



**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 CABANG BANYUWANGI*

SKRIPSI

Oleh :

Melia Evi Arafika
NIM. 070810201235

**UNIVERSITAS JEMBER
FAKULTAS EKONOMI
2015**

KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS JEMBER-FAKULTAS EKONOMI

SURAT PERNYATAAN

Nama : Melia Evi Arafika
NIM : 070810201235
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul : Pengaruh Temperamen Karyawan dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Perusahaan Jordan *Bakery* Cabang Banyuwangi.

Menyatakan dengan sesungguhnya dan sebenar-benarnya bahwa Skripsi yang saya buat adalah benar-benar hasil karya sendiri, kecuali apabila dalam pengutipan substansi disebutkan sumbernya, dan belum pernah diajukan pada instansi manapun, serta bukan karya jiplakan milik orang lain. Saya bertanggung jawab atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap ilmiah yang harus saya junjung tinggi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, tanpa adanya paksaan dan tekanan dari pihak manapun serta bersedia mendapat sanksi akademik jika ternyata dikemudian hari pernyataan yang saya buat ini tidak benar.

Jember, 03 Juni 2015

Yang Menyatakan,

Melia Evi Arafika
NIM. 070810291235

LEMBAR PERSETUJUAN

Judul Skripsi : Pengaruh Temperamen Karyawan dan Motivasi Kerja
Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Perusahaan
Jordan Bakery Cabang Banyuwangi.
Nama Mahasiswa : Melia Evi Arafika
NIM : 070810201235
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Disetujui Tanggal :

Pembimbing I

Pembimbing II

Drs. Budi Nurhardjo, M.Si

NIP. 1957 0310 198403 1 003

Drs. Sunardi, M.M.

NIP. 19530403 198503 1 001

Mengetahui,
Ketua Program Studi
S1-Manajemen

Dr. Ika Barokah Suryaningsih, M.M

19780525 200312 2 002

PENGESAHAN

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

Yang dipersiapkan dan disusun oleh :

Nama : **Melia Evi Arafika**

NIM : **070810201235**

Jurusan : **Manajemen**

Konsentrasi : **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Telah dipertahankan di depan tim penguji pada tanggal : 25 Juni 2015

Dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan gelar Sarjana dalam Ilmu Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Jember.

Susunan Panitia Penguji

Ketua : Dra.Sudarsih M.Si. : (.....)

NIP. 19621212 199201 2 001

Sekretaris : Dr.Deasy Wulandari S.E., M.Si. : (.....)

NIP. 19730908 200003 2 001

Anggota : Tatok Endhiarto S.E., M.Si. : (.....)

NIP. 19600404 198902 1 001

Mengetahui/Menyetujui
Universitas Jember
Fakultas Ekonomi
Dekan,

Dr. Moehammad Fathorrazi, S.E, M.Si

NIP. 196306141990021001

PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan untuk:

1. Kedua orang tuaku tercinta Mama Kasdiyah dan Papa Aminuddin, yang selalu mendukung, mendoakan, mendidik dan memberikan kasih sayang serta semangat;
2. Suamiku tercinta M. Qoharis Didamba dan Anakku tersayang Nufail Abdul ‘Afuw Didamba, yang selalu mendukung dan memberikan semangat;
3. Mertuaku Ummi Ismi Rusmala Sari dan Ayah Qosim Hadi Kusuma yang memberikan dukungan dan motivasi untuk menyelesaikan skripsi ini;
4. Kakakku Tercinta Syaiful Ihsan Al-faruq dan istri Tri Setya Wahyuni serta Adikku tersayang Fahrur Rozi Firmansyah dan istri Lai Lia Ramadhani. Terima kasih untuk semangat, doanya, dan motivasinya;
5. Adik-adik iparku Mohammad Nurul Ramadhani, Maulida Azizah, Elfajrisa Rahma, Jesica Nurhaliza, Daffa Ifat Assyarif yang memberi semangat dan selalu bertanya kapan aku lulus;
6. Keluarga besarku yang selalu mendukung dan memotivasi;
7. Sahabat – sahabatku, para serigala terakhir, Sandi Ismoyo, Rahmad Choirudin, Ahmad Dwi Efendi, Amanda Ditsinatra, Eva, Agam, Novendi, Teja, Getra, Andy T, dan Eko Prasetyo Tamyizi yang selalu mengingatkan dan mendukungku dalam mengerjakan skripsi ini.
8. Teman-teman Fakultas Ekonomi Universitas Jember angkatan 2007;
9. Guru-guruku sejak taman kanak-kanak sampai dengan perguruan tinggi, yang telah membimbing dan memberikan ilmu yang tak ternilai harganya;
10. Dan Almamater tercinta Fakultas Ekonomi Universitas Jember.

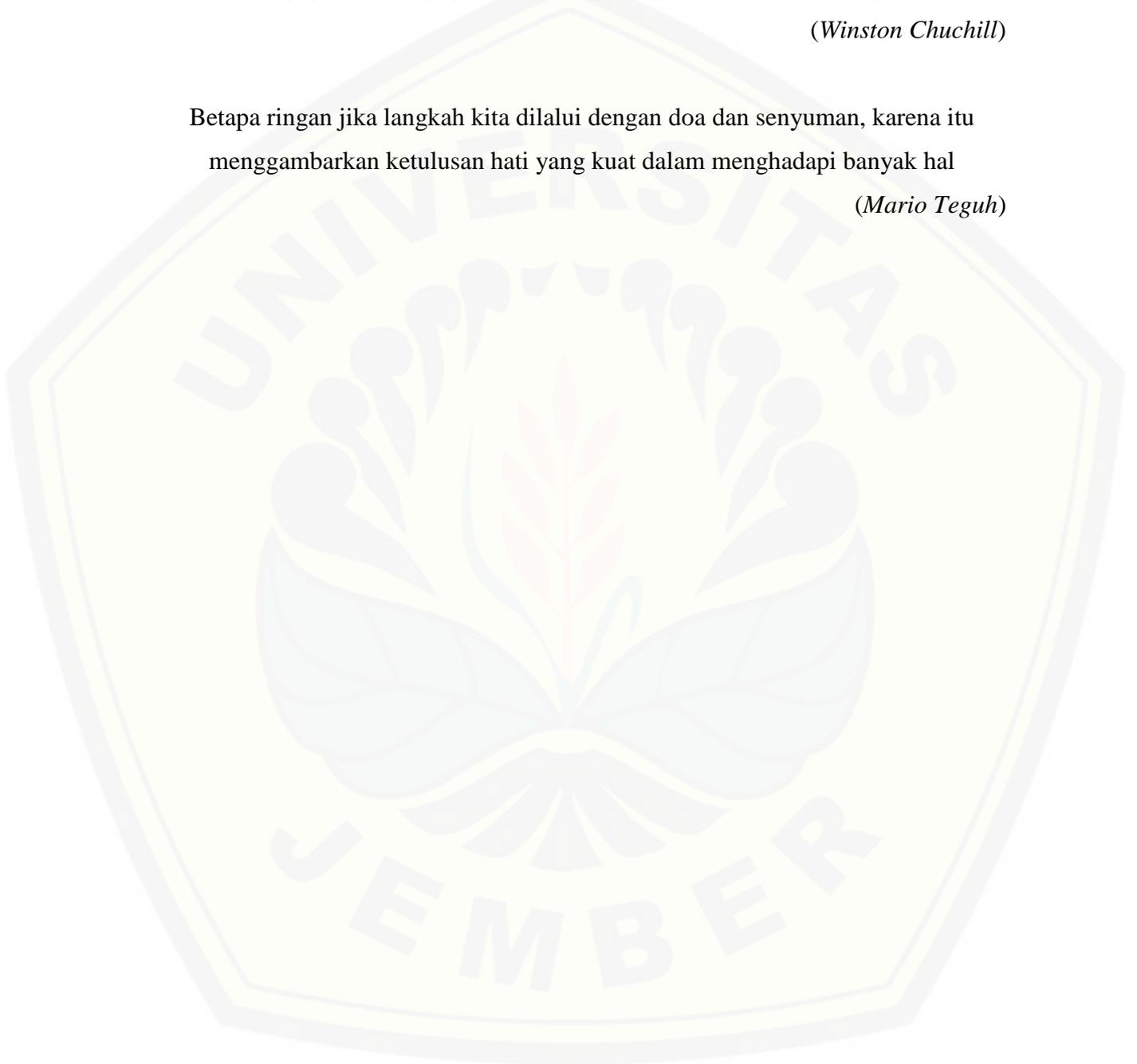
MOTTO

Keberhasilan adalah kemampuan untuk melewati dan mengatasi dari satu kegagalan ke kegagalan berikutnya tanpa kehilangan semangat

(Winston Churchill)

Betapa ringan jika langkah kita dilalui dengan doa dan senyuman, karena itu menggambarkan ketulusan hati yang kuat dalam menghadapi banyak hal

(Mario Teguh)



RINGKASAN

Pengaruh Temperamen Karyawan dan Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Perusahaan Jordan Bakery Cabang Banyuwangi; Melia Evi Arafika; 070810291235; 2015; 78 Halaman; Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Jember.

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.

SUMMARY

The Influence of Temperament Employees and Motivation to Work Performance Employees in Jordan Bakery Company Cabang Banyuwangi; Melia Evi Arafika; 070810291235; 2015; 78 Pages; Department of Management, Faculty of Economics, Jember University.

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.

PRAKATA

Puji syukur kehadirat Allah SWT atas segala rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Temperamen Karyawan dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Perusahaan Jordan Bakery Cabang Banyuwangi”. Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat menyelesaikan pendidikan strata satu (S1) pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Jember.

Penyusunan skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis menyampaikan terimakasih kepada.

1. Dr. Moehammad Fathorrazi, S.E., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Jember.
2. Dr. Handriyono, S.E., M.Si selaku ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Jember.
3. Drs. Budi Nurhardjo, M.Si. selaku Dosen Pembimbing I dan Drs. Sunardi, M.M. selaku Dosen Pembimbing II yang telah meluangkan waktu dan pikiran serta perhatiannya guna memberikan bimbingan dan pengarahan demi terselesaikannya penulisan skripsi ini.
4. Dra. Hj. Sudarsih, M.Si. selaku Ketua Penguji, Dr. Deasy Wulandari, S.E., M.Si. selaku Sekretaris Penguji, dan Tatok Endhiarto, S.E., M.Si. selaku Anggota Penguji yang telah meluangkan waktu untuk menguji.
5. Dosen Jurusan Manajemen yang telah bersedia membagi ilmu pengetahuan dan memotivasi diri ini untuk menggali ilmu lebih dalam lagi.
6. Suamiku Muhammad Qoharis Didamba yang selalu membantu dengan ikhlas agar skripsi ini segera selesai, dan anakku Nufail Abdul Afuw Didamba yang membuatku semangat dalam mengerjakan skripsi ini
7. Keluargaku tercinta Mama Kasdiyah, Papa Aminuddin, Mas Syaiful Ihsan Alfaruq, Mbak Tri Setya Wahyuni, Adek Fahrur Rozi Firmansyah, dan Adek Lai Lia Ramadhani yang senantiasa memberikan do'a, dukungan, dan semangat tiada batas.

8. Keluarga besar Suamiku Ummi Ismi Rusmala Sari, Ayah Qosim, Adik M. Nurul Ramadhani, Adik Maulida Azizah, Adik Elfajrisa Rahma, Adik Jessica Nurhalizah, dan Adik Daffa Iffat Assyarif yang senantiasa memberikan dukungan dan semangat untuk melebihi batas kemampuan.
9. Keluarga besar Mak Marsilah, Rumini, dan Eko Purnomo yang selalu mendoakan dan memberikan bantuan dalam berbagai hal.
10. Sahabat-sahabatku Sandi Ismoyo, Timan, Wahid Jay, dan Eko Prasetyo Tamyizi yang selalu memberikan bantuan, semangat serta dukungan untuk lancarnya mengerjakan skripsiku.
11. Teman-Teman Manajemen 2007 Ginanjar Pria Utama, Novendi Pratama, Gigih Agam Nuraga, Amanda Dit Sinatrya, Arief Bhakti Anggara, Achmad Dwi Effendi, Teja Yuwana Putra, Rahmat Choirudin, Eva, Getra, dan M. Andi Triprasetya kita berjuang bersama dalam melawan kemalasan, semangat ya kawan. Semoga sukses selalu.
12. Dan semua pihak yang telah membantu terselesainya skripsi ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu-persatu.

Penulis juga menerima segala kritik dan saran dari semua pihak demi kesempurnaan skripsi ini. Akhirnya penulis berharap, semoga skripsi ini dapat bermanfaat.

Jember, 03 Juni 2015

Penulis

BAB 1. PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang

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. Karyawan yang biasa hidup dalam keadaan yang sangat keras, dapat menjadi seorang karyawan yang sangat disiplin. Sedangkan karyawan yang sudah biasa hidup dengan keadaan yang serba ada, mungkin saja menjadi seorang karyawan yang santai dalam bekerja.

Kebiasaan hidup seseorang di rumah seringkali dibawa ke tempat kerjanya selaku karyawan. Kebiasaan inilah yang menjadi ciri khas perilaku karyawan tersebut. Perilaku seorang karyawan yang ditunjukkan dan dibawa ke dalam lingkungan kerjanya seringkali disebut temperamen karyawan. Temperamen adalah gabungan dari sifat/karakteristik dalam diri seseorang yang cenderung menentukan cara ia berpikir, bertindak, dan merasa. 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. Tetapi tidak ada seorang pun yang hanya mempunyai satu tipe temperamen, itulah sebabnya semua

orang memiliki gabungan temperamen, meskipun biasanya ada satu tipe temperamen yang paling menonjol daripada yang lainnya. 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 keperluannya sendiri, dan sangat independen. Koleris cenderung tegas dan berpendirian keras, dengan gampang dapat membuat keputusan bagi dirinya dan bagi orang lain. Seorang koleris hidup dengan aktif. Koleris tidak butuh digerakkan dari luar, malah mempengaruhi lingkungannya dengan gagasan-gagasannya, rencana, tujuan, dan ambisi-ambisinya yang tak pernah surut. 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. Sebenarnya melankolis mudah menjadi *introvert*, tetapi ketika perasaannya lebih dominan, melankolis masuk ke dalam bermacam-macam keadaan jiwa. Kadang-kadang mengangkatnya pada kegembiraan yang tinggi yang membuatnya bertindak lebih *ekstrovert*. Akan tetapi pada saat lain dia akan murung dan depresi, dan selama periode ini dia menarik diri (*withdrawn*), dan bisa menjadi seorang yang begitu antagonis (bersifat bermusuhan). 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. Phlegmatis berkaitan dengan apa yang dipikirkan oleh Hippocrates mengenai cairan dalam badan yang menghasilkan yang tenang, dingin, pelan, temperamen yang memiliki keseimbangan yang baik. Baginya

hidup adalah suatu kegembiraan, dan kadang menjauh dari hal-hal yang tidak menyenangkan. Phlegmatis begitu tenang dan agak diam, sehingga tak pernah kelihatan terhasut, bagaimana pun keadaan sekitarnya.

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. Tujuan-tujuan yang mendasari motivasi ditentukan sendiri oleh individu yang melakukannya, individu dianggap tergerak untuk mencapai tujuan karena motivasi intrinsik (keinginan beraktivitas atau meraih pencapaian tertentu semata-mata demi kesenangan atau kepuasan dari melakukan aktivitas tersebut), atau karena motivasi ekstrinsik, yakni keinginan untuk mengejar suatu tujuan yang diakibatkan oleh imbalan-imbalan eksternal. 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. Manajemen perusahaanlah yang menetapkan standar kerja karyawan, dan dalam pelaksanaannya memiliki kriteria-kriteria sebagai acuan dalam menentukan standar kerja tersebut seperti tingkat pendidikan, usia, pengalaman kerja, dan lain-lain. Hal ini dimaksudkan agar perusahaan tidak menerapkan standar yang terlalu

tinggi maupun yang terlalu rendah yang akibatnya akan merugikan perusahaan tersebut. Karyawan yang berprestasi adalah karyawan yang mampu bekerja sesuai standar yang ditetapkan perusahaan. Setiap perusahaan tentu menginginkan seluruh karyawannya bekerja sesuai standar yang ditetapkan agar dapat memberikan keuntungan bagi perusahaan.

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”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

- a. Apakah temperamen karyawan berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan pada perusahaan *Jordan Bakery* Bandung Cabang Banyuwangi?
- b. Apakah motivasi berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan pada perusahaan *Jordan Bakery* Bandung Cabang Banyuwangi?
- c. Apakah temperamen karyawan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan *Jordan Bakery* Bandung Cabang Banyuwangi?

1.3 Tujuan penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Menguji dan mengetahui pengaruh parsial temperamen karyawan terhadap prestasi kerja karyawan pada perusahaan *Jordan Bakery* Bandung Cabang Banyuwangi.
- b. Menguji dan mengetahui pengaruh motivasi berpengaruh parsial terhadap prestasi kerja karyawan pada perusahaan *Jordan Bakery* Bandung Cabang Banyuwangi.
- c. Menguji dan mengetahui pengaruh temperamen karyawan dan motivasi kerja berpengaruh simultan terhadap prestasi kerja karyawan pada perusahaan *Jordan Bakery* Bandung Cabang Banyuwangi.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi:

- a. Bagi akademisi

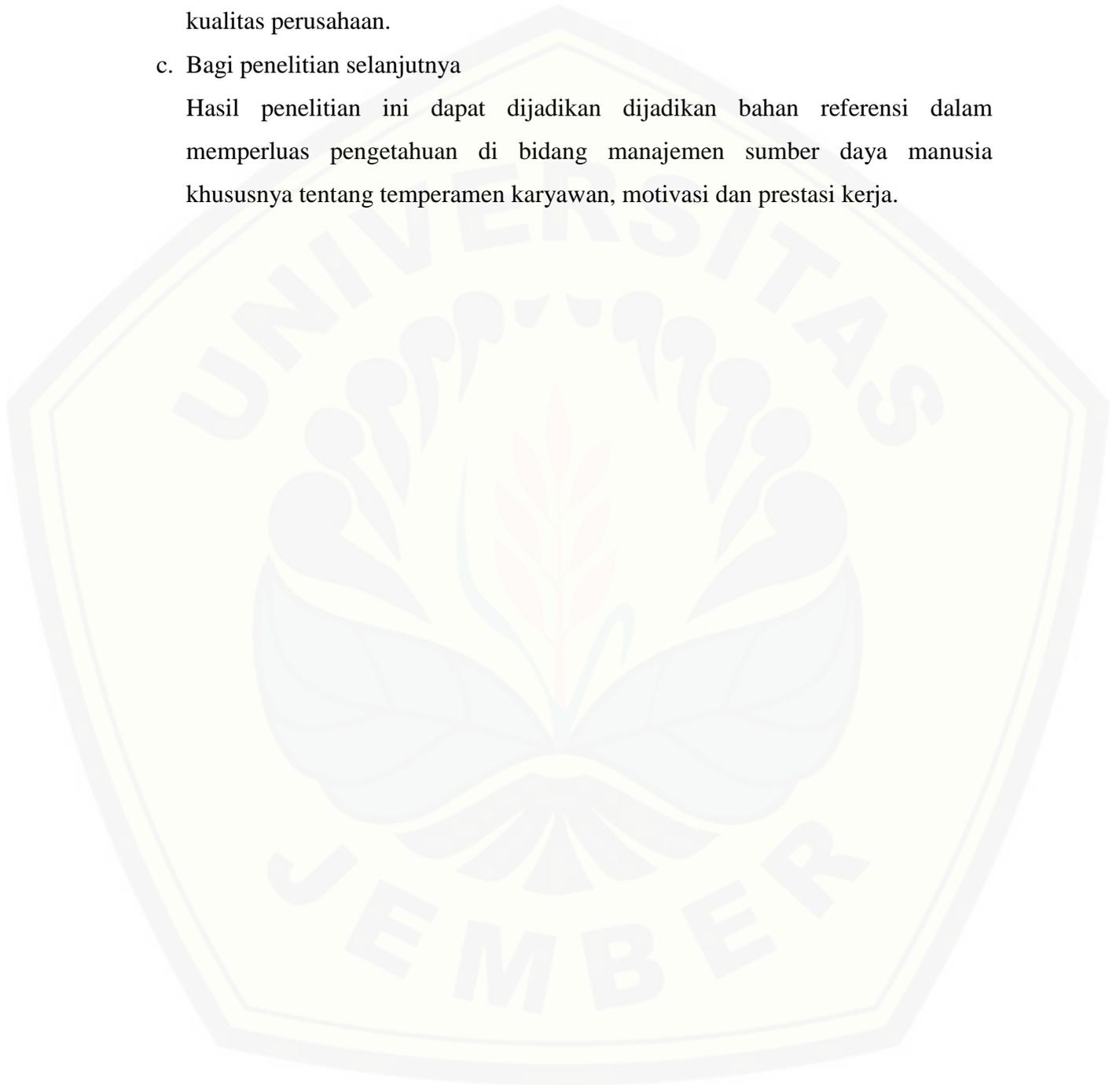
Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pengembangan pengetahuan dan dapat digunakan sebagai informasi dalam bidang ilmu manajemen khususnya dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.

b. Bagi perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat dimanfaatkan oleh perusahaan *Jordan Bakery* Bandung Cabang Banyuwangi untuk kinerja karyawan dan meningkatkan kualitas perusahaan.

c. Bagi penelitian selanjutnya

Hasil penelitian ini dapat dijadikan dijadikan bahan referensi dalam memperluas pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia khususnya tentang temperamen karyawan, motivasi dan prestasi kerja.



BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Sumber Daya Manusia

Pengertian dan peranan sumber daya manusia yang dibangun atau dikembangkan melalui proses pembangunan dari SDM itu dapat dipertanyakan, apanya dari SDM itu yang harus dibangun sehingga terwujud manusia seutuhnya atau manusia yang berbobot atau yang berkualitas sesuai dengan hakikat dan sasaran pembangunan nasional Indonesia. Yang perlu dibangun adalah daya yang berasal atau bersumber dari manusia itu atautkah manusia yang menghasilkan daya itu yang harus dibangun atau dikembangkan.

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja. Dalam melakukan kegiatan manajemen sumber daya tidak hanya bagaimana seseorang pemimpin mengetahui potensi karyawannya, namun lebih pada bagaimana seorang pemimpin mendesain sebuah formulasi tertentu dalam mengaplikasikan para sumber daya karyawan yang ada sesuai dengan kemampuan yang dimiliki. Desain yang telah dibuat tersebut diharapkan mampu mengkoordinir keinginan-keinginan para karyawan serta koordinasi antara karyawan dan pemimpin serta antar karyawan. Melalui skema desain yang tepat diharapkan mampu meningkatkan kinerja para karyawan secara efektif dan efisien sehingga mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan, (Hasibuan, 2008:21).

Pelaku dan sifatnya dilakukan oleh keturunan dan lingkungannya, sedangkan prestasi kerjanya dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasannya. Sumber Daya Manusia atau *man power* di singkat SDM merupakan yang dimiliki setiap manusia. SDM terdiri dari daya pikir dan daya fisik setiap manusia. Tegasnya kemampuan setiap manusia ditentukan oleh daya pikir dan daya fisiknya. SDM atau manusia menjadi unsur utama dalam setiap aktivitas yang dilakukan. Peralatan yang handal atau canggih tanpa peran aktif SDM, tidak berarti apa-apa. Daya pikir adalah kecerdasan yang dibawa lahir (modal dasar)

sedangkan kecakapan diperoleh dari usaha (belajar dan pelatihan). Kecerdasan tolok ukurnya *Intelligence Quotient* (IQ) dan *Emotion Quality* (EQ).

2.1.2 Temperamen

Temperamen adalah gabungan dari sifat/karakteristik dalam diri seseorang yang cenderung menentukan cara ia berpikir, bertindak, dan merasa. Temperamen merupakan bawaan sejak lahir. Dasar teori temperamen pada awalnya diciptakan oleh Hippocrates sekitar lebih dari 2400 tahun yang lalu. Hippocrates, seorang bapak ilmu pengobatan dari Yunani (460-370SM), mengemukakan suatu teori yang mengatakan bahwa pada dasarnya ada 4 tipe temperamen dasar yang dimiliki oleh manusia. Adanya ke-empat tipe temperamen ini adalah akibat dari 4 macam cairan tubuh yang sangat penting didalam tubuh manusia yaitu darah, empedu kuning, empedu hitam dan flegma. Kini sebutan "cairan" tersebut diganti menjadi hormon dan unsur-unsur biokimia lainnya. Sesuai dengan nama-nama cairan didalam tubuh tersebut. Dalam perkembangannya pemikiran Hippocrates pertama kali dimunculkan di Eropa oleh seorang filsuf tenar bernama Immanuel Kant pada tahun 1798. Pasca Immanuel Kant teori empat temperamen digemakan oleh Dr. W. Wundt yang mengadakan penelitian tentang hal ini pada tahun 1879. Teori yang sama diadopsi oleh seorang teolog besar Inggris yaitu Alexander Whyte untuk menganalisa tokoh-tokoh yang ada didalam alkitab. Pemikiran Hipocrates kembali dimunculkan pada abad ke-20 oleh tokoh-tokoh seperti Tim Lahaye dan Florence Littauer yang membuat teori ini sangat terkenal.

Hippocrates (dalam Psikologizone 2010:2) memberi nama temperamen-temperamen tersebut sebagai berikut:

- a. Sanguin (*Sanguine*) – Darah, hidup, populer. Orang-orang sanguin cenderung ingin populer, dengan mencari perhatian orang disekitarnya. Orang yang bertemperamen sanguin senang sekali bicara tanpa bisa dihentikan. Gejolak emosinya bergelombang dan transparan. Ciri khasnya yaitu:
 - 1) Jiwanya mudah terpengaruh, tetapi tidak mendalam dan tidak tahan lama;
 - 2) Penuh harapan;

- 3) Sering berjanji tetapi jarang menepati;
 - 4) Bukan tipe pemikir;
 - 5) Ramah dan periang;
 - 6) Mudah dekat dengan sesuatu dan mudah lupa;
 - 7) Pemberani;
 - 8) Jika melakukan kesalahan merasa menyesal tetapi tidak mendalam;
 - 9) Suka permainan dan hiburan Motivasi Kerja.
- b. Melankolik (*Melancholy*) - Cairan empedu, pemurung. Tipe ini berseberangan dengan sanguin. Orang yang memiliki temperamen ini cenderung serba teratur, rapi, terjadwal, tersusun sesuai pola. Umumnya mereka ini suka dengan fakta-fakta, data-data, angka-angka dan sering sekali memikirkan segalanya secara mendalam. Orang sanguin selalu saja mendominasi pembicaraan, namun orang melankoli cenderung menganalisa, memikirkan, mempertimbangkan. Dari empat temperamen tersebut, melankolis merupakan temperamen yang paling kaya, karena memiliki rasa seni yang tinggi, kemampuan analitis yang kuat, perfeksionis, sensitif, berbakat, dan rela berkorban. Ciri khasnya antara lain:
- 1) Segala sesuatu dianggap penting selama menyangkut dengan dirinya;
 - 2) Syakwasangka atau kebimbangan;
 - 3) Melihat segala sesuatu lebih tertuju pada kesukarannya;
 - 4) Berusaha menepati janji bukan karena pertimbangan moral tetapi karena kalau tidak menepati janji akan sangat membuatnya gelisah;
 - 5) Kurang percaya dan tidak mudah menerima kebaikan orang lain;
 - 6) Tidak puas akan keadaannya;
 - 7) Tidak suka melihat orang lain senang. Menurut Heidjachman dan Husnan (2003:197), motivasi merupakan proses untuk mencoba mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang kita inginkan.
- c. Kolerik (*Choleric*) - Cairan empedu kuning (*Choler*), aktif, kuat. Orang yang bertemperamen ini memiliki kebiasaan mengatur orang, dan suka memerintah orang lain. Hal ini membuat orang tersebut tidak memiliki banyak teman. Orang-orang berusaha menghindar, menjauh agar tidak menjadi 'korban' karakternya. Ciri khas:

- 1) Cepat marah dan juga cepat tenang;
 - 2) Tindakannya cepat tetapi tidak konsisten;
 - 3) Lebih suka memerintah daripada mengerjakan sendiri;
 - 4) Suka mengejar kehormatan;
 - 5) Suka dipuji;
 - 6) Lebih suka sikap formal;
 - 7) Suka menolong dan melindungi, bukan karena peduli dengan orang lain tetapi lebih karena agar mendapat penghargaan;
 - 8) Berpakaian rapi agar terlihat pintar;
 - 9) Menyukai tantangan dan petualangan;
 - 10) Tegak, kuat, cepat dan tangkas mengerjakan sesuatu;
 - 11) Tidak mudah menyerah dan tidak mudah mengalah;
 - 12) memiliki kemauan keras dalam mencapai sesuatu;
 - 13) Aktif, praktis, cekatan, mandiri, dan sangat independen;
 - 14) Menyukai aktivitas. Ia tidak perlu dirangsang oleh lingkungannya, tetapi justru ia yang merangsang lingkungannya melalui ide-idenya yang tidak pernah berakhir, rancangan, sasaran, dan ambisinya;
 - 15) Tidak mudah bersimpati kepada orang lain, tidak peka terhadap kebutuhan orang lain;
 - 16) Cenderung bersifat dominan dan memiliki jiwa kepemimpinan yang kuat.
- d. Phlegmatik (*Phlegmatic*) - Cairan phlegma, Lambat, Cinta Damai. Orang yang bertemperamen ini tidak menyukai terjadinya konflik, sehingga ia akan melakukan apapun yang diperintahkan, sekalipun ia sendiri tidak menyukai itu. Baginya kedamaian adalah segala-galanya. Jika timbul masalah atau pertengkaran, ia akan berusaha mencari solusi yang damai tanpa timbul pertengkaran. Ia mau merugi sedikit atau rela sakit, asalkan masalahnya tidak terus berkepanjangan. Ciri khas:
- 1) Lambat panas tetapi kalau sudah panas tahan lama;
 - 2) Tidak mudah bergerak tetapi kalau sudah bergerak akan tahan lama;
 - 3) Rajin;
 - 4) Tidak peka;

- 5) Mudah jemu dan mengantuk;
- 6) Cocok untuk tugas ilmiah;
- 7) Kurang bersemangat, kurang teratur dan serba dingin;
- 8) Cenderung diam, tenang dan kalau memecahkan masalah umumnya sangat menyenangkan;
- 9) Mau menjadi pendengar yang baik, tapi kalau disuruh untuk mengambil keputusan ia akan terus menunda-nunda;
- 10) Memiliki sifat alamiah pendamai. Ia biasanya menghindari kekerasan. Karena itu jugalah ia adalah orang yang mudah diajak bergaul, ramah, dan menyenangkan;
- 11) Memiliki pribadi yang konsisten, tenang, dan jarang sekali terpengaruh dengan lingkungannya. Inilah yang membuatnya hampir-hampir tidak pernah terlihat gelisah;
memiliki kemampuan untuk dapat lebih merasakan emosi yang terkandung pada sesuatu, cenderung menarik diri dari segala keterlibatan sehingga menghambatnya untuk menunjukkan kemampuannya secara total. Sering kali mereka hanya menggunakan 30%-50% dari kemampuan mereka.

2.1.3 Motivasi

Salah satu aspek memanfaatkan pegawai ialah pemberian motivasi (daya perangsang) kepada pegawai, dengan istilah populer sekarang pemberian kegairahan bekerja kepada pegawai. Telah dibatasi bahwa memanfaatkan pegawai yang memberi manfaat kepada perusahaan. Ini juga berarti bahwa setiap pegawai yang memberi kemungkinan bermanfaat ke dalam perusahaan, diusahakan oleh pimpinan agar kemungkinan itu menjadi kenyataan. Usaha untuk merealisasi kemungkinan tersebut ialah dengan jalan memberikan motivasi. Motivasi ini dimaksudkan untuk memberikan daya perangsang kepada pegawai yang bersangkutan agar pegawai tersebut bekerja dengan segala daya dan upayanya (Manullang, 2002).

Menurut Martoyo (2000) motivasi pada dasarnya adalah proses untuk mencoba mempengaruhi seseorang agar melakukan yang kita inginkan. Dengan

kata lain adalah dorongan dari luar terhadap seseorang agar mau melaksanakan sesuatu. Dengan dorongan (*driving force*) disini dimaksudkan desakan yang alami untuk memuaskan kebutuhan-kebutuhan hidup, dan kecenderungan untuk mempertahankan hidup. Kunci yang terpenting untuk itu tak lain adalah pengertian yang mendalam tentang manusia.

Motivasi berasal dari *motive* atau dengan prakata bahasa latinnya, yaitu *movere*, yang berarti “mengerahkan”. Seperti yang dikatakan Liang Gie dalam bukunya Martoyo (2000) *motive* atau dorongan adalah suatu dorongan yang menjadi pangsak seseorang melakukan sesuatu atau bekerja. Seseorang yang sangat termotivasi, yaitu orang yang melaksanakan upaya substansial, guna menunjang tujuan-tujuan produksi kesatuan kerjanya, dan organisasi dimana ia bekerja. Seseorang yang tidak termotivasi, hanya memberikan upaya minimum dalam hal bekerja. Konsep motivasi, merupakan sebuah konsep penting studi tentang kinerja individual. Dengan demikian motivasi atau *motivation* berarti pemberian *motiv*, penimbulan *motiv* atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan. Dapat juga dikatakan bahwa *motivation* adalah faktor yang mendorong orang untuk bertindak dengan cara tertentu (Martoyo , 2000).

Manusia dalam aktivitas kebiasaannya memiliki semangat untuk mengerjakan sesuatu asalkan dapat menghasilkan sesuatu yang dianggap oleh dirinya memiliki suatu nilai yang sangat berharga, yang tujuannya jelas pasti untuk melangsungkan kehidupannya, rasa tenteram, rasa aman dan sebagainya. Menurut Robbins (2001:166) menyatakan definisi dari motivasi yaitu kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi beberapa kebutuhan individual. Sedangkan menurut Sondang P. Siagian (2004:36) menyatakan bahwa motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan

sebelumnya. Dari pengertian ini, jelaslah bahwa dengan memberikan motivasi yang tepat, maka karyawan akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya dan mereka akan meyakini bahwa dengan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan dan berbagai sasarannya, maka kepentingan-kepentingan pribadinya akan terpelihara pula.

Euis (2003:22) menyatakan ada tiga faktor utama yang mempengaruhi motivasi yaitu perbedaan karakteristik individu, perbedaan karakteristik pekerjaan, dan perbedaan karakteristik lingkungan kerja. Dalam rangka mendorong tercapainya produktivitas kerja yang optimal maka seorang manajer harus dapat mempertimbangkan hubungan antara ketiga faktor tersebut dan hubungannya terhadap perilaku individu. Pada dasarnya motivasi individu dalam bekerja dapat memacu karyawan untuk bekerja keras sehingga dapat mencapai tujuan mereka. Hal ini akan meningkatkan produktivitas kerja individu yang berdampak pada pencapaian tujuan dari organisasi. Menurut Hasibuan (2003:92) motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti ‘dorongan atau daya penggerak’. Motivasi ini hanya diberikan kepada manusia, khususnya kepada para bawahan atau pengikut. Motivasi penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Motivasi harus dilakukan pimpinan terhadap bawahannya karena adanya dimensi tentang pembagian pekerjaan untuk dilakukan dengan sebaik-baiknya, bawahan sebetulnya mampu akan tetapi malas mengerjakannya, memberikan penghargaan dan kepuasan kerja.

David McClelland (dalam Robbins, 2001:173) dalam teorinya *McClelland's Achievement Motivation Theory* atau teori motivasi prestasi McClelland juga digunakan untuk mendukung hipotesa yang akan dikemukakan dalam penelitian ini. Dalam teorinya McClelland mengemukakan bahwa individu mempunyai cadangan energi potensial, bagaimana energi ini dilepaskan dan dikembangkan tergantung pada kekuatan atau dorongan motivasi individu dan situasi serta peluang yang tersedia. Teori ini memfokuskan pada tiga kebutuhan yaitu kebutuhan akan prestasi (*achievement*), kebutuhan kekuasaan (*power*), dan kebutuhan afiliasi. Model motivasi ini ditemukan diberbagai lini organisasi, baik

staf maupun manajer. Beberapa karyawan memiliki karakter yang merupakan perpaduan dari model motivasi tersebut.

a. Kebutuhan akan prestasi (n-ACH)

Kebutuhan akan prestasi merupakan dorongan untuk mengungguli, berprestasi sehubungan dengan seperangkat standar, bergulat untuk sukses. Kebutuhan ini pada hierarki Maslow terletak antara kebutuhan akan penghargaan dan kebutuhan akan aktualisasi diri. Ciri-ciri individu yang menunjukkan orientasi tinggi antara lain bersedia menerima risiko yang relatif tinggi, keinginan untuk mendapatkan umpan balik tentang hasil kerja mereka, keinginan mendapatkan tanggung jawab pemecahan masalah. n-ACH adalah motivasi untuk berprestasi, karena itu karyawan akan berusaha mencapai prestasi tertingginya, pencapaian tujuan tersebut bersifat realistis tetapi menantang, dan kemajuan dalam pekerjaan. Karyawan perlu mendapat umpan balik dari lingkungannya sebagai bentuk pengakuan terhadap prestasinya tersebut.

b. Kebutuhan akan kekuasaan (n-pow)

Kebutuhan akan kekuasaan adalah kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku dalam suatu cara dimana orang-orang itu tanpa dipaksa tidak akan berperilaku demikian atau suatu bentuk ekspresi dari individu untuk mengendalikan dan mempengaruhi orang lain. Kebutuhan ini pada teori Maslow terletak antara kebutuhan akan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri. McClelland menyatakan bahwa kebutuhan akan kekuasaan sangat berhubungan dengan kebutuhan untuk mencapai suatu posisi kepemimpinan. n-pow adalah motivasi terhadap kekuasaan. Karyawan memiliki motivasi untuk berpengaruh terhadap lingkungannya, memiliki karakter kuat untuk memimpin dan memiliki ide-ide untuk menang. Ada juga motivasi untuk peningkatan status dan prestise pribadi.

c. Kebutuhan untuk berafiliasi atau bersahabat (n-affil)

Kebutuhan akan Afiliasi adalah hasrat untuk berhubungan antar pribadi yang ramah dan akrab. Individu merefleksikan keinginan untuk mempunyai hubungan yang erat, kooperatif dan penuh sikap persahabatan dengan pihak

lain. Individu yang mempunyai kebutuhan afiliasi yang tinggi umumnya berhasil dalam pekerjaan yang memerlukan interaksi sosial yang tinggi.

2.1.4 Prestasi Kerja

Pada umumnya orang-orang yang berkecimpung dalam manajemen sumber daya manusia sependapat bahwa penilaian prestasi kerja para pegawai merupakan bagian penting dari seluruh proses kekarayaan pegawai yang bersangkutan. Pentingnya penilaian prestasi kerja yang rasional dan diterapkan secara obyektif terlihat pada paling sedikit dua kepentingan, yaitu kepentingan pegawai yang bersangkutan sendiri dan kepentingan organisasi.

Bagi para pegawai, penilaian tersebut berperan sebagai umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, keletihan, kekurangan dan potensinya yang pada gilirannya bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana dan pengembangan kariernya. Bagi perusahaan, hasil penilaian prestasi kerja para pegawai sangat penting arti dan peranannya dalam pengambilan keputusan tentang berbagai hal, seperti identifikasi kebutuhan program pendidikan dan pelatihan, rekrutmen, seleksi, program pengenalan, penempatan, promosi, sistem imbalan dan berbagai aspek lain dari keseluruhan proses manajemen sumber daya manusia secara efektif. Perusahaan perlu untuk mengidentifikasi hal-hal tersebut dikarenakan tujuan dari perusahaan adalah salah satunya mencari keuntungan. Oleh karena itu diperlukan karyawan yang mempunyai prestasi kerja yang tinggi.

Bernardin dan Russel dalam Edy (2011:150) memberikan definisi tentang prestasi adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu. Byars dan Rue dalam Edy (2011:150), mengartikan prestasi sebagai tingkat kecakapan seseorang pada tugas-tugas yang mencakup pada pekerjaannya. Pengertian tersebut menunjukkan pada bobot kemampuan individu didalam memenuhi ketentuan-ketentuan yang ada di dalam pekerjaannya. Jadi prestasi kerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu.

Menurut Malayu (2007:94), 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. Berdasarkan beberapa definisi prestasi kerja diatas dapat diambil kesimpulan bahwa prestasi kerja adalah kecakapan dan keberhasilan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Indikator prestasi kerja menurut Mulia (2000:99) adalah:

a. Kualitas kerja

Kriteria penilaiannya adalah ketepatan kerja, keterampilan kerja, ketelitian kerja, dan kerapihan kerja.

b. Kuantitas kerja

Kriteria penilaiannya adalah kecepatan kerja

c. Disiplin kerja

Kriteria penilaiannya adalah mengikuti instruksi atasan, mematuhi peraturan perusahaan, dan ketaatan waktu kehadiran.

d. Inisiatif

Kriteria penilaiannya adalah selalu aktif atau semangat menyelesaikan pekerjaan tanpa menunggu perintah atasan artinya tidak pasif atau bekerja atas dorongan dari atasan.

e. Kerja sama

Kriteria penilaiannya adalah kemampuan bergaul dan menyesuaikan diri serta kemampuan untuk memberi bantuan kepada karyawan lain dalam batas kewenangannya.

Menurut Steer dalam Edy (2011:151), umumnya orang percaya bahwa prestasi kerja individu merupakan fungsi gabungan dari tiga faktor, yaitu:

a. Kemampuan, peringai, dan minat seorang pekerja

b. Kejelasan dan penerimaan atas penjelasan peranan pekerja

c. Tingkat Motivasi Kerja

Walaupun setiap faktor secara sendiri-sendiri dapat juga mempunyai arti yang penting, tetapi kombinasi ketiga faktor tersebut sangat menentukan tingkat hasil tiap pekerja, yang pada gilirannya membantu prestasi perusahaan secara

keseluruhan. Byar dan Rue dalam Edy (2011:151), mengemukakan adanya dua faktor yang mempengaruhi prestasi kerja, yaitu faktor individu dan lingkungan.

Faktor-faktor yang dimaksud adalah:

- a. *Effort*, yang menunjukkan sejumlah sinergi fisik dan mental yang digunakan dalam menyelenggarakan gerakan tugas.
- b. *Abilities*, yaitu sifat-sifat personal yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas
- c. *Role/task perception*, yaitu segala perilaku dan aktivitas yang dirasa perlu oleh individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

Adapun faktor-faktor lingkungan yang mempengaruhi prestasi kerja adalah:

- a. Kondisi fisik
- b. Peralatan
- c. Waktu
- d. Material
- e. Pendidikan
- f. Supervisi
- g. Desain organisasi
- h. Pelatihan
- i. Keberuntungan

Faktor-faktor lingkungan ini tidak langsung menentukan prestasi kerja seseorang, tetapi mempengaruhi faktor-faktor individu. Me Cormick dan Tiffin dalam Edy (2011:152), mengemukakan bahwa prestasi kerja merupakan hasil dari gabungan variabel individual dan variabel fisik dan pekerjaan serta variabel organisasi dan sosial.

Mengukur perilaku sendiri atau sejauh mana individu berperilaku sesuai dengan apa yang diharapkan oleh organisasi atau institusi, yaitu prestasi kerja pada umumnya dikaitkan dengan pencapaian hasil dari standar kerja yang telah ditetapkan. Di dalam penelitian ini pengukuran prestasi kerja diarahkan pada enam aspek yang merupakan bidang prestasi kunci bagi perusahaan yang bersangkutan. Bidang prestasi kunci tersebut adalah:

a. Hasil kerja

Tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan,

b. Pengetahuan pekerjaan

Tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja.

c. Inisiatif

Tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul.

d. Kecekatan mental

Tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.

e. Sikap

Tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.

f. Disiplin waktu dan absensi

Tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran.

Adapun kegunaan dari penilaian bidang prestasi kunci tersebut adalah untuk membantu personalia dalam memperbaiki keputusan-keputusan dan memberikan umpan balik kepada karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka. Ada pun rincian dari penilaian bidang prestasi kunci tersebut adalah sebagai berikut:

a. Perbaikan prestasi kerja

Umpan balik pelaksanaan kerja memungkinkan karyawan, manajer dan departemen personalia dapat membetulkan kegiatan-kegiatan mereka.

b. Penyesuaian-penyesuaian kompensasi

evaluasi prestasi kerja membantu para pengambil keputusan dalam menentukan kenaikan upah, pemberian bonus dan bentuk kompensasi lainnya.

c. Keputusan-keputusan penempatan

Promosi, transfer dan demosi biasanya didasarkan pada prestasi kerja masa lalu atau antisipasinya. Promosi sering merupakan bentuk penghargaan terhadap prestasi kerja masa lalu.

d. Kebutuhan-kebutuhan latihan dan pengembangan

Prestasi kerja yang jelek mungkin menunjukkan kebutuhan latihan. Demikian juga, prestasi yang baik mungkin mencerminkan potensi yang harus dikembangkan.

e. Perencanaan dan pengembangan karier

Umpan balik prestasi kerja mengarahkan keputusan-keputusan karier, yaitu tentang jalur karier tertentu yang harus diteliti

f. Penyimpangan-penyimpangan proses *staffing*

Prestasi kerja yang baik atau jelek mencerminkan kekuatan atau kelemahan prosedur *staffing* departemen personalia

g. Ketidak-akuratan informasional

Prestasi kerja yang jelek mungkin menunjukkan kesalahan-kesalahan dalam informasi analisis jabatan, rencana-rencana sumber daya manusia, atau komponen-komponen lain sistem informasi manajemen personalia. Akibatnya keputusan-keputusan yang diambil menjadi tidak tepat.

h. Kesalahan-kesalahan desain pekerjaan

Prestasi kerja yang jelek mungkin merupakan suatu tanda kesalahan dalam desain pekerjaan. Penilaian prestasi membantu diagnosa kesalahan-kesalahan tersebut.

i. Kesempatan kerja yang adil

Penilaian prestasi kerja secara akurat akan menjamin keputusan-keputusan penempatan internal diambil tanpa diskriminasi.

j. Tantangan-tantangan eksternal

Kadang-kadang prestasi kerja dipengaruhi oleh faktor di luar lingkungan kerja seperti keluarga, kesehatan, kondisi finansial atau masalah-masalah pribadi lainnya. Dengan penilaian prestasi, departemen personalia mungkin dapat menawarkan bantuan.

2.2 Tinjauan Penelitian Terdahulu

Penyusunan penelitian ini didasari dari beberapa penelitian sebelumnya, sebagai berikut:

Musa (2009) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Komitmen Organisasional, Pengembangan Karier, Motivasi Kerja dan Karakteristik Individual terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Pemerintah Kabupaten Halmahera Timur” dengan menggunakan metode penelitian *Structural Equation Modeling*. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa, variabel-variabel komitmen organisasional, pengembangan karier; motivasi kerja dan karakteristik individual berpengaruh masing-masing variabel tersebut terhadap kepuasan kerja dan kinerja kerja adalah positif dan bermakna (signifikan).

Kwan dan Eddy (2013) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasional terhadap Kinerja Karyawan Melalui *Self Efficacy* dan Temperamen di PT. Nutrifood Surabaya” dengan menggunakan metode penelitian *Structural Equation Modeling*. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa, budaya organisasional memiliki pengaruh secara signifikan dan negatif terhadap kinerja karyawan, yang mana masih kurang maksimalnya transmisi budaya organisasional PT. Nutrifood Surabaya. Budaya organisasional memiliki pengaruh secara signifikan dan positif terhadap *self efficacy* karyawan di PT. Nutrifood Surabaya. Budaya organisasional memiliki pengaruh secara signifikan dan positif terhadap temperamen karyawan di PT. Nutrifood Surabaya. Temperamen karyawan memiliki pengaruh secara signifikan dan positif terhadap *self efficacy* karyawan di PT. Nutrifood Surabaya. *Self efficacy* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Nutrifood Surabaya. Budaya organisasional memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan melalui *self efficacy* sebagai variabel *intervening* di PT. Nutrifood Surabaya. Budaya organisasional memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan melalui temperamen sebagai variabel *intervening* di PT. Nutrifood Surabaya.

Eddy (2003) dalam penelitiannya yang berjudul “Hubungan Antara Temperamen Karyawan, Pemberian Kompensasi, dan Jenjang Karier yang Tersedia terhadap Prestasi Kerja Karyawan” dengan menggunakan metode

penelitian Regresi Linier Berganda. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa, temperamen karyawan memiliki hubungan dengan prestasi tenaga penjual. Pemberian kompensasi memiliki hubungan dengan prestasi tenaga penjual. Dan jenjang karier memiliki hubungan dengan prestasi tenaga penjual.

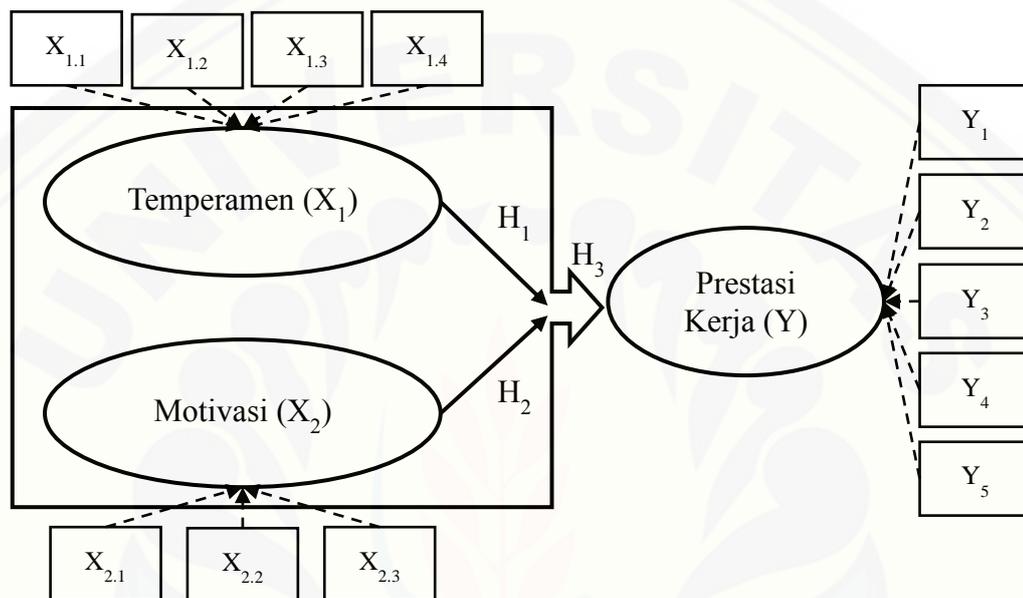
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

Nama Peneliti	Variabel Penelitian	Alat Analisis	Hasil (Kesimpulan)
Eddy (2003)	Temperamen (X_1), Pemberian Kompensasi (X_2), Jenjang Karier (X_3), dan Prestasi Kerja (Y)	Regresi Linier Berganda	Temperamen karyawan memiliki hubungan dengan prestasi tenaga penjual. Pemberian kompensasi memiliki hubungan dengan prestasi tenaga penjual. Dan jenjang karier memiliki hubungan dengan prestasi tenaga penjual.
Musa (2009)	Komitmen Organisasional (X_1), Pengembangan Karier (X_2), Motivasi Kerja (X_3), Karakteristik Individual (X_4), Kinerja (Z) dan Kepuasan Kerja (Y)	<i>Struktural Equation Modeling</i> (SEM)	variabel-variabel komitmen organisasional, pengembangan karier; motivasi kerja dan karakteristik individual berpengaruh masing-masing variabel tersebut terhadap kepuasan kerja dan kinerja kerja adalah positif dan bermakna (signifikan).
Kwan dan Eddy (2013)	Budaya Organisasional, Temperamen, <i>Self Efficacy</i> dan Kinerja Karyawan	<i>Struktural Equation Modeling</i> (SEM)	Budaya organisasional memiliki pengaruh secara signifikan dan negatif terhadap kinerja karyawan, yang mana masih kurang maksimalnya transmisi budaya organisasional PT. Nutrifood Surabaya. Budaya organisasional memiliki pengaruh secara signifikan dan positif terhadap <i>self efficacy</i> karyawan di PT. Nutrifood Surabaya. Budaya organisasional memiliki pengaruh secara signifikan dan positif terhadap temperamen karyawan di PT. Nutrifood Surabaya. Temperamen karyawan memiliki pengaruh secara signifikan dan positif terhadap <i>self efficacy</i> karyawan di PT. Nutrifood Surabaya. <i>Self efficacy</i> tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan karyawan di PT. Nutrifood Surabaya. Budaya organisasional memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan melalui <i>self efficacy</i> sebagai variabel <i>intervening</i> di PT. Nutrifood Surabaya. Budaya organisasional memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan melalui temperamen sebagai variabel <i>intervening</i> di PT. Nutrifood Surabaya.

Sumber : Diolah dari berbagai sumber, 2015

2.3 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan gambaran umum mengenai hubungan variabel-variabel yang terdapat pada sebuah penelitian. Berdasarkan kerangka konseptual pada Gambar 1, terdapat pengaruh antara temperamen karyawan dan motivasi sebagai variabel *independent* terhadap prestasi kerja sebagai variabel *dependent*.



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual Penelitian

Keterangan :

→ : Berpengaruh secara Parsial

⇒ : Berpengaruh secara Simultan

- - - → : Indikator

X_1 : Variabel Temperamen

X_2 : Variabel Motivasi

Y : Variabel Prestasi Kerja

$X_{1,1}$: Sanguin

$X_{1,2}$: Kolerik

$X_{1,3}$: Melankolik

$X_{1,4}$: Flekmatik

$X_{2,1}$: Kebutuhan berprestasi (*Achievement Motivation*)

- X_{2.2} : Kebutuhan berkuasa (*Power Motivation*)
X_{2.3} : Kebutuhan berafiliasi (*Affiliation Motivation*)
Y₁ : Kuantitas kerja
Y₂ : Kualitas kerja
Y₃ : Disiplin kerja
Y₄ : Inisiatif
Y₅ : Kerjasama

2.4 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka konseptual yang diungkapkan sebelumnya maka hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut.

- H1 : Temperamen berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada Perusahaan *Jordan Bakery* Cabang Banyuwangi.
H2 : Motivasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada Perusahaan *Jordan Bakery* Cabang Banyuwangi.
H3 : Temperamen dan Motivasi berpengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan pada Perusahaan *Jordan Bakery* Cabang Banyuwangi.

BAB 3. METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan 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 (*explantory research*) dan penelitian konfirmatori (*confirmatory research*). Penelitian eksplanatori (*explantory 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.

3.2 Metode Pengumpulan Data

Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini menggunakan kuesioner, yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan menggunakan daftar angket atau pernyataan tertulis secara struktural yang disebarkan kepada karyawan *Jordan Bakery* Cabang Banyuwangi dengan tujuan memperoleh data mengenai obyek penelitian.

3.3 Sensus

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.

3.4 Jenis dan Sumber Data

3.4.1 Jenis 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.

3.4.2 Sumber Data

a. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan langsung di lapangan oleh orang yang melakukan penelitian atau yang bersangkutan dan memerlukannya. Data primer adalah data yang mengacu pada informasi yang diperoleh dari tangan pertama (responden) yang berkaitan dengan variabel persepsi untuk tujuan spesifik studi Sekaran (2006:60). Data primer dalam penelitian ini berupa persepsi karyawan mengenai temperamen, motivasi dan prestasi kerja yang diberikan pada karyawan *Jordan Bakery* Cabang Banyuwangi.

b. Data Sekunder

Data merupakan data yang didapat secara tidak langsung dari sumber informasi yang bukan diusahakan sendiri oleh peneliti. Misalnya berupa laporan-laporan, dokumen, literatur dan bacaan yang berhubungan dengan penelitian ini.

3.5 Identifikasi Variabel

Identifikasi variabel merupakan tindakan yang bertujuan untuk mencoba menemukan beberapa faktor dasar yang mungkin mendasari dan mengungkapkan keterkaitan diantara sebagian variabel. Variabel-variabel yang akan dianalisis dalam penelitian ini dikelompokkan menjadi dua yaitu:

- a. Variabel bebas atau *independent variable* (X), yaitu variabel yang mempengaruhi atau menjadi penyebab perubahan pada variabel dependen atau variabel terikat. Pada penelitian ini yang menjadi variabel independen yaitu yang terdiri dari:
 - 1) Temperamen (X_1)
 - 2) Motivasi (X_2)
- b. Variabel terikat atau *dependent variable* (Y), yaitu variabel yang nilainya tergantung pada variabel lain. Pada penelitian ini yang menjadi variabel dependen yaitu Prestasi Kerja (Y_1).

3.6 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional adalah definisi yang diberikan kepada suatu variabel dengan cara memberikan arti atau menspesifikasikan kegiatan atau memberi suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur variabel tersebut (Mohammad Nazir, 1998). Definisi operasional merupakan mengubah konsep yang masih berupa abstrak dengan kata-kata yang menggambarkan perilaku atau gejala-gejala yang dapat diuji dan ditentukan kebenarannya oleh orang lain berdasarkan variabel yang digunakan. Adapun definisi operasional variabel yang diperoleh dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Temperamen (X_1) merupakan gabungan dari sifat/karakteristik dalam diri seseorang karyawan *Jordan Bakery* Cabang Banyuwangi yang cenderung menentukan cara berpikir, bertindak, dan merasa. Temperamen pada perusahaan *Jordan Bakery* Cabang Banyuwangi dapat diukur dengan menggunakan indikator:
 - 1) Sanguin ($X_{1.1}$), mudah terpengaruh, penuh harapan, ramah dan periang;
 - 2) Melankolik ($X_{1.2}$), selalu menganggap penting semua pekerjaan, berusaha menepati janji;
 - 3) Kolerik ($X_{1.3}$), mudah tenang, cekatan dalam bertindak, penolong dan tidak mudah menyerah atau putus asa;
 - 4) Phlegmatik ($X_{1.4}$), rajin, menjadi pendengar yang baik, konsisten pada pekerjaan dan mampu mengendalikan emosi.

- b. Motivasi (X_2) merupakan suatu keinginan yang bisa mendorong karyawan *Jordan Bakery* Cabang Banyuwangi agar berperilaku secara khas untuk suatu tujuan yang akan dicapai. Motivasi pada perusahaan *Jordan Bakery* Cabang Banyuwangi dapat diukur dengan menggunakan indikator:
- 1) Kebutuhan berprestasi ($X_{2.1}$), memiliki usaha mencapai prestasi tertinggi, pencapaian tujuan bersifat realistis, menantang, dan kemajuan dalam pekerjaan;
 - 2) Kebutuhan berkuasa ($X_{2.2}$), usaha untuk mempengaruhi lingkungannya, memiliki karakter kuat untuk memimpin dan memiliki ide-ide untuk menang;
 - 3) Kebutuhan berafiliasi ($X_{2.3}$), merefleksikan keinginan untuk mempunyai hubungan yang erat, kooperatif dan penuh sikap persahabatan dengan karyawan lain.
- c. Prestasi Kerja (Y) adalah merupakan kecakapan dan keberhasilan karyawan *Jordan Bakery* Cabang Banyuwangi dalam menyelesaikan pekerjaannya. Prestasi kerja pada perusahaan *Jordan Bakery* Cabang Banyuwangi dapat diukur dengan menggunakan indikator:
- 1) Kualitas kerja (Y_1), ketepatan kerja, keterampilan kerja, ketelitian kerja, dan kerapihan kerja;
 - 2) Kuantitas kerja (Y_2), memiliki kecepatan kerja sehingga menjadikan pekerjaan lebih efisien;
 - 3) Disiplin kerja (Y_3), mengikuti instruksi atasan, mematuhi peraturan perusahaan, dan ketaatan waktu kehadiran;
 - 4) Inisiatif (Y_4), selalu aktif atau semangat menyelesaikan pekerjaan tanpa menunggu perintah atasan artinya tidak pasif atau bekerja atas dorongan dari atasan;
 - 5) Kerja sama (Y_5), kemampuan bergaul dan menyesuaikan diri serta kemampuan untuk memberi bantuan kepada karyawan lain dalam batas kewenangannya.

3.7 Skala Pengukuran Variabel

Penelitian ini menggunakan skala likert dengan variabel yang akan diukur, dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan (Sugiyono, 2004:86). Kriteria dalam skala likert yang digunakan bersifat *ordinale scale* yaitu angka-angka yang diberikan mengandung arti tingkatan, yaitu:

- a. Skor 5: Sangat setuju (SS)
- b. Skor 4: Setuju (S)
- c. Skor 3: Netral (N)
- d. Skor 2: Tidak setuju (TS)
- e. Skor 1: Sangat tidak setuju (STS)

3.8 Uji Normalitas Data

Uji normalitas adalah pengujian dalam sebuah model regresi, variabel *dependent*, variabel *independent* atau keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Uji normalitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah residual yang diteliti berdistribusi normal atau tidak. 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.

3.9 Uji Instrumen

3.9.1 Uji Validitas

Suatu *test* atau alat *instrument* pengukur dapat dikatakan valid apabila alat tersebut menjalankan fungsi ukurannya atau memberikan hasil ukur yang sesuai dengan tujuan pengukuran Mohammad Dimiyati (2009:32). Suatu alat ukur yang valid mampu mengungkapkan data dengan tepat dan memberikan gambaran yang cermat mengenai data tersebut. Cermat artinya pengukuran tersebut mampu memberikan gambaran yang mengenai perbedaan yang sekecil-kecilnya diantara subyek yang satu dengan yang lainnya.

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan analisis faktor konfirmatori

(*confirmatory factor analysis*) pada masing-masing variabel. Dengan alat ini, akan diketahui apakah indikator-indikator yang ada memang benar-benar dapat menjelaskan sebuah konstruk. Dengan melakukan *confirmatory factor analysis*, dapat saja sebuah indikator dianggap tidak secara kuat berpengaruh atau dapat menjelaskan sebuah konstruk (Singgih, 2007:12). Kriteria validitas yang dilakukan dengan analisis faktor (*confirmatory factor analysis*) adalah valid jika nilai KMO > 0,5 dan *Barletts Test* dengan signifikansi < 0,05 (Imam, 2005:47).

3.9.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui alat ukur, apakah alat ukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang (Dwi Priyatno, 2008:25). Reliabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa satu pengertian cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai pengumpul data karena *instrument* itu sudah baik. Suatu taraf uji dikatakan mempunyai taraf kepercayaan bila uji tersebut memberikan hasil yang tepat. Pada penelitian ini, untuk mengukur reliabilitas menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\alpha = \frac{Kr}{1 + (K - r)r}$$

Dimana :

- α : Koefisien keandalan alat ukur
- r : Koefisien rata-rata korelasi antar variabel
- K : Jumlah variabel independen dalam persamaan

Tahapan-tahapan awal dari riset, nilai reliabilitas 0,50 sampai dengan 0,60 dianggap cukup, dan untuk riset dasar (*basic research*), diargumentasikan bahwa meningkatkan reliabilitas melebihi nilai 0,80 sering dianggap terlalu tinggi (Husein, 2003:86).

3.10 Metode Analisis Data

3.10.1 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

α = konstanta

β = koefisien regresi

X_1 = variabel temperamen

X_2 = variabel motivasi

e = variabel pengganggu (*error*)

3.10.2 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 multikolinieritas, heteroskedastisitas, autokorelasi. Menurut Imam (2005:123) asumsi klasik yang harus dipenuhi adalah berdistribusi normal, non-multikolinieritas, non-autokorelasi dan non-heteroskedastisitas.

a. Uji multikolinieritas

Uji multikolinieritas merupakan pengujian dari asumsi yang berkaitan bahwa antara variabel-variabel bebas dalam suatu model tidak saling berkorelasi satu dengan yang lainnya. Kolinieritas ganda terjadi apabila terdapat hubungan tiap-tiap variabel bebas secara individu terhadap variabel terikat. Salah satu cara untuk melihat terjadinya multikolinieritas yaitu dengan melihat VIF. Jika nilai $VIF > 10$ maka terjadi multikolinieritas (Imam, 2005:92).

b. Uji heteroskedastisitas

Menurut Imam (2005:105), tujuan uji heteroskedastisitas untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, terjadi ketidaksamaan *varians* dari residual dari suatu pengamatan ke pengamatan lain., jika tetap maka disebut

homokedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah homokedastisitas atau tidak terjadi 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.

c. Uji autokorelasi

Tujuannya untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi linier berganda ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode dengan kesalahan pada periode $t-1$ (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka terjadi autokorelasi. Model regresi yang baik adalah bebas dari autokorelasi, (Imam, 2005:95). 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.

3.10.3 Uji Hipotesis

Uji hipotesis adalah metode pengambilan keputusan yang didasarkan dari analisis data, baik dari percobaan yang terkontrol, maupun dari observasi (tidak terkontrol). Hipotesis dapat diartikan sebagai suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul (Suharsimi Arikunto, 2010:110).

a. Uji F (uji simultan)

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 parsial)

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. Rumus Uji t_{hitung} adalah :

$$t = \frac{b_i}{sb_i}$$

Keterangan:

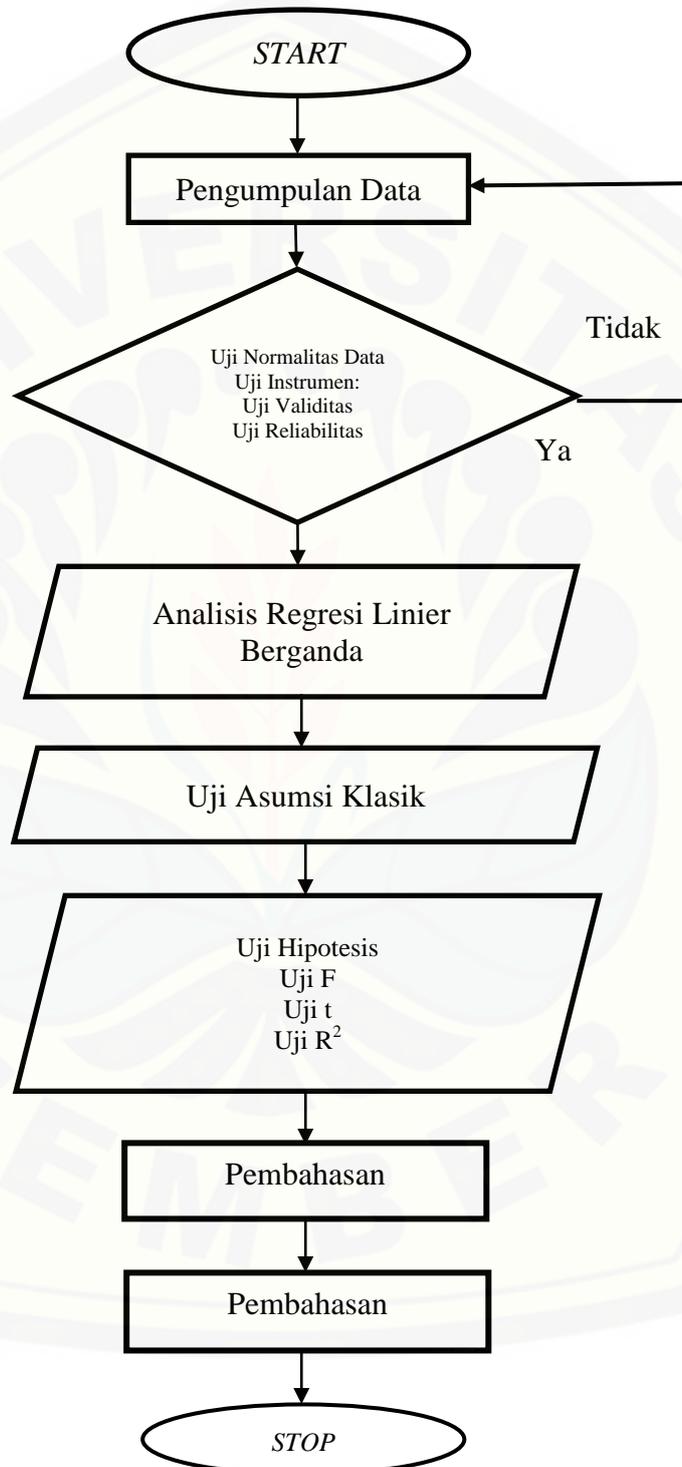
t : Besarnya t_{hitung}

b_i : Koefisien regresi

sb_i : *Standart error* koefisien regresi

3.11 Kerangka Pemecahan Masalah

Untuk mengetahui proses dalam penyelesaian permasalahan, maka dapat digambarkan kerangka pemecahan masalah dalam penelitian ini:



Gambar 3.1 Kerangka Pemecahan Masalah

Keterangan kerangka pemecahan masalah adalah sebagai berikut:

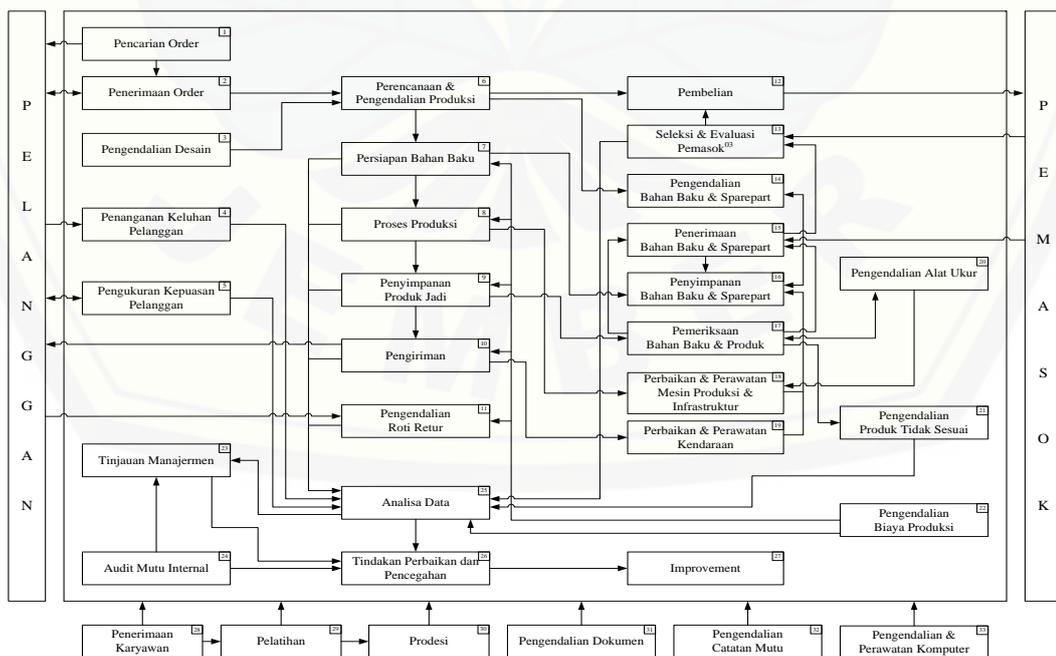
- a. *Start* yaitu tahap persiapan atau tahap awal sebelum melakukan penelitian.
- b. Pengumpulan data, yaitu pada tahap ini dilakukan pengumpulan data dengan cara menyebarkan kuesioner pada responden untuk mendapatkan data primer.
- c. Uji instrumen yaitu tahap pengujian menggunakan uji validitas dan reliabilitas terhadap data yang diperoleh untuk mengetahui keandalan dan kesesuaian alat ukur yang digunakan.
- d. Analisis data, yaitu untuk mengetahui keefektifan variabel temperamen (X_1) dan motivasi (X_2) terhadap prestasi kerja (Y) dengan menggunakan analisis regresi linier berganda.
- e. Uji asumsi klasik yaitu pengujian terhadap multikolinearitas, autokolerasi, heteroskedastisitas, dan normalitas untuk mencari tahu ada tidaknya permasalahan dalam suatu model.
- f. Uji hipotesis yaitu pada tahap ini dilakukan uji signifikansi untuk menguji signifikan atau tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.
- g. Melakukan pembahasan dari hasil analisa data.
- h. Menarik kesimpulan dari analisis tersebut sesuai dengan perhitungan dan selanjutnya memberikan saran.
- i. *Stop*, berakhirnya penelitian.

BAB 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum Jordan Bakery

Jordan Bakery merupakan perusahaan yang bergerak dalam industri makanan. Perusahaan ini didirikan pada tahun 2009 di Jl. Peramuan no 88, Kabupaten Banjarbaru, Kalimantan Selatan. Sebagai produsen roti Jordan Bakery mempunyai kapasitas produksi sebesar 125 zak (2.575 kg) terigu per hari, dengan konsumen distributor roti, supermarket, toko eceran, pasar tradisional dan motoris. Adapun jenis produk yang dihasilkan adalah roti dan kue untuk konsumsi langsung. Untuk dapat selalu memberikan kepuasan terhadap konsumen, Jordan Bakery menerapkan ISO 9001: 2008 tentang Sistem Manajemen Mutu perusahaan. Dengan ini, perbaikan secara terus-menerus terhadap kinerja perusahaan dapat dilakukan, serta dapat menghasilkan produk yang bermutu dan higienis, sehingga layak dikonsumsi langsung oleh konsumen. Jordan Bakery berorientasi kepada kepuasan konsumen dengan melakukan perbaikan terus menerus terhadap Sistem Manajemen Mutu perusahaan dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Berikut proses bisnis yang dilakukan oleh perusahaan Jordan Bakery.



Gambar 4.1 Proses Bisnis Jordan Bakery

Sumber: Jordan Bakery, 2015

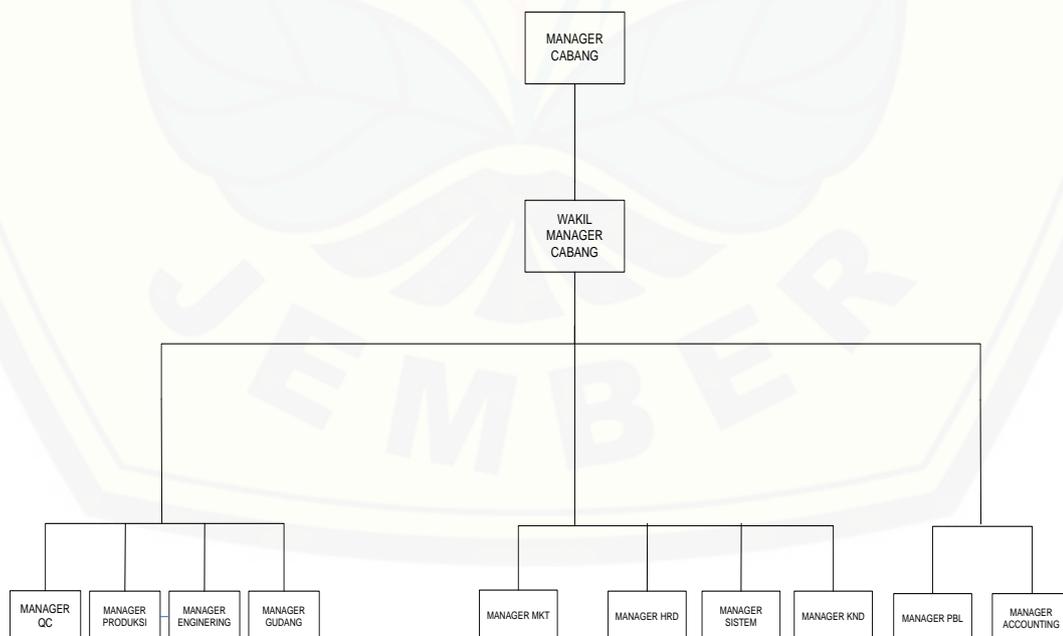
Keterangan:

A → B

Artinya : A Memberikan *support* ke B atau A meminta untuk dilakukan B

4.1.2 Struktur Organisasi Jordan Bakery

Setiap perusahaan menginginkan kesempurnaan dalam organisasinya merupakan suatu keharusan untuk mendistribusikan wewenang dan tanggung jawab kepada orang-orang yang dianggap tepat untuk suatu tugas atau jabatan tertentu. Struktur organisasi adalah suatu bentuk bagan serangkaian hubungan dari atau antar individu yang saling mengadakan hubungan antara satu dengan yang lain sehingga jelas kedudukan, wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam suatu kebulatan hierarki. Adapun struktur organisasi Jordan Bakery dalam bentuk struktur lini dan staf adalah kombinasi dari organisasi lini dan organisasi fungsional, pelimpahan wewenang dalam organisasi ini berlangsung secara vertikal dari seorang angkatan pimpinan hingga pimpinan di bawahnya. sebagai berikut.



Gambar 4.2 Struktur Organisasi Jordan Bakery

Sumber: Jordan Bakery, 2015

4.1.3 Analisis Deskriptif Karakteristik Responden Penelitian

Karakteristik responden merupakan salah satu faktor yang menentukan tingkat keberhasilan Jordan *Bakery* Cabang Banyuwangi. Hal ini didasarkan atas pertimbangan bahwa tinggi rendahnya keberhasilan perusahaan dipengaruhi dari prestasi kerja setiap karyawan Jordan *Bakery* Cabang Banyuwangi. Artinya bahwa keberadaan karyawan merupakan syarat mutlak bagi keberhasilan perusahaan.

4.1.4 Deskripsi Umur Responden

Dilihat dari Tabel 4.1 dapat disimpulkan bahwa karyawan Jordan *Bakery* Cabang Banyuwangi didominasi oleh karyawan dengan rentang usia lebih dari 23-31 tahun, hal tersebut dapat dikatakan dewasa, karyawan telah memiliki komitmen untuk bekerja yang baik karena pada usia tersebut karyawan memiliki tuntutan terhadap kebutuhan pribadi dan keluarga.

Tabel 4.1 Deskripsi Umur Responden

Umur (Tahun)	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
15 – 22	7	23,3
23 – 31	11	36,7
32 – 39	3	10,0
40 – 48	5	16,7
> 48	4	13,3
Jumlah	30	100

Sumber: Lampiran 2

4.1.5 Deskripsi Pendidikan Terakhir Responden

Dilihat dari Tabel 4.2 dapat disimpulkan bahwa bahwa karyawan Jordan *Bakery* Cabang Banyuwangi didominasi oleh karyawan dengan SMA, hal tersebut menunjukkan seorang karyawan masih mencari pengalaman kerja. Selain itu, mereka memiliki kemampuan untuk memahami konsumen yang sebaya dengan mereka dikarenakan pada perusahaan Jordan *Bakery* lebih diminati oleh kalangan muda.

Tabel 4.2 Deskripsi Pendidikan Terakhir Responden

Jenjang Pendidikan	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
SD	3	10,0
SMP	5	16,7
SMA	12	40,0
Diploma	5	16,7
Sarjana	5	16,7
Jumlah	30	100

Sumber: Lampiran 2

4.2 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Adapun hasil data distribusi responden mengenai pengaruh variabel Temperamen dan Motivasi terhadap Prestasi Kerja karyawan pada Jordan Bakery Cabang Banyuwangi, dari masing-masing kuesioner dijelaskan sebagai berikut.

4.2.1 Deskripsi Penilaian Responden pada Variabel Temperamen (X_1)

Berdasarkan Tabel 4.3 dapat diketahui bahwa responden memiliki penilaian terhadap variabel Temperamen (X_1) 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 4.3 Penilaian Responden pada Variabel Temperamen (X_1)

Item Pernyataan	Skor Jawaban									
	STS (1)		TS (2)		N (3)		S (4)		SS (5)	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
$X_{1.1}$	-	-	-	-	2	6,7	14	46,7	14	46,7
$X_{1.2}$	-	-	-	-	3	10,0	14	46,7	13	43,3
$X_{1.3}$	-	-	-	-	4	13,3	12	40,0	14	46,7
$X_{1.4}$	-	-	1	3,3	3	10,0	13	43,3	13	43,3

Sumber: Lampiran 2

4.2.2 Deskripsi Penilaian Responden pada Variabel Motivasi (X_2)

Berdasarkan Tabel 4.4 dapat diketahui bahwa responden memiliki penilaian terhadap variabel Motivasi (X_2) sesuai dengan indikator-indikator yang dapat dijelaskan sebagai berikut: Pertama, 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 4.4 Penilaian Responden pada Motivasi (X_2)

Item Pernyataan	Skor Jawaban									
	STS (1)		TS (2)		N (3)		S (4)		SS (5)	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
$X_{2.1}$	-	-	3	10,0	5	16,7	5	16,7	17	56,7
$X_{2.2}$	-	-	3	10,0	5	16,7	14	46,7	8	26,7
$X_{2.3}$	-	-	3	10,0	4	13,3	10	33,3	13	43,3

Sumber : Lampiran 2

4.2.3 Deskripsi Penilaian Responden pada Variabel Prestasi Kerja (Y)

Berdasarkan Tabel 4.5 dapat diketahui bahwa 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” (Y_1). Kedua, responden memberikan tanggapan setuju dan sangat setuju (36,7%) tentang pernyataan “Saya dapat bekerja dengan cepat sehingga menjadikan pekerjaan lebih efisien” (Y_2). Ketiga, mayoritas responden memberikan tanggapan setuju (46,7%) tentang pernyataan “Saya selalu mengikuti instruksi pimpinan” (Y_3). 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 4.5 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	10,0	5	16,7	12	40,0	10	33,3
Y ₂	-	-	2	6,7	6	20,0	11	36,7	11	36,7
Y ₃	-	-	3	10,0	3	10,0	14	46,7	10	33,3
Y ₄	-	-	4	13,3	2	6,7	10	33,3	14	46,7
Y ₅	-	-	1	3,3	4	13,3	10	33,3	15	50,0

Sumber: Lampiran 2

4.4 Uji Normalitas Data

Uji normalitas adalah pengujian dalam sebuah model regresi, variabel *dependent*, variabel *independent* atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Uji normalitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah residual yang diteliti berdistribusi normal atau tidak. Hasil uji normalitas menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov dapat dilihat pada Tabel 4.10 sebagai berikut.

Tabel 4.6 Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov

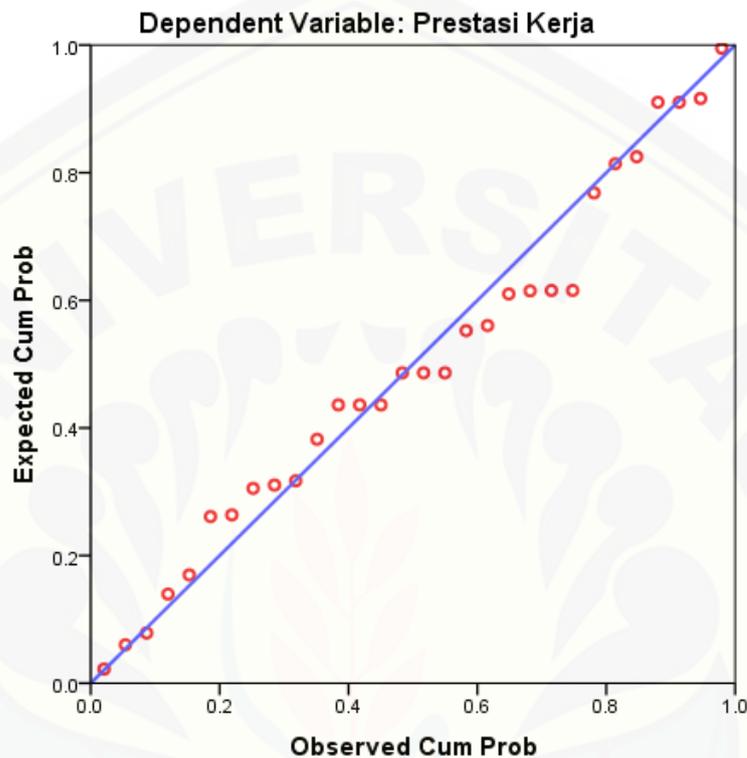
		<i>Unstandardized Residual</i>
N		30
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	0E-7
	<i>Std. Deviation</i>	0,41905903
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	0,147
	<i>Positive</i>	0,147
	<i>Negative</i>	-0,087
<i>Kolmogorov-Smirnov Z</i>		0,808
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		0,535

Sumber : Lampiran 5

Berdasarkan Tabel 4.6 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi (*Asymp. Sig. 2-tailed*) sebesar 0,535. Karena signifikansi lebih dari 5% ($0,535 > 0,05$), maka nilai residual tersebut terdistribusi secara normal, dengan kata lain model

regresi yang digunakan memenuhi syarat asumsi normal. Agar lebih memastikan apakah data residual terdistribusi secara normal, maka dilakukan pengujian menggunakan metode analisis grafik *normal probability plot* sebagai berikut

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber : Lampiran 5

Gambar 4.2 Grafik P-P Plot Normalitas Data

Berdasarkan hasil uji normalitas dengan menggunakan analisis grafik yaitu dengan menggunakan grafik normal plot menunjukkan bahwa grafik memberikan pola distribusi normal yang mendekati normal, dan pada grafik terlihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal serta penyebarannya ada di sekitar garis diagonal.

4.5 Pengujian Instrumen Penelitian

4.5.1 Uji Validitas

Uji validitas adalah esens kebenaran penelitian. Sebuah *instrument* dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang hendak diukur serta dapat mengungkapkan data dan variabel yang akan diteliti secara tepat. Kriteria validitas

penelitian ini menggunakan analisis faktor (*Confirmatory Factor Analysis*) yaitu dikatakan valid jika nilai KMO $> 0,5$ dan *Barlett's Test* dengan signifikansi $< 0,05$. Hasil uji validitas dijelaskan pada Tabel 4.6 berikut.

Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Variabel

Variabel	Nilai KMO	<i>Barlett's Test</i>	Keterangan
Temperamen (X_1)	0,818	0,000	Valid
Motivasi (X_2)	0,732	0,000	Valid
Prestasi Kerja (Y)	0,800	0,000	Valid

Sumber : Lampiran 3

Berdasarkan Tabel 4.6 dapat diketahui bahwa hasil perhitungan nilai KMO memiliki nilai $> 0,5$ dan *Barlett's Test* $< 0,05$. Dengan demikian setiap item pertanyaan dalam kuesioner memiliki konsistensi internal dan dinyatakan valid.

4.5.2 Uji Reliabilitas

Kuesioner dikatakan reliabel jika dapat memberikan hasil relatif sama (ajeg) pada saat dilakukan pengukuran kembali pada obyek yang berlainan pada waktu yang berbeda atau memberikan hasil yang tetap. Hasil Uji Reliabilitas dapat dilihat pada Tabel 4.7 sebagai berikut.

Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas Variabel

No.	Variabel	Koefisien Reliabilitas	Keterangan
1	Temperamen (X_1)	0,912	Reliabel
2	Motivasi (X_2)	0,862	Reliabel
4	Prestasi Kerja (Y)	0,942	Reliabel

Sumber : Lampiran 3

Berdasarkan Tabel 4.7 dapat diketahui bahwa nilai *alpha cronbach* untuk semua variabel lebih besar dari 0,60. Berdasarkan ketentuan yang telah dipaparkan sebelumnya maka semua variabel yang digunakan untuk melihat pengaruh variabel Temperamen dan Motivasi Prestasi Kerja telah reliabel.

4.6 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk memeriksa kuatnya hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat, variabel Temperamen

(X_1) Motivasi (X_2) terhadap Prestasi Kerja (Y). Hasil Uji Persamaan Regresi dapat dilihat pada Tabel 4.8 sebagai berikut.

Tabel 4.9 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 : Lampiran 4

Analisis regresi linier berganda menggunakan perangkat lunak SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*) version 20.0 for Windows didapat model regresi seperti pada Tabel 4.8 sebagai berikut.

$$Y = 0,697 + 0,544X_1 + 0,598X_2 + e$$

Berdasarkan persamaan pada Tabel 4.8 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).

4.5.1 Uji Determinasi (*Adjusted R²*)

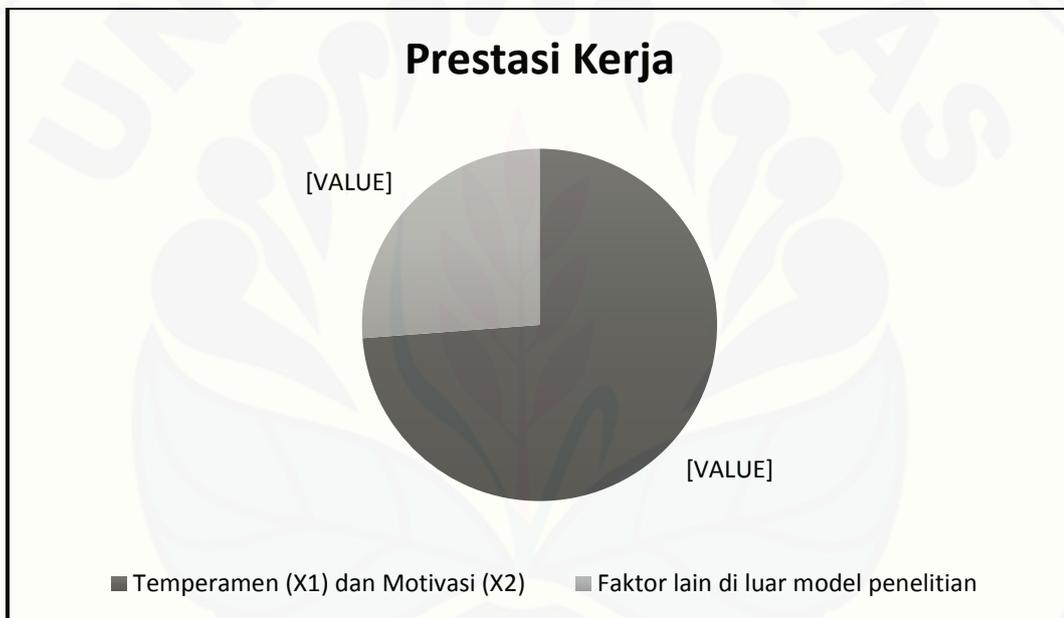
Uji determinasi merupakan suatu ukuran yang penting dalam regresi, karena dapat menginformasikan baik atau tidaknya model regresi yang terestimasi, atau dengan kata lain angka tersebut dapat mengukur seberapa dekatkah garis regresi yang terestimasi dengan data sesungguhnya. Nilai koefisien determinasi (R^2) ini mencerminkan seberapa besar variasi dari variabel *dependent* / terikat (Y) dapat diterangkan oleh variabel *independent* / bebas (X). Hasil Uji Determinasi dapat dilihat pada Tabel 4.9 sebagai berikut.

Tabel 4.10 Hasil Uji Determinasi (*Adjusted R²*)

R	R Square	Adjusted R Square
0,869 ^a	0,756	0,738

Sumber : Lampiran 4

Berdasarkan Tabel 4.9 dapat diketahui bahwa nilai *Adjusted R²* sebesar 0,738. Hal ini menunjukkan besarnya pengaruh variabel Temperamen (X_1) dan Motivasi (X_2) terhadap Prestasi Kerja (Y) sebesar 73,8%, sedangkan sisanya yaitu sebesar 26,2% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian ini. Besar pengaruh dari variabel Temperamen (X_1) dan Motivasi (X_2) terhadap Prestasi Kerja (Y) diperjelas pada Gambar 4.3 Diagram Hasil Uji Determinasi (*Adjusted R²*) sebagai berikut.



Sumber : Lampiran 4

Gambar 4.3 Diagram Hasil Uji Determinasi (*Adjusted R²*)

4.7 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik diperlukan agar mengetahui apakah hasil estimasi regresi yang dilakukan benar-benar bebas dari adanya gejala heteroskedastisitas, gejala multikolinearitas, dan gejala autokorelasi. Model regresi akan dapat dijadikan estimasi yang tidak bias dan efisien jika memenuhi persyaratan BLUE (*Best Linier Unbiased Estimator*). Pada penelitian ini menggunakan pengujian normalitas data, multikolinieritas dan heteroskedastisitas.

4.7.1 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk menguji apakah model regresi yang digunakan dalam penelitian ini ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Apabila terdapat korelasi, maka diidentifikasi ada masalah multikolinieritas. Sebab model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen.

Tabel 4.11 Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Temperamen (X_1)	0,819	1,221
Motivasi (X_2)	0,679	1,480

Sumber : Lampiran 5

Berdasarkan Tabel 4.11 dapat diketahui bahwa tidak ada satu pun variabel yang memiliki nilai *Tolerance* dibawah 0,10 dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) kurang dari 10. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah multikolinieritas pada model regresi.

4.7.2 Uji Autokorelasi

Tujuannya untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi linier berganda ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode $t-1$ (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka terjadi autokorelasi. Hasil uji autokorelasi dapat dilihat pada Tabel 4.15 sebagai berikut.

Tabel 4.12 Hasil Uji Autokorelasi

<i>Durbin-Watson</i>	d_U (Batas Atas)	d_L (Batas Bawah)	$4-d_U$
1,655 ^a	1,6498	1,2138	2,3502

Sumber : Lampiran 5

Berdasarkan Tabel 4.12 dapat diketahui bahwa nilai DW sebesar 1,555. Sedangkan nilai d_L diperoleh sebesar 1,2138 dan nilai d_U sebesar 1,6498. Karena nilai DW terletak diantara $d_U < DW < 4-d_U$, dimana $1,6498 < 1,655 < 2,3502$. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah autokorelasi pada model regresi.

4.7.3 Uji Heteroskedastisitas

Tujuan uji heteroskedastisitas untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, terjadi ketidaksamaan *varians* dari residual dari suatu pengamatan ke pengamatan lain. Jika tetap maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah homokedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Heteroskedastisitas diuji dengan menggunakan uji koefisien korelasi *rank spearman* yaitu mengkorelasikan antara *absolute residual* hasil regresi dengan semua variabel bebas.

Tabel 4.13 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Spearman's rho		<i>Absolute Residual</i>
Temperamen (X₁)	<i>Correlation Coefficient</i>	-0,019
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	0,921
	N	30
Motivasi (X₂)	<i>Correlation Coefficient</i>	-0,057
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	0,104
	N	30
<i>Absolute Residual</i>	<i>Correlation Coefficient</i>	1,000
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	
	<i>Correlation Coefficient</i>	30

Sumber : Lampiran 5

Berdasarkan Tabel 4.13 dapat diketahui bahwa nilai korelasi dari kedua variabel *independent* dengan *Absolute Residual Sig. (2-tailed)* memiliki nilai signifikansi sebesar 0,921 (X₁) dan 0,104 (X₂) yang menunjukkan lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah Heteroskedastisitas pada model regresi.

4.8 Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis merupakan bagian penting dalam penelitian ini, setelah data terkumpul dan diolah. Kegunaan utamanya adalah untuk menjawab hipotesis yang telah dibuat dalam penelitian ini. Hasil uji hipotesis dapat dijelaskan sebagai berikut.

4.8.1 Uji t (Uji Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebas secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Dapat juga

dikatakan jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ maka hasilnya signifikan dan berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Sedangkan jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} > -t_{tabel}$ maka hasilnya tidak signifikan dan berarti H_0 diterima dan H_a ditolak. Hasil uji t dapat dilihat pada Tabel 4.8. Berdasarkan Tabel 4.8 dapat diketahui hasil uji parsial adalah sebagai berikut:

- a. Hasil pengujian pengaruh Temperamen (X_1) terhadap Prestasi Kerja (Y) diperoleh t_{hitung} sebesar 3,788. Hal tersebut menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,788 > 2,042$) maka terdapat pengaruh antara Temperamen (X_1) terhadap Prestasi Kerja (Y) karyawan pada Jordan *Bakery* Cabang Banyuwangi. Jadi dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima.
- b. Hasil pengujian pengaruh Motivasi (X_2) terhadap Prestasi Kerja (Y) diperoleh t_{hitung} sebesar 5,916. Hal tersebut menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,916 > 2,042$) maka terdapat pengaruh antara Motivasi (X_2) terhadap Prestasi Kerja (Y) karyawan pada Jordan *Bakery* Cabang Banyuwangi. Jadi dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_2 diterima.

4.8.2 Uji F (Uji Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah secara bersama-sama (simultan) koefisien variabel bebas mempunyai pengaruh nyata atau tidak terhadap variabel terikat.

Tabel 4.14 Hasil Uji F (Uji Simultan)

Model	df ₁	df ₂	F _{hitung}	Signifikansi
Regresi	27	2	41,793	0,000 ^b

Sumber : Lampiran 4

Berdasarkan Tabel 4.14 dapat diketahui bahwa nilai F_{hitung} sebesar 41,793, sedangkan F_{tabel} ($\alpha = 0,05$); ($df_1 = n-k = 27$); ($df_2 = k-1 = 2$) adalah sebesar 3,35. Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $41,793 > 3,35$ maka model regresi adalah signifikan. Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_3 diterima sehingga dapat disimpulkan variabel Temperamen (X_1) dan Motivasi (X_2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja (Y) karyawan pada Jordan *Bakery* Cabang Banyuwangi.

4.9 Pembahasan Penelitian

4.9.1 Pengaruh Temperamen (X_1) terhadap Prestasi Kerja (Y)

Hasil pengujian regresi linier berganda (Tabel 4.8) 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.

Berdasarkan deskripsi variabel penelitian pada Tabel 4.3 dapat diketahui bahwa penilaian responden terhadap variabel Temperamen mayoritas, karyawan memiliki persepsi setuju terhadap jawaban dari pernyataan masing-masing indikator dalam penelitian. Hal tersebut menyatakan bahwa karyawan Jordan *Bakery* Cabang Banyuwangi penuh harapan, karyawan selalu menganggap penting semua pekerjaan, karyawan dapat bertindak dengan cekatan dan karyawan dapat konsisten pada pekerjaan.

Temperamen merupakan gaya perilaku dan cara khas pemberian respons seseorang (Santrock, 2009). Temperamen sebagai pola dasar dari reaksi-reaksi individu yang meliputi karakteristik-karakteristik seperti energi umum, perubahan emosi, dan intensitas serta tempo-tempo dari respons-respons, dengan mempertimbangkan sebuah ciri dasar psikologi, temperamen dikatakan mengarah pada suasana hati seseorang. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Kwan dan Eddy (2013), menyatakan bahwa Temperamen karyawan memiliki pengaruh secara signifikan dan positif terhadap *self efficacy* karyawan di PT. Nutrifood Surabaya.

4.9.2 Pengaruh Motivasi (X_2) terhadap Prestasi Kerja (Y)

Hasil pengujian regresi linier berganda (Tabel 4.8) menunjukkan hasil signifikansi dari variabel Motivasi (X_2) sebesar 0,000 dan koefisien regresi bernilai positif sebesar 0,598. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa meningkatnya Motivasi diiringi dengan meningkatnya Prestasi Kerja. Berdasarkan

hasil tersebut maka hipotesis kedua menyatakan Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja pada Jordan *Bakery* Cabang Banyuwangi terbukti dan diterima.

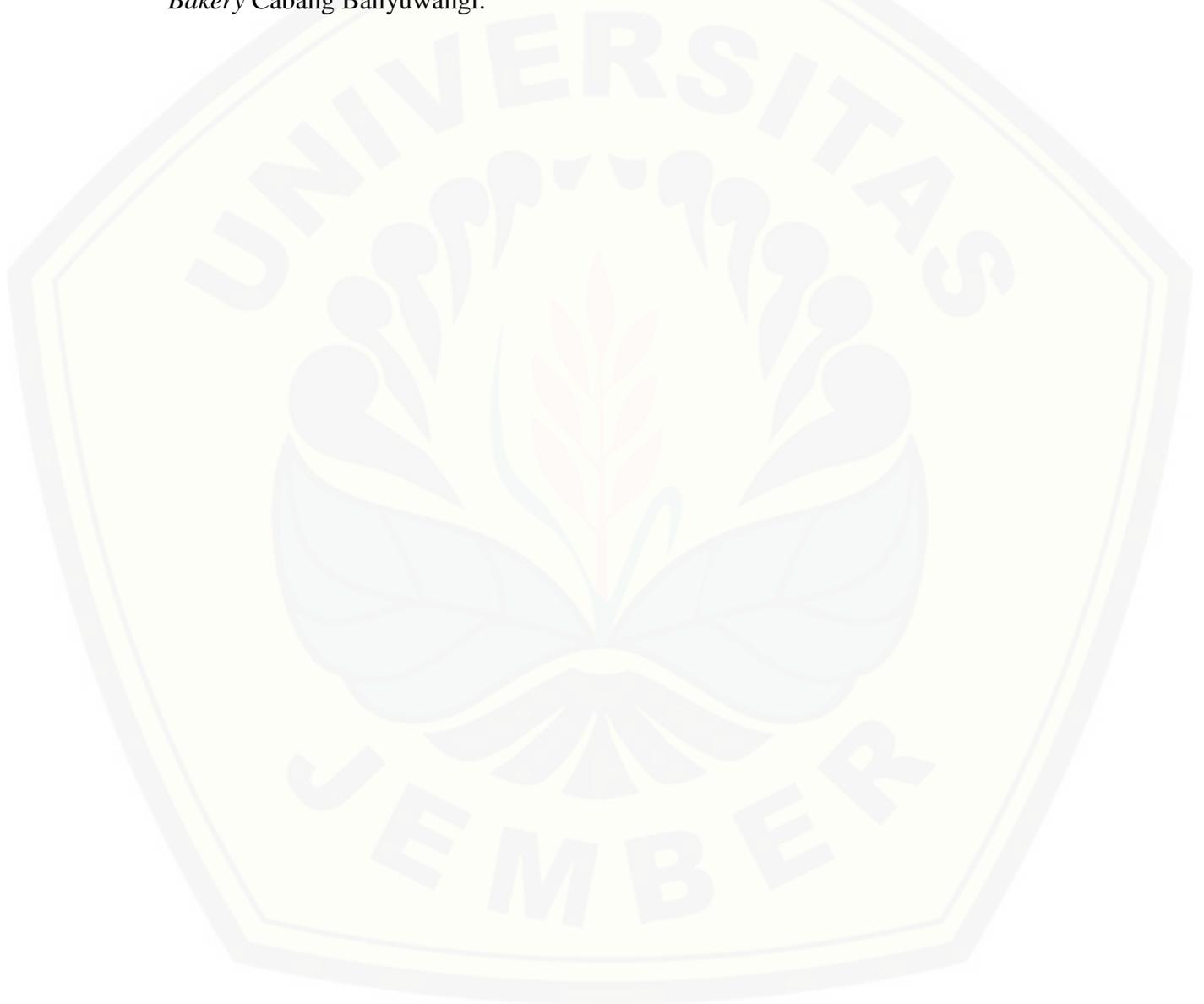
Berdasarkan deskripsi variabel penelitian pada Tabel 4.4 dapat diketahui bahwa penilaian responden terhadap variabel Motivasi, mayoritas karyawan memiliki persepsi setuju terhadap jawaban dari pernyataan masing-masing indikator dalam penelitian. Hal tersebut menyatakan bahwa karyawan Jordan *Bakery* Cabang Banyuwangi memiliki Motivasi yang baik, karyawan memiliki usaha untuk mencapai usaha dalam meraih prestasi penuh dengan tantangan dan memiliki kemajuan di setiap pekerjaan, karyawan dapat menjadi seseorang yang berpengaruh besar pada lingkungan pekerjaan dan memiliki hubungan yang erat dengan rekan kerja saya dan penuh dengan sikap persahabatan. Motivasi yang baik pada Jordan *Bakery* Cabang Banyuwangi telah memenuhi syarat bahwa karyawan memiliki gairah kerja yang baik sehingga Prestasi Kerja karyawan dapat meningkat sesuai dengan dengan ketetapan perusahaan.

Suroto (1992:59) motivasi pada dasarnya adalah proses untuk mencoba mempengaruhi seseorang agar melakukan yang kita inginkan. Pendapat lain dikemukakan oleh Martoyo (2000) Konsep motivasi, merupakan sebuah konsep penting studi tentang kinerja individual. Dengan demikian motivasi atau *motivation* berarti pemberian *motiv*, penimbulan *motiv* atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan. Dapat juga dikatakan bahwa *motivation* adalah faktor yang mendorong orang untuk bertindak dengan cara tertentu. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Musa (2009), menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan kepuasan kerja pegawai Pemerintah Kabupaten Halmahera Timur.

4.9.3 Pengaruh Temperamen (X_1) dan Motivasi (X_2) terhadap Prestasi Kerja (Y)

Hasil pengujian dari uji F atau uji simultan (Tabel 4.14) menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 41,793 dengan menggunakan derajat keyakinan sebesar 5%. Maka hasil perhitungan didapatkan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $41,793 > 3,35$ maka model regresi adalah signifikan. Hal ini diputuskan untuk menolak H_0 dan

menerima H_4 . Sehingga hipotesis ketiga yang menyatakan variabel Temperamen dan Motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja karyawan pada Jordan *Bakery* Cabang Banyuwangi terbukti dan diterima. Berdasarkan penjelasan tersebut menyatakan bahwa apabila Temperamen karyawan dan Motivasi karyawan yang dimiliki karyawan meningkat secara bersama-sama maka akan meningkatkan Prestasi Kerja karyawan pada Jordan *Bakery* Cabang Banyuwangi.



BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut:

- a. 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*.
- b. 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*.
- c. 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*.

5.2 Saran

Mengacu pada kesimpulan dipaparkan di atas, maka dapat diberikan beberapa saran sebagai berikut:

- a. Bagi *Jordan Bakery Cabang Banyuwangi* diharapkan dapat mempertahankan dan lebih temperamen karyawan mencakup memperhatikan harapan karyawan, kesempatan karyawan untuk menyalurkan pemikiran dalam bekerja.
- b. Bagi *Jordan Bakery Cabang Banyuwangi* untuk karyawan diharapkan dapat mempertahankan dan memperhatikan motivasi dengan tujuan untuk memberikan bimbingan kerja secara langsung dan tidak langsung dari perusahaan, memberikan semangat mengerjakan tugas-tugas dan target-target yang menantang dan realistis yang diberikan perusahaan, memberikan semangat menjadi untuk orang yang berpengaruh dalam perusahaan dan diantara karyawan lainnya sesuai dengan kemampuan yang dimiliki dan

memiliki keinginan untuk berteman dan mempunyai persahabatan yang baik dan erat sesama karyawan..

- c. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan dapat mengembangkan model penelitiannya, variabel-variabel, objek, tempat / waktu, analisis data, dan metode penelitian agar model penelitiannya dapat lebih berkembang dan menemukan sesuatu yang lebih baru yang dapat memengaruhi penetapan prestasi kerja baik di perusahaan, dan instansi atau lembaga lain, sehingga dapat memperoleh hasil penelitian yang lebih baik.



DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik, Edisi Revisi Kelima*. Yogyakarta: PT. Rineka Cipta.
- . 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Dwi Ermayanti. 2001. Pengaruh Faktor Motivasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Kantor Perum Perhutani Unit II Surabaya. *Jurnal: Fakultas Ekonomi Universitas Brawijaya Malang*.
- Dwi Priyatno. 2008. *Paham Analisis Statistik Data Dengan SPSS*. Yogyakarta: Mediakom.
- Eddy Madiono Sutanto. 2003. Hubungan Antara Temperamen Karyawan, Pemberian Kompensasi, dan Jenjang Karier yang Tersedia terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal: Fakultas Ekonomi, Jurusan Manajemen, Universitas Kristen Petra Surabaya*.
- Edy Sutrisno. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media.
- Euis Sunarti. 2003. *Mengasuh dengan Hati Tantangan yang Menyenangkan*. Jakarta: Gramedia.
- Husein Umar. 2003. *Metode Riset Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Imam Ghozali. 2005. *Model Persamaan Struktural Konsep dan Aplikasi dengan Program AMOS Versi 5.0*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Kwan Jessica Gunawan dan Eddy Madiono Sutanto. 2013. Pengaruh Budaya Organisasional terhadap Kinerja Karyawan Melalui *Self Efficacy* dan Temperamen di PT. Nutrifood Surabaya. *Jurnal: Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Kristen Petra*.
- Lahaye, Tim, 1971. *Temperamen yang Diubah*. Alih bahasa: Mundingsari S. Surabaya: Yakin.
- Malayu Hasibuan. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia, cetakan kesembilan*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- . 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Manullang. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Martoyo. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Mohammad Nazir. 1998. *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Mudjarat Kuncoro. 2009. *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi*, Edisi ke-3, Erlangga, Jakarta.

- Mulia Nasution. 2000. *Manajemen Personalia Aplikasi dalam Perusahaan*. Jakarta: Djambatan.
- Mohammad Dimiyati. 2009. *Analisis SEM dalam Uji Pengaruh Beberapa Variabel Terhadap Loyalitas Kajian Berbasis Riset Pada Debitur Kredit Usaha Kecil Edisi Pertama*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Musa Djamaludin. 2009. Pengaruh Komitmen Organisasional, Pengembangan Karier, Motivasi Kerja dan Karakteristik Individual terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Pemerintah Kabupaten Halmahera Timur, *Jurnal: Ilmu Ekonomi Program Pascasarjana Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya*.
- Psikologizone. 2010. *Tipologi Kepribadian Hippocrates – Galenus*. ebook-tipe-kepribadian-hippocrates-galenus.pdf.
- Robbins, Stephen P. 2001. *Organizational Behavior, 9th Ed*. Upper Saddle River New Jersey 07458: Prentice Hall International.
- Singgih Santoso. 2007. *Statistik Parametrik, Cetakan Ketiga*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Sondang P. Siagian. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2004. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- . 2006. *Statistika untuk Penelitian, Cetakan Ketujuh*. Bandung: Alfabeta.
- Uma Sekaran. 2006. *Metode Penelitian Untuk Bisnis*. Jakarta: Salembat Empat.



LAMPIRAN 1
KUESIONER PENELITIAN

LEMBARAN KUESIONER

Kepada Yth. Ibu Responden

Di Tempat

Dengan hormat,

Berhubungan dengan penelitian yang saya lakukan dalam rangka penyusunan skripsi sebagai salah satu syarat pengambilan sarjana (S1) dengan judul **“Pengaruh Temperamen Karyawan dan Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Perusahaan Jordan Bakery Cabang Banyuwangi”**, maka saya :

Nama : Melia Evi Arafika

NIM : 070810201235

Fakultas/Jurusan : Ekonomi Manajemen

Universitas : Universitas Negeri Jember

Mohon kesediaan dan partisipasi ibu-ibu semua untuk mengisi kuesioner yang saya sediakan.

Penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh temperamen dan motivasi kerja dalam meningkatkan prestasi kerja. Informasi yang anda berikan ini bersifat terbatas dalam arti hanya digunakan untuk penelitian ini dan identitas serta jawaban yang diberikan responden terjamin kerahasiannya.

Atas perhatian dan kerjasama yang diberikan, saya sampaikan terima kasih.

Hormat Saya,

Melia Evi Arafika

NIM. 070810201235

KUESIONER PENELITIAN

No. Responden

A. Data Responden

1. Umur :

- 15 - 22 tahun 40 – 48 tahun
 23 – 31 tahun Lebih dari 48 tahun
 32 - 39 tahun

2. Pendidikan Terakhir :

- SD Diploma
 SMP Sarjana
 SMA

B. Petunjuk Pengisian

- Berikan pendapat / persepsi Anda tentang kenyataan dan tingkat kepentingan terhadap pernyataan yang telah disediakan.
- Lingkari (○) pada salah satu jawaban disetiap pernyataan sesuai apa yang anda alami dan rasakan selama ini.
- Pendapat / persepsi yang Anda berikan tidak akan mempengaruhi penilaian perusahaan.
- Untuk memudahkan Anda menjawab disediakan 5 (lima) pilihan jawaban atas pernyataan, yaitu:

Keterangan				
Sangat Tidak Setuju (STS)	Tidak Setuju (TS)	Netral (N)	Setuju (S)	Sangat Setuju (SS)
1	2	3	4	5



C. Daftar Pernyataan**Temperamen (X_1)**

No.	Pernyataan				
1.1	Saya orang yang penuh harapan				
Skor	Sangat Tidak Setuju (STS)	Tidak Setuju (TS)	Netral (N)	Setuju (S)	Sangat Setuju (SS)
	1	2	3	4	5

No.	Pernyataan				
1.2	Saya selalu menganggap penting semua pekerjaan				
Skor	Sangat Tidak Setuju (STS)	Tidak Setuju (TS)	Netral (N)	Setuju (S)	Sangat Setuju (SS)
	1	2	3	4	5

No.	Pernyataan				
1.3	Saya orang yang cekatan dalam bertindak				
Skor	Sangat Tidak Setuju (STS)	Tidak Setuju (TS)	Netral (N)	Setuju (S)	Sangat Setuju (SS)
	1	2	3	4	5

No.	Pernyataan				
1.4	Saya orang yang konsisten pada pekerjaan				
Skor	Sangat Tidak Setuju (STS)	Tidak Setuju (TS)	Netral (N)	Setuju (S)	Sangat Setuju (SS)
	1	2	3	4	5

Motivasi (X₂)

No.	Pernyataan				
2.1	Saya memiliki usaha untuk mencapai usaha dalam meraih prestasi penuh dengan tantangan dan memiliki kemajuan di setiap pekerjaan.				
Skor	Sangat Tidak Setuju (STS)	Tidak Setuju (TS)	Netral (N)	Setuju (S)	Sangat Setuju (SS)
	1	2	3	4	5

No.	Pernyataan				
2.2	Saya dapat menjadi seseorang yang berpengaruh besar pada lingkungan pekerjaan.				
Skor	Sangat Tidak Setuju (STS)	Tidak Setuju (TS)	Netral (N)	Setuju (S)	Sangat Setuju (SS)
	1	2	3	4	5

No.	Pernyataan				
2.3	Saya memiliki hubungan yang erat dengan rekan kerja saya dan penuh dengan sikap persahabatan.				
Skor	Sangat Tidak Setuju (STS)	Tidak Setuju (TS)	Netral (N)	Setuju (S)	Sangat Setuju (SS)
	1	2	3	4	5

Prestasi Kerja (Y)

No.	Pernyataan				
3.1	Saya selalu memperhatikan ketepatan dalam bekerja.				
Skor	Sangat Tidak Setuju (STS)	Tidak Setuju (TS)	Netral (N)	Setuju (S)	Sangat Setuju (SS)
	1	2	3	4	5

No.	Pernyataan				
3.2	Saya dapat bekerja dengan cepat sehingga menjadikan pekerjaan lebih efisien.				
Skor	Sangat Tidak Setuju (STS)	Tidak Setuju (TS)	Netral (N)	Setuju (S)	Sangat Setuju (SS)
	1	2	3	4	5

No.	Pernyataan				
3.3	Saya selalu mengikuti instruksi pimpinan				
Skor	Sangat Tidak Setuju (STS)	Tidak Setuju (TS)	Netral (N)	Setuju (S)	Sangat Setuju (SS)
	1	2	3	4	5

No.	Pernyataan				
3.4	Saya selalu aktif dan semangat dalam menyelesaikan pekerjaan tanpa menunggu perintah pimpinan atau rekan kerja lain.				
Skor	Sangat Tidak Setuju (STS)	Tidak Setuju (TS)	Netral (N)	Setuju (S)	Sangat Setuju (SS)
	1	2	3	4	5

No.	Pernyataan				
3.5	Saya mampu bekerjasama dengan rekan kerja dan dapat menyesuaikan diri.				
Skor	Sangat Tidak Setuju (STS)	Tidak Setuju (TS)	Netral (N)	Setuju (S)	Sangat Setuju (SS)
	1	2	3	4	5



LAMPIRAN 2
REKAPITULASI HASIL
KUESIONER PENELITIAN

HASIL KUESIONER dan FREQUENCY TABLE

No.	Umur	Pendidikan Terakhir
1	15 - 12 Tahun	SMA
2	> 48 Tahun	SMK
3	23 - 31 Tahun	DIPLOMA
4	15 - 12 Tahun	SMK
5	23 - 31 Tahun	SMP
6	40 - 48 Tahun	SMK
7	23 - 31 Tahun	SARJANA
8	> 48 Tahun	SMK
9	32 - 39 Tahun	SMA
10	23 - 31 Tahun	SMP
11	40 - 48 Tahun	SMA
12	23 - 31 Tahun	DIPLOMA
13	32 - 39 Tahun	SMK
14	40 - 48 Tahun	SMK
15	15 - 12 Tahun	SMK
16	> 48 Tahun	DIPLOMA
17	23 - 31 Tahun	SMP
18	40 - 48 Tahun	SMK
19	23 - 31 Tahun	SMA
20	23 - 31 Tahun	SMK
21	40 - 48 Tahun	SMK
22	15 - 12 Tahun	SARJANA
23	23 - 31 Tahun	SMK
24	15 - 12 Tahun	SMK
25	23 - 31 Tahun	SMA
26	32 - 39 Tahun	SARJANA
27	> 48 Tahun	SMK
28	23 - 31 Tahun	SMK
29	15 - 12 Tahun	SMA
30	32 - 39 Tahun	SMP

Frekuensi Umur Responden**Statistics**

		Umur	Pendidikan Terakhir
N	Valid	30	30
	Missing	0	0

Umur

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	15 - 22 Tahun	7	23.3	23.3	23.3
	23 - 31 Tahun	11	36.7	36.7	60.0
	32 - 39 Tahun	3	10.0	10.0	70.0
	40 - 48 Tahun	5	16.7	16.7	86.7
	> 48 Tahun	4	13.3	13.3	100.0
Total		30	100.0	100.0	

Frekuensi Pendidikan Terakhir Responden**Statistics**

		Umur	Pendidikan Terakhir
N	Valid	30	30
	Missing	0	0

Pendidikan Terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Diploma	5	16.7	16.7	16.7
	Sarjana	5	16.7	16.7	33.3
	SD	3	10.0	10.0	43.3
	SMA	12	40.0	40.0	83.3
	SMP	5	16.7	16.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

REKAPITULASI HASIL KUESIONER

Responden	X_1				X_2			Y				
	$X_{1.1}$	$X_{1.2}$	$X_{1.3}$	$X_{1.4}$	$X_{2.1}$	$X_{2.2}$	$X_{2.3}$	Y_1	Y_2	Y_3	Y_4	Y_5
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
2	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
3	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
7	4	3	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5
8	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
9	4	5	5	3	2	2	2	3	3	2	3	5
10	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
12	3	3	3	2	4	2	3	3	3	4	2	3
13	5	5	4	5	5	3	5	3	4	4	5	5
14	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
15	4	4	4	4	3	2	2	2	2	2	2	2
16	4	5	5	5	2	3	5	5	5	5	5	5
17	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5
18	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5
19	4	4	3	3	3	4	5	4	5	5	4	3
20	4	4	4	4	3	3	3	2	3	4	2	4
21	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4
22	4	4	4	4	5	4	4	4	3	3	4	4
23	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5
24	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
25	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5
26	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
28	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5
29	5	5	5	5	2	4	2	3	3	3	4	4
30	4	4	4	4	3	3	3	3	2	2	3	3

DISTRIBUSI FREKUENSI JAWABAN RESPONDEN**Frekuensi Jawaban Temperamen (X_1)****Statistics**

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4
N	Valid	30	30	30	30
	Missing	0	0	0	0

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	2	6.7	6.7	6.7
	Setuju	14	46.7	46.7	53.3
	Sangat Setuju	14	46.7	46.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	3	10.0	10.0	10.0
	Setuju	14	46.7	46.7	56.7
	Sangat Setuju	13	43.3	43.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	4	13.3	13.3	13.3
	Setuju	12	40.0	40.0	53.3
	Sangat Setuju	14	46.7	46.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	3.3	3.3	3.3
	Netral	3	10.0	10.0	13.3
	Setuju	13	43.3	43.3	56.7
	Sangat Setuju	13	43.3	43.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Frekuensi Jawaban Motivasi (X₂)**Statistics**

		X2.1	X2.2	X2.3
N	Valid	30	30	30
	Missing	0	0	0

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	10.0	10.0	10.0
	Netral	5	16.7	16.7	26.7
	Setuju	5	16.7	16.7	43.3
	Sangat Setuju	17	56.7	56.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	10.0	10.0	10.0
	Netral	5	16.7	16.7	26.7
	Setuju	14	46.7	46.7	73.3
	Sangat Setuju	8	26.7	26.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	10.0	10.0	10.0
	Netral	4	13.3	13.3	23.3
	Setuju	10	33.3	33.3	56.7
	Sangat Setuju	13	43.3	43.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Frekuensi Jawaban Prestasi Kerja (Y)**Statistics**

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5
N	Valid	30	30	30	30	30
	Missing	0	0	0	0	0

Y1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	10.0	10.0	10.0
	Netral	5	16.7	16.7	26.7
	Setuju	12	40.0	40.0	66.7
	Sangat Setuju	10	33.3	33.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Y2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	6.7	6.7	6.7
	Netral	6	20.0	20.0	26.7
	Setuju	11	36.7	36.7	63.3
	Sangat Setuju	11	36.7	36.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Y3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	10.0	10.0	10.0
	Netral	3	10.0	10.0	20.0
	Setuju	14	46.7	46.7	66.7
	Sangat Setuju	10	33.3	33.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Y4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	4	13.3	13.3	13.3
	Netral	2	6.7	6.7	20.0
	Setuju	10	33.3	33.3	53.3
	Sangat Setuju	14	46.7	46.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Y5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	1	3.3	3.3	3.3
Netral	4	13.3	13.3	16.7
Setuju	10	33.3	33.3	50.0
Sangat Setuju	15	50.0	50.0	100.0
Total	30	100.0	100.0	





LAMPIRAN 3
HASIL UJI VALIDITAS DAN
RELIABILITAS

HASIL UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS**Variabel Temperamen (X₁)****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.818
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	79.579
	df	6
	Sig.	.000

Communalities

	Initial	Extraction
X1.1	1.000	.853
X1.2	1.000	.775
X1.3	1.000	.753
X1.4	1.000	.815

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.912	4

Variabel Motivasi (X₂)**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.732
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	39.302
	df	3
	Sig.	.000

Communalities

	Initial	Extraction
X2.1	1.000	.753
X2.2	1.000	.800
X2.3	1.000	.809

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.862	3

Variabel Prestasi Kerja (Y)**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.800
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	156.291
	df	10
	Sig.	.000

Communalities

	Initial	Extraction
Y1	1.000	.851
Y2	1.000	.907
Y3	1.000	.747
Y4	1.000	.861
Y5	1.000	.697

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.942	5



LAMPIRAN 4
HASIL UJI REGRESI LINIER
BERGANDA

HASIL UJI REGRESI LINIER BERGANDA**Variables Entered/Removed^a**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Motivasi, Temperamen ^b		Enter

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.869 ^a	.756	.738	.43430

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Temperamen

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	15.766	2	7.883	41.793	.000 ^b
	Residual	5.093	27	.189		
	Total	20.859	29			

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Temperamen

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.697	.259		2.186	.025
	Temperamen	.544	.144	.398	3.788	.001
	Motivasi	.598	.101	.622	5.916	.000

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja



LAMPIRAN 5
HASIL UJI ASUMSI KLASIK

HASIL UJI ASUMSI KLASIK

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

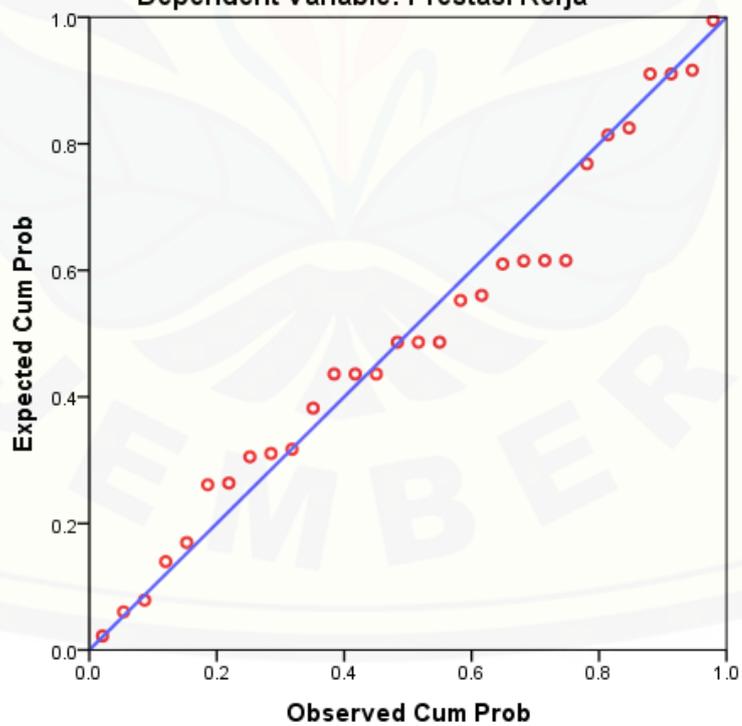
		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	.41905903
Most Extreme Differences	Absolute	.147
	Positive	.147
	Negative	-.087
Kolmogorov-Smirnov Z		.806
Asymp. Sig. (2-tailed)		.535

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Prestasi Kerja



Uji Multikolinieritas

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Motivasi, Temperamen ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

b. All requested variables entered.

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Temperamen	.819	1.221
	Motivasi	.679	1.480

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Uji Autokorelasi

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Motivasi, Temperamen ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

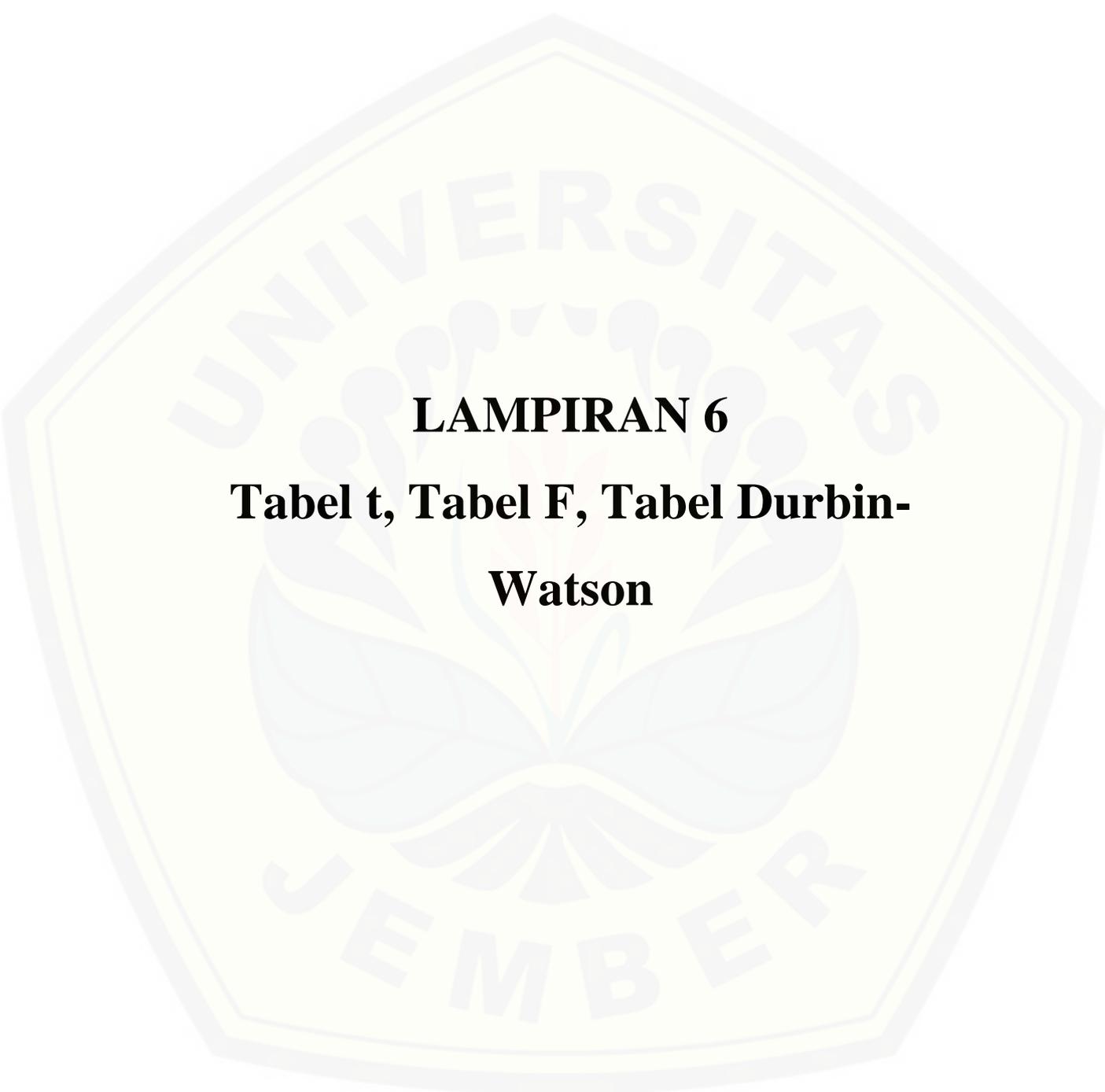
Model	Durbin-Watson
1	1.655 ^a

a. Predictors: (Constant), Motivasi,
Temperamen

b. Dependent Variable: Prestasi
Kerja

Uji Heteroskedastisitas**Correlations**

			Temperamen	Motivasi	ABS_RES
Spearman's rho	Temperamen	Correlation Coefficient	1.000	.437	-.019
		Sig. (2-tailed)	.	.016	.921
		N	30	30	30
	Motivasi	Correlation Coefficient	.437	1.000	-.057
		Sig. (2-tailed)	.016	.	.104
		N	30	30	30
	ABS_RES	Correlation Coefficient	-.019	-.057	1.000
		Sig. (2-tailed)	.921	.104	.
		N	30	30	30



LAMPIRAN 6

**Tabel t, Tabel F, Tabel Durbin-
Watson**

Tabel Durbin-Watson ($\alpha = 5\%$)

n	K=1		K=2		K=3		K=4		K=5	
	dL	dU								
6	0.6102	1.4002								
7	0.6996	1.3564	0.4672	1.8964						
8	0.7629	1.3324	0.5591	1.7771	0.3674	2.2866				
9	0.8243	1.3199	0.6291	1.6993	0.4548	2.1282	0.2957	2.5881		
10	0.8791	1.3197	0.6972	1.6413	0.5253	2.0163	0.3760	2.4137	0.2427	2.8217
11	0.9273	1.3241	0.7580	1.6044	0.5948	1.9280	0.4441	2.2833	0.3155	2.6446
12	0.9708	1.3314	0.8122	1.5794	0.6577	1.8640	0.5120	2.1766	0.3796	2.5061
13	1.0097	1.3404	0.8612	1.5621	0.7147	1.8159	0.5745	2.0943	0.4445	2.3897
14	1.0450	1.3503	0.9054	1.5507	0.7667	1.7788	0.6321	2.0296	0.5052	2.2959
15	1.0770	1.3605	0.9455	1.5432	0.8140	1.7501	0.6852	1.9774	0.5620	2.2198
16	1.1062	1.3709	0.9820	1.5386	0.8572	1.7277	0.7340	1.9351	0.6150	2.1567
17	1.1330	1.3812	1.0154	1.5361	0.8968	1.7101	0.7790	1.9005	0.6641	2.1041
18	1.1576	1.3913	1.0461	1.5353	0.9331	1.6961	0.8204	1.8719	0.7098	2.0600
19	1.1804	1.4012	1.0743	1.5355	0.9666	1.6851	0.8588	1.8482	0.7523	2.0226
20	1.2015	1.4107	1.1004	1.5367	0.9976	1.6763	0.8943	1.8283	0.7918	1.9908
21	1.2212	1.4200	1.1246	1.5385	1.0262	1.6694	0.9272	1.8116	0.8286	1.9635
22	1.2395	1.4289	1.1471	1.5408	1.0529	1.6640	0.9578	1.7974	0.8629	1.9400
23	1.2567	1.4375	1.1682	1.5435	1.0778	1.6597	0.9864	1.7855	0.8949	1.9196
24	1.2728	1.4458	1.1878	1.5464	1.1010	1.6565	1.0131	1.7753	0.9249	1.9018
25	1.2879	1.4537	1.2063	1.5495	1.1228	1.6540	1.0381	1.7666	0.9530	1.8863
26	1.3022	1.4614	1.2236	1.5528	1.1432	1.6523	1.0616	1.7591	0.9794	1.8727
27	1.3157	1.4688	1.2399	1.5562	1.1624	1.6510	1.0836	1.7527	1.0042	1.8608
28	1.3284	1.4759	1.2553	1.5596	1.1805	1.6503	1.1044	1.7473	1.0276	1.8502
29	1.3405	1.4828	1.2699	1.5631	1.1976	1.6499	1.1241	1.7426	1.0497	1.8409
30	1.3520	1.4894	1.2827	1.5666	1.2138	1.6498	1.1426	1.7386	1.0706	1.8326
31	1.3630	1.4957	1.2969	1.5701	1.2292	1.6500	1.1602	1.7352	1.0904	1.8252
32	1.3734	1.5019	1.3093	1.5736	1.2437	1.6505	1.1769	1.7323	1.1092	1.8187
33	1.3834	1.5078	1.3212	1.5770	1.2576	1.6511	1.1927	1.7298	1.1270	1.8128
34	1.3929	1.5136	1.3325	1.5805	1.2707	1.6519	1.2078	1.7277	1.1439	1.8076
35	1.4019	1.5191	1.3433	1.5838	1.2833	1.6528	1.2221	1.7259	1.1601	1.8029
36	1.4107	1.5245	1.3537	1.5872	1.2953	1.6539	1.2358	1.7245	1.1755	1.7987
37	1.4190	1.5297	1.3635	1.5904	1.3068	1.6550	1.2489	1.7233	1.1901	1.7950
38	1.4270	1.5348	1.3730	1.5937	1.3177	1.6563	1.2614	1.7223	1.2042	1.7916
39	1.4347	1.5396	1.3821	1.5969	1.3283	1.6575	1.2734	1.7215	1.2176	1.7886
40	1.4421	1.5444	1.3908	1.6000	1.3384	1.6589	1.2848	1.7209	1.2305	1.7859
41	1.4493	1.5490	1.3992	1.6031	1.3480	1.6603	1.2958	1.7205	1.2428	1.7835
42	1.4562	1.5534	1.4073	1.6061	1.3573	1.6617	1.3064	1.7202	1.2546	1.7814
43	1.4628	1.5577	1.4151	1.6091	1.3663	1.6632	1.3166	1.7200	1.2660	1.7794
44	1.4692	1.5619	1.4226	1.6120	1.3749	1.6647	1.3263	1.7200	1.2769	1.7777
45	1.4754	1.5660	1.4298	1.6148	1.3832	1.6662	1.3357	1.7200	1.2874	1.7762
46	1.4814	1.5700	1.4368	1.6176	1.3912	1.6677	1.3448	1.7201	1.2976	1.7748
47	1.4872	1.5739	1.4435	1.6204	1.3989	1.6692	1.3535	1.7203	1.3073	1.7736
48	1.4928	1.5776	1.4500	1.6231	1.4064	1.6708	1.3619	1.7206	1.3167	1.7725
49	1.4982	1.5813	1.4564	1.6257	1.4136	1.6723	1.3701	1.7210	1.3258	1.7716
50	1.5035	1.5849	1.4625	1.6283	1.4206	1.6739	1.3779	1.7214	1.3346	1.7708
51	1.5086	1.5884	1.4684	1.6309	1.4273	1.6754	1.3855	1.7218	1.3431	1.7701
52	1.5135	1.5917	1.4741	1.6334	1.4339	1.6769	1.3929	1.7223	1.3512	1.7694
53	1.5183	1.5951	1.4797	1.6359	1.4402	1.6785	1.4000	1.7228	1.3592	1.7689
54	1.5230	1.5983	1.4851	1.6383	1.4464	1.6800	1.4069	1.7234	1.3669	1.7684
55	1.5276	1.6014	1.4903	1.6406	1.4523	1.6815	1.4136	1.7240	1.3743	1.7681
56	1.5320	1.6045	1.4954	1.6430	1.4581	1.6830	1.4201	1.7246	1.3815	1.7678
57	1.5363	1.6075	1.5004	1.6452	1.4637	1.6845	1.4264	1.7253	1.3885	1.7675

n	K=1		K=2		K=3		K=4		K=5	
	dL	dU								
58	1.5405	1.6105	1.5052	1.6475	1.4692	1.6860	1.4325	1.7259	1.3953	1.7673
59	1.5446	1.6134	1.5099	1.6497	1.4745	1.6875	1.4385	1.7266	1.4019	1.7672
60	1.5485	1.6162	1.5144	1.6518	1.4797	1.6889	1.4443	1.7274	1.4083	1.7671
61	1.5524	1.6189	1.5189	1.6540	1.4847	1.6904	1.4499	1.7281	1.4146	1.7671
62	1.5562	1.6216	1.5232	1.6561	1.4896	1.6918	1.4554	1.7288	1.4206	1.7671
63	1.5599	1.6243	1.5274	1.6581	1.4943	1.6932	1.4607	1.7296	1.4265	1.7671
64	1.5635	1.6268	1.5315	1.6601	1.4990	1.6946	1.4659	1.7303	1.4322	1.7672
65	1.5670	1.6294	1.5355	1.6621	1.5035	1.6960	1.4709	1.7311	1.4378	1.7673
66	1.5704	1.6318	1.5395	1.6640	1.5079	1.6974	1.4758	1.7319	1.4433	1.7675
67	1.5738	1.6343	1.5433	1.6660	1.5122	1.6988	1.4806	1.7327	1.4486	1.7676
68	1.5771	1.6367	1.5470	1.6678	1.5164	1.7001	1.4853	1.7335	1.4537	1.7678
69	1.5803	1.6390	1.5507	1.6697	1.5205	1.7015	1.4899	1.7343	1.4588	1.7680
70	1.5834	1.6413	1.5542	1.6715	1.5245	1.7028	1.4943	1.7351	1.4637	1.7683
71	1.5865	1.6435	1.5577	1.6733	1.5284	1.7041	1.4987	1.7358	1.4685	1.7685
72	1.5895	1.6457	1.5611	1.6751	1.5323	1.7054	1.5029	1.7366	1.4732	1.7688
73	1.5924	1.6479	1.5645	1.6768	1.5360	1.7067	1.5071	1.7375	1.4778	1.7691
74	1.5953	1.6500	1.5677	1.6785	1.5397	1.7079	1.5112	1.7383	1.4822	1.7694
75	1.5981	1.6521	1.5709	1.6802	1.5432	1.7092	1.5151	1.7390	1.4866	1.7698
76	1.6009	1.6541	1.5740	1.6819	1.5467	1.7104	1.5190	1.7399	1.4909	1.7701
77	1.6036	1.6561	1.5771	1.6835	1.5502	1.7117	1.5228	1.7407	1.4950	1.7704
78	1.6063	1.6581	1.5801	1.6851	1.5535	1.7129	1.5265	1.7415	1.4991	1.7708
79	1.6089	1.6601	1.5830	1.6867	1.5568	1.7141	1.5302	1.7423	1.5031	1.7712
80	1.6114	1.6620	1.5859	1.6882	1.5600	1.7153	1.5337	1.7430	1.5070	1.7716
81	1.6139	1.6639	1.5888	1.6898	1.5632	1.7164	1.5372	1.7438	1.5109	1.7720
82	1.6164	1.6657	1.5915	1.6913	1.5663	1.7176	1.5406	1.7446	1.5146	1.7724
83	1.6188	1.6675	1.5942	1.6928	1.5693	1.7187	1.5440	1.7454	1.5183	1.7728
84	1.6212	1.6693	1.5969	1.6942	1.5723	1.7199	1.5472	1.7462	1.5219	1.7732
85	1.6235	1.6711	1.5995	1.6957	1.5752	1.7210	1.5505	1.7470	1.5254	1.7736
86	1.6258	1.6728	1.6021	1.6971	1.5780	1.7221	1.5536	1.7478	1.5289	1.7740
87	1.6280	1.6745	1.6046	1.6985	1.5808	1.7232	1.5567	1.7485	1.5322	1.7745
88	1.6302	1.6762	1.6071	1.6999	1.5836	1.7243	1.5597	1.7493	1.5356	1.7749
89	1.6324	1.6778	1.6095	1.7013	1.5863	1.7254	1.5627	1.7501	1.5388	1.7754
90	1.6345	1.6794	1.6119	1.7026	1.5889	1.7264	1.5656	1.7508	1.5420	1.7758
91	1.6366	1.6810	1.6143	1.7040	1.5915	1.7275	1.5685	1.7516	1.5452	1.7763
92	1.6387	1.6826	1.6166	1.7053	1.5941	1.7285	1.5713	1.7523	1.5482	1.7767
93	1.6407	1.6841	1.6188	1.7066	1.5966	1.7295	1.5741	1.7531	1.5513	1.7772
94	1.6427	1.6857	1.6211	1.7078	1.5991	1.7306	1.5768	1.7538	1.5542	1.7776
95	1.6447	1.6872	1.6233	1.7091	1.6015	1.7316	1.5795	1.7546	1.5572	1.7781
96	1.6466	1.6887	1.6254	1.7103	1.6039	1.7326	1.5821	1.7553	1.5600	1.7785
97	1.6485	1.6901	1.6275	1.7116	1.6063	1.7335	1.5847	1.7560	1.5628	1.7790
98	1.6504	1.6916	1.6296	1.7128	1.6086	1.7345	1.5872	1.7567	1.5656	1.7795
99	1.6522	1.6930	1.6317	1.7140	1.6108	1.7355	1.5897	1.7575	1.5683	1.7799
100	1.6540	1.6944	1.6337	1.7152	1.6131	1.7364	1.5922	1.7582	1.5710	1.7804

F Table ($\alpha = 5\%$)

df ₁	df ₂								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241
2	18.51	19	19.16	19.25	19.3	19.33	19.35	19.37	19.38
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.1
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.5	3.44	3.39
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18
10	4.96	4.1	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.2	3.09	3.01	2.95	2.9
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3	2.91	2.85	2.8
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71
14	4.6	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.7	2.65
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.9	2.79	2.71	2.64	2.59
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54
17	4.45	3.59	3.2	2.96	2.81	2.7	2.61	2.55	2.49
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46
19	4.38	3.52	3.13	2.9	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42
20	4.35	3.49	3.1	2.87	2.71	2.6	2.51	2.45	2.39
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37
22	4.3	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.4	2.34
23	4.28	3.42	3.03	2.8	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32
24	4.26	3.4	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.3
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.6	2.49	2.4	2.34	2.28
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25
28	4.2	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24
29	4.18	3.33	2.93	2.7	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21
31	4.16	3.3	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.2
32	4.15	3.29	2.9	2.67	2.51	2.4	2.31	2.24	2.19
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.5	2.39	2.3	2.23	2.18
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.2	2.14
38	4.1	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12
41	4.08	3.23	2.83	2.6	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.1
45	4.06	3.2	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.1
46	4.05	3.2	2.81	2.57	2.42	2.3	2.22	2.15	2.09
47	4.05	3.2	2.8	2.57	2.41	2.3	2.21	2.14	2.09
48	4.04	3.19	2.8	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.4	2.29	2.2	2.13	2.08

df ₁	df ₂								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.4	2.29	2.2	2.13	2.07
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.4	2.28	2.2	2.13	2.07
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.1	2.05
59	4	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.1	2.04
60	4	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.1	2.04
61	4	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04
62	4	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02
69	3.98	3.13	2.74	2.5	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02
70	3.98	3.13	2.74	2.5	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02
71	3.98	3.13	2.73	2.5	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01
72	3.97	3.12	2.73	2.5	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01
73	3.97	3.12	2.73	2.5	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01
74	3.97	3.12	2.73	2.5	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99
85	3.95	3.1	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99
86	3.95	3.1	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99
87	3.95	3.1	2.71	2.48	2.32	2.2	2.12	2.05	1.99
88	3.95	3.1	2.71	2.48	2.32	2.2	2.12	2.05	1.99
89	3.95	3.1	2.71	2.47	2.32	2.2	2.11	2.04	1.99
90	3.95	3.1	2.71	2.47	2.32	2.2	2.11	2.04	1.99
91	3.95	3.1	2.7	2.47	2.31	2.2	2.11	2.04	1.98
92	3.94	3.1	2.7	2.47	2.31	2.2	2.11	2.04	1.98
93	3.94	3.09	2.7	2.47	2.31	2.2	2.11	2.04	1.98
94	3.94	3.09	2.7	2.47	2.31	2.2	2.11	2.04	1.98
95	3.94	3.09	2.7	2.47	2.31	2.2	2.11	2.04	1.98
96	3.94	3.09	2.7	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98
97	3.94	3.09	2.7	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98
98	3.94	3.09	2.7	2.46	2.31	2.19	2.1	2.03	1.98
99	3.94	3.09	2.7	2.46	2.31	2.19	2.1	2.03	1.98
100	3.94	3.09	2.7	2.46	2.31	2.19	2.1	2.03	1.97

t Table

df	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah						
	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah						
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279

<i>df</i>	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah						
	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah						
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663

	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah						
	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah						
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526
81	0.67753	1.29209	1.66388	1.98969	2.37327	2.63790	3.19392
82	0.67749	1.29196	1.66365	1.98932	2.37269	2.63712	3.19262
83	0.67746	1.29183	1.66342	1.98896	2.37212	2.63637	3.19135
84	0.67742	1.29171	1.66320	1.98861	2.37156	2.63563	3.19011
85	0.67739	1.29159	1.66298	1.98827	2.37102	2.63491	3.18890
86	0.67735	1.29147	1.66277	1.98793	2.37049	2.63421	3.18772
87	0.67732	1.29136	1.66256	1.98761	2.36998	2.63353	3.18657
88	0.67729	1.29125	1.66235	1.98729	2.36947	2.63286	3.18544
89	0.67726	1.29114	1.66216	1.98698	2.36898	2.63220	3.18434
90	0.67723	1.29103	1.66196	1.98667	2.36850	2.63157	3.18327
91	0.67720	1.29092	1.66177	1.98638	2.36803	2.63094	3.18222
92	0.67717	1.29082	1.66159	1.98609	2.36757	2.63033	3.18119
93	0.67714	1.29072	1.66140	1.98580	2.36712	2.62973	3.18019
94	0.67711	1.29062	1.66123	1.98552	2.36667	2.62915	3.17921
95	0.67708	1.29053	1.66105	1.98525	2.36624	2.62858	3.17825
96	0.67705	1.29043	1.66088	1.98498	2.36582	2.62802	3.17731
97	0.67703	1.29034	1.66071	1.98472	2.36541	2.62747	3.17639
98	0.67700	1.29025	1.66055	1.98447	2.36500	2.62693	3.17549
99	0.67698	1.29016	1.66039	1.98422	2.36461	2.62641	3.17460
100	0.67695	1.29007	1.66023	1.98397	2.36422	2.62589	3.17374