

BAB 5

SIMPULAN DAN SARAN

5.1. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa :

5.1.1. Melalui uji F menunjukkan bahwa secara keseluruhan ada pengaruh temperamen terhadap prestasi kerja karyawan bagian pemasaran pada tingkat signifikansi 5%. Hasil perhitungan koefisien korelasi secara total diperoleh nilai sebesar 0,8740. Angka ini menunjukkan bahwa hubungan temperamen terhadap prestasi kerja cukup kuat.

Koefisien determinasi berganda diperoleh nilai 0,7639, angka ini menunjukkan peran temperamen terhadap prestasi kerja yang cukup besar.

Berdasarkan simpulan statistik di atas dapat disimpulkan bahwa temperamen yang ada dalam diri seseorang dapat mempengaruhi perilaku seseorang dalam kehidupannya sehari-hari. Perilaku yang dimaksud disini menyangkut pula tentang bagaimana seorang tanpa pemasar mampu melaksanakan kewajibannya untuk mencapai prestasi yang diharapkan melalui temperamen yang dimilikinya sejak lahir dan pengembangan kemampuannya yang telah diolah sedemikian rupa.

5.1.2. Perhitungan sumbangan prediktur untuk pengaruh variabel temperamen sanguinis terhadap prestasi kerja adalah sebesar 44,19%, untuk variabel temperamen koleris terhadap prestasi kerja adalah sebesar 18,38%, untuk

variabel temperamen melankolis terhadap prestasi karyawan adalah sebesar 4,23% dan untuk variabel temperamen flegmatis terhadap prestasi karyawan adalah sebesar 9,60%.

Berdasarkan hal tersebut di atas dari hasil penelitian diketahui bahwa kecenderungan memiliki temperamen sanguinis / koleris yang dominan dalam diri seseorang berpengaruh paling kuat dalam diri seorang tenaga pemasar.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, maka saran yang dapat diberikan adalah :

- 1) Perusahaan perlu memperhatikan faktor temperamen dalam recruitmen karyawannya. Dalam hal ini test tentang temperamen dapat dimasukkan dalam salah satu psikotest yang diajukan perusahaan terhadap karyawan baru sehingga selain dapat diketahui tentang kemampuan seseorang tersebut, dapat pula diketahui temperamen yang dimiliki yang dapat ikut mendukung kemampuan seseorang tersebut.
- 2) Untuk recruitmen sebagai tenaga pemasar, sebaiknya dipilih orang-orang yang cenderung memiliki temperamen sanguinis dominan dalam dirinya karena temperamen tersebut sangat cocok dan dibutuhkan dalam tugas-tugas sebagai tenaga pemasar seperti : supel, energik, pandai berbicara dan mempengaruhi dan sebagainya.

Sehingga dengan kemampuan permanen yang dimilikinya tersebut diharapkan dapat mencapai prestasi yang maksimal.

DAFTAR KEPUSTAKAAN

- Carthy, Mc dan Perreault, 1995, **Intisari Pemasaran**, Jilid II, edisi VI, Jakarta.
- Dajan, Anto, 1986, **Pengantar Metode Statistik**, LP3ES, Jakarta.
- Dessler, Gary, 1986, **Manajemen Personalia**, terjemahan, Erlangga, Jakarta.
- Hjelle, Larry A. dan D.J. Ziegler, 1992, **Personality Theories**, edisi III. Mc. Graw Hill Book Co. Singapore.
- Hall, Calvin dan G. Lindzey, 1993, **Psikologi Kepribadian Seri III**, terjemahan, Kanisius, Yogyakarta.
- John, Gary, 1992, **Organizational Behavior**, edisi III, Harpes Collins Publisher, New York.
- La Haye dan Tim, 1971, **Temperamen yang Diubahkan**, Jilid I, edisi V, Erlangga. Jakarta.
- Littauer, Florence, 1996, **Personality Plus**, terjemahan, Binarupa Aksara, Jakarta.
- M. Manullang, 1987, **Manajemen Personalia**, Cetakan V, Ghalia, Jakarta.
- Musselman. V dan Jackson, J, 1990, **Ekonomi Perusahaan**, Edisi X, Terjemahan, Intermedia, Jakarta.
- Singarimbun, Masri dan Sofyan Effendi, 1981, **Metode Penelitian Survey**, UGM, Yogyakarta.
- Sujanto, Agus dan H. Lubis, 1982, **Psikologi Kepribadian**, Aksara Baru, Jakarta.