THE EFFECT OF APPRECIATION , SELF ACTUALIZATION NEEDS AND SOCIAL NEEDS ON INCREASING SMALL BUSINESS INCOME IS MEDIATED BY THE CONCEPTOF ENTREPRENEURSHIP (EMPIRICAL STUDIES ON PT SINCERE KENCANA SOURCE SEJAHTERA)

Evrin Indah Novitasari[1)] Dheasey Amboningtyas,SE.MM[2)]Leonardo Budi H,SE.MM[3)]
[1)]Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Pndanaran
[2),3)]Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Pandanaran

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menguji secara empiris pada PT Tulus Kencana Sumber Sejahtera, untuk meneliti pengaruh penghargaan, kebutuhan aktualitas diri dan kebutuhan sosial terhadap peningkatan pendapatan usaha kecil yang dimediasi dengan konsep kewirausahaan. Variabel dependen yang digunakan dalam penelitian ini adalah peningkatan pendapatan usaha kecil, sedangkan variabel independen yaitu penghargaan, kebutuhan aktualitas diri, dan kebutuhan sosial yang dimediasi konsep kewirausahaan. Populasi pada penelitian ini seluruh Agen dan distributor PT Tulus Kencana Sumber Sejahtera sekitar 735 outlet dan sampel sebesar 88 responden. Pengambilan data dalam penelitian ini diambil dari data primer dengan metode pengambilan data yaitu *purposive sampling.* Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda. Uji hipotesis menggunakan program SPSS 25 dan uji Asumsi Klasik

Kata Kunci : Penghargaan, Kebutuhan Aktualitas Diri, Kbutuhan Sosial dan Konsep Kewiraausahaan

ABSTRACT

This research aims to determine and test empirically on PT Tulus Kencana Sumber Sejahtera, to examine the effect of appreciation, self-actuality needs and social needs on increasing small business income mediated by the concept of entrepreneurship. The dependent variable used in this study is an increase in small business income, while the independent variables are appreciation, self-actuality needs, and social needs mediated by the concept of entrepreneurship. The population in this study all agents and distributors of PT Tulus Kencana Sumber Sejahtera around 735 outlets and a sample of 88 respondents. Retrieval of data in this study was taken from primary data with a data collection method that is purposive sampling. Data analysis techniques used multiple linear regression analysis. Hypothesis testing uses the SPSS 25 program and the Classical Assumptions test.

Keywords: Appreciation, Self Actuality Needs, Social Needs and the Concept of Entrepreneurship

PENDAHULUAN

Kekuatan sumber daya manusia yang berkualitas sangat diperlukan dalam menghadapi ketatnya persaingan usaha keluarga dewasa ini. Usaha keluarga adalah merupakan salah satu bentuk bisnis yang melibatkan sebagian anggota keluarga di dalam kepemilikan atau operasi bisnis. Dewasa ini masyarakat kebutuhan masyarakat untuk mendapatkan income keuangan sangat tinggi, dimana keberadaan uang sangat menunjang keberlanjutan kehidupan dalam keluarga. Di era saat ini, dibutuhkan kreativitas dari masyarakat agar mampu bertahan dalam tekanan kebutuhan sehari-hari yang semakin berat. Keluarga harus mampu memecahkan permasalahan perekonomian keluarga dengan cara yang tidak berdampak masalah dikemudian hari. Banyak tawaran menggiurkan dari berbagai perusahaan keuangan yang pada akhirnya hanya menyebabkan keluarga akan terlilit masalah yang lebih besar. Bahkan praktik kejahatan banyak didasari oleh besarnya kebutuhan akan uang dan keinginan masyarakat untuk mendapatkan uang dengan cara praktis dan cepat.

Di era saat ini, dibutuhkan kreativitas dari masyarakat agar mampu bertahan dalam tekanan kebutuhan sehari-hari yang semakin berat. Keluarga harus mampu memecahkan permasalahan perekonomian keluarga dengan cara yang tidak berdampak masalah dikemudian hari. Banyak tawaran menggiurkan dari berbagai perusahaan keuangan yang pada akhirnya hanya menyebabkan keluarga akan terlilit masalah yang lebih besar. Bahkan praktik kejahatan banyak didasari oleh besarnya kebutuhan akan uang dan keinginan masyarakat untuk mendapatkan uang dengan cara praktis dan cepat.

Di beberapa negara maju, masalah ekonomi keluarga diatasi dengan melakukan kegiatan usaha yang berbasis keluarga. Mereka banyak mengembangkan usaha mikro berbasis keluarga untuk mengurangi ketergantungan lowongan pekerjaan dari perusahaan-perusahaan baik milik pemerintah maupun swasta. Banyaknya wirausaha di negara-negara tersebut rupanya sangat mendukung pertumbuhan ekomoni di nagara itu. Di Indonesia, kecenderungan ini sudah mulai muncul, dapat dilihat dari mulai merebaknya bisnis franchise seperti dalam usaha makanan siap saji, toko eceran, usaha jasa dan sebagainya.

Usaha-usaha kecil yang berkembang belakangan ini jika diamati memang belum menerapkan manajemen bisnis yang profesional. Ditandai dengan struktur SDM yang belum mapan, sistem penggajian yang belum jelas, serta sistem manajemen keuangan yang kurang baik dan kurang akuntabel. Hamir mirip dengan bisnis keluarga dimasa lalu, dimana permasalahan selalu muncul tatkala usaha sudah berkembang menjadi besar. Masalah ketidakadilan maupun ketidakjelasan dalam pembagian keuntungan menyebabkan bisnis keluarga menjadi lebih cepat gulung tikar. Kondisi tersebut diperparah dengan rendahnya kemampuan keluarga dalam mengelola pekerjaan yang berimbas pada kesimpangsiuran tanggung jawab pekerjaan.

Untuk mencapai kesuksesan, usaha sekecil apapun harus didukung dengan manajemen yang profesional. Hal ini

dilakukan untuk menghindari konflik internal khususnya dalam keluarga yang akan berakibat pada keberlangsungan usaha. Pembagian tugas dan tanggung jawab yang jelas serta sistem pembagian keuntungan yang jelas akan menjamin kelangsungan usaha.

Perubahan dalam segala aspek dari waktu kewaktu menuntut setiap organisasi atau perusahaan baik perusahaan besar maupun perusahaan keluarga untuk mengikuti perubahan tersebut, tentunya setiap perusahaan akan saling berlomba untuk meningkatkan daya saing mereka. Lingkungan yang dihadapi oleh manajemen sumber daya manusia sangat menantang, karena perubahan muncul sangat cepat dan memiliki masalah yang sangat luas (Mathis, 2001). Sumber daya manusia yang berkualitas sangat dibutuhkan dalam meningkatkan daya saing perusahaan.

Terkait dengan Usaha Keluarga, penelitian saat ini mengenai Industri Usaha keluarga dari peternakan ayam akan merupakan suatu kesatuan urutan lembaga- lembaga pemasaran yang melakukan fungsi-fungsi pemasaran untuk memperlancar aliran produk petemakan dari produsen awal ke tangan konsumen akhir dan sebaliknya memperlancar aliran uang, menambah nilai produk yang tercipta oleh kegiatan produktif yang dilakukan oleh lembaga pemasaran dari tangan konsumen akhir ke tangan produsen awal dalam suatu sistem pemasaran komoditas. Sistem pemasaran peternakan tersebut mencakup kegiatan produktif yang dilakukan oleh lembaga-lembaga yang ada dalam sistem pemasaran terssebut, baik secara vertikal atau urutan penambahan kegunaan dan menciptakan nilai tambah maupun secara horizontal berdasarkan tingkatan produktif yang sama. Tingkat produktivitas sistem pemasaran ditentukan oleh tingkat efisiensi dan efektivitas seluruh kegiatan fungsional sistem pemasaran tersebut selanjutnya menentukan kinerja operasi dan proses sistem (Safitri, 2009).

Beberapa permasalahan lain yang muncul dan sering dihadapi oleh petemakan diantaranya adalah modal milik sendiri yang membutuhkan dana lebih banyak untuk melancarkan usaha peternakan Ayam Hasil pengembang biakan pedaging , cuaca tidak menentu yang tidak dapat diperkirakan oleh peternak mengakibatkan Ayam Hasil pengembang biakan pedaging mudah terserang penyakit akibat pergantian cuaca, harga pakan Ayam Hasil pengembang biakan yang cenderung tidak stabil, SDM rendah, tenaga kerja, dan teknologi. Pada peternakan Ayam Hasil pengembang biakan pedaging di Kecamatan Tingkir masalah tersebut dapat mempengaruhi pengembangan peternakan Daging Ayam Hasil pengembang biakan secara tidak langsung. Oleh karena itu, perlu dilakukan analisis untuk mengetahui pengembangan peternakan Ayam Hasil pengembang biakan pedaging dalam rangka menciptakan keunggulan bersaing dengan menggunakan kekuatan dan meminimalkan kelemahan untuk merebut peluang pasar serta harus mempersiapkan diri untuk menghadapi dan mengantisipasi ancaman-ancaman yang mungkin terjadi.

Menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas dalam menghadapi kondisi dan gambaran singkat tentang distribusi Ayam di Indonesia yang semakin menantang memerlukan peranan motivasi dalam diri. Motivasi pada suatu usaha bertujuan untuk mendorong semangat kerja para karyawan agar mempunyai keinginan untuk bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan ketrampilan untuk memperoleh hasil kerja yang maksimal dan pencapaian prestasi kerja yang baik.

Kebutuhan aktualisasi diri adalah kebutuhan individu untuk mewujudkan dan mengembangkan semua potensi dan kemampuan yang ada pada dirinya dan untuk menunjukkan jati dirinya yang lebih komplek serta untuk menjadi manusia yang dicita-citakan. Pemenuhan kebutuhan aktualisasi diri dan kebutuhan sosial dan pengetahuan kewirausahaan meningkatkan kinerja kerja karyawan yang sekaligus meningkatkan pendapatan usaha.

Sebagai langkah nyata perusahaan memberikan penghargaan kepada karyawan yang telah menunjukkan prestasi kerja yang baik. Adapun penghargaan yang diberikan bisa dalam bentuk pemberian sejumlah uang. Ada juga perusahaan yang memberikan penghargaan kepada karyawan karena loyalitasnya kepada perusahaan yang dapat dijadikan teladan bagi karyawan lainnya. Pemberian penghargaan tersebut merupakan upaya perusahaan dalam memberikan balas jasa atas prestasi kerja karyawan, sehingga dapat mendorong para karyawan untuk bekerja lebih giat lagi.

Para karyawan memerlukan suatu penghargaan atas hasil kerja keras mereka, terutama saat mereka telah mencapai prestasi kerja yang cukup baik. Sebagai tolak ukur keberhasilan seorang karyawan adalah dari prestasi kerja, dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan, seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan ketrampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan di kerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang di tampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perananannya dalam perusahaan. Dalam hal ini kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Dari uraian diatas, maka penulis mencoba untuk mengadakan penelitian pada para pemilik usaha mandiri distribusi Ayam Kota semarang yang menjadi customer atau pembeli pada PT Tulus Kencana Sumber Sejahtera. Melihat latar belakang tersebut maka penulis tertarik untuk melakukan sebuah penelitian dengan judul "PENGARUH PENGHARGAAN, KEBUTUHAN AKTUALISASI DIRI DAN KEBUTUHAN SOSIAL TERHADAP PENINGKATAN PENDAPATAN USAHA KECIL DIMEDIASI DENGAN KONSEP KEWIRAUSAHAAN (Studi Empiris Pada PT Tulus Kencana Sumber Sejahtera) ".

TINJAUAN TEORITIS

A. PENGHARGAAN

Beberapa definisi mengenai penghargaan antara lain:

1) Kadarisman (2012: 1) penghargaan adalah apa yang karyawan terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya.

2) Mathis dan Jackson (2006: 424) menyebutkan bahwa penghargaan adalah imbalan yang diberikan oleh perusahaan untuk merekrut, memotivasi, dan mempertahankan orang-orang yang cakap.

3) Mikander (2010: 16), penghargaan adalah keuntungan yang didapat dari melakukan suatu tugas, memberikan pelayanan, atau melaksanakan tanggung jawab.

Dari beberapa pengertian di atas yang digunakan landasan dalam penelitian ini adalah pengertian yang paling sesuai dengan keadaan dalam perusahaan yaitu

pendapat Mathis dan Jackson (2006: 424) yang menyebutkan penghargaan adalah imbalan yang diberikan oleh perusahaan untuk merekrut, memotivasi, dan mempertahankan orang-orang yang cakap. Dapat disimpulkan bahwa pemberian penghargaan dimaksudkan untuk meningkatkan produktivitas serta mempertahankan karyawan yang berprestasi supaya tetap berada dalam perusahaan.

B. KEBUTUHAN AKTUALISASI DIRI

Teori Maslow adalah teori kebutuhan yang tersusun dalam suatu hierarki. Kebutuhan ditingkat pertama merupakan kebutuhan yang paling rendah dan kebutuhan di tingkat kelima merupakan kebutuhan paling tinggi. Kebutuhan tersebut didefinisikan sebagai berikut: (Maslow dalam Kreitner & Kinicki, 2003:253)

Gambar 2.1
Hierarki Kebutuhan dari Maslow

Sumber : Stephen P. Robbins ”Perilaku Keorganisasian edisi kesepuluh” (2008)

C. KEBUTUHAN SOSIAL

Sosialisasi merupakan proses belajar, pada dasarnya sifat manusia adalah tidak akan pernah puas untuk belajar sesuatu hal yang belum diketahuinya, seperti belajar norma-norma untuk dapat beradaptasi dangan lingkungan sosialnya, hal tersebut sejalan dengan pendapat Peter L Berger bahwa sosialisasi merupakan proses dengan mana seseorang belajar menjadi anggota masyarakat (dalam Sutaryo,2005:156).

Berdasarkan uraian di atas terdapat persamaan mengenai sosialisasi, terletak pada objek dari sosialisasi yaitu masyarakat yang di lihat dari sudut hubungan antara manusia, dan proses yang di timbul dari hubungan manusia di dalam masyarakat. Jadi, dalam sosialisasi terdapat interaksi antara manusia sebagai anggota kelompok. Timbulnya kelompok-kelompok dalam masyarakat ialah karena kedua sifat manusia yang bertentangan satu sama lain, di satu pihak ingin berkerjasama, di pihak lain cenderung untuk bersaing dengan sesama manusia untuk dapat berkuasa. Kekuasaan merupakan kajian dan konsep dari politik mengenai hubungan sosialisasi

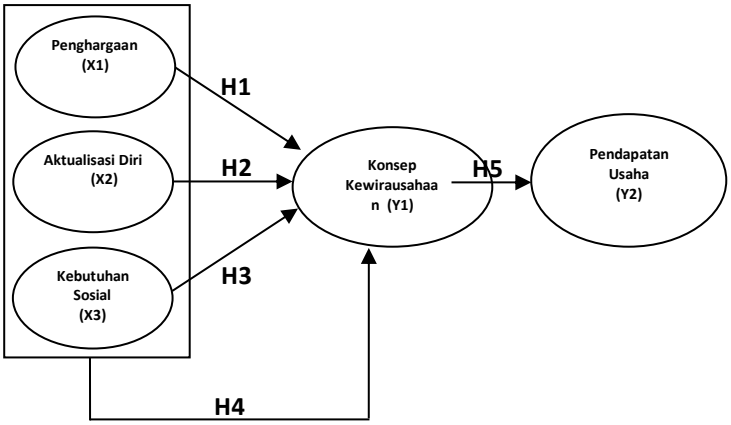
D. KONSEP KEWIRAUSAHAAN

Menurut Griffin (2004) kewirausahaan (entrepreneurship) adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengoperasian, dan pengambilan risiko dari suatu usaha bisnis. Seorang wirausahawan adalah seorang yang terlibat dalam kewirausahaan.Wirausahawan memulai bisnis baru dengan suatu bisnis kecil sebagai suatu bisnis yang dimiliki secara pribadi oleh seorang individu atau suatu kelompok kecil individu yang memiliki penjualan dan aktiva yang tidak cukup besar untuk dapat mempengaruhi lingkungannya.

Sifat-sifat terpenting dari wirausaha dikenal dengan Ten-D (Pambudy, 1999), yakni: (1) dream (mimpi), memiliki visi ke depan dan kemampuan mencapai visi, (2) decisiveness (ketegasan), tidak menangguhkan waktu dan membuat keputusan dengan cepat, (3) doers (pelaku), melaksanakan secepat mungkin, (4) determination (ketetapan hati), komitmen total dan pantang menyerah, (5) dedication (dedikasi), berdedikasi total dan tidak mengenal lelah, (6) devotion (kesetiaan), mencintai apa yang dikerjakan, (7) detail (terperinci), menguasai rincian yang bersifat kritis, (8) destiny (nasib), bertanggung jawab atas nasib sendiri, (9) dollars (uang), kaya bukan motivator utama di mana uang lebih berarti sebagai ukuran kesuksesan, dan (10) distribute (distribusi), mendistribusiikan kepemilikan usaha kepada karyawan kunci yang merupakan faktor penting bagi kesuksesan usahanya.

E. KERANGKA PIKIR

Kerangka Pemikiran Teoritis



F. HIPOTESIS

H1 = Penghargaan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Konsep Kewirausahaan pada PT Tulus Kencana Sumber Sejahtera

H2 = Kebutuhan aktualisasi diri memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Konsep Kewirausahaan pada PT Tulus Kencana Sumber Sejahtera.

H3 = Kebutuhan Sosial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Konsep Kewirausahaan pada Distributor PT Tulus Kencana Sumber Sejahtera.

H4 = Konsep Kewirausahaan mempunyai pengaruh positif terhadap peningkatan pendapatan PT Tulus Kencana Sumber Sejahtera

H5 = Penghargaan, Kebutuhan Aktualisasi Diri dan Kebutuhan Sosial secara simultan memiliki pengaruh positif terhadap konsep kewirausahaan PT Tulus Kencana Sumber Sejahtera

H6 = Penghargaan, aktualisasi diri, dan kebutuhan sosial secara bersama-sama berpengaruh terhadap

peningkatan pendapatan usaha dengan dimediasi konsep kewirausahaan karyawan PT Tulus Kencana Sumber Sejahtera

METODE PENELITIAN

Analisis Kualitatif

Analisa kualitatif adalah untuk membahas dan menerangkan hasil penelitian tentang berbagai gejala atau kasus yang hanya dapat diuraikan. Dengan uraian ini akan dapat menerangkan pengaruh Penghargaan, Aktualisasi Diri dan Kebutuhan Sosial terhadap Kenaikan Pendapatan Usaha dengan Konsep Kewirausahaan sebagai variabel intervening di Distributor PT Tulus Kencana Sumber Sejahtera.

Analisis Kuantitatif

Analisa kuantitatif adalah yang dilakukan terhadap data-data yang berwujud angka-angka. Analisis statistik yang dilakukan adalah dengan melakukan tahapan sebagai berikut :

a. Uji Validitas

Uji validitas merupakan uji homogenitas item pernyataan per variabel untuk menunjukkan sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur untuk melakukan fungsinya. Suatu instrumen yang valid mempunyai validitas tinggi, sebaliknya instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung (untuk setiap butir dapat dilihat pada kolom dengan *pearson correlation* dengan "r" tabel untuk *degree of freedom* (df) = n - 2, dalam hal ini n adalah jumlah sampel. Jika r hitung > r tabel, maka pertanyaan tersebut dikatakan valid (Ghozali, 2011:44). Suatu kuesioner dikatakan sah atau valid, jika pertanyaan pada kuesioner tersebut mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner itu.
Kriteria :

- Apabila r-hitung > r-tabel, data digolongkan valid.
- Apabila r-hitung < r-tabel, data digolongkan tidak valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2011:45). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0.6.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik pada penelitian ini dilakukan terhadap model regresi yang telah diolah dengan program SPSS versi 25.0, yaitu :

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal (Ghozali, 2011:147). Caranya adalah dengan melihat *normal probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal. Jika distribusi data adalah normal maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonal. Adapun cara analisis yang dilakukan adalah dengan menggunakan grafik normal plot, dimana (Ghozali, 2011:150) :

- Jika penyebaran data mengikuti garis normal, data berdistribusi normal.
- Jika penyebaran data tidak mengikuti garis normal, data berdistribusi normal.

Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasi antara sesama variabel bebas sama dengan nol (Ghozali, 2011:125). Diagnosis terhadap adanya multikolonieritas di dalam model regresi adalah sebagai berikut :

1. Memiliki nilai VIF tidak lebih dari 10, apabila memiliki nilai VIF lebih dari 10, maka terjadi problem multikolonieritas.
2. Mengkorelasikan antara variabel independen, jika memiliki korelasi yang sempurna (lebih dari 0.50), maka telah terjadi problem multikolonieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan tetap, maka disebut homokesdastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas atau yang terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2011:125). Kebanyakan data *cross section* mengandung situasi heteroskedastisitas, karena data ini menghimpun data yang mewakili berbagai ukuran (kecil, sedang dan besar). Cara menganalisis asumsi heteroskedastisitas dengan melihat melihat grafik *scatterplot* dimana :

1. Jika penyebaran data pada scatterplot teratur dan membentuk pola tertentu (nilai turun, mengelompok menjadi satu) maka dapat disimpulkan terjadi problem heteroskedastisitas.
2. Jika penyebaran data pada scatterplot tidak teratur dan tidak membentuk pola tertentu (nilai turun, mengelompok menjadi satu) maka dapat disimpulkan tidak terjadi problem heteroskedastisitas (Ghozali, 2011:126).

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menguji adanya variabel mediasi antara variabel independen dan variabel dependen (Ghozali, 2011:99). Analisis ini dilakukan dengan 2 tahap atau Two Stage Least Square (2SLS) yang terdiri dari 2 model. Model pertama sebagai variabel dependennya adalah . Konsep Kewirausahaandan variabel independennya adalah Penghargaan, Aktualisasi Diri dan Kebutuhan Sosial. Pada model kedua yaitu meregresikan nilai dari unstandardized predicted value variabel . Konsep Kewirausahaan(Y1) terhadap variabel Kenaikan Pendapatan Usaha (Y2). Persamaan regresi tersebut adalah sebagai berikut :

$$Y1 = \beta 0 + \beta 1X1 + \beta 2X2 + \beta 3X3 + e$$
^
$$Y2 = \alpha o + \beta 4Y\ 1 + e$$

Dimana :

Y1 :Variabel Konsep Kewirausahaan
Y2 : Variabel Kenaikan Pendapatan Usaha
X 1 : Variabel Penghargaan
X2 : Variabel Aktualisasi Diri
X3 : Variabel Kebutuhan Sosial
α o : Konstanta
βi :Koefisien regresi
e : Error term

Pengujian *Goodness of Fit*

Ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual dapat dinilai dengan Goodness of Fitnya. Secara statistik setidaknya ini dapat diukur dari nilai koefisien determinasi, nilai statistik F dan nilai statistik t. Perhitungan statistik disebut signifikan secara statistik, apabila nilai uji statistiknya berada dalam daerah kritis (daerah di mana Ho ditolak). Sebaliknya disebut tidak signifikan bila nilai uji statistiknya berada dalam daerah dimana Ho diterima (Ghozali, 2011:87).

Uji Signifikan Parameter Individual (Uji t)

Untuk menguji variabel yang berpengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen secara individual (sendiri-sendiri), maka digunakan uji t.
Hipotesis yang diuji dengan taraf nyata α = 5 % adalah :
- Ho: β1 = β2 = 0, tidak ada pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen.
- Ha: β1 = β2 > 0, ada pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen.

Dasar pengambilan keputusan :
1. Jika nilai t hitung < nilai t tabel atau nilai probabilitas signifikasi lebih besar dari 0,05 (taraf kepercayaan α = 5%), maka H0 diterima.
2. Jika nilai t hitung > nilai t tabel atau nilai probilitas signifikansi lebih kecil dari 0,05 (taraf kepercayaan α = 5%), maka H0 ditolak.

Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Uji signifikansi simultan digunakan untuk menguji apakah variabel-variabel Penghargaan (X1), Aktualisasi Diri (X2) dan Kebutuhan Sosial (X3) secara simultan berpengaruh terhadap Konsep Kewirausahaan bagi di Distributor PT Tulus Kencana Sumber Sejahtera (Y1).
Hipotesis yang diuji dengan taraf nyata α = 5 % adalah :
- Ho : β1 = β2 = 0, tidak ada pengaruh secara bersama-sama yang signifikan variabel independen terhadap variabel dependen.
- Ha : β1 = β2 > 0, ada pengaruh secara bersama sama yang signifikan variabel independen terhadap variabel dependen.

Dasar pengambilan keputusan adalah :
1. Jika nilai F hitung < nilai F tabel atau nilai probabilitas signifikansi lebih besar dari 0,05 (taraf kepercayaan α = 5%), maka H0 diterima artinya tidak ada pengaruh antara variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen
2. Jika nilai F hitung > nilai F tabel atau nilai probilitas signifikansi lebih kecil dari 0,05 (taraf kepercayaan α = 5%) maka H0 ditolak artinya ada pengaruh antara variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

Koefisien Determinasi (R Square)

Koefisien determinasi (R Square) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen atau variabel terikat. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol (0) dan satu (1). Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen (bebas) dalam menjelaskan variasi variabel deependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel dependen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Secara umum koefisien determinasi untuk data silang *(crossection)* relatif rendah, karena adanya variasi yang besar antara masing-masing pengamatan, sedangkan untuk data runtun waktu (time series) biasanya mempunyai nilai koefisien determinasi yang tinggi (Ghozali, 2011: 98). Setiap tambahan satu variabel independen, maka R^2 pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Oleh karena itu banyak peneliti menganjurkan untuk menilai Adjusted R^2 (Adjusted R Square) pada saat mengevaluasi mana model regresi terbaik (Ghozali, 2011:112).

Uji Sobel Tes

Uji sobel test digunakan untuk mengetahui hasil mediasi antar variabel dependen dengan variabel independen. Variabel intervening merupakan variabel antara atau mediating yang fungsinya memediasi hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen (Ghozali, 2013). Dalam hal ini adalah untuk mengetahui apakah variabel intervening konsep kewirausahaan mampu memediasi hubungan penghargaan, kebutuhan aktualisasi diri, kebutuhan sosial terhadap peningkatan usaha . Uji sobel test dalam penelitian ini menggunakan calculation for the sobel test dengan analisis jika nilai dari p-value < taraf signifikansi 0,05, maka Ho ditolak dan Ha diterima yang berarti mampu menjadi variabel intervening.

KESIMPULAN DAN SARAN

KESIMPULAN

Berdasarkan rumusan masalah penelitian yang diajukan, analisis data yang telah dilakukan dan pembahasan yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Variabel penghargaan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap konsep kewirausahaan.
2. Variabel aktualisasi diri secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap konsep kewirausahaan.
3. Variabel kebutuhan sosial secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap konsep kewirausahaan.
4. Variabel konsep kewirausahaan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan
5. Variabel penghargaan, aktualisasi diri dan kebutuhan sosial secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kenaikan pendapatan usaha.

6. Variabel konsep kewirausahaan tidak mampu memediasi hubungan antara penghargaan, aktualisasi diri dan kebutuhan sosial terhadap kenaikan pendapatan usaha.

SARAN

Saran yang dapat diberikan berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan adalah sebagai berikut :

1. Bagi Perusahaan

Perusahaan diharapkan dapat meningkatkan perkembangan kapasitas sumber daya manusianya dengan meningkatkan kualitas dari segi soft skill mapupun hard skill-nya.

2. Bagi investor dan calon investor

Dapat lebih memanfaatkan system informasi yang ada untuk menjadi dasar pertimbangan dalam menginvestasikan modalnya dan sebagai alat penilaian untuk mengukur kinerja perusahaan dimasa yang akan datang.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya, sebaiknya lebih banyak menggunakan variabel independen yang akan dipakai dalam penelitian yang mempunyai pengaruh terhadap kenaikan pendapatan usaha. Menggunakan variabel intervening lainnya dan memperluas sampel perusahaan untuk mengetahui sektor mana yang memiliki kondisi yang lebih baik dan membuat indikator pertanyaan yang lebih variatif agar diperoleh hasil yang lebih baik dan lebih akurat.

KETERBATASAN PENELITIAN

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan, pertama penelitian ini hanya menggunakan tiga variabel bebas yang dapat mempengaruhi turnover intention, yang kedua dalam penelitian ini hanya menggunakan tiga indikator untuk semua varibel baik independen atau dependen, yang ketiga nilai koefisien determinasi (*Adjusted* R^2) yang diperoleh sebesar 0,589 atau 58,9%. Dalam penelitian ini hanya terbatas pada penggunaan sampel 88 responden Agen dan distributor PT Tulus Kencana Sumber Sejahtera. Dalam penelitian selanjutnya diharapkan peneliti selanjutnya dapat mengembangkan hasil penelitian dengan menambahkan perusahaan lainnya sebagai sampel dan menambah jumlah responden agar memperoleh hasil yang lebih akurat dan memiliki cakupan yang lebih luas. Peneliti selanjutnya dapat menambahkan variabel lain yang mungkin akan menunjukan pengaruh lebih terhadap kenaikan pendapatan usaha.

DAFTAR PUSTAKA

Adhani, A. R. (2013). Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi Diri dan Beban Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Syariah Surabaya.*Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(4), 1223-1233.

Ardana, I.K., Ni, W.M.& I, W.M.U. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*(Edisi Pertama). Yogyakarta: Graha Ilmu.

Arshad, S., Rabiya, A., & Mushtaq, A. (2012). The Impact of Fairness on Employee Performance in Pakistan Telecommunication Company, Limited, Islamabad. *International Journal of Economics and Management Sciences*, 2(4), 10-19.

Cong, N. N. & Dung, N. V.(2013). Effects of Motivation and Job Satisfaction on Employees' Performance at Petrovietnam Nghe an Construction Joints Stock Corporation (PVNC). *International Journal of Business and Social Science*,4(6),212-217.

Dhania, D. R. (2010). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja (Studi pada Medical Representatif di Kota Kudus). *Jurnal Psikologi Universitas Muria Kudus*, 1(1), 15-23.

Fadilla, R. (2009). Pengaruh Sistem Penghargaan terhadap Kinerja Karyawan Bank Danamon Cabang Utama Medan.*Skripsi*. Universitas Sumatera Utara.

Feist, J. & Gregory, J. F. (2011). *Teori Kepribadian* (Edisi Tujuh). Jakarta: Salemba Humanika.

Ghozali, Imam.(2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19*.Semarang:Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hermawati, A. (2012). Pengaruh Motivasi dan Kemampuan terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Pemerintah Kota Batu. *Jurnal Dinamika Dotcom*,3(2),107-120.

Jerome, N. (2013). Application of the Maslow's Hierarchy of Need Theory; Impacts and Implications on Organizational Culture, Human Resource and Employee's Performance. *International Journal of Business and Management Invention*, 2(3), 39-45.

Kadarisman, M. (2012). *Manajemen Kompensasi*. Depok: Rajagrafindo Persada.

Karami, A., Hossein, R. D. & Saeed, R. (2013). Analyzing the Effectiveness of Reward Management System on Employee Performance through the Mediating Role of Employee Motivation Case Study: Isfahan Reginal Electric Company. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 3(9), 327-338.

Krejcie. Morgan. (1970). *Tabel Populasi*. Jakarta: Rineka Cipta.

Landy, F. J., & James, L. F. (1983). *The Measuremen of Work Performance Methods, Theory, and Applications*. California: Academic Press, Inc.

Lianto.(2011). Aktualisasi Teori Hierarki Kebutuhan Abraham H. Maslow bagi Peningkatan Kinerja.*Jurnal Ilmiah MABIS*, 2(1), 22-36.

Mathis, R. L., & John, H. J. (2006).*Human Resource Management*.*Organizational Behavior*(Tenth Edition). Thomson South-Western.(Terjemahan Angelica D). *Manajemen Sumber Daya Manusia*(Edisi Sepuluh). Jakarta: Salemba Empat.

Mikander, C. (2010). The Impact of a Reward System on Employee Motivation in Mononet-Espoo. *Thesis*. Arcada.

Narsa, I. M., & Rani, D. Y. (2003). Pengaruh antara TQM dengan Sistem Pengukuran Kinerja dan Sistem Penghargaan terhadap Kinerja" (Studi

Empiris pada PT. Telkom Divre V Surabaya. *Jurnal Akuntasi & Keuangan*, 5(1), 18-34.

Omifolaji, V. (2010). Nigerian Women in the Diaspora in Pursuit of Selfactualization: A Case Study of Three Women in Britain, USA and Australia. *Practice Reflexions*,5(1),17-29.

Patioran, D.S. (2013). Hubungan antara Kepercayaan Diri dan Aktualisasi Diri pada Karyawan PT. Duta Media Kaltim Press (Samarinda Pos). *Jurnal Ilmu Manajemen,*10-18.

Perfilyeva, M.B. (2012). Professional Self-Actualization as the Basis of Employee Loyalty. *Journal of Siberian Federal University Humanities & Social Sciences*,3(5),423-429.

Robbins, S. P. & Mary,C. (2009). *Management*(Tenth Edition). Pearson Education, Inc. New Jersey. (Terjemahan Sabran, B. & Devri B. P. 2010).

Manajemen(Edisi Kesepuluh). Jilid 2. Jakarta: Erlangga.

Robbins, S. P. & Timothy, A. J. (2007). *Organizational* Behavior (Twelfth Edition). Pearson Education, Inc. New Jersey. (Terjemahan Angelica, D). 2008. *Perilaku Organisasi*. (Edisi Kedua belas). Buku 1. Jakarta: Salemba Empat.

Simamora, H. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi 3). Yogyakarta: STIE YKPN.

Suharni, Sri, K. &Riadi, A. (2012). Pengaruh Sistem Penghargaan terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bagian Pemasaran PT Multi Auto Intrawahana Pekanbaru. *Jurnal Ilmu Manajemen,*1-8.

Suprihatiningrum, H. & Tri, B. (2012). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja (Studi pada Karyawan Kantor Kementrian Agama Provinsi Jawa Tengah). *Jurnal Manajemen*, 1-22.

Suryo. (2007). Analisis Dampak Imbalan dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur. *Tesis*. Universitas Samarinda.

Yasmeen, R., Umar, F., & Fahad, A. (2013). Impact of Rewards on Organizational Performance: Empirical Evidence from Telecom Sector of Pakistan. *Journal of Basic and Applied Scientific Research*, 3(5), 938-946.

Yun, S., Riki, T., & Wei, L. (2007). Employee Self-Enhancement Motives and Job Performance Behaviors: Investigating the Moderating Effects of Employee Role Ambiguity and Managerial Perceptions of Employee Commitment. *Journal of Applied Psychology*, 92(3), 745-75