

Pengaruh Temperamen Karyawan dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Perusahaan Jordan Bakery Cabang Banyuwangi

(The Influence of Temperament Employees and Motivation to Work Performance Employees in Jordan Bakery Company Branch Banyuwagi)

Melia Evi Arafika, Budi Nurharjo, Sunardi
Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Jember (UNEJ)
Jln. Kalimantan 37, Jember 68121
E-mail: melia.evi.arafika@gmail.com

Abstrak

Manusia pada dasarnya memiliki temperamen yang berbeda-beda, bahkan tidak ada seseorang yang memiliki temperamen yang sama dengan orang lain. Temperamen merupakan gabungan dari ciri-ciri pembawaan yang secara tidak sadar mempengaruhi tingkah laku seseorang. Selain memiliki temperamen, seseorang juga membutuhkan motivasi dalam hidup. Motivasi dapat membuat seorang karyawan mampu melakukan sesuatu yang dianggap sulit untuk dilakukan. Motivasi merupakan proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Motivasi kerja tidak dapat terlepas dari prestasi kerja, karena motivasi kerja bagian dari prestasi kerja yang dicapai. Karyawan yang berprestasi adalah karyawan yang mampu bekerja sesuai standar yang ditetapkan perusahaan. Variabel bebas pertama pada penelitian ini adalah temperamen, variabel bebas kedua adalah motivasi dan prestasi kerja sebagai variabel terikat.

Penelitian ini adalah penelitian eksplanatori dan konfirmatori. Jumlah sampel pada penelitian ini sebanyak 30 responden dengan menggunakan teknik sensus, karena jumlah populasi pada Jordan Bakery Cabang Banyuwangi kurang dari 100. Metode analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Temperamen (X_1) dan Motivasi (X_2) secara simultan maupun parsial memengaruhi Prestasi Kerja (Y) karyawan pada perusahaan Jordan Bakery cabang Banyuwangi.

Kata Kunci: temperamen, motivasi, prestasi kerja, jordan bakery

Abstract

Human usually having the temperament different, not even there is someone who has the temperament of the same with others. Temperament was a combination of qualities by which unconsciously affecting mannerisms someone. Besides having the temperament, someone also needed motivation in their life. Motivation can make an employee capable of doing something that is considered hard to do. Motivation is the process of describing the intensity, the direction of, and the persistence of an individual to achieve its goal. Motivation of work cannot be detached from work performance, motivation work because part of work performance being achieved. Employees representatives are employees which is able to work in accordance with standard by the company. The first independent variable in this study is a temperament, second independent variable is motivation ability and the work performance as dependent variable.

This study is explanatory research and confirmatory research. The number of samples to this study about 65 respondents with using a census technique, because of the number population in Jordan Bakery Cabang Banyuwangi less than 100. The method of analysis data using multiple linear regression analysis. This study result indicates that, the Temperament (X_1) and Motivation (X_2) partially and simultaneously has influential significant effect to Work Performance (Y) in Jordan Bakery Company Cabang Banyuwangi.

Keywords: temperament, motivation, and work performance, jordan bakery

Pendahuluan

Setiap perusahaan pasti dijalankan oleh manusia. Penggunaan mesin canggih yang sekarang ini sudah banyak dilakukan oleh perusahaan tetap tidak bisa membuat suatu perusahaan mampu beroperasi. Mesin harus digerakkan oleh manusia karena mesin tidak mampu bergerak sendiri. Sumber daya manusia (SDM) yang kompeten dalam bidang

tersebut sudah pasti dicari oleh perusahaan. Hal ini yang membuat suatu perusahaan pasti memiliki karyawan. Karyawan dalam perusahaan terdiri dari orang-orang yang berasal dari berbeda-beda keluarga, tempat tinggal, bahkan kehidupan yang mereka jalani sudah pasti berbeda-beda juga. Perbedaan yang ada dalam kehidupan karyawan akan menciptakan suatu sifat dan kebiasaan yang berbeda.

Manusia pada dasarnya memiliki temperamen yang berbeda-beda, bahkan tidak ada seseorang yang memiliki temperamen yang sama dengan orang lain. Temperamen merupakan gabungan dari ciri-ciri pembawaan yang secara tidak sadar mempengaruhi tingkah laku seseorang. Temperamen merupakan gaya perilaku seseorang dan cara khasnya dalam memberi tanggapan dan berinteraksi dengan orang lain. Hippocrates adalah seorang tabib dan ahli filsafat yang sangat pandai dari Yunani sekitar lebih dari 2400 tahun yang lalu, mengemukakan teori yang menyatakan bahwa pada dasarnya ada empat temperamen dasar. Lahaye (1971) membagi empat temperamen dasar yaitu sanguin, kolerik, melankolik, dan flekmatik.

Sanguinis ditandai dengan sifat hangat, meluap-luap, lincah, bersemangat dan pribadi yang menyenangkan. Pada dasarnya mau menerima. Seseorang yang mudah dipengaruhi dari luar, masuk ke pikiran dan perasaan, yang membangkitkan respons yang baik. Memiliki perasaan lebih berperan dari pada pikiran refleksif dalam membentuk keputusan. Orang *sanguinis* sangat ramah kepada orang lain, sehingga dia biasanya dianggap seorang yang sangat *ekstrovert*. Seseorang yang bersifat koleris pada umumnya tampil hangat, serba cepat, aktif, praktis, berkemauan keras, sanggup mencukupi kebutuhannya sendiri, dan sangat independen. Koleris cenderung tegas dan berpendirian keras, dengan gampang dapat membuat keputusan bagi dirinya dan bagi orang lain. Melankolis seorang analisis, suka berkorban, bertipe perfeksionis dengan sifat emosi yang sangat sensitif. Tidak seorang pun yang dapat menikmati keindahan karya seni melebihi seorang melankolis. Phlegmatis hidupnya tenang, berempati, tak pernah merasa terganggu dengan suatu titik didih yang sedemikian tinggi sehingga dia hampir tak pernah marah. Phlegmatis adalah seorang dengan tipe yang mudah bergaul, dan paling menyenangkan di antara semua temperamen.

Selain memiliki temperamen, seseorang juga membutuhkan motivasi dalam hidup. Karyawan membutuhkan motivasi dalam bekerja. Motivasi dapat membuat seorang karyawan mampu melakukan sesuatu yang dianggap sulit untuk dilakukan. Motivasi merupakan proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Sujak dalam Dwi (2001:3), mengemukakan bahwa pemahaman motivasi, baik yang ada dalam diri karyawan maupun yang berasal dari lingkungan akan dapat membantu dalam peningkatan kinerja. Motivasi kerja yang tinggi, karyawan akan bekerja lebih giat di dalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya dengan motivasi kerja yang rendah karyawan tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Motivasi kerja tidak dapat terlepas dari prestasi kerja, karena motivasi kerja bagian dari prestasi kerja yang dicapai. Menurut Malayu (2008:94), prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Prestasi kerja karyawan, pada umumnya perusahaan mempunyai klasifikasi yang perusahaan inginkan dan

tetapkan sebagai standar kerja yang harus dicapai oleh setiap individu karyawan.

Jordan Bakery adalah perusahaan yang bergerak dibidang industri makanan. Berdiri sejak 1989 dan berpusat di Majalaya-Bandung. Memiliki cabang perusahaan antara lain Gowa-Makassar, Tomohon-Manado, Kediri, Tegal dan Majalengka dan Banyuwangi. Distribusi produk dari pasar tradisional sampai dengan *mini* dan *supermarket* antara lain Hypermart, Carefour, Yogya, Alfa, Giant, dan lain-lain. Produk *Jordan Bakery* terdiri atas roti tawar, roti manis dan roti kering. Bahkan *Jordan Bakery* mengembangkan produk *cream cake* yang sudah melewati proses sterilisasi, dari proses *mixing*, *forming*, *baking* dan *packing* menggunakan mesin modern sehingga terjaga kebersihannya. Karyawan juga merupakan komponen penting bagi perusahaan *Jordan Bakery*. Sementara itu terdapat beberapa permasalahan yang dihadapi berdasarkan hasil observasi yang telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya, kerja sama antar karyawan belum tampak optimal, hal tersebut terlihat dari sikap membiarkan karyawan yang mempunyai beban kerja tinggi padahal terdapat beberapa karyawan yang memiliki keleluasaan waktu akan tetapi keleluasaan waktu digunakan untuk hal-hal diluar pekerjaan. Agar masalah tersebut dapat terselesaikan maka dalam kegiatan perusahaan harus diawali dengan adanya kepercayaan atasan dan karyawan terhadap perusahaan itu sendiri. Hal itu dapat dilakukan bila sumber daya yang ada dapat dikelola secara efisien dan tanggung jawab serta diimbangi oleh kemampuan kepemimpinan yang tangguh untuk mewujudkan sumber daya manusia yang handal.

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan diatas maka peneliti melakukan penelitian yang berjudul "Pengaruh Temperamen Karyawan dan Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Perusahaan *Jordan Bakery* Cabang Banyuwangi".

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut: apakah temperamen karyawan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada perusahaan *Jordan Bakery* Bandung Cabang Banyuwangi?, apakah motivasi berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada perusahaan *Jordan Bakery* Bandung Cabang Banyuwangi?, dan apakah temperamen karyawan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan *Jordan Bakery* Bandung Cabang Banyuwangi?

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut: menguji dan mengetahui pengaruh temperamen karyawan terhadap prestasi kerja karyawan pada perusahaan *Jordan Bakery* Bandung Cabang Banyuwangi, menguji dan mengetahui pengaruh motivasi berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada perusahaan *Jordan Bakery* Bandung Cabang Banyuwangi, dan menguji dan mengetahui pengaruh temperamen karyawan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada perusahaan *Jordan Bakery* Bandung Cabang Banyuwangi.

Metode Penelitian

Rancangan atau Desain Penelitian

Rancangan penelitian adalah suatu usulan untuk memecahkan masalah dan merupakan rencana kegiatan yang dibuat oleh peneliti untuk memecahkan masalah, sehingga akan diperoleh data yang valid sesuai dengan tujuan penelitian (Arikunto, 2002:12). Penelitian ini menggunakan jenis penelitian (*explanatory research*) dan penelitian konfirmatori (*confirmatory research*). Penelitian eksplanatori (*explanatory research*) yaitu menjelaskan suatu hubungan antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis (Imam, 2005:2). Penelitian *konfirmatori* adalah penelitian yang bertujuan untuk menguji teori. Selanjutnya agar tujuan penelitian dapat dicapai sesuai dengan perumusan masalah yang diajukan, maka data dan informasi mengenai konsumen akan dikumpulkan melalui *survey*. Pelaksanaan penelitian tersebut, pengambilan data dilakukan dengan cara penyebaran kuesioner yang datanya dikumpulkan dari sampel atas populasi.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Menurut Mudjarad (2009:145) data kuantitatif merupakan data yang diukur dalam suatu skala numerik (angka). Data yang diambil berupa hasil jawaban kuesioner yang diberikan kepada karyawan *Jordan Bakery* Cabang Banyuwangi. Data primer dalam penelitian ini berupa persepsi karyawan mengenai temperamen, motivasi dan prestasi kerja yang diberikan pada karyawan *Jordan Bakery* Cabang Banyuwangi.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan *Jordan Bakery* Cabang Banyuwangi. Menurut Ruslan (2008:142) mengatakan bahwa alasan melakukan sensus, yaitu peneliti sebaiknya mempertimbangkan untuk meneliti seluruh elemen-elemen dari populasi, jika elemen populasi relatif sedikit dan variabilitas setiap elemennya yang tinggi (heterogen). Menurut Ruslan (2008:142) mengatakan bahwa alasan melakukan sensus, yaitu peneliti sebaiknya mempertimbangkan untuk meneliti seluruh elemen-elemen dari populasi, jika elemen populasi relatif sedikit dan variabilitas setiap elemennya yang tinggi (heterogen). Sensus lebih layak dilakukan jika penelitian yang dimaksudkan untuk menjelaskan karakteristik setiap elemen dari suatu populasi. Sensus yang diambil pada penelitian ini seluruh karyawan *Jordan Bakery* Cabang Banyuwangi dengan jumlah 30 responden.

Sensus lebih layak dilakukan jika penelitian yang dimaksudkan untuk menjelaskan karakteristik setiap elemen dari suatu populasi. Sensus yang diambil pada penelitian ini seluruh karyawan *Jordan Bakery* Cabang Banyuwangi dengan jumlah 30 responden.

Metode Analisis Data

Uji Asumsi Regresi Linier Berganda

Penelitian ini untuk menganalisis data hasil penelitian digunakan metode regresi linier berganda. Analisis ini

digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, yaitu dari Temperamen (X_1) dan Motivasi (X_2) terhadap Prestasi Kerja (Y). Pengujian terhadap hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan analisis regresi linier berganda dengan persamaan analisis sebagai berikut (Sugiyono, 2006:250):

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Dimana:

Y = variabel prestasi kerja a = konstanta
 β = koefisien regresi X_1 = variabel temperamen
 X_2 = variabel motivasi e = variabel pengganggu

Uji Asumsi Klasik

Agar regresi yang dihasilkan dapat memenuhi syarat sebagai *Best Linier Unbiased Estimator* (BLUE), maka regresi perlu diuji dengan dasar asumsi klasik metode kuadran kecil (OLS / *Ordinary Least Square*). Metode regresi dikatakan BLUE apabila tidak terdapat multikolinearitas, heteroskedastisitas, autokorelasi. Menurut Imam (2005:123) asumsi klasik yang harus dipenuhi adalah berdistribusi normal, non-multikolinearitas, non-autokorelasi dan non-heteroskedastisitas.

a. Uji Normalitas

Metode yang digunakan untuk menguji normalitas adalah dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov. Jika nilai signifikan dari hasil uji Kolmogorov-Smirnov $\geq 0,05$, maka terdistribusi normal dan sebaliknya terdistribusi tidak normal.

b. Uji Multikolinearitas

Salah satu cara untuk melihat terjadinya multikolinieritas yaitu dengan melihat VIF. Jika nilai VIF > 10 maka terjadi multikolinieritas (Imam, 2005:92).

c. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas diuji dengan menggunakan uji koefisien korelasi *rank spearman* yaitu mengkorelasikan antara *absolute residual* hasil regresi dengan semua variabel bebas. Apabila probabilitas hasil korelasi lebih kecil dari 0,05 (5%), maka persamaan regresi tersebut mengandung heteroskedastisitas dan sebaliknya berarti homokedastisitas.

d. Uji Autokorelasi

Melalui metode tabel Durbin-Watson yang dapat dilakukan menggunakan program SPSS, dimana secara umum dapat diambil patokan yaitu:

- 1) Jika angka D-W di bawah -2, berarti autokorelasi positif.
- 2) Jika angka D-W di atas +2, berarti autokorelasi negatif.
- 3) Jika angka D-W di antara -2 sampai dengan +2, berarti tidak ada autokorelasi.

Uji Hipotesis

a. Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat. Signifikan berarti hubungan yang terjadi dapat berlaku untuk

populasi. Penggunaan tingkat signifikansinya beragam, tergantung keinginan peneliti, yaitu 0,01 (1%) ; 0,05 (5%) dan 0,10 (10%). Hasil uji F dilihat dalam tabel ANOVA dalam kolom sig. Sebagai contoh, kita menggunakan taraf signifikansi 5% (0,05), jika nilai probabilitas < 0,05, maka dapat dikatakan terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Namun, jika nilai signifikansi > 0,05 maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

b. Uji t

Uji t digunakan untuk menguji secara parsial masing-masing variabel. Hasil uji t dapat dilihat pada tabel *coefficients* pada kolom sig (*significance*). Jika probabilitas nilai t atau signifikansi < 0,05, maka dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Namun, jika probabilitas nilai t atau signifikansi > 0,05, maka dapat dikatakan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat.

Hasil Penelitian

Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Deskripsi Penilaian Responden pada Variabel Temperamen (X₁)

Responden memiliki penilaian terhadap variabel Temperamen (X₁) sesuai dengan indikator-indikator yang dapat dijelaskan sebagai berikut: Pertama, responden memberikan tanggapan setuju dan sangat setuju (46,7%) tentang pernyataan “Saya orang yang penuh harapan” (X_{1,1}). Kedua, mayoritas responden memberikan tanggapan setuju (46,7%) tentang pernyataan “Saya selalu menganggap penting semua pekerjaan” (X_{1,2}). Ketiga, mayoritas responden memberikan tanggapan sangat setuju (46,7%) tentang pernyataan “Saya orang yang cekatan dalam bertindak” (X_{1,3}). dan keempat, mayoritas responden memberikan tanggapan setuju dan sangat setuju (43,3%) tentang pernyataan “Saya orang yang konsisten pada pekerjaan” (X_{1,4}).

Tabel 1. Penilaian Responden pada Variabel Pendidikan (X₁)

Item Pernyataan	Skor Jawaban									
	STS (1)		TS (2)		N (3)		S (4)		SS (5)	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
X _{1,1}	-	-	-	-	2	6,70	14	46,7	14	46,7
X _{1,2}	-	-	-	-	3	10,00	14	46,7	13	43,3
X _{1,3}	-	-	-	-	4	13,30	12	40,0	14	46,7
X _{1,4}	-	-	1	3,3	5	10,00	13	43,3	13	43,3

Sumber: data diolah, 2015

Deskripsi Penilaian Responden pada Variabel Motivasi (X₂)

Mayoritas responden memberikan tanggapan sangat setuju (56,7%) tentang pernyataan “Saya memiliki usaha untuk

mencapai usaha dalam meraih prestasi penuh dengan tantangan dan memiliki kemajuan di setiap pekerjaan” (X_{2,1}). Kedua, mayoritas responden memberikan tanggapan setuju (46,7%) tentang pernyataan “Saya dapat menjadi seseorang yang berpengaruh besar pada lingkungan pekerjaan” (X_{2,2}). Dan ketiga, mayoritas responden memberikan tanggapan sangat setuju (43,3%) tentang pernyataan “Saya memiliki hubungan yang erat dengan rekan kerja saya dan penuh dengan sikap persahabatan” (X_{2,3}).

Tabel 2. Penilaian Responden pada Motivasi (X₂)

Item Pernyataan	Skor Jawaban									
	STS (1)		TS (2)		N (3)		S (4)		SS (5)	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
X _{2,1}	-	-	3	10	5	16,7	5	16,7	17	56,7
X _{2,2}	-	-	3	10	5	16,7	14	46,7	8	26,3
X _{2,3}	-	-	3	10	4	13,3	10	33,3	13	43,3

Sumber: data diolah, 2015

Deskripsi Penilaian Responden pada Variabel Prestasi Kerja (Y)

Responden memiliki penilaian terhadap variabel Prestasi Kerja (Y) sesuai dengan indikator-indikator yang dapat dijelaskan sebagai berikut: Pertama, mayoritas responden memberikan tanggapan setuju (40,0%) tentang pernyataan “Saya selalu memperhatikan ketepatan dalam bekerja” (Y₁). Kedua, responden memberikan tanggapan setuju dan sangat setuju (36,7%) tentang pernyataan “Saya dapat bekerja dengan cepat sehingga menjadikan pekerjaan lebih efisien” (Y₂). Ketiga, mayoritas responden memberikan tanggapan setuju (46,7%) tentang pernyataan “Saya selalu mengikuti instruksi pimpinan” (Y₃). Keempat, mayoritas responden memberikan tanggapan sangat setuju (46,7%) tentang pernyataan “Saya selalu aktif dan semangat dalam menyelesaikan pekerjaan tanpa menunggu perintah pimpinan atau rekan kerja lain” (Y₄). Dan kelima, mayoritas responden memberikan tanggapan sangat setuju (50,0%) tentang pernyataan “Saya mampu bekerjasama dengan rekan kerja dan dapat menyesuaikan diri” (Y₅).

Tabel 3. Penilaian Responden pada Variabel Prestasi Kerja (Y)

Item Pernyataan	Skor Jawaban									
	STS (1)		TS (2)		N (3)		S (4)		SS (5)	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Y ₁	-	-	3	10	5	16,70	12	40,0	10	33,3
Y ₂	-	-	2	6,7	6	20,00	11	36,7	11	36,7
Y ₃	-	-	3	10	3	10,00	14	46,7	10	33,3
Y ₄	-	-	4	6,7	2	6,70	10	33,3	14	46,7
Y ₅	-	-	1	3,3	4	13,30	10	33,3	15	50,0

Sumber: data diolah 2015.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4. Persamaan Regresi

Model Regresi	Koefisien Regresi	Std. Error	Beta (Z-Score)	t _{hitung}	Signifikansi ($\alpha=5\%$)
Konstanta	0,697	0,259	-	2,186	0,025
Temperamen(X_1)	0,544	0,144	0,398	3,788	0,001
Motivasi (X_2)	0,598	0,101	0,622	5,916	0,000

Sumber: data diolah, 2015

besarnya pengaruh variabel bebas yaitu variabel variabel Temperamen (X_1) dan Motivasi (X_2) terhadap Prestasi Kerja (Y). Penjelasan hasil persamaan regresi linier berganda di atas adalah sebagai berikut:

- Signifikansi variabel Temperamen (x_1) sebesar 0,001 lebih kecil dari signifikansi 5% (0,05), dapat menjelaskan bahwa Temperamen (x_1) berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja (Y).
- Signifikansi variabel Motivasi (x_2) sebesar 0,000 lebih kecil dari signifikansi 5% (0,05), dapat menjelaskan bahwa Motivasi (x_2) berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja (Y).

Pembahasan

Pengaruh Temperamen (X_1) terhadap Prestasi Kerja (Y)

Hasil pengujian regresi linier berganda menunjukkan hasil signifikansi dari variabel Temperamen (x_1) sebesar 0,001 dan koefisien regresi bernilai positif sebesar 0,544. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa meningkatnya Temperamen diiringi dengan meningkatnya Prestasi Kerja. Berdasarkan hasil tersebut maka hipotesis pertama menyatakan Temperamen berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja pada Jordan *Bakery* Cabang Banyuwangi terbukti dan diterima.

Pengaruh Temperamen (X_1) terhadap Prestasi Kerja (Y)

Hasil pengujian regresi linier berganda menunjukkan hasil signifikansi dari variabel Temperamen (x_1) sebesar 0,001 dan koefisien regresi bernilai positif sebesar 0,544. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa meningkatnya Temperamen diiringi dengan meningkatnya Prestasi Kerja. Berdasarkan hasil tersebut maka hipotesis pertama menyatakan Temperamen berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja pada Jordan *Bakery* Cabang Banyuwangi terbukti dan diterima.

Pengaruh Temperamen (X_1) terhadap Prestasi Kerja (Y)

Hasil pengujian regresi linier berganda menunjukkan hasil signifikansi dari variabel Temperamen (x_1) sebesar 0,001 dan koefisien regresi bernilai positif sebesar 0,544. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa meningkatnya Temperamen diiringi dengan meningkatnya Prestasi Kerja. Berdasarkan hasil tersebut maka hipotesis pertama menyatakan Temperamen berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja

pada Jordan *Bakery* Cabang Banyuwangi terbukti dan diterima.

Kesimpulan dan Keterbatasan

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa temperamen berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Artinya temperamen mempengaruhi secara langsung prestasi kerja, semakin baik temperamen yang dimiliki, maka akan diikuti peningkatan prestasi kerja pada Jordan *Bakery* Cabang Banyuwangi. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap penetapan prestasi kerja. Artinya motivasi mempengaruhi secara langsung penetapan prestasi kerja, semakin besar motivasi yang dimiliki, maka akan diikuti peningkatan prestasi kerja pada Jordan *Bakery* Cabang Banyuwangi. Dan Temperamen dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Artinya temperamen dan motivasi secara simultan atau bersama-sama mempengaruhi prestasi kerja pada Jordan *Bakery* Cabang Banyuwangi.

Ucapan Terima Kasih

Penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada Pimpinan dan jajaran staf Jordan *Bakery* yang meluangkan waktunya dalam membantu penelitian ini hingga selesai. Baik atas ketersediaannya menjadi responden maupun dalam menyediakan data untuk penulis.

Daftar Pustaka

- Arikunto. 2002. **Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik**, Edisi Revisi Kelima. Yogyakarta: PT. Rineka Cipta.
- Dwi Ermayanti. 2001. **Pengaruh Faktor Motivasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Kantor Perum Perhutani Unit II Surabaya**. Jurnal Ekonomi dan Bisnis: Fakultas Ekonomi Universitas Brawijaya Malang.
- Imam Ghozali. 2005. **Model Persamaan Struktural Konsep dan Aplikasi dengan Program AMOS Versi 5.0**. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Lahaye, Tim, 1971. **Temperamen yang Diubahkan**. Alih bahasa: Mundingsari S. Surabaya: Yakin.
- Malayu Hasibuan. 2007. **Manajemen Sumber Daya Manusia, cetakan kesembilan**. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Mudjarat Kuncoro. 2009. **Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi, Edisi ke-3**, Erlangga, Jakarta.
- Robbins, Stephen P. 2001. **Organizational Behavior, 9th Ed. Upper Saddle River New Jersey 07458**: Prentice Hall International.