kerja atas *Knowledge management*

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	111.426	8.438		.000
	<i>Knowledge management</i>	.270	.061	.105	.002

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Hasil perhitungan pada tabel di atas terdapat konstanta sebesar 111,426 dan koefisien X_2 sebesar 0,270, sehingga diperoleh persamaan regresinya $X_3 = 0,270 X_2 + 111,426$.



Gambar 4. 10 Diagram pencar persamaan regresi *Knowledge management* terhadap Motivasi Kerja

2. Uji signifikansi

Hipotesis uji linearitas dalam penelitian ini adalah:

H_0 : model regresi variabel *knowledge management* terhadap motivasi kerja signifikan

H_1 : model regresi variabel *knowledge management* terhadap motivasi kerja signifikan

Tabel 4. 35 Tabel uji signifikansi Motivasi Kerja atas *Knowledge management*

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	184.619	1	184.619	6.324	.002 ^b
	Residual	16589.977	119	139.412		
	Total	16774.595	120			

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

b. Predictors: (Constant), *Knowledge management*

Hasil perhitungan pada tabel di atas diperoleh $\text{sig} = 0,002$ pada taraf $\alpha = 0,05$, sehingga $\text{sig} < \alpha$ dan $F_{\text{hitung}} (6,324) > F_{\text{tabel}} (3,921)$, maka H_0 ditolak berarti model regresi signifikan.

3. Uji linearitas

Hipotesis uji linearitas dalam penelitian ini adalah:

H_0 : data variabel *knowledge management* terhadap motivasi kerja berpola tidak linear

H_1 : data variabel *knowledge management* terhadap motivasi kerja berpola linear

Tabel 4. 36 Hasil Uji Linearitas Variabel *Knowledge management* Terhadap Motivasi Kerja

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Motivasi Kerja * <i>Knowledge management</i>	Between Groups	(Combined)	8174.514	53	154.236	1.202	.237
		Linearity	184.619	1	184.619	1.438	.235
		Deviation from Linearity	7989.896	52	153.652	1.197	.242
	Within Groups		8600.081	67	128.359		
	Total		16774.595	120			

Tabel di atas menunjukkan nilai P sig. $0,242 > 0,05$ atau $F_{hitung} = 1,197$ dan F_{tabel} dengan dk pembilang 52 dan dk penyebut 67 dan taraf signifikansi = 0,05 adalah 1,532 ($F_{hitung} < F_{tabel}$) maka H_0 ditolak yang berarti model regresi berpola linear.

C. Uji Model

Pada penelitian ini model struktural penelitian terdiri dari tiga substruktural, yaitu:

1. Model struktural substruktur 1

Model substruktur 1 menggambarkan pengaruh langsung variabel kepemimpinan transformasional (X_1), *knowledge management* (X_2), dan motivasi kerja (X_3) terhadap Entrepreneurship (Y) diperoleh diagram jalur model struktur sebagai berikut:

Tabel 4. 37 Nilai Koefisien Jalur pada Substruktur 1

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.725	16.491		2.105	.000
	Kepemimpinan Transformasional	.240	.077	.317	2.004	.001
	<i>Knowledge management</i>	.833	.065	.189	2.830	.000
	Motivasi Kerja	.202	.095	.633	2.121	.003

a. Dependent Variable: *Entrepreneurship*

Hasil perhitungan pada koefisien jalur substruktur 1 di atas, diperoleh nilai koefisien jalur X_1 terhadap Y sebesar $\beta_{y1} = 0,317$, X_2 terhadap Y sebesar $\beta_{y2} = 0,189$, dan X_3 terhadap Y sebesar $\beta_{y3} = 0,633$. Dengan masing-masing nilai sig untuk variabel kepemimpinan transformasional (X_1) $0,001 < 0,05$, variabel *knowledge management* (X_2) $0,000 < 0,05$, variabel motivasi kerja (X_3) $0,003 < 0,05$, yang berarti ketiga variabel tersebut signifikan.

Tabel 4. 38 Rangkuman Hasil Perhitungan dan Pengujian Koefisien Jalur Substruktur 1

Jalur	Koefisien Jalur	Nilai t_{hitung}	Nilai t_{tabel} ($\alpha = 0,05$)	Nilai t_{tabel} ($\alpha = 0,01$)	Keterangan
β_{y1}	0,317	2.004	1,980	2,617	signifikan
β_{y2}	0,189	2.830	1,980	2,617	sangat signifikan
β_{y3}	0,633	2.121	1,980	2,617	signifikan
Koefisien jalur signifikan jika $t_{hitung} > t_{tabel}$					

Adapun hasil uji signifikansi persamaan regresi pada substruktur 1 tersebut ditampilkan pada tabel berikut.

Tabel 4. 39 Hasil Uji Signifikansi pada Substruktur 1

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	27426.548	3	9142.183	60.518	.001 ^b
	Residual	17674.807	117	151.067		
	Total	45101.355	120			

a. Dependent Variable: *Entrepreneurship*

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kepemimpinan Transformatif, *Knowledge management*

Pada tabel di atas diperoleh nilai Sig. $0,001 < 0,05$ yang menunjukkan persamaan regresi $\hat{Y} = 0,317x_1 + 0,189x_2 + 0,633x_3 + \varepsilon_y$ adalah signifikan. Hasil pengujian tersebut dapat digunakan untuk memprediksi *Entrepreneurship* (Y) berdasarkan skor kepemimpinan transformasional (X_1), *knowledge management* (X_2), dan motivasi kerja (X_3), serta variabel residu ε_y .

Hasil uji linear model regresi pada substruktur 1 disajikan pada tabel berikut.

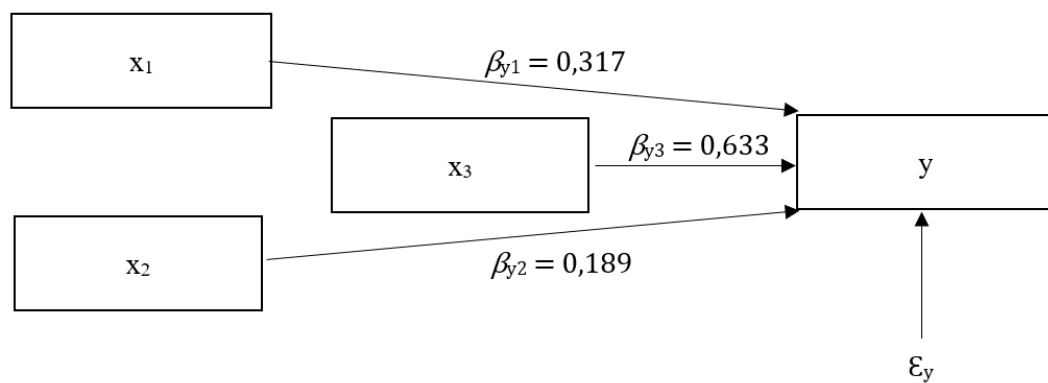
Tabel 4. 40 Rangkuman Model Regresi pada Substruktur 1

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.780 ^a	.608	.598	12.291

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kepemimpinan Transformatif, *Knowledge management*

Berdasarkan tabel di atas, koefisien korelasi sebesar $r = 0,780$ dan koefisien determinasi (kontribusi) $r^2 = 0,608$ (61%), sehingga besar koefisien galat ε_y adalah $1 - 0,608 = 0,392$, maka hubungan kausal empiris X_1 , X_2 , X_3 terhadap Y pada substruktur 1 adalah $\hat{Y} = 0,317x_1 + 0,189x_2 + 0,633x_3 + 0,392$

Koefisien determinasi sebesar $R^2_{yx123} = 61\%$ sedangkan besarnya pengaruh variabel lain di luar X_1 , X_2 , X_3 terhadap Y adalah $\varepsilon_y = 0,392$, sehingga koefisien jalur pada substruktur 1 digambarkan dalam konstelasi sebagai berikut:



Gambar 4. 11 Koefisien Jalur Pada Substruktur 1

2. Model struktural substruktur 2

Model substruktur 2 menggambarkan pengaruh langsung variabel kepemimpinan transformasional (X_1) dan *knowledge management* (X_2) terhadap motivasi kerja (X_3) diperoleh diagram jalur model struktur sebagai berikut:

Tabel 4. 41 Nilai Koefisien Jalur pada Substruktur 2

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	112.838	12.047		2.366
	Kepemimpinan Transformasional	.012	.074	.547	1.995
	<i>Knowledge management</i>	.072	.062	.424	2.158

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Hasil perhitungan pada koefisien jalur substruktur 2 di atas, diperoleh nilai koefisien jalur X_1 terhadap X_3 sebesar $\beta_{x_1x_3} = 0,547$ dan X_2 terhadap X_3 sebesar $\beta_{x_2x_3} = 0,424$. Dengan masing-masing nilai sig untuk variabel kepemimpinan transformasional (X_1) $0,001 < 0,05$ dan variabel *knowledge management* (X_2) $0,002 < 0,05$, yang berarti kedua variabel tersebut signifikan.

Tabel 4. 42 Rangkuman Hasil Perhitungan dan Pengujian Koefisien Jalur Substruktur 2

Jalur	Koefisien Jalur	Nilai t_{hitung}	Nilai t_{tabel} ($\alpha = 0,05$)	Nilai t_{tabel} ($\alpha = 0,01$)	Keterangan
$\beta_{x_1 \times x_3}$	0,547	1.995	1,980	2,617	signifikan
$\beta_{x_2 \times x_3}$	0,424	2.158	1,980	2,617	signifikan
Koefisien jalur signifikan jika $t_{hitung} > t_{tabel}$					

Adapun hasil uji signifikansi persamaan regresi pada substruktur 1 tersebut ditampilkan pada tabel berikut.

Tabel 4. 43 Hasil Uji Signifikansi pada Substruktur 2

ANOVA^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	188.435	2	94.217	4.670	.003 ^b
	Residual	16586.160	118	140.561		
	Total	16774.595	120			

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

b. Predictors: (Constant), *Knowledge management*, Kepemimpinan Transformatif

Pada tabel di atas diperoleh nilai Sig. $0,003 < 0,05$ yang menunjukkan persamaan regresi $x_3 = 0,547x_1 + 0,424x_2 + \epsilon_{x_3}$ adalah signifikan. Hasil pengujian tersebut dapat digunakan untuk memprediksi motivasi kerja (X_3) berdasarkan skor kepemimpinan transformasional (X_1), *knowledge management* (X_2), serta variabel residu ϵ_{x_3} .

Hasil uji linear model regresi pada substruktur 2 disajikan pada tabel berikut.

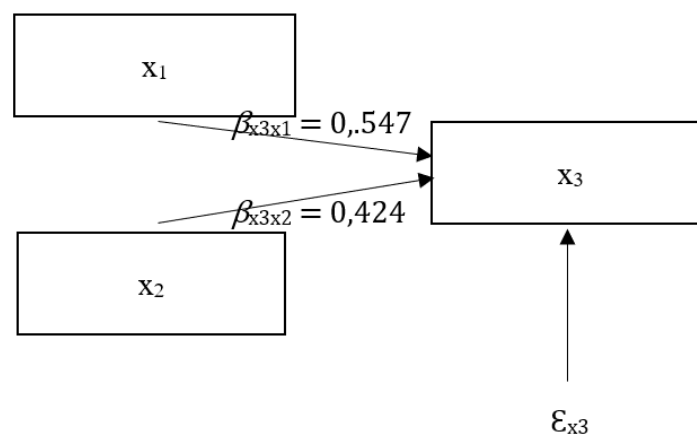
Tabel 4. 44 Rangkuman Model Regresi pada Substruktur 2

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.333 ^a	.111	.006	11.856

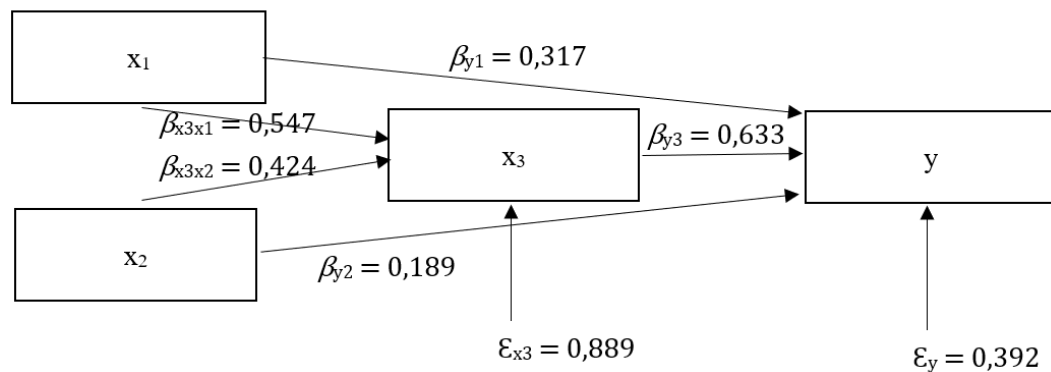
a. Predictors: (Constant), *Knowledge management*, Kepemimpinan Transformasional

Berdasarkan tabel di atas, koefisien korelasi sebesar $r = 0,333$ dan koefisien determinasi (kontribusi) $r^2 = 0,111$ (11%), sehingga besar koefisien galat ϵ_{x_3} adalah $1 - 0,111 = 0,899$, maka hubungan kausal empiris X_1 , X_2 , terhadap X_3 pada substruktur 2 adalah $x_3 = 0,547x_1 + 0,424x_2 + 0,899$.

Koefisien determinasi sebesar $R^2_{yx123} = 11\%$ sedangkan besarnya pengaruh variabel lain di luar X_1 , X_2 , X_3 terhadap Y adalah $\epsilon_y = 0,899$, sehingga koefisien jalur pada substruktur 2 digambarkan dalam konstelasi sebagai berikut:

**Gambar 4. 12 Koefisien Jalur Pada Substruktur 2**

Hasil perhitungan koefisien jalur pada substruktur 1 dan substruktur 2 selanjutnya digabungkan, sehingga diperoleh pengaruh jalur pada konstelasi berikut.



Gambar 4. 13 Konstelasi Variabel beserta Koefisien Jalurnya

D. Pengujian Hipotesis

Dalam penelitian ini terdapat tujuh hipotesis yang pembuktiannya perlu diuji secara empiris. Ketujuh hipotesis tersebut merupakan dugaan sementara tentang pengaruh kepemimpinan transformasional (X_1), *knowledge management* (X_2), dan motivasi kerja (X_3) terhadap *entrepreneurship* (Y). Pengujian hipotesis dilakukan dengan analisis jalur. Masing-masing hipotesis akan diuji dengan pembuktian sebagai berikut:

1. Pengaruh langsung positif Kepemimpinan Transformasional terhadap *Entrepreneurship*

Hipotesis statistik pertama yang akan diuji adalah sebagai berikut:

- $H_0 : \beta_{y1} \leq 0$ tidak terdapat pengaruh langsung positif kepemimpinan transformasional terhadap *entrepreneurship*
- $H_1 : \beta_{y1} > 0$ terdapat pengaruh langsung positif kepemimpinan transformasional terhadap *entrepreneurship*

Berdasarkan perolehan nilai koefisien jalur pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap *entrepreneurship* yaitu $\beta_{y1} = 0,317$ dengan $t_{hitung} = 2,004$ dan $t_{tabel} = 1,980$, maka $t_{hitung} > t_{tabel}$, sehingga dapat dinyatakan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, terdapat pengaruh langsung positif kepemimpinan transformasional terhadap *entrepreneurship*. Semakin kuat kepemimpinan transformasional akan meningkatkan *entrepreneurship*.

2. Pengaruh langsung positif *Knowledge management* terhadap *Entrepreneurship*

Hipotesis statistik pertama yang akan diuji adalah sebagai berikut:

- $H_0 : \beta_{y_2} \leq 0$ tidak terdapat pengaruh langsung positif *knowledge management* terhadap *entrepreneurship*
- $H_1 : \beta_{y_2} > 0$ terdapat pengaruh langsung positif *knowledge management* terhadap *entrepreneurship*

Berdasarkan perolehan nilai koefisien jalur pengaruh *knowledge management* terhadap *entrepreneurship* yaitu $\beta_{y_2} = 0,189$ dengan $t_{hitung} = 2,830$ dan $t_{tabel} = 1,980$, maka $t_{hitung} > t_{tabel}$, sehingga dapat dinyatakan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, terdapat pengaruh langsung positif *knowledge management* terhadap *entrepreneurship*. Semakin kuat *knowledge management* akan meningkatkan *entrepreneurship*.

3. Pengaruh langsung positif Motivasi Kerja terhadap *Entrepreneurship*

Hipotesis statistik pertama yang akan diuji adalah sebagai berikut:

- $H_0 : \beta_{y_3} \leq 0$ tidak terdapat pengaruh langsung positif motivasi kerja terhadap *entrepreneurship*
- $H_1 : \beta_{y_3} > 0$ terdapat pengaruh langsung positif motivasi kerja terhadap *entrepreneurship*

Berdasarkan perolehan nilai koefisien jalur pengaruh motivasi kerja terhadap *entrepreneurship* yaitu $\beta_{y_3} = 0,633$ dengan $t_{hitung} = 2,121$ dan $t_{tabel} = 1,980$, maka $t_{hitung} > t_{tabel}$, sehingga dapat dinyatakan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, terdapat pengaruh langsung positif motivasi kerja terhadap *entrepreneurship*. Semakin kuat motivasi kerja akan meningkatkan *entrepreneurship*.

4. Pengaruh langsung positif Kepemimpinan Transformatif terhadap Motivasi Kerja

Hipotesis statistik pertama yang akan diuji adalah sebagai berikut:

- $H_0 : \beta_{x_{31}} \leq 0$ tidak terdapat pengaruh langsung positif kepemimpinan transformasional terhadap motivasi kerja
- $H_1 : \beta_{x_{31}} > 0$ terdapat pengaruh langsung positif kepemimpinan transformasional terhadap motivasi kerja

Berdasarkan perolehan nilai koefisien jalur pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap motivasi kerja yaitu $\beta_{x1x3} = 0,547$ dengan $t_{hitung} = 1,995$ dan $t_{tabel} = 1,980$, maka $t_{hitung} > t_{tabel}$, sehingga dapat dinyatakan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, terdapat pengaruh langsung positif kepemimpinan transformasional terhadap motivasi kerja. Semakin kuat kepemimpinan transformasional akan meningkatkan motivasi kerja.

5. Pengaruh langsung positif *Knowledge management* terhadap Motivasi Kerja

Hipotesis statistik pertama yang akan diuji adalah sebagai berikut:

$H_0 : \beta_{x32} \leq 0$ tidak terdapat pengaruh langsung positif *knowledge management* terhadap motivasi kerja

$H_1 : \beta_{x32} > 0$ terdapat pengaruh langsung positif *knowledge management* terhadap motivasi kerja

Berdasarkan perolehan nilai koefisien jalur pengaruh *knowledge management* terhadap motivasi kerja yaitu $\beta_{x2x3} = 0,424$ dengan $t_{hitung} = 2,158$ dan $t_{tabel} = 1,980$, maka $t_{hitung} > t_{tabel}$, sehingga dapat dinyatakan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, terdapat pengaruh langsung positif *knowledge management* terhadap motivasi kerja. Semakin kuat *knowledge management* akan meningkatkan motivasi kerja.

6. Pengaruh tidak langsung positif Kepemimpinan Transformasional terhadap *Entrepreneurship* melalui Motivasi Kerja

Pengaruh tidak langsung kepemimpinan transformasional terhadap *entrepreneurship* melalui motivasi kerja dapat dihitung dengan menggunakan perkalian koefisien jalur pengaruh langsung kepemimpinan transformasional terhadap *entrepreneurship* ($\beta_{x1x3} = 0,547$) dengan pengaruh langsung motivasi kerja terhadap *entrepreneurship* ($\beta_{yx3} = 0,633$) yang menghasilkan 0,346. Pengaruh langsung kepemimpinan transformasional terhadap *entrepreneurship* adalah 0,317 lebih kecil dari 0,346, sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja efektif sebagai mediator pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap *entrepreneurship*.

7. Pengaruh tidak langsung positif *Knowledge management* terhadap *Entrepreneurship* melalui Motivasi Kerja

Pengaruh tidak langsung *knowledge management* terhadap *entrepreneurship* melalui motivasi kerja dapat dihitung dengan menggunakan perkalian koefisien jalur pengaruh langsung *knowledge management* terhadap *entrepreneurship* ($\beta_{x2x3} = 0,444$) dengan pengaruh langsung motivasi kerja terhadap *entrepreneurship* ($\beta_{yx3} = 0,633$) yang menghasilkan 0,268. Pengaruh langsung *knowledge management* terhadap *entrepreneurship* adalah 0,189 lebih kecil dari 0,268, sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja efektif sebagai mediator pengaruh *knowledge management* terhadap *entrepreneurship*.

Kesimpulan mengenai pengaruh langsung dan tidak langsung diambil berdasarkan nilai koefisien jalur dalam tabel berikut.

Tabel 4. 45 Rangkuman Hasil Pengujian Hipotesis

No	Hipotesis	Koefisien Jalur (β)	Uji Statistik	Keputusan	Kesimpulan
1	Kepemimpinan Transformasional terhadap <i>Entrepreneurship</i>	0,317	$H_0: \beta_{y1} \leq 0$ $H_1: \beta_{y1} > 0$	H_0 ditolak	Berpengaruh langsung positif
2	<i>Knowledge management</i> terhadap <i>Entrepreneurship</i>	0,189	$H_0: \beta_{y2} \leq 0$ $H_1: \beta_{y2} > 0$	H_0 ditolak	Berpengaruh langsung positif
3	Motivasi Kerja terhadap <i>Entrepreneurship</i>	0,633	$H_0: \beta_{y3} \leq 0$ $H_1: \beta_{y3} > 0$	H_0 ditolak	Berpengaruh langsung positif
4	Kepemimpinan Transformasional terhadap Motivasi Kerja	0,547	$H_0: \beta_{x1x3} \leq 0$ $H_1: \beta_{x1x3} > 0$	H_0 ditolak	Berpengaruh langsung positif
5	<i>Knowledge management</i> terhadap Motivasi Kerja	0,424	$H_0: \beta_{x2x3} \leq 0$ $H_1: \beta_{x2x3} > 0$	H_0 ditolak	Berpengaruh langsung positif
6	Kepemimpinan Transformasional terhadap <i>Entrepreneurship</i> Melalui Motivasi Kerja	0,346	$H_0: \beta_{yx1x3} \leq 0$ $H_1: \beta_{yx1x3} > 0$	H_0 ditolak	Berpengaruh tidak langsung positif
7	<i>Knowledge management</i> terhadap <i>Entrepreneurship</i> Melalui Motivasi Kerja	0,268	$H_0: \beta_{yx2x3} \leq 0$ $H_1: \beta_{yx2x3} > 0$	H_0 ditolak	Berpengaruh tidak langsung positif

E. Analisis SITOREM

SITOREM adalah singkatan dari *Scientific Identification Theory to Count Operation Research Education Management* yaitu suatu teori pengenalan ilmiah untuk melakukan riset operasi di bidang manajemen pendidikan. Tujuan analisis SITOREM adalah untuk menurunkan rekomendasi dan urutan prioritas penanganan perbaikan. Ada tiga kriteria yang digunakan yaitu:

1. Kekuatan pengaruh variabel bebas dan variabel terikat
2. Urutan prioritas indikator dari variabel yang diteliti
3. Nilai indikator yang diperoleh dari hasil penelitian di lapangan

Asal perolehan nilai kekuatan pengaruh variabel bebas dan terikat diperoleh dari analisis data dengan menggunakan metode analisis statistik, sedangkan urutan prioritas indikator dari variabel yang diteliti disusun berdasarkan masukan dari pendapat pakar dan analisis dari peneliti, nilai indikator diperoleh dari hitungan data dari lapangan hasil jawaban dari para responden penelitian. Berdasarkan analisis SITOREM akan dihasilkan saran/rekomendasi bahwa indikator yang sudah baik direkomendasikan untuk dipertahankan dan indikator yang belum baik disarankan untuk diperbaiki dengan urutan prioritas penanganan perbaikan.

1. Penilaian Bobot Indikator pada Tiap Variabel Penelitian oleh Pakar

Hasil penilaian pakar atas indikator-indikator variabel penelitian dengan skala nilai satu (terendah) dan lima (tertinggi) adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 46 Penilaian Pakar Untuk *Entrepreneurship* (Y)

No	INDIKATOR	ASPEK PENILAIAN				NILAI	BOBOT %
		Cost	Bfit	Urg	Imp		
1	Kontrol diri	3	3	3	4	13	7%
2	Keinginan untuk mencapai target	3	4	3	4	14	7%
3	Bertindak kreatif	3	3	3	4	13	7%
4	Kenyamanan diri	3	3	3	3	12	6%
5	Dorongan meraih kehidupan lebih baik	4	3	4	4	15	8%
6	Keinginan	3	4	3	4	14	7%

No	INDIKATOR	ASPEK PENILAIAN				NILAI	BOBOT %
		Cost	Bfit	Urg	Imp		
	mengembangkan usaha						
7	Keinginan memperoleh kebebasan	3	3	3	3	12	6%
8	Giat meneliti	3	3	3	4	13	7%
9	Menciptakan kreasi	3	4	3	4	14	7%
10	Mencari cara kerja yang baru	2	4	3	4	13	7%
11	Pengembangan produk, proses, dan layanan	3	4	3	4	14	7%
12	Menciptakan hal-hal baru	3	4	3	3	13	7%
13	Belajar terus menerus	3	4	3	3	13	7%
14	mengembangkan cara kerja dinamis	3	4	4	4	15	8%
	TOTAL					188	100%

Tabel 4. 47 Penilaian Pakar Untuk Kepemimpinan Transformasional (X₁)

No	INDIKATOR	ASPEK PENILAIAN				NILAI	BOBOT
		Cost	Bfit	Urg	Imp		
1	Pengaruh ideal	3	4	3	4	14	23%
2	Inspirasi memotivasi	3	4	4	5	16	27%
3	Stimulasi intelektual	4	4	4	5	17	28%
4	Perhatian terhadap individual	3	3	3	4	13	22%
	TOTAL					60	100%

Tabel 4. 48 Penilaian Pakar Untuk *Knowledge management* (X₂)

No	INDIKATOR	ASPEK PENILAIAN				NILAI	BOBOT
		Cost	Bfit	Urg	Imp		
1	Perolehan informasi	3	3	3	4	13	16%
2	Perbaikan	3	4	3	4	14	17%

No	INDIKATOR	ASPEK PENILAIAN				NILAI	BOBOT
		Cost	Bfit	Urg	Imp		
	pengetahuan						
3	Penyimpanan pengetahuan	3	4	3	3	13	16%
4	Pengevaluasian pengetahuan	3	3	3	3	12	15%
5	Penyebaran pengetahuan	3	4	3	4	14	17%
6	Penerapan pengetahuan	3	4	4	4	15	19%
	TOTAL					81	100%

Tabel 4. 49 Penilaian Pakar Untuk Motivasi Kerja (X₃)

No	INDIKATOR	ASPEK PENILAIAN				NILAI	BOBOT
		Cost	Bfit	Urg	Imp		
1	Tanggung jawab atas pekerjaan	3	4	3	4	14	13%
2	Senang pada pekerjaan yang menantang	3	4	3	3	13	12%
3	Kepuasan individu	3	3	3	3	12	11%
4	Kebutuhan akan berprestasi	4	4	4	5	17	15%
5	Penghargaan	3	4	3	4	14	13%
6	Jaminan kerja	3	3	3	4	13	12%
7	Kondisi kerja	3	4	3	4	14	13%
8	Sistem imbalan jasa	3	3	3	4	13	12%
	TOTAL					110	100%

2. Analisis penetapan klasifikasi indikator variabel

Tahap selanjutnya adalah melakukan analisis untuk menetapkan klasifikasi indikator-indikator dari variabel penelitian baik variabel bebas maupun variabel terikat. Penetapan ini dilakukan untuk menentukan indikator mana yang termasuk kategori yang direkomendasikan untuk diperbaiki dan mana kategori yang direkomendasikan untuk dipertahankan atau dikembangkan.

Tabel 4. 50 Penetapan Klasifikasi Indikator Variabel Motivasi Kerja (X₃)

Motivasi Kerja ($\beta_{y3} = 0,633$) Ranking 1				
Indikator Awal		Indikator Setelah Penilaian Pakar		Nilai Indikator
1	Tanggung jawab atas pekerjaan	1	Kebutuhan akan berprestasi (15%)	4.29
2	Senang pada pekerjaan yang menantang	2	Tanggung jawab atas pekerjaan (13%)	4.42
3	Kepuasan individu	3	Penghargaan (13%)	4.26
4	Kebutuhan akan berprestasi	4	Kondisi kerja (13%)	3.95
5	Penghargaan	5	Senang pada pekerjaan yang menantang (12%)	4.12
6	Jaminan kerja	6	Jaminan kerja (12%)	3.78
7	Kondisi kerja	7	Sistem imbalan jasa (12%)	3.67
8	Sistem imbalan jasa	8	Kepuasan individu (11%)	4.04

Tabel 4. 51 Penetapan Klasifikasi Indikator Variabel Kepemimpinan Transformasional (X₁)

Kepemimpinan Transformasional ($\beta_{y1} = 0,317$) Ranking 2				
Indikator Awal		Indikator Setelah Penilaian Pakar		Nilai Indikator
1	Pengaruh ideal	1	Stimulasi intelektual (28%)	4.12
2	Inspirasi memotivasi	2	Inspirasi memotivasi (27%)	4.25
3	Stimulasi intelektual	3	Pengaruh ideal (23%)	4.32
4	Perhatian terhadap individual	4	Perhatian terhadap individual (22%)	4.20

Tabel 4. 52 Penetapan Klasifikasi Indikator Variabel *Knowledge management* (X₂)

Knowledge Management ($\beta_{y2} = 0,189$) Ranking 3				
Indikator Awal		Indikator Setelah Penilaian Pakar		Nilai Indikator
1	Perolehan informasi	1	Penerapan pengetahuan (19%)	4.05
2	Perbaikan pengetahuan	2	Perbaikan pengetahuan (17%)	3.99
3	Penyimpanan pengetahuan	3	Penyebaran pengetahuan (17%)	3.76
4	Pengevaluasian pengetahuan	4	Penyimpanan pengetahuan (16%)	4.28
5	Penyebaran pengetahuan	5	Perolehan informasi (16%)	4.04
6	Penerapan pengetahuan	6	Pengevaluasian pengetahuan (15%)	3.93

Tabel 4. 53 Penetapan Klasifikasi Indikator Variabel *Entrepreneurship* (Y)

Entrepreneurship				
Indikator Awal		Indikator Setelah Penilaian Pakar		Nilai Indikator
1	Dorongan meraih kehidupan lebih baik	1	Mengembangkan cara kerja dinamis (8%)	4.26
2	mengembangkan cara kerja dinamis	2	Dorongan meraih kehidupan lebih baik (8%)	3.97
3	Pengembangan produk, proses, dan layanan	3	Belajar terus menerus (7%)	4.40
4	Keinginan untuk mencapai target	4	Kontrol diri (7%)	4.29
5	Keinginan mengembangkan usaha	5	Giat meneliti (7%)	4.23
6	Menciptakan kreasi	6	Menciptakan hal-hal baru (7%)	4.21
7	Belajar terus menerus	7	Bertindak kreatif (7%)	4.10
8	Kontrol diri	8	Pengembangan produk, proses, dan layanan (7%)	4.08
9	Giat meneliti	9	Keinginan untuk mencapai target (7%)	4.04
10	Menciptakan hal-hal baru	10	Keinginan mengembangkan usaha	4.03

Entrepreneurship				
Indikator Awal		Indikator Setelah Penilaian Pakar		Nilai Indikator
			(7%)	
11	Bertindak kreatif	11	Mencari cara kerja yang baru (7%)	4.00
12	Mencari cara kerja yang baru	12	Menciptakan kreasi (7%)	3.50
13	Kenyamanan diri	13	Kenyamanan diri (6%)	4.48
14	Keinginan memperoleh kebebasan	14	Keinginan memperoleh kebebasan (6%)	3.94

3. Rekapitulasi Hasil Analisis SITOREM

Berdasarkan hasil penilaian pakar dan analisis peneliti, maka dapat disusun bobot urutan prioritas indikator-indikator yang perlu dengan segera diperbaiki maupun yang tetap dipertahankan atau dikembangkan. Rekapitulasi hasil akhir analisis SITOREM dapat dilihat pada tabel berikut.

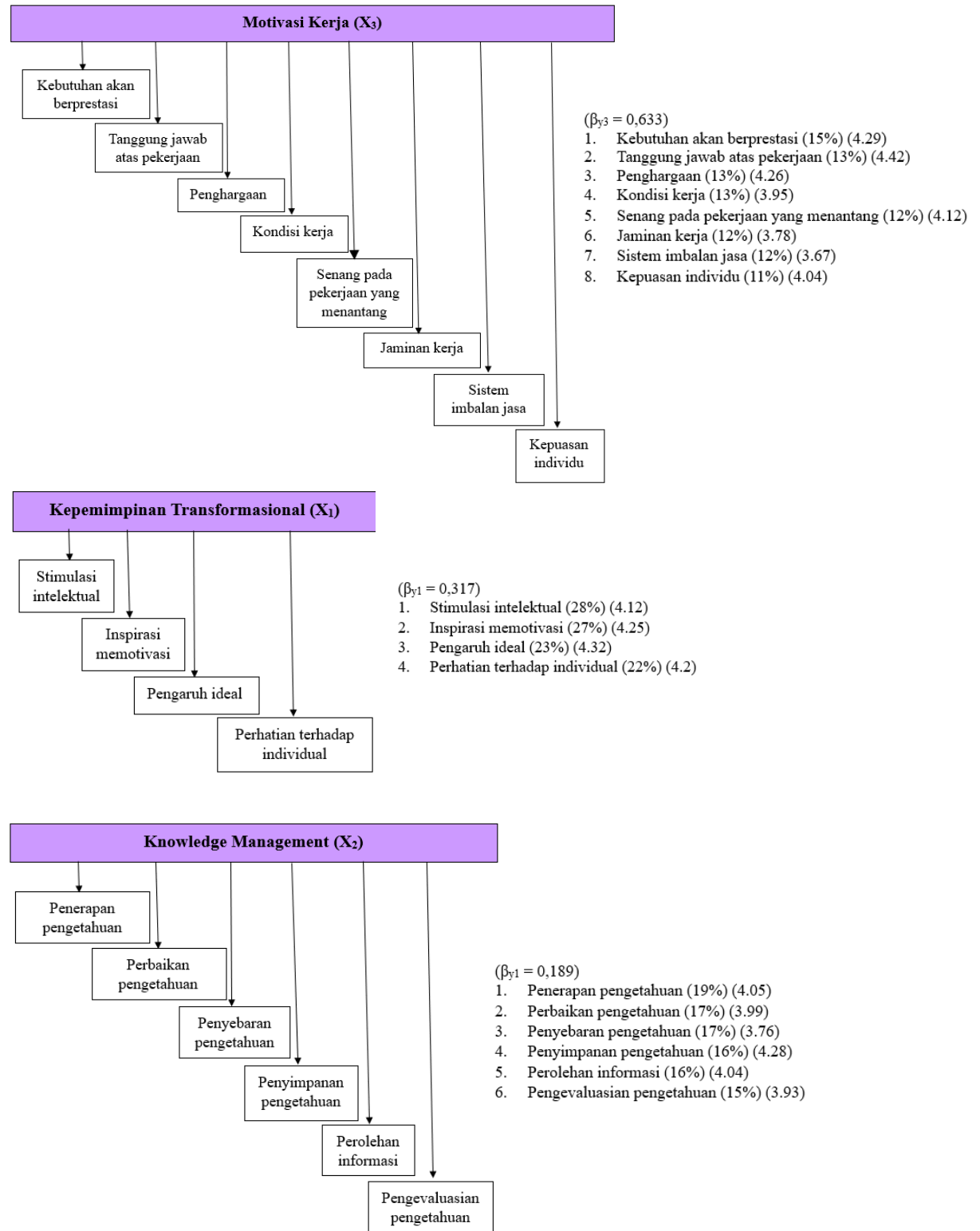
Tabel 4. 54 Rangkuman Hasil Analisis SITOREM untuk Penetapan Klasifikasi Indikator Keseluruhan Variabel

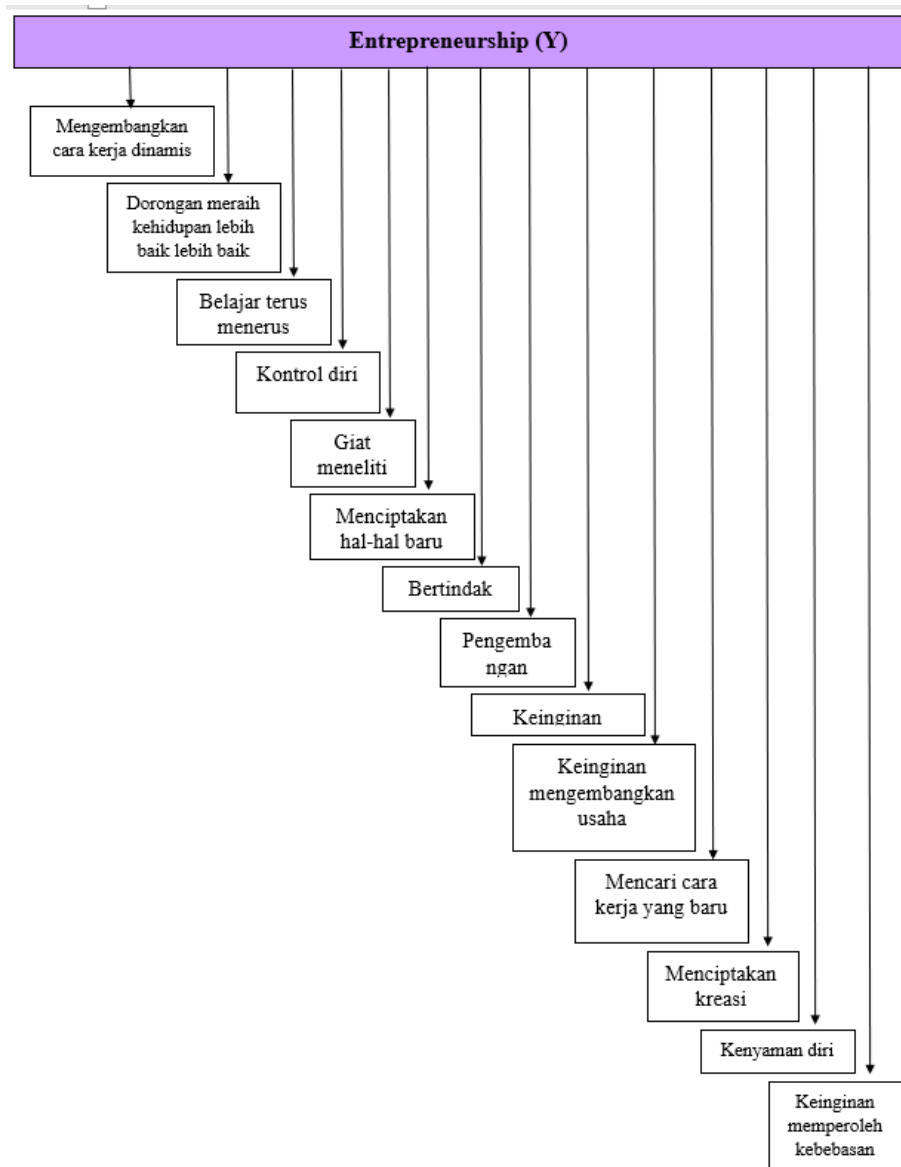
Prioritas Indikator yang Diperbaiki/Ditingkatkan		Prioritas Indikator Dipertahankan/Dikembangkan	
1 st	Kondisi kerja (13%) (3.95)	1	Kebutuhan akan berprestasi (15%) (4.29)
2 nd	Jaminan kerja (12%) (3.78)	2	Tanggung jawab atas pekerjaan (13%) (4.42)
3 rd	Sistem imbalan jasa (12%) (3.67)	3	Penghargaan (13%) (4.26)
4 th	Perbaikan pengetahuan (17%) (3.99)	4	Senang pada pekerjaan yang menantang (12%) (4.12)
5 th	Penyebaran pengetahuan (17%) (3.76)	5	Kepuasan individu (11%) (4.04)
6 th	Pengevaluasian pengetahuan (15%) (3.93)	6	Stimulasi intelektual (28%) (4.12)

Prioritas Indikator yang Diperbaiki/Ditingkatkan		Prioritas Indikator Dipertahankan/Dikembangkan	
7 th	Dorongan meraih kehidupan lebih baik (8%) (3.97)	7	Inspirasi memotivasi (27%) (4.25)
8 th	Menciptakan kreasi (7%) (3.5)	8	Pengaruh ideal (23%) (4.32)
9 th	Keinginan memperoleh kebebasan (6%) (3.94)	9	Perhatian terhadap individual (22%) (4.2)
		10	Penerapan pengetahuan (19%) (4.05)
		11	Perolehan informasi (16%) (4.04)
		12	Penyimpanan pengetahuan (16%) (4.28)
		13	mengembangkan cara kerja dinamis (8%) (4.26)
		14	Belajar terus menerus (7%) (4.4)
		15	Kontrol diri (7%) (4.29)
		16	Giat meneliti (7%) (4.23)
		17	Menciptakan hal-hal baru (7%) (4.21)
		18	Bertindak kreatif (7%) (4.1)
		19	Pengembangan produk, proses, dan layanan (7%) (4.08)
		20	Keinginan untuk mencapai target (7%) (4.04)
		21	Keinginan mengembangkan usaha (7%) (4.03)
		22	Mencari cara kerja yang baru (7%) (4)
		23	Kenyamanan diri (6%) (4.48)

Untuk melihat seberapa besar kekuatan pengaruh variabel bebas dan variabel terikat serta untuk mendapatkan solusi optimal dari penelitian ini, maka dapat dilihat pada gambar konstelasi penelitian dan statistik berdasarkan Teori

Pengenalan Ilmiah untuk Riset Operasi di bidang Manajemen Pendidikan atau dikenal dengan SITOREM seperti ditunjukkan pada gambar berikut:





1. Mengembangkan cara kerja dinamis (8%) (4.26)
2. Dorongan meraih kehidupan lebih baik (8%) (3.97)
3. Belajar terus menerus (7%) (4.4)
4. Kontrol diri (7%) (4.29)
5. Giat meneliti (7%) (4.23)
6. Menciptakan hal-hal baru (7%) (4.21)
7. Bertindak kreatif (7%) (4.1)
8. Pengembangan produk, proses, dan layanan (7%) (4.08)
9. Keinginan untuk mencapai target (7%) (4.04)
10. Keinginan mengembangkan usaha (7%) (4.03)
11. Mencari cara kerja yang baru (7%) (4)
12. Menciptakan kreasi (7%) (3.5)
13. Kenyamanan diri (6%) (4.48)
14. Keinginan memperoleh kebebasan (6%) (3.94)

Gambar 4. 14 Rekapitulasi Hasil Akhir Analisis SITOREM

F. Pembahasan Hasil Penelitian

Pada bagian pendahuluan telah ditetapkan tujuan dari penelitian ini, yaitu untuk meningkatkan *entrepreneurship* SMK swasta di kecamatan Bogor Utara Kota Bogor, melalui kepemimpinan transformasional, *knowledge management* dan motivasi kerja, serta mengidentifikasi indikator-indikator variabel penelitian yang perlu diperbaiki dan yang perlu dipertahankan.

1. Pengaruh langsung positif Kepemimpinan Transformasional terhadap *Entrepreneurship*

Berdasarkan hasil penelitian terdapat pengaruh langsung positif kepemimpinan transformasional terhadap *entrepreneurship* secara signifikan. Hubungan kausal ini dapat digambarkan dengan persamaan $\hat{Y} = 0,163 X_1 + 118,107$, yang mengartikan bahwa setiap kenaikan satu tingkat kepemimpinan transformasional akan mengakibatkan kenaikan *entrepreneurship* sebesar 0,163 pada konstanta 118,107. Berdasarkan perhitungan, kekuatan pengaruh langsung kepemimpinan transformasional terhadap *entrepreneurship* diperoleh nilai koefisien jalur β_{y1} sebesar 0,317.

Hasil uji F pada analisis regresi linear memperlihatkan hubungan yang signifikan antara kedua variabel ini. Hal ini mengindikasikan adanya pengaruh langsung positif kepemimpinan transformasional terhadap *entrepreneurship* guru tetap yayasan SMK swasta se-kecamatan Bogor Utara, Kota Bogor.

Mengacu pada indikator-indikator kepemimpinan transformasional, seperti hubungan pengaruh ideal dengan karisma dan kepercayaan terhadap atasan/pimpinan, inspirasi memotivasi dengan memberi dorongan untuk menggerakkan seseorang agar mampu berperilaku secara tepat dalam mencapai tujuan dan membentuk keahlian menjadi suatu produk, stimulasi intelektual dengan tindakan juga kemampuan pemimpin untuk memaksimalkan keyakinan dalam berorganisasi dan perhatian terhadap individual dengan memberikan perhatian, membina, membimbing dan melatih guru-gurunya, ini semua akan meningkatkan *entrepreneurship* untuk menjalankan tugasnya dalam mencapai tujuan yang diinginkan.

Penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Tri Anjarwati (2017: vol 8, no.1) dengan judul “ The Influence of Transformational

Leadership and Innovation to the Orientation of *Entrepreneurship* and Cooperative Performance in Surabaya City” memberikan kesimpulan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara kepemimpinan transformasional terhadap orientasi *entrepreneurship* pada koperasi di Kota Surabaya ($r=0,317$ $p=0,000$). Hasil penelitian ini mendukung pernyataan yang dikemukakan oleh Ayla Zehra Oncer (2013), bahwa hasil penelitiannya menunjukkan kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap orientasi *entrepreneurship*. Semakin tinggi pengaruh kepemimpinan transformasional akan semakin tinggi pula *entrepreneurship*. Berdasarkan hasil di atas, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara kepemimpinan transformasional dengan *entrepreneurship*.

2. Pengaruh langsung positif *Knowledge management* terhadap *Entrepreneurship*

Berdasarkan hasil penelitian terdapat pengaruh langsung positif *knowledge management* terhadap *entrepreneurship* secara signifikan. Hubungan kausal ini dapat digambarkan dengan persamaan $\hat{Y} = 0,848 X_2 + 24,246$, yang mengartikan bahwa setiap kenaikan satu tingkat *knowledge management* akan mengakibatkan kenaikan *entrepreneurship* sebesar 0,848 pada konstanta 24,246. Berdasarkan perhitungan, kekuatan pengaruh langsung *knowledge management* terhadap *entrepreneurship* diperoleh nilai koefisien jalur β_{y2} sebesar 0,189.

Hasil uji F pada analisis regresi linear memperlihatkan hubungan yang signifikan antara kedua variabel ini. Hal ini mengindikasikan adanya pengaruh langsung positif *knowledge management* terhadap *entrepreneurship* guru tetap yayasan SMK swasta se-kecamatan Bogor Utara, Kota Bogor.

Mengacu pada indikator-indikator *knowledge management*, seperti memperoleh pengetahuan dari sumber-sumber bidang pengetahuan, memperbaiki dan merumuskan ulang pengetahuan-pengetahuan yang diperoleh, penyimpanan dan mendokumentasi berkas-berkas pengetahuan, mengevaluasi kemanfaatan dan relevansi pengetahuan, menyebarkan informasi tentang penerapan yang berhasil dari suatu pengetahuan serta memberikan petunjuk praktis cara penerapan pengetahuan, hal-hal tersebut akan meningkatkan *entrepreneurship* untuk mencapai tujuan organisasi.

Penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Mahmood Ghorbani, Abedian Hajinezhad and Vahid Seyyed Zadehan (World Applied Sciences Journal 18 (6): 745-753, 2012) “The Relationship Between *Knowledge management* and Development in Individual *Entrepreneurship* at Industrial” Hasil penelitian menunjukkan variabel *knowledge management* memberikan pengaruh langsung positif terhadap *entrepreneurship*.

Berdasarkan hasil di atas, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara *knowledge management* dengan *entrepreneurship*.

3. Pengaruh langsung positif Motivasi Kerja terhadap *Entrepreneurship*

Berdasarkan hasil penelitian terdapat pengaruh langsung positif *motivasi kerja* terhadap *entrepreneurship* secara signifikan. Hubungan kausal ini dapat digambarkan dengan persamaan $\hat{Y} = 0,333 X_3 + 99,898$, yang mengartikan bahwa setiap kenaikan satu tingkat motivasi kerja akan mengakibatkan kenaikan *entrepreneurship* sebesar 0,333 pada konstanta 99,898. Berdasarkan perhitungan, kekuatan pengaruh langsung motivasi kerja terhadap *entrepreneurship* diperoleh nilai koefisien jalur β_{y3} sebesar 0,633.

Hasil uji F pada analisis regresi linear memperlihatkan hubungan yang signifikan antara kedua variabel ini. Hal ini mengindikasikan adanya pengaruh langsung positif motivasi kerja terhadap *entrepreneurship* guru tetap yayasan SMK swasta se-kecamatan Bogor Utara, Kota Bogor.

Mengacu pada indikator-indikator motivasi kerja, seperti Kebutuhan akan tanggung jawab, ketertarikan terhadap pekerjaan itu sendiri, dorongan dalam mencapai tujuan organisasi perusahaan, kebutuhan untuk berprestasi, penghargaan, jaminan kerja, kondisi kerja dan sistem imbalan jasa, hal-hal tersebut akan meningkatkan *entrepreneurship* untuk mencapai tujuan organisasi

Penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Wahyuni Cici Marilin, Nuraini Asriati, Bambang Genjik S (2018) “Pengaruh Praktik Kewirausahaan Terhadap Motivasi Berwirausaha Siswa Kelas xii Pemasaran di SMKN 1 Pontianak” memberikan kesimpulan terdapat pengaruh positif yang signifikan antara praktik kewirausahaan terhadap motivasi berwirausaha siswa. Berdasarkan hasil penelitian di atas, dapat disimpulkan

bahwa terdapat menunjukkan variabel motivasi kerja memberikan pengaruh langsung positif terhadap *entrepreneurship*.

Berdasarkan hasil di atas, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara motivasi kerja dengan *entrepreneurship*.

4. Pengaruh langsung positif Kepemimpinan Transformatif terhadap Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil penelitian terdapat pengaruh langsung positif kepemimpinan transformatif terhadap motivasi kerja secara signifikan. Hubungan kausal ini dapat digambarkan dengan persamaan $X_3 = 0,162 X_1 + 101,793$, yang mengartikan bahwa setiap kenaikan satu tingkat kepemimpinan transformatif akan mengakibatkan kenaikan motivasi kerja sebesar 0,162 pada konstanta 101,793. Berdasarkan perhitungan, kekuatan pengaruh langsung kepemimpinan transformatif terhadap motivasi kerja diperoleh nilai koefisien jalur β_{x1x3} sebesar 0,547.

Hasil uji F pada analisis regresi linear memperlihatkan hubungan yang signifikan antara kedua variabel ini. Hal ini mengindikasikan adanya pengaruh langsung positif kepemimpinan transformatif terhadap motivasi kerja guru tetap yayasan SMK swasta se-kecamatan Bogor Utara, Kota Bogor.

Mengacu pada indikator-indikator kepemimpinan transformatif, seperti hubungan pengaruh ideal dengan karisma dan kepercayaan terhadap atasan/pimpinan, inspirasi memotivasi dengan memberi dorongan untuk menggerakkan seseorang agar mampu berperilaku secara tepat dalam mencapai tujuan dan membentuk keahlian menjadi suatu produk, stimulasi intelektual dengan tindakan juga kemampuan pemimpin untuk memaksimalkan keyakinan dalam berorganisasi dan perhatian terhadap individual dengan memberikan perhatian, membina, membimbing dan melatih guru-gurunya, ini semua akan meningkatkan *entrepreneurship* untuk menjalankan tugasnya dalam mencapai tujuan yang diinginkan.

Kepemimpinan transformatif adalah perilaku seseorang dalam merangsang dan menginspirasi para pengikutnya untuk mencapai tujuan yang diinginkan dalam organisasi. Sedangkan, motivasi kerja dapat diartikan sebagai sikap yang menggambarkan kekuatan kerja dalam diri seseorang untuk memulai

dan mengarahkan keingintahuannya untuk menggerakkan karyawan untuk mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan penjelasan tersebut dan berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, suasana yang terbentuk dalam sebuah organisasi mampu meningkatkan motivasi kerja serta dapat disimpulkan juga bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara kepemimpinan transformasional dengan motivasi kerja.

5. Pengaruh langsung positif *Knowledge management* terhadap Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil penelitian terdapat pengaruh langsung positif *knowledge management* terhadap motivasi kerja secara signifikan. Hubungan kausal ini dapat digambarkan dengan persamaan $X_3 = 0,270 X_2 + 111,426$, yang mengartikan bahwa setiap kenaikan satu tingkat *Knowledge management* akan mengakibatkan kenaikan motivasi kerja sebesar 0,270 pada konstanta 111,426. Berdasarkan perhitungan, kekuatan pengaruh langsung *knowledge management* terhadap motivasi kerja diperoleh nilai koefisien jalur $\beta_{x_2 \times x_3}$ sebesar 0,424.

Hasil uji F pada analisis regresi linear memperlihatkan hubungan yang signifikan antara kedua variabel ini. Hal ini mengindikasikan adanya pengaruh langsung positif *knowledge management* terhadap Motivasi Kerja guru tetap yayasan SMK swasta se-kecamatan Bogor Utara, Kota Bogor.

Mengacu pada indikator-indikator *knowledge management*, seperti memperoleh pengetahuan dari sumber-sumber bidang pengetahuan, memperbaiki dan merumuskan ulang pengetahuan-pengetahuan yang diperoleh, penyimpanan dan mendokumentasi berkas-berkas pengetahuan, mengevaluasi kemanfaatan dan relevansi pengetahuan, menyebarkan informasi tentang penerapan yang berhasil dari suatu pengetahuan serta memberikan petunjuk praktis cara penerapan pengetahuan, hal-hal tersebut akan meningkatkan motivasi kerja untuk mencapai tujuan organisasi.

Sedangkan, motivasi kerja dapat diartikan sebagai dorongan/sikap yang menggambarkan kekuatan yang bekerja dalam diri seseorang individu untuk memulai dan mengarahkan perilaku yang dikaitkan dengan keingintahuan seseorang serta kondisi/energi yang menggerakkan diri individu yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan penjelasan tersebut dan berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, *knowledge management* dalam sebuah organisasi mampu meningkatkan motivasi kerja serta dapat disimpulkan juga bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara *knowledge management* dengan motivasi kerja.

6. Pengaruh tidak langsung positif Kepemimpinan Transformasional terhadap *Entrepreneurship* melalui Motivasi Kerja

Berdasarkan uji hipotesis keenam diketahui bahwa pengaruh tidak langsung kepemimpinan transformasional terhadap *entrepreneurship* melalui motivasi kerja dapat dihitung dengan menggunakan perkalian koefisien jalur pengaruh langsung kepemimpinan transformasional terhadap motivasi kerja ($\beta_{x1x3} = 0,547$) dengan pengaruh langsung motivasi kerja terhadap *entrepreneurship* ($\beta_{y3} = 0,633$) yang menghasilkan 0,346. Pengaruh langsung kepemimpinan transformasional terhadap *entrepreneurship* adalah 0,317 lebih kecil dari 0,346.

Berdasarkan penjelasan tersebut dapat disimpulkan juga bahwa motivasi kerja efektif sebagai mediator pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap *entrepreneurship*.

7. Pengaruh tidak langsung positif *Knowledge management* terhadap *Entrepreneurship* melalui Motivasi Kerja

Berdasarkan uji hipotesis ketujuh diketahui bahwa pengaruh tidak langsung *knowledge management* terhadap *entrepreneurship* melalui motivasi kerja dapat dihitung dengan menggunakan perkalian koefisien jalur pengaruh langsung *knowledge management* terhadap motivasi kerja ($\beta_{x2x3} = 0,424$) dengan pengaruh langsung motivasi kerja terhadap *entrepreneurship* ($\beta_{y3} = 0,633$) yang menghasilkan 0,268. Pengaruh langsung *knowledge management* terhadap *entrepreneurship* adalah 0,189 lebih kecil dari 0,268.

Berdasarkan penjelasan tersebut dapat disimpulkan juga bahwa motivasi kerja efektif sebagai mediator pengaruh *knowledge management* terhadap *entrepreneurship*.

G. Keterbatasan Penelitian

Masih terdapat beberapa keterbatasan yang ditemui dalam penelitian ini dan masih perlu diperbaiki serta dikembangkan guna dijadikan masukan dan rujukan pada penelitian-penelitian yang akan datang yang berhubungan dengan masalah penelitian. Adapun keterbatasan penelitian yang dimaksud di antaranya adalah sebagai berikut:

1. Keterbatasan unit analisis, penelitian hanya pada populasi terbatas, sehingga kesimpulan hasil penelitian hanya terbatas untuk digeneralisasikan pada populasi, tidak bisa digeneralisasikan pada populasi lain yang tidak memiliki karakter yang sama dengan populasi penelitian.
2. Pemahaman terhadap variabel entrepreneurship pada penelitian ini masih dibatasi pada hubungannya dengan tiga variabel bebas yang dibahas dalam penelitian ini yaitu kepemimpinan transformasional, *knowledge management*, dan motivasi kerja sebagai intervening. Tidak dapat dimungkiri bahwa entrepreneurship dapat dipengaruhi oleh banyak faktor lainnya seperti mutu peserta didik, kecerdasan emosional guru, kreatifitas guru, pengetahuan tentang entrepreneurship, pengetahuan manajemen, budaya sekolah, peran kepala sekolah, motivasi mengajar, modal usaha, peluang, perubahan selera konsumen, inovasi terbaru.
3. Seiring perkembangan ilmu pengetahuan, memungkinkan munculnya teori-teori baru yang menjelaskan tentang entrepreneurship. yang kemudian memberikan hasil yang berbeda pada penelitian-penelitian selanjutnya.

BAB V

SIMPULAN, IMPLIKASI, SARAN DAN TINDAK LANJUT

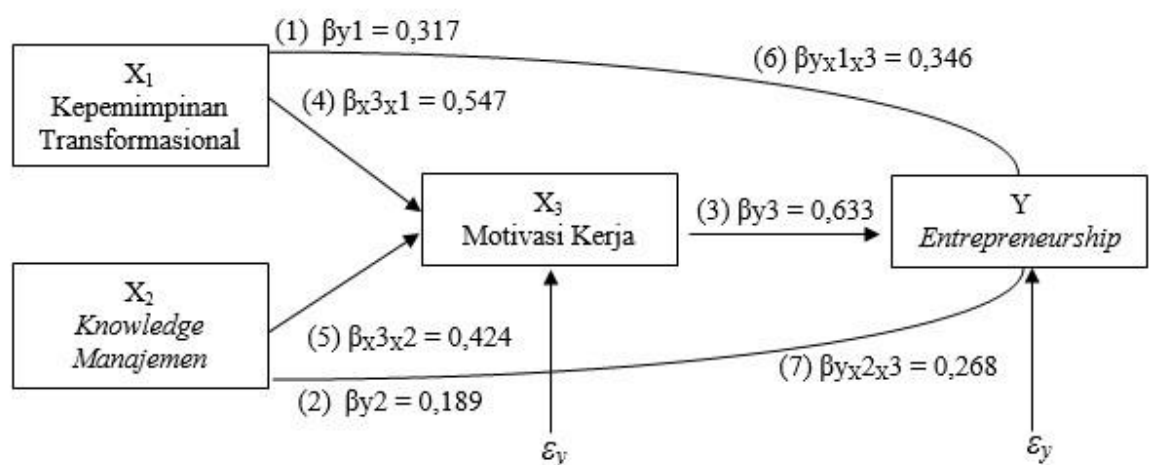
A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat disimpulkan bahwa melalui penelitian ini ditemukan strategi dan cara untuk meningkatkan *entrepreneurship* guru tetap SMK Swasta melalui identifikasi terhadap kekuatan pengaruh antar variabel-variabel penelitian. Penelitian ini juga menemukan beberapa temuan terkait indikator-indikator dalam variabel penelitian yang perlu diperbaiki dan dipertahankan. Berdasarkan hasil analisis, pembahasan hasil penelitian dan hipotesis yang diajukan maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh langsung positif yang signifikan kepemimpinan transformasional (X1) terhadap *entrepreneurship* (Y) dengan $\beta_{y1} = 0,317$, sehingga penguatan kepemimpinan transformasional (X1) dapat meningkatkan *entrepreneurship* (Y).
2. Terdapat pengaruh langsung positif yang sangat signifikan *knowledge management* (X2) terhadap *entrepreneurship* (Y) dengan $\beta_{y2} = 0,189$, sehingga penguatan *knowledge management* (X2) dapat meningkatkan *entrepreneurship* (Y).
3. Terdapat pengaruh langsung positif yang signifikan motivasi kerja (X3) terhadap *entrepreneurship* (Y) dengan $\beta_{y3} = 0,633$, sehingga penguatan motivasi kerja (X3) dapat meningkatkan *entrepreneurship* (Y).
4. Terdapat pengaruh langsung positif yang signifikan kepemimpinan transformasional (X1) terhadap motivasi kerja (X3) dengan $\beta_{x3x1} = 0,547$, sehingga penguatan kepemimpinan transformasional (X1) dapat meningkatkan motivasi kerja (X3).
5. Terdapat pengaruh langsung positif yang signifikan *knowledge management* (X2) terhadap motivasi kerja (X3) dengan $\beta_{x3x2} = 0,424$, sehingga penguatan *knowledge management* (X2) dapat meningkatkan motivasi kerja (X3).

6. Terdapat pengaruh tidak langsung positif yang signifikan kepemimpinan transformasional (X_1) terhadap *entrepreneurship* (Y) melalui motivasi kerja (X_3) dengan $\beta_{yx1x3} = 0,346$, sehingga penguatan kepemimpinan transformasional (X_1) dapat meningkatkan *entrepreneurship* (Y) melalui motivasi kerja (X_3). Motivasi kerja (X_3) dapat berfungsi secara efektif sebagai variabel *intervening* antara kepemimpinan transformasional (X_1) dengan *entrepreneurship* (Y) dikarenakan pengaruh tidak langsung lebih besar daripada pengaruh langsung.
7. Terdapat pengaruh tidak langsung positif yang signifikan *knowledge management* (X_2) terhadap *entrepreneurship* (Y) melalui motivasi kerja (X_4) dengan $\beta_{yx2x3} = 0,268$, sehingga penguatan *knowledge management* (X_2) dapat meningkatkan *entrepreneurship* (Y) melalui motivasi kerja (X_3). Motivasi kerja (X_3) dapat berfungsi secara efektif sebagai variabel *intervening* antara *knowledge management* (X_2) dengan *entrepreneurship* (Y) dikarenakan pengaruh tidak langsung lebih besar daripada pengaruh langsung.

Berdasarkan kesimpulan-kesimpulan di atas maka didapat model konstelasi penelitian ini yang telah teruji sebagaimana digambarkan di bawah ini:



Gambar 5. 1 Model Analisis Jalur Penelitian

8. Berdasarkan hasil analisa SITOREM, 9 indikator masih perlu ditingkatkan/diperbaiki, sedangkan 23 indikator yang harus dipertahankan/dikembangkan.

B. Implikasi

Berdasarkan kesimpulan-kesimpulan di atas, maka implikasi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh langsung positif yang signifikan kepemimpinan transformasional terhadap *entrepreneurship* sehingga penguatan kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan *entrepreneurship* melalui penguatan pada indikator-indikator kepemimpinan transformasional.
2. Terdapat pengaruh langsung positif yang signifikan *knowledge management* terhadap *entrepreneurship* sehingga penguatan *knowledge management* dapat meningkatkan *entrepreneurship* melalui penguatan pada indikator-indikator *knowledge management* yang perlu diperbaiki, yaitu: 1) perbaikan pengetahuan; 2) penyebaran pengetahuan; dan 3) pengevaluasian pengetahuan.
3. Terdapat pengaruh langsung positif yang signifikan motivasi kerja terhadap *entrepreneurship* sehingga penguatan motivasi kerja dapat meningkatkan *entrepreneurship* melalui penguatan pada indikator-indikator motivasi kerja yang perlu diperbaiki, yaitu: 1) kondisi kerja; 2) jaminan kerja; dan 3) sistem imbalan jasa.
4. Terdapat pengaruh langsung positif yang signifikan kepemimpinan transformasional terhadap motivasi kerja sehingga penguatan kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan motivasi kerja melalui penguatan pada indikator-indikator kepemimpinan transformasional.
5. Terdapat pengaruh langsung positif yang signifikan *knowledge management* terhadap motivasi kerja sehingga penguatan *knowledge management* dapat meningkatkan motivasi kerja melalui penguatan pada indikator-indikator *knowledge management* yang perlu diperbaiki, yaitu: 1) perbaikan pengetahuan; 2) penyebaran pengetahuan; dan 3) pengevaluasian pengetahuan.

6. Terdapat pengaruh tidak langsung positif yang signifikan kepemimpinan transformasional terhadap *entrepreneurship* melalui motivasi kerja sehingga penguatan kepemimpinan transformasional melalui motivasi kerja dapat meningkatkan *entrepreneurship* melalui penguatan pada indikator-indikator kepemimpinan transformasional. Dan penguatan pada indikator-indikator motivasi kerja yang perlu diperbaiki, yaitu: 1) kondisi kerja; 2) jaminan kerja; dan 3) sistem imbalan jasa serta mempertahankan atau mengembangkan indikator-indikator yang sudah baik, yaitu; 1) kebutuhan akan berprestasi; 2) tanggung jawab atas pekerjaan; 3) penghargaan; 4) senang pada pekerjaan yang menantang; dan 5) kepuasan individu.
7. Terdapat pengaruh tidak langsung positif yang signifikan *knowledge management* terhadap *entrepreneurship* melalui motivasi kerja sehingga penguatan *knowledge management* melalui motivasi kerja dapat meningkatkan *entrepreneurship* melalui penguatan pada indikator-indikator *knowledge management* yang perlu diperbaiki, yaitu: 1) perbaikan pengetahuan; 2) penyebaran pengetahuan; dan 3) pengevaluasian pengetahuan. Dan penguatan pada indikator-indikator motivasi kerja yang perlu diperbaiki, yaitu: 1) kondisi kerja; 2) jaminan kerja; dan 3) sistem imbalan jasa serta mempertahankan atau mengembangkan indikator-indikator yang sudah baik, yaitu; 1) kebutuhan akan berprestasi; 2) tanggung jawab atas pekerjaan; 3) penghargaan; 4) senang pada pekerjaan yang menantang; dan 5) kepuasan individu

C. Saran

Berdasarkan penjabaran di atas, terdapat beberapa upaya yang dapat dilakukan SMK dalam meningkatkan *entrepreneurship* guru tetap SMK Swasta se-Kecamatan Bogor Utara. Upaya peningkatan *entrepreneurship* adalah dengan melakukan perbaikan terhadap indikator-indikator yang masih rendah dan mempertahankan atau mengembangkan indikator-indikator yang sudah baik. Berikut ini adalah upaya yang dapat dilakukan dalam memperbaiki indikator-indikator yang masih rendah serta mempertahankan atau memperbaiki indikator-indikator yang sudah baik. Implementasi setiap saran berdasarkan hasil analisis

SITOREM dengan mempertimbangkan kemampuan sumber daya organisasi di setiap SMK.

1. Peningkatan *Entrepreneurship*

Tabel 5. 1 Implementasi Saran dalam Peningkatan *Entrepreneurship*

No	Komponen	Deskripsi
1	Nama Program	Peningkatan <i>Entrepreneurship</i> melalui dorongan meraih kehidupan lebih baik, menciptakan kreasi dan keinginan memperoleh kebebasan dalam mengelola usaha sendiri
2	Bentuk Program	Seminar
3	Materi	1. Dorongan meraih kehidupan lebih baik 2. Menciptakan kreasi 3. Keinginan memperoleh kebebasan
4	Tujuan Program	Penguatan dorongan meraih kehidupan lebih baik, menciptakan kreasi dan keinginan memperoleh kebebasan dalam mengelola usaha sendiri
5	Peserta	Guru tetap SMK Swasta di Kecamatan Bogor Utara
6	Nara Sumber	Pakar <i>Entrepreneurship</i> / Dinas Koperasi, Usaha Mikro dan Tenaga Kerja Kota Bogor/ Pimpinan SMK
7	Penanggung Jawab Program	Pimpinan SMK bekerja sama dengan Musyawarah Kerja Kepala Sekolah (MKKS) SMK Kota Bogor
8	Waktu Pelaksanaan	September 2023

2. Peningkatan *Knowledge management*

Tabel 5. 2 Implementasi Saran dalam Peningkatan *Knowledge management*

No	Komponen	Deskripsi
1	Nama Program	Peningkatan <i>Knowledge management</i> melalui perbaikan pengetahuan, penyebaran pengetahuan dan pengevaluasian pengetahuan
2	Bentuk Program	Seminar
3	Materi	1. Perbaikan pengetahuan 2. Penyebaran pengetahuan 3. Pengevaluasian pengetahuan

No	Komponen	Deskripsi
4	Tujuan Program	Penguatan dalam perbaikan pengetahuan, penyebaran pengetahuan dan pengevaluasian pengetahuan
5	Peserta	Guru tetap SMK Swasta di Kecamatan Bogor Utara
6	Nara Sumber	Pakar <i>Entrepreneurship</i> / Dinas Koperasi, Usaha Mikro dan Tenaga Kerja Kota Bogor/ Pimpinan SMK
7	Penanggung Jawab Program	Pimpinan SMK bekerja sama dengan Musyawarah Kerja Kepala Sekolah (MKKS) SMK Kota Bogor
8	Waktu Pelaksanaan	September 2023

3. Peningkatan Motivasi Kerja

Tabel 5. 3 Implementasi Saran dalam Peningkatan Motivasi Kerja

No	Komponen	Deskripsi
1	Nama Program	Peningkatan motivasi kerja melalui kondisi kerja, jaminan kerja dan sistem imbalan jasa
2	Bentuk Program	Seminar
3	Materi	1. Kondisi kerja 2. Jaminan kerja 3. Sistem imbalan jasa
4	Tujuan Program	Penguatan kondisi kerja, jaminan kerja dan sistem imbalan jasa
5	Peserta	Guru tetap SMK Swasta di Kecamatan Bogor Utara
6	Nara Sumber	Pakar <i>Entrepreneurship</i> / Dinas Koperasi, Usaha Mikro dan Tenaga Kerja Kota Bogor/ Pimpinan SMK
7	Penanggung Jawab Program	Pimpinan SMK bekerja sama dengan Musyawarah Kerja Kepala Sekolah (MKKS) SMK Kota Bogor
8	Waktu Pelaksanaan	September 2023

DAFTAR PUSTAKA

- Abu Baker Almintisir Abu Baker Akeel and Indra Devi Subramaniam. (2013). The Role of Transformation Leadership Style in Motivating Public Sector Employees in Libya. *Australian Journal of Basic and Applied Sciences*, 7(2), 99–108.
- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47. <https://doi.org/10.32528/ipteks.v4i1.2109>
- Alma, Buchari. 2019. Kewirausahaan. Bandung: Alfabeta
- Anoraga Panji. (2014). *Psikologi Kerja*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Barrett, Rowena Mayson, S. (2008). *International Handbook of Entrepreneurship and HRM* (1st ed.). London: Edward Elgar Publishing.
- Bass, B. M. dan R. E. R. (2006). *Transformational Leadership* (7th ed.). London: Lawrence Erlbaun Associates Publishers.
- Carson, E. (2002). Factors Associated with the Development of Board Sub-Committees. *Corporate Governance: An International Review*, 10, 4–18. <https://doi.org/10.1111/1467-8683.00263>
- Chan, S.C., & Yeung, D. (2016). *The Impact of Leader-member Exchange (LMX) and Empowerment on Employee Voice Behavior*. 1, 44–45.

- Colquitt Jason A, Jeffery A. Lepine, and M. J. W. (2009). *Organizational Behavior Improving Performance and Commitment in the Workplace. PPI Pulp and Paper International*, 617. New York: McGraw-Hill.
- Fahmi, Irham. 2013. *Kewirausahaan*. Bandung: Alfabeta
- Farrell, M. (2017). Time Management. *Journal of Library Administration*, 57(2), 215–222. <https://doi.org/10.1080/01930826.2017.1281666>
- Fifi Swandari. (2003). Transformasional Leadership. *Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Brawijaya*, 2.
- Hardhienata, S. (2016). “The Development of Scientific Identification Theory to Conduct Operation Research in Education Management.” Conference Series 755.
- J. L. Gibson, J. M. Ivancevich, J. H. Donnelly, Jr., and R. K. (2012). *Organizations: Behavior Structure and Processes*. 123–126. New York: McGraw-Hill/Irwin
- King, W.. (2009). *Systems Analysis and Project*. (1st ed.). Mc Graw- Hill.
- Kinicki, A. dan B. K. W. (2008). *Management A Practical Introduction* (9th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Luthans, F. (2011). *Perilaku organisasi*. Jogyakarta: Andi Offset.
- Martin Lackéus. (2015). *Entrepreneurship in education* (1st ed.). New York: Eropean Commission.
- Michael J. MARQUARDT. (2012). *Building the learning organization : mastering the 5 elements for corporate learning* (1st ed.). USA: Wiley.

- Miftah Thoha. (2013). *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya* (1st ed.). PT. Raja Grafindo Persada.
- Mostafa Askarian, C. A. (2016). Determining the relationship between components of *knowledge management* and organizational citizenship behavior. Special Issue on Humanities and Social Sciences.
- Murray E. Jennex. (2008). *Knowledge management* (1st ed., Vol. 3442). London: Information Science Reference.
- Oowseni Omosolap. (2020). An Examination of the Impact of Selected Personality Traits on the Innovative Behaviour of Entrepreneurs in Nigeria. In *International Business and Management* (7th ed., Vol. 3, Issue 2). Wiley. <https://doi.org/10.3968/j.ibm.1923842820110302.075>. Nigeria: Wiley.
- Rajeswari Devadass. (2011). Employee Motivation in Organization.Pdf. *International Proceedings Of Economics Development & Research*, 10. IACSIT Press.
- Robbins, S. P. T. A. J. (2017). Organizational Behavior, Seventeenth Edition, Global Edition. *Pearson Education Limited*, 38–42, 52–57. Harlow
- Sammer, M. (2003). An Illustrated Guide to *Knowledge management*. *Wissensmanagement Forum*, 43. <http://www.wm-forum.org>. Wissensmanagement
- Sani, Ahmad. Maharani, Vivin. (2013). Metodologi Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Kuesioner, dan Analisis Data. Malang: Uin Press.
- Schermerhorn, J. R. (2020). *Management* (7th ed., Issue November). New Jersey: Wiley.

- Setyaningsih. (2021), Penguatan Sumber Daya Manajemen Pendidikan Melalui Analisis Jalur (Path Analysis) dan Metode Sitorem. Bandung: Penerbit Alfabeta
- Sondak, S. H. (2019). Faktor-Faktor Loyalitas Pegawai Di Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(1), 671–680. *Econometrics & Finance; Economics*
- Suryana. (2011). Kewirausahaan Pendoman Praktis: Kiat dan Proses Menuju Sukses. Jakarta: Salemba Empat
- Suryana, Yuyus dan Kartib Bayu. (2011). Kewirausahaan Pendekatan Karakteristik Wirausaha Sukses. Jakarta: Kencana
- Virginia Barba Sanches. (2011). *Entrepreneurial behavior : Impact of motivation factor*.
- Wadhwa, V., Aggarwal, R., Holly, K. “Z,” & Salkever, A. (2020). The Anatomy of an Entrepreneur: Entrepreneur Family Background and Motivation. *Kauffman Foundation, July*, 608.