

**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL, TINGKAT PENDIDIKAN
DAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi kasus pada Sales Marketing PT Astra International Daihatsu
Cabang Tangerang)**

Catur Widayati

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mercu Buana

Email: christinewijaya73@yahoo.co.id

Abstract: This study aims to determine the effect of Emotional Intelligence, Education and Career Levels Of Performance (sales marketing case study on PT Astra International Daihatsu Branch Tangerang) using a descriptive approach Kuantitatif Sampel this peneliiian employee sales force in PT Astra International Daihatsu Branch Tangerang. Using the questionnaire and SPSS analysis. These results indicate that the EQ variable has a positive and significant impact on employee performance variable partial test results (test T), $0.021 < 0.05$, Pendidikan rate does not affect the performance of employees with a partial test (t test) $0.452 > 0.05$ and career do not affect the performance of employees with a partial test (t test) $0.095 > 0.05$.

Keywords: Emotional Intelligence, Level of Education, Career, And Performance

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kecerdasan Emosional, Tingkat Pendidikan dan Karir Terhadap Kinerja (Studi kasus pada sales marketing PT Astra Internasional Daihatsu Cabang Tangerang) menggunakan pendekatan Deskriptif Kuantitatif. Sampel peneliiian ini Karyawan tenaga penjualan di PT Astra Internasional Daihatsu Cabang Tangerang. Dengan Menggunakan kuisisioner dan di analisis menggunakan program SPSS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Variabel Kecerdasan Emosional memiliki pengaruh signifikan terhadap Variabel kinerja karyawan hasil uji parsial (uji T) $0,021 < 0,05$, Tingkat Pendidikan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan uji parsial (uji T) $0,452 > 0,05$ dan Karir tidak berpengaruh terhadap kinerja Karyawan dengan uji parsial (uji T) $0,095 > 0,05$.

Kata Kunci: Kecerdasan Emosional, Tingkat Pendidikan, Karir, Kinerja

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi saat ini, dimana dengan adanya perubahan yang begitu cepat, suatu organisasi atau lembaga institusi dituntut untk mengadakan penyesuaian-penyesuaian dalam semua segi yang ada pada organisasi tersebut. Suatu organisasi dalam mewujudkan tujuannya diperlukan sumber daya manusia (SDM) karena tumbuh kembangnya suatu organisasi tergantung dari Sumber Daya Manusia nya. Oleh karenanya Sumber Daya Manusia harus diperhatikan dengan baik agar terjadi peningkatan efisiensi, efektifitas dan produktifitas kinerja yang tercermin dalam kinerja.

Astra Internasional Daihatsu Cabang Tangerang merupakan Dealer pemegang merek resmi yang bertugas sebagai tangan distribusi (distributor) dari produsen kepada konsumen. Pada perdagangan umum disebut juga sebagai agen penjualan dari produsen mobil PT Astra International Daihatsu. Kinerja dari sebuah dealer sebagai agen penjual

resmi dari PT Astra International Daihatsu dapat dilihat dari jumlah penjualan unit produk. Kinerja dealer Daihatsu dapat dilihat dari jumlah penjualan unit seperti yang terlihat pada tabel berikut ini.

Tabel 1. Data Jumlah Penjualan Unit Dealer Astra International Daihatsu Cabang Tangerang

Tahun	Jumlah unit terjual	Kriteria
2011	1970 unit	Average / Rata-Rata
2012	2.280 unit	Average / Rata-Rata
2013	2.640 unit	Average / Rata-Rata
2014	2.520 unit	Average / Rata-Rata
2015	1.900 unit	Average / Rata-Rata

Keterangan : * Data Tahun 2015 sampai akhir bulan Oktober

Sumber: Hasil wawancara dengan pihak PT Astra International Daihatsu Cabang Tangerang

Berdasarkan data tersebut, kriteria kinerjanya adalah rata-rata / *average* yang berarti kinerja tersebut belum maksimal dan seharusnya masih dapat ditingkatkan agar penjualan unit nya bertambah setiap tahunnya. Kinerja yang belum maksimal terkait dengan beberapa faktor, dimana salah satu faktor terpenting dapat dilihat dari Divisi Pemasaran. Divisi pemasaran merupakan ujung tombak dari sebuah dealer, baik yang bertugas di dalam dealer itu sendiri dan juga yang memasarkan produk di luar dealer.

Sales (penjualan) merupakan wujud konkrit dari sistem dan sangat krusial bagi perusahaan, sebab nilai keuntungan atau kerugian yang diperoleh dari sales adalah produk menjadi sumber yang membentuk nilai keseluruhan perusahaan atau dapat dibilang produk inilah cerminan dari perusahaan. Volume penjualan dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti kemampuan penjual, kondisi pasar, kondisi internal organisasi dan kondisi modal. Di dealer Astra International Daihatsu cabang Tangerang, kemampuan penjual menentukan kinerja perusahaan melalui penjualan.

Sehingga untuk mengetahui mengapa kinerja penjualan belum maksimal di dealer Astra International Daihatsu Tangerang dapat dilihat dari data-data terkait dengan tenaga penjual Dealer Astra International Daihatsu Tangerang untuk memasarkan mobil. Penjual mobil atau sales akan berinteraksi dengan pembeli yang tingkat ekonomi, pengalaman dan pendidikan tinggi, sehingga tingkat pendidikan penjual akan mempengaruhi hasil penjualan. Berikut merupakan Data tingkat pendidikan para Sales Marketing di dealer Astra Internatiional Daihatsu Cabang Tangerang, dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2. Data Tingkat Pendidikan Tenaga Penjual

Jumlah tenaga penjual	Tingkat pendidikan		
	SMA	Diploma	Sarjana
53 orang	9 orang	12 orang	32 orang

Sumber: Hasil wawancara dengan pihak PT Astra International Daihatsu Cabang Tangerang

Dari data tersebut terlihat bahwa 17% tenaga penjual adalah lulusan SMA, 22,6% Diploma dan 60,4% Sarjana. Hal ini menunjukkan porsi dimana lulusan Sarjana dengan presentase tertinggi yaitu 60,4%. Adanya pendidikan dan pelatihan di suatu organisasi merupakan proses yang berlanjut dan bukan proses sesaat saja terutama disaat perkembangan teknologi dan pengetahuan berkembang pesat seperti saat ini, peranan pendidikan dan pelatihan sangat besar untuk membekali karyawan agar lebih kreatif dalam mencapai tujuan organisasi. Semakin baik program pendidikan dan pelatihan yang dilakukan oleh pengelola organisasi maka semakin terampil karyawannya dalam menyelesaikan pekerjaan.

Disiplin kerja pada dasarnya merupakan suatu upaya untuk menumbuhkan kesadaran bagi para pekerjaannya untuk melakukan tugas yang telah dibebankan, dimana pembentukannya tidak timbul dengan sendirinya, melainkan harus dibentuk melalui pendidikan formal maupun non formal. Pekerjaan salesman berhubungan dengan target, waktu dan orang sehingga tingkat emosional sangat mempengaruhi kinerjanya. Tingkat emosional seseorang terkait dengan kecerdasan emosional. Memasuki abad 21, legenda IQ (*Intelligence Quotient*) sebagai satu-satunya tolok ukur kecerdasan yang juga sering dijadikan parameter keberhasilan manusia, digugurkan oleh munculnya konsep kecerdasan emosional atau EQ (*Emotional Quotion*) dan kecerdasan spiritual atau SQ (*Spiritual Quotient*).

Kecerdasan manusia ternyata lebih luas dari anggapan yang dianut selama ini. Kecerdasan manusia bukanlah merupakan suatu hal yang bersifat dimensi tunggal semata, yang hanya bisa diukur dari satu sisi dimensi saja, dimensi inteligensi. Kesuksesan manusia dan juga kebahagiaannya, ternyata lebih terkait dengan beberapa jenis kecerdasan selain IQ. Menurut penelitian, setidaknya 75 persen kesuksesan manusia lebih ditentukan oleh kecerdasan emosionalnya dan hanya 4 persen yang ditentukan oleh kecerdasan intelektualnya (IQ) (Iwan; 2013).

Terkait kecerdasan emosional tersebut di dealer Astra International Daihatsu CabangTangerang dapat dijelaskan pada Tabel 3.

Tabel 3. Data KasusKecerdasanEmosionalKaryawan

Tahun	Jumlah tenaga penjual	Penjual yang berkasus dengan emosional	Persentase%	Kinerja penjual berkasus
2011	34	4	11 %	Tidak stabil
2012	44	1	2 %	Tidak stabil
2013	54	3	5 %	Tidak stabil
2014	56	2	3 %	Tidak stabil
2015	53	-	-	-

Sumber: Hasil wawancara dengan pihak PT Astra International Daihatsu Cabang Tangerang

Karyawan yang tidak berkasus kinerjanya stabil, bila terjadi naik turun itu tidak terlalu signifikan. Karyawan yang berkasus kinerjanya naik turun secara drastis. Bila dilihat dari angka sepertinya tidak banyak karyawan yang berkasus dengan kecerdasan emosional, bila dilihat dari rata-rata presentasenya selama 4 tahun dari tahun 2011 sampai 2014 sebesar 5%.

Lima persen merupakan angka yang tidak terlalu besar namun terkait dengan penjualan dengan logika bila 5% sales yang bermasalah dengan emosional tidak ada maka penjualan akan melebihi dari angka atau target sebelumnya yang sudah dicapai. Hal ini menunjukkan bahwa belum maksimalnya kinerja penjualan di dealer Astra International Daihatsu di Cabang Tangerang. Salah satu penyebabnya adalah masih adanya sales atau tenaga penjual yang bermasalah terkait dengan kecerdasan emosionalnya.

Setiap karyawan yang bekerja tentu berharap untuk naik karir yang lebih tinggi, demikian juga karyawan bagian *sales marketing* (pemasaran). Adanya jenjang karir dapat berdampak positif menaikkan kinerja bagi yang karirnya naik, tetapi dapat pula menurunkan kinerja bagi karyawan yang tidak naik karirnya, apalagi kalau turun karirnya.

Pada dealer Astra International Daihatsu Tangerang terutama bagian pemasaran ada empat jenjang karir, naik dan tidaknya karir dinilai dari pencapaian target penjualan pada masing-masing tingkat karir. Berikut adalah data jumlah karyawan yang mengalami kenaikan, penurunan atau tetap dalam karirnya.

Tabel 4. Data Karir Karyawan

Tahun	Jumlah karyawan	Karir		
		Naik	Tetap	Turun
2011	34	22	12	0
2012	44	28	16	0
2013	54	28	24	2
2014	56	34	22	0
2015	53	26	23	4

Sumber: Hasil wawancara dengan pihak PT Astra International Daihatsu Cabang Tangerang

Karyawan yang karirnya naik berarti kinerjanya meningkat, bila karirnya tetap berarti tidak ada perubahan terhadap kinerjanya, namun bila karyawan yang kinerjanya menurun berarti karirnya turun. Dari data tersebut terlihat karyawan yang kinerjanya menurun hanya terjadi di tahun 2013 dan 2015.

Hal ini menunjukkan bahwa karir sangat mempengaruhi kinerja karyawan untuk setidaknya tetap pada tingkat karir yang sama dan mungkin diusahakan agar karirnya naik. Bila tidak ada jenjang karir di dalam perusahaan, maka karyawan yang tidak naik karir akan banyak yang kinerjanya menurun.

Permasalahan dalam penelitian adalah: (1) Apakah Kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Dealer Astra International Daihatsu Tangerang; (2) Apakah Tingkat Pendidikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Dealer Astra International Daihatsu Tangerang; (3) Apakah Karir Berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada Dealer Astra International Daihatsu Tangerang.

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah: (1) Untuk mengetahui pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan PT Astra Internasional Daihatsu Cabang Tangerang; (2) Untuk mengetahui pengaruh Tingkat Pendidikan terhadap Kinerja Karyawan PT Astra Internasional Daihatsu Cabang Tangerang; (3) Untuk mengetahui Pengaruh Karir terhadap Kinerja Karyawan PT Astra Internasional Daihatsu Cabang Tangerang.

KAJIAN TEORI

Kecerdasan Emosional. Menurut Meyer (2007: 58) “kecerdasan emosional juga diartikan suatu kemampuan khusus membaca perasaan terdalam orang yang melakukan kontak, dan menangani relasi secara efektif. Sementara pada saat yang sama dapat memotivasi diri sendiri dan memenuhi tantangan manajemen relasi”. Kemampuan ini pada dasarnya dimiliki oleh ahli strategi, motivator, pelatih, negosiator dan semua pengembang sumber daya manusia, mereka juga mendengar kata-kata yang tak terucapkan, pesan yang tak terdengar, melalui wajah dan bahasa tubuh sehingga dapat menyampaikan berita yang memiliki arti penting.

Menurut Robbins (2008: 151) mengatakan berbagai studi mengemukakan bahwa “Kecerdasan Emosional dapat memainkan peranan penting dalam pelaksanaan pekerjaan dan menjadi ciri orang berkinerja tinggi atau manusia yang berkualitas”. “Kecerdasan Emosional adalah sekumpulan kemampuan untuk merasakan dan menyatakan emosi, mengasimilasi emosi dalam berpikir, memahami dan alasan dengan emosi, dan menghubungkan emosi dalam diri sendiri dan orang lain” (McShane dan Von Glinow, 2010: 105).

Menurut Vetra Zami (2005) “menyatakan bahwa kecerdasan emosional memengaruhi kinerja yang berkaitan dengan kerja dan interaksi interpersonal”. Sedangkan menurut Mc Shane dan Von Glinow (2010) terdapat empat dimensi sebagai berikut:

1. *Self-awareness.* *Self-awareness* adalah kemampuan merasa dan memahami makna dari emosi kita sendiri. Kita lebih sensitif melemahkan respon emosional pada kejadian dan memahami pesan mereka. Memiliki self-aware lebih baik dapat mendengarkan pada respon emosional mereka pada situasi spesifik dan menggunakan kesadaran ini sebagai informasi secara sadar.
2. *Self-management.* *Self-management* adalah kemampuan mengelola emosi kita sendiri, sesuatu yang kita semua lakukan pada suatu tingkat tertentu. Kita menjaga gerak hati yang mengganggu dalam pengawasan. Kita mencoba untuk tidak merasa marah atau frustrasi apabila kejadian diarahkan terhadap kita. Kita berusaha merasa dan menyatakan kesenangan dan bahagia terhadap orang lain ketika kesempatan untuk menunjukkan emosional ini.
3. *Social-awareness.* *Social awareness* adalah kemampuan untuk merasa dan memahami orang lain. Untuk sebagian besar, kemampuan ini ditunjukkan oleh empati, mempunyai pemahaman tentang sensitivitas pada perasaan, pikiran, dan situasi orang lain. Termasuk memahami situasi orang lain, mengalami emosi orang lain, dan mengetahui kebutuhannya bahkan meskipun tidak dinyatakan. *Social awareness* meluas di luar empati termasuk menjadi peduli terhadap organisasi, seperti politik kantor dan memahami jaringan sosial.
4. *Relationship management.* *Relationship management* menyangkut mengelola emosi orang lain. Hal ini termasuk menghibur orang yang merasa sedih, secara emosional memberikan memberikan inspirasi anggota tim untuk menyelesaikan proyek tepat waktu, membuat orang asing nyaman bekerja dengan kita, dan mengelola emosi disfungsi, emosi negatif di antara staf yang menghadapi konflik dengan pelanggan atau pekerja lain.

Sedangkan Robbins (2003: 111) menyatakan bahwa “Kecerdasan Emosional menunjukkan campuran keterampilan non kognitif, kapabilitas dan kompetensi yang

memengaruhi kemampuan orang untuk berhasil dalam mengatasi tuntutan dan tekanan lingkungan”.

Emotional intelligence atau kecerdasan emosional terdiri dari lima dimensi, yaitu: (1) *Self-awareness*, menjadi peduli terhadap perasaan, (2) *Self-management*, kemampuan mengelola emosi dan gerak hati sendiri, (3) *Self-motivation*, kemampuan tetap melakukan dihadapan penurunan dan kegagalan, (4) *Emphaty*, kemampuan merasakan bagaimana perasaa orang lain, dan (5) *Social skills*, kemampuan menangani emosi orang lain.

Sedangkan menurut Kreitner dan Knicki (2010: 144) memberikan pengertian “Kecerdasan Emosional sebagai kemampuan mengelola dirinya sendiri dan berinteraksi dengan orang lain dengan cara dewasa dan konstruktif”. Kreitner dan Kinicki(2010: 144) membagi dimensi kecerdasan emosional menjadi empat dimensi, dengan terminologi sama dengan McShane dan Von Glinow, yaitu *self-awareness*, *self-management*, *social awareness*, dan *realtionship management*. Namun, Kreitner dan Kinicki mengelompokkan *self-awareness* dan *self-management* sebagai *Personal Competence*, yang merupakan kapabilitas untuk mempertimbangkan bagaimana kita mengelola diri kita. Sedangkan *Social awareness* dan *Relationship management* dikelompokkan dalam *Social Competence*, yang merupakan kapabilitas untuk mempertimbangkan bagaimana kita mengelola hubungan.

Kreitner dan Kinicki (2010: 144) menunjukkan bagaimana mengembangkan kompetensi personal dan sosial melalui kecerdasan emosional. **Pertama.** Personal, menunjukkan kapabilitas bagaimana mengelola diri sendiri, dengan dimensi *self-awareness* dan *self-management*. (1) *Self-awareness*: (a) *Emotional self-awareness*: membaca emosi sendiri dan mengenal dampaknya dengan menggunakan rasa keberanian menjadi pedoman keputusan; (b) *Accurate self-assessment*: mengetahui kekuatan dan keterbatasan seseorang; (c) *Self-confidence*: merasakan harga diri dan kapabilitas seseorang. (2) *Self-management*: (a) *Emotional self-control*: menjaga gangguan emosi dan drongan hati terkendali; *Transparacy*: menunjukkan kejujuran dan integritas, sifat layak dapat dipercaya; (b) *Adaptability*: fleksibilitas dalam mengadaptasi situasi perubahan atau mengatasi hambatan; (b) *Achievement*: dorongan memperbaiki kinerja untuk memenuhi inti standar keunggulan; (c) *Optimism*: melihat sisi kebaikan dari kejadian. (3) *Social Competence* menunjukkan kapabilitas menentukan bagaimana mengelola hubungan dengan dimensi *social awareness* dan *relationship management*: (a) *Social awareness* mencakup masalah (i) *Emphaty*: merasakan emosi orang lain, memahami perspektif mereka dan mempunyai minat aktif dalam kepentingan mereka. (ii) *Organizational awareness*: membaca arus, jaringan keputusan, dan politik pada tingkat organisasi. (iii) *Service*: mengenal dan memenuhi kebutuhan pengikut, klien, atau pelanggan. (b) *Relationship management* mencakup masalah (i) *Inspirational leadership*: membimbing dan memotivasi dengan memaksakan visi, (ii) *Influence: wielding* rentang taktik untuk membujuk, (iii) *Developing others*: mendukung kemampuan orang lain melalui umpan balik dan bimbingan, (iv) *Change catalyst*: inisiasi, mengelola, dan memimpin dalam arah baru, (v) *Conflict management*: mengatasi ketidaksepakatan, (vi) *Building bonds*: menanamkan dan memelihara jaringan hubungan, dan *Teamwork and collaboration*: kerja sama dan membangun tim.

Dimensi Kecerdasan Emosional. Pengertian lain menurut Robbins (2008: 151), “kecerdasan emosional adalah kumpulan keterampilan, kemampuan dan kompetisi non-kognitif yang mempengaruhi kemampuan seseorang untuk berhasil dalam menghadapi

tuntutan dan tekanan lingkungan”. Kecerdasan emosional terdiri dari 5 dimensi: (1) Kesadaran diri, kemampuan untuk menyadari apa yang dirasakan; (2) Pengelolaan diri, kemampuan untuk mengelola emosi dan rangsangan sendiri; (3) Motivasi diri, kemampuan untuk bertahan dalam menghadapi kemunduran dan kegagalan; (4) Empati, kemampuan untuk merasakan bagaimana perasaan orang lain; (5) Keterampilan sosial, kemampuan untuk menangani emosi orang lain.”

Kesadaran diri adalah suatu cara memproses informasi sehingga sadar akan perasaan dan perilaku diri maupun persepsi orang lain tentang diri pribadi. Proses ini dapat dilakukan dengan memanfaatkan informasi, kepekaan, perasaan, penilaian dan maksud diri yang disediakan oleh diri sendiri. Informasi ini akan membantu seseorang untuk memahami cara diri untuk menanggapi, bersikap, berkomunikasi, dan bertindak di dalam situasi yang berbeda. Kesadaran diri yang tinggi merupakan dasar dari kecerdasan emosional dan kesadaran diri yang rendah dapat menghambat tindakan atau pekerjaan yang seharusnya dilakukan.

Kesadaran diri dapat diperlihatkan dengan kepercayaan diri, penilaian diri yang realistis dan rasa humor yang mencela diri sendiri. Pengelolaan diri adalah kemampuan mengelola emosi dengan cara memahami emosi dan kemudian menggunakan pemahaman tersebut untuk merubah situasi bagi kebaikan diri. Pengelolaan diri ini dapat diperlihatkan dengan sifat layak dipercaya dan integritas, nyaman menghadapi ambiguitas dan keterbukaan terhadap perubahan.

Motivasi diri dapat diperlihatkan dengan dorongan yang kuat untuk mencapai prestasi, optimisme dan komitmen organisasi yang tinggi. Empati adalah kemampuan untuk merasakan bagaimana perasaan orang lain dengan cara mengenali dan merespon emosi serta perasaan orang lain, menuntun emosi tersebut untuk membantu orang lain menolong diri mereka. Empati ini dapat diperlihatkan dengan keahlian membangun dan mempertahankan bakat, kepekaan lintas budaya, dan layanan terhadap klien atau pekerja.

Keterampilan sosial adalah kemampuan untuk menangani emosi orang lain dengan berkomunikasi secara efektif. Komunikasi yang efektif adalah dengan kepekaan, karena komunikasi akan berpengaruh pada perasaan, pikiran dan perilaku lawan bicara.

Pendidikan. Pendidikan adalah suatu proses, tehnik, dan metode belajar mengajar dengan maksud mentransfer suatu pengetahuan dari seseorang kepada orang lain melalui prosedur yang sistematis dan terorganisir yang berlangsung dalam jangka waktu yang relative lama dan berjenjang. Secara bahasa pendidikan adalah proses perubahan sikap dan tata laci seseorang atau kelompok orang dalam usaha mendewasakan manusia melalui upaya pengajaran dan pelatihan.

Menurut Hasibuan (2008: 69) mengatakan “pendidikan meningkatkan keahlian teoritis, konseptual, dan moral karyawan”. Sedangkan pengertian pendidikan menurut Yuniarsih dan Suwatno, (2008: 134) “Kecerdasan emosional adalah suatu proses pengembangan kemampuan ke arah yang diinginkan organisasi yang bersangkutan”.

Menurut Hasibuan (2005) bahwa “pendidikan merupakan indikator yang mencerminkan kemampuan seseorang untuk dapat menyelesaikan suatu pekerjaan. Dengan latar belakang pendidikan pula seorang dianggap mampu menduduki suatu jabatan”. Pendidikan pada umumnya berkaitan dengan mempersiapkan calon tenaga yang diperlukan oleh suatu instansi atau organisasi, dimana dalam orientasi atau penekanannya, pendidikan lebih menekankan pada pengembangan kemampuan umum.

Handoko (2012: 134) mendefinisikan “pendidikan sebagai pendidikan formal yang dicapai atau diperoleh dibangku sekolah. Pendidikan formal yang ditempuh merupakan modal yang amat penting karena dengan pendidikan seseorang mempunyai kemampuan dan dapat dengan mudah mengembangkan diri dalam bidang kerjanya”.

Sadullah (2009) mengemukakan bahwa “pendidikan merupakan suatu proses pertumbuhan dan perkembangan, sebagai hasil interaksi individu dengan lingkungan sosial dan lingkungan fisik, berlangsung sepanjang hayat sejak manusia lahir”. Warisan sosial merupakan bagian dari lingkungan masyarakat, merupakan alat bagi manusia untuk pengembangan manusia yang terbaik dan inteligen, untuk meningkatkan kesejahteraan hidupnya.

“Pendidikan dengan berbagai programnya mempunyai peranan penting dalam memperoleh dan meningkatkan kualitas kemampuan profesional individu. Melalui pendidikan seseorang dipersiapkan untuk memiliki bekal agar siap tahu, mengenal dan mengembangkan metode berpikir secara sistematis agar dapat memecahkan masalah yang akan dihadapi dalam kehidupan di kemudian hari”. (Sedarmayanti, 2004).

Sutrisno (2009) mengemukakan “pendidikan adalah suatu kegiatan untuk meningkatkan penguasaan teori dan keterampilan memutuskan terhadap persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan mencapai tujuan. Upaya ini dilakukan untuk memperbaiki kontribusi produktif pegawai dan mengembangkan sumber daya manusia menghadapi segala kemungkinan yang terjadi akibat perubahan lingkungan”.

Selanjutnya Hasibuan (2005) mendefinisikan “Pendidikan adalah suatu proses untuk meningkatnya keahlian teoritis, konseptual, dan moral pegawai”. Pegawai yang mendapatkan pendidikan secara berencana dan yang memberikan kemungkinan untuk mengembangkan diri sendiri cenderung lebih dapat bekerja secara terampil jika dibandingkan dengan pegawai pada organisasi yang tidak memberikan kesempatan seperti itu.

Tujuan Pendidikan. Tirtarahardja (2005) mengemukakan “tujuan pendidikan membuat gambaran tentang nilai-nilai yang baik, luhur, pantas, benar untuk kehidupan. Tujuan pendidikan memiliki dua fungsi yaitu memberikan arah kepada segenap kegiatan pendidikan dan merupakan sesuatu yang ingin dicapai oleh segenap kegiatan pendidikan”. Sebagai suatu komponen pendidikan, tujuan pendidikan menduduki posisi penting diantara komponen-komponen lainnya. Segenap komponen dari seluruh kegiatan pendidikan dilakukan semata-mata terarah kepada atau ditujukan untuk pencapaian tujuan tersebut. Dengan demikian maka kegiatan-kegiatan yang tidak relevan dengan tujuan tersebut dianggap menyimpang, tidak fungsional, bahkan salah, sehingga harus dicegah terjadinya.

Dalam praktek pendidikan, tujuan pendidikan yaitu tujuan umum, tujuan institusional, tujuan kurikuler dan tujuan instruksional. Adapun penjelasannya adalah: (1) Tujuan umum pendidikan nasional Indonesia adalah manusia Pancasila; (2) Tujuan institusional yaitu tujuan yang menjadi tugas dari lembaga pendidikan tertentu untuk mencapainya; (3) Tujuan kurikuler, yaitu tujuan studi; (4) Tujuan instruksional, materi kurikulum yang berupa bidang studi terdiri dari pokok-pokok bahasan. Tujuan pokok bahasan dan subpokok bahasan disebut tujuan instruksional yaitu penguasaan materi pokok bahasan / subpokok bahasan. (Tirtarahardja, 2005)

Pengembangan Karir. Suatu karir mencerminkan perkembangan para anggota organisasi (karyawan) secara individu dalam jenjang jabatan atau kepangkatan yang dapat dicapai selama masa kerja dalam organisasi yang bersangkutan. Dengan demikian, suatu karir menunjukkan orang-orang pada masing-masing peranan atau status mereka. Karir pada dasarnya merupakan istilah teknis dalam administrasi personalia.

Pengembangan karir adalah suatu kesatuan yang terdiri dari unsur-unsur kegiatan formal organisasi dalam mengembangkan pekerjaannya dengan tujuan untuk mendapatkan keseimbangan antara karir individu dengan jenjang karir yang ditentukan organisasi atau perusahaan. Setelah melalui suatu analisa jabatan yang ada bagi suatu awal posisi pekerjaan, maka langkah selanjutnya adalah adanya jabatan-jabatan berikutnya yang lebih tinggi. Jadi, salah satu dorongan bergabung atau bekerja pada suatu perusahaan adalah adanya kesempatan untuk maju dalam bentuk kemajuan atau keberhasilan pengembangan karir sesuai dengan kebutuhan karir.

“Karir adalah suatu urutan kegiatan kerja yang terpisah, tetapi berhubungan yang memberikan kesinambungan, keteraturan, dan arti bagi kehidupan seseorang. Hal tersebut dibentuk oleh banyak faktor yang diantaranya keturunan, kebudayaan, orang tua, tingkat umur, pendidikan, dan pengalaman”. (Darsono, P dan Tjatjuk, 2011).

Menurut Gibson et.al (2011), “Karir adalah rangkaian sikap dan perilaku yang berkaitan dengan pengalaman dan rangkaian aktivitas kerja yang terus berkelanjutan”. Menurut Mathis et.al. (2013), “karir merupakan urutan posisi yang terkait dengan pekerjaan yang diduduki seseorang sepanjang hidupnya. Karir adalah sebagai pola pengalaman berdasarkan pekerjaan (*work-related experience*) yang merentang sepanjang perjalanan pekerjaan yang dialami oleh setiap individu/pegawai dan secara luas dapat dirinci ke dalam *objective events*”.

“Pengembangan karir merupakan suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan status seseorang dalam suatu organisasi pada jalur karir yang telah ditetapkan dalam organisasi yang bersangkutan” (Kaswan, 2012). Kemudian “pengembangan karir juga didefinisikan sebagai peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir dan peningkatan oleh departemen personalia untuk mencapai suatu rencana kerja sesuai dengan jalur atau jenjang organisasi”. Pengertian lain dari pengembangan karir yaitu proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan.

Sedarmayanti (2010: 378), mengemukakan “manfaat pola karier bagi pegawai antara lain meningkatkan dan memperbaiki kinerja pegawai; menyadarkan pegawai tentang kebutuhan, nilai, dan tujuan yang diinginkan didalam instansi/organisasi; menyadarkan pegawai tentang adanya peluang, karier dan pekerjaan yang selaras dengan kemampuan pegawai yang bersangkutan; meningkatkan harga diri dan kebanggaan atas kontribusi yang bersangkutan terhadap organisasi/instansi; menumbuhkan kepuasan pegawai sebagai refleksi dari produktivitas kerja pegawai; memberikan arahan bagi pegawai akan karier yang diinginkan pada masa yang akan datang”.

Komponen-komponen pengembangan karir. Menurut Rivai dan Sagala (2009) aspek-aspek yang terdapat dalam pengembangan karir individu adalah: (1) Prestasi kerja (*Job Performance*). Merupakan komponen yang paling penting untuk pengembangan karir yang paling penting untuk meningkatkan dan mengembangkan karir seorang karyawan. Kemajuan karir sebagian besar tergantung atas prestasi kerja yang baik dan etis. Dengan mengetahui hasil atas kinerjanya maka karyawan dapat mengukur

kesempatannya terhadap pengembangan karir. Ketika kinerja di bawah standar maka dengan mengabaikan upaya-upaya kearah pengembangan karir pun biasanya tujuan karir yang paling sederhana pun tidak dapat dicapai. Kemajuan karir umumnya terletak pada kinerja dan prestasi; (2) Pengenalan oleh pihak lain (*Exposure*). Tahap pengenalan oleh pihak lain maka karyawan yang tidak baik akan mendapatkan peluang yang diperlukan guna mencapai tujuan mereka. Manajer atau atasan memperoleh pengenalan ini terutama melalui kinerja, prestasi kerja, laporan tertulis, presentasi lisan, pekerjaan komite, dan jam-jam yang dihabiskan; (3) Jaringan kerja (*Networking*). Jaringan kerja berarti problema exposure di luar perusahaan. Mencakup kontak pribadi dan profesional. Jaringan tersebut akan sangat bermanfaat bagi karyawan terutama dalam pengembangan karirnya; (4) Pengunduran diri (*Resignation*). Kesempatan berkarir yang banyak dalam sebuah perusahaan memberikan kesempatan untuk pengembangan karir karyawan, hal ini akan mengurangi tingkat pengunduran diri untuk mengembangkan diri di perusahaan lain (*leveraging*); (5) Kesetiaan terhadap organisasi (*Organization loyalty*). Level loyalitas yang rendah merupakan hal yang umum terjadi di kalangan lulusan perguruan tinggi terkini yang disebabkan ekspektasi terlalu tinggi pada perusahaan tempatnya bekerja pertama kali sehingga seringkali menimbulkan kekecewaan. Hal yang sama juga terjadi pada kelompok profesional dimana loyalitas pertamanya dipertunjukkan bagi profesi. Untuk mengatasi hal ini sekaligus mengurangi tingkat keluarnya karyawan biasanya perusahaan “membeli” loyalitas karyawan dengan gaji, tunjangan yang tinggi, melakukan praktek-praktek SDM yang efektif seperti perencanaan dan pengembangan karir. Sementara perusahaan lainnya membatasi mobilitas dengan mengikat kontrak nonkompetitif untuk menghambat karyawan bekerja di perusahaan pesaing, biasanya kontrak ini berlaku untuk jangka waktu setahun; (6) Pembimbing dan sponsor (*Mentors and sponsors*). Adanya pembimbing dan sponsor akan membantu karyawan dalam mengembangkan karirnya. Pembimbing akan memberikan nasihat-nasihat atau saran kepada karyawan dalam upaya pengembangan karirnya, pembimbing berasal dari internal perusahaan. Mentor adalah seseorang di dalam perusahaan yang menciptakan kesempatan untuk pengembangan karirnya; (7) Bawahan yang mempunyai peran kunci (*Key subordinate*). Atasan yang berhasil memiliki bawahan yang membantu kinerja mereka. Bawahan dapat memiliki pengetahuan dan keterampilan khusus sehingga atasan dapat belajar darinya, serta membantu atasan melakukan tugas-tugasnya. Bawahan kunci mengumpulkan, menafsirkan informasi, melengkapi keterampilan atasan mereka dan bekerja secara kooperatif untuk mengembangkan karir atasan mereka. Hal ini juga menguntungkan bagi mereka membuat mereka mendaki tangga karir ketika alasan mereka dipromosikan, serta menerima tugas penting dalam upaya mengembangkan karir mereka; (8) Peluang untuk tumbuh (*Growth opportunities*). Karyawan hendaknya diberikan kesempatan untuk meningkatkan kemampuannya, misalnya melalui pelatihan –pelatihan, kursus, dan melanjutkan pendidikannya. Hal ini akan memeberikan kesempatan karyawan untuk tumbuh dan berkembang sesuai dengan rencana karirnya; (9) Pengalaman internasional (*International experience*). Untuk orang-orang yang mendekati posisi operasional atau staf senior, maka pengalaman internasional menjadi peluang pertumbuhan yang sangat penting. Khususnya bagi perusahaan-perusahaan domestik dimana penjualan tinggi berasal dari operasi internasional, juga bagi perusahaan-perusahaan global.

Kinerja. Menurut Moehariono (2012:95) “Kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkatan pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi”. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau kelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolok ukur yang diterapkan oleh organisasi. Sedangkan Menurut Mangkunegara (2010:9) “kinerja karyawan adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM karyawan persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Menurut Mangkunegaran (2010: 10) Tujuan penilaian kinerja adalah untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja adalah: (1) Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja; (2) Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu; (3) Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karier atau terhadap pekerjaan yang diembannya sekarang; (4) Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya; (5) Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khusus rencana diklat, dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada hal-hal yang perlu diubah.

Hubungan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja. Dalam konteks pekerjaan, kecerdasan Emosional (EQ) adalah kemampuan untuk mengetahui apa yang kita dan orang lain rasakan, termasuk cara tepat untuk menangani masalah. Orang lain yang dimaksudkan disini bisa meliputi atasan, rekan sejawat, bawahan atau juga pelanggan. Realitas menunjukkan, seringkali kita tidak mampu menangani masalah masalah emosional ditempat kerja secara memuaskan. Bukan saja tidak mampu memahami perasaan sendiri, melainkan juga perasaan orang lain yang berinteraksi dengan kita. Akibatnya sering terjadi kesalahpahaman dan konflik antar pribadi. Vetra Zami (2005) menyatakan bahwa kecerdasan emosional memengaruhi kinerja yang berkaitan dengan kerja dan interaksi interpersonal.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Paisal & Susi (2010) yang berjudul “Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan Pada LBPP-LIA Palembang” juga menyatakan bahwa Kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan LBPP-LIA Palembang.

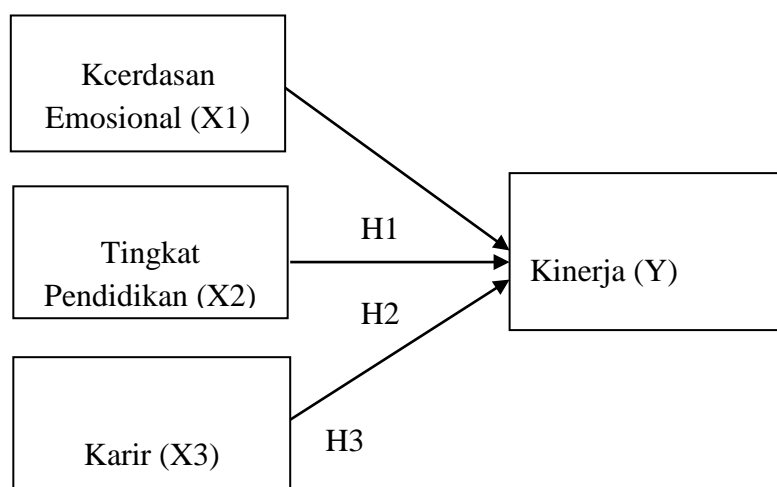
Hubungan Tingkat Pendidikan terhadap Kinerja. Pendidikan merupakan faktor penting dalam menentukan kemampuan kerja pegawai. Karena pendidikan merupakan faktor yang bisa dijadikan alat untuk menilai dan melihat kemampuan seseorang dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Menurut Hasibuan (2005) bahwa “pendidikan merupakan indikator yang mencerminkan kemampuan seseorang untuk dapat menyelesaikan suatu pekerjaan. Dengan latar belakang pendidikan pula seseorang dianggap mampu menduduki suatu jabatan”. Pendidikan pada umumnya berkaitan dengan mempersiapkan calon tenaga yang diperlukan oleh suatu instansi atau organisasi, dimana dalam orientasi atau penekanannya, pendidikan lebih menekankan pada pengembangan kemampuan umum.

Dalam menggunakan tenaga kerja manusia sebagai sumber daya manusia setiap organisasi menggunakan pertimbangan persyaratan pendidikan formal yang dimiliki oleh tenaga kerja tersebut. Menurut Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional menyebutkan bahwa jenjang pendidikan yang termasuk jalur sekolah terdiri atas pendidikan dasar, pendidikan menengah, serta pendidikan tinggi. Apabila ditinjau dari jenjang pendidikan berjalur gelar, yaitu strata satu (S1), strata dua (S2), strata tiga (S3). Sedang jika non gelar disebut strata nol yaitu Diploma satu (D1), Diploma dua (D2), serta Diploma tiga (D3). Selain itu ada jenjang pendidikan spesialis atau profesional. Semakin tinggi tingkat pendidikan tentunya akan meningkatkan sikap profesionalitas, kompetensi pegawai dalam menjalankan kerjanya sehingga akan meningkatkan kinerja pegawai tersebut.

Hubungan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan. Pengembangan karir merupakan pendekatan formal yang dilakukan organisasi untuk menjamin orang-orang dalam organisasi mempunyai kualifikasi dan kemampuan serta pengalaman yang cocok ketika dibutuhkan. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengelola karir dan mengembangkannya dengan baik supaya produktivitas karyawan tetap terjaga dan mampu mendorong karyawan untuk selalu melakukan hal yang terbaik dan menghindari frustrasi kerja yang berakibat penurunan kinerja perusahaan.

Sedarmayanti (2010: 378), mengemukakan manfaat pola karier bagi pegawai antara lain meningkatkan dan memperbaiki kinerja pegawai; menyadari pegawai tentang kebutuhan, nilai, dan tujuan yang diinginkan didalam instansi/organisasi; menyadari pegawai tentang adanya peluang, karier dan pekerjaan yang selaras dengan kemampuan pegawai yang bersangkutan; meningkatkan harga diri dan kebanggaan atas kontribusi yang bersangkutan terhadap organisasi/instansi; menumbuhkan kepuasan pegawai sebagai refleksi dari produktivitas kerja pegawai; memberikan arahan bagi pegawai akan karier yang diinginkan pada masa yang akan datang.

Hasil penelitian dari Kaseger (2013) yang berjudul “Pengembangan Karir dan Self-Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Matahari Department Store Manado Town Square” menyatakan bahwa Pengembangan Karir berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Matahari Department Store Manado Town Square.



Gambar 1. Rerangka Pemikiran

Hipotesis. Menurut Sanusi (2011:44) “hipotesis merupakan hasil pemikiran rasional yang dilandasi oleh teori, dalil, hukum, dan sebagainya yang sudah ada sebelumnya”. Berdasarkan uraian pada kerangka pemikiran di atas, maka hipotesis penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

H1 :Kecerdasan Emosional berpengaruh terhadap Kinerja

H2 :Tingkat Pendidikan berpengaruh terhadap Kinerja

H3 :Karir berpengaruh terhadap Kinerja

METODE

Populasi dan Sampel Penelitian. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan” (Sugiyono, 2013:115). Menurut Arikunto (2002) “menyatakan apabila subyeknya kurang dari 100 lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Jika subyek lebih besar dari 100 dapat diambil antara 10 – 15% atau 20-25%”. Jumlah karyawan di divisi sales marketing PT Astra International Daihatsu Tangerang berjumlah 53 orang, sehingga seluruh populasi dijadikan sampel penelitian.

Teknik Pengumpulan Data. Penelitian ini menggunakan beberapa teknik dalam pengumpulan data, yaitu teknik observasi, wawancara langsung serta kuesioner. Teknik wawancara penelitian dengan jalan mengadakan wawancara langsung dengan objek penelitian.

Metode Analisis Data. Uji Validitas Instrumen. Uji validitas dalam penelitian ini digunakan untuk menguji kevalidan kuesioner. “Suatu kuesioner dikatakan valid atau sah jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2011:52)”. Cara yang dilakukan adalah dengan analisa item, dimana setiap nilai total seluruh butir pertanyaan untuk suatu variable dengan menggunakan rumus korelasi Product Moment (Sugiyono, 2010:455). “Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukk tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrument” (Arikunto, 2012:122).

Uji Reliabilitas Instrumen. “Reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk” (Ghozali, 2011:47). Hasil pengukuran dapat dipercaya atau reliabel hanya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama, selama aspek yang diukur dalam diri subjek memang belum berubah. Menurut Ghozali (2011:47), “suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu”.

“Realiabilitas adalah istilah yang dipakai untuk menunjukkan sejauh mana pengukuran relative konsisten apabila pengukurannya diulang dua kali atau lebih. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha* (α), kemudian hasil skornya diukur korelasinya antar skor jawaban dengan bantuan SPSS versi 21. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* (α) > 0,7 (Ghozali, 2011:48)”.

Uji Asumsi Klasik. Untuk uji Asumsi klasik antara lain sebagai berikut: (1) Uji Normalitas: Uji Normalitas merupakan uji yang sering dilakukan sebagai prasyarat untuk melakukan analisis data, banyak sekali metode analisis yang mensyaratkan data harus normal, misalnya analisis regresi dan lain sebagainya, bahkan ada juga yang uji normalitas pada residual model statistika” (Supramono dan Utami, 2004). Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data terdistribusi dengan normal atau tidak. (2) Uji Multikolinearitas yaitu: kondisi terdapatnya hubungan linier atau korelasi yang tinggi antara masing-masing variable independen dalam model regresi. Multikolinearitas biasanya terjadi ketika sebagian besar variable yang digunakan saling terkait dalam suatu model regresi. Oeh karena itu masalah multikolinearitas tidak terjadi pada regresi linier sederhana yang hanya melibatkan satu variable independen. (3) Uji heterokedastisitas. Uji ini bertujuan untuk menguji ketidaksamaan varians dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya pada model regresi. Jika varians dari residual satu ke pengamatan yang lain tetap maka disebut homoskedastisitas, dan jika berbeda disebut heterokedastisitas. Model regresi yang lebih baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. (4) Analisis regresi linear yang dipergunakan untuk mengetahui arah dan besar pengaruh dari variable bebas yang jumlahnya lebih dari satu terhadap variable tidak bebasnya (Suharyadi dan Purwanto 2004:532). Analisis regresi linear adalah hubungan secara linear antara tiga variable independen (X) dengan variable dependen (Y).

Uji Hipotesis. Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah koefisien regresi yang dihasilkan dari masing-masing variable bebas signifikan atau tidak terhadap variable dependen (Gujarati, 2003). Dalam penelitian ini digunakan uji dua sisi dengan taraf signifikansi 5%, menggunakan program statistic SPSS for windows 21.0. Pengambilan keputusan untuk menerima atau menolak hipotesis dilakukan dengan membandingkan nilai signifikansi dengan 0,05.

Uji Parsial (Uji t). Uji t dimaksudkan untuk menguji pengaruh dari masing-masing variable bebas terhadap variable tidak bebas secara parsial. Pengujian secara parsial untuk setiap koefisien regresi diuji untuk mengetahui pengaruh secara parsial antara variable bebas dengan variable terikat pada tingkat signifikansi yang dipilih (Gujarati, 2003).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Asumsi Klasik. Uji Normalitas. “Uji Normalitas merupakan uji yang sering dilakukan sebagai prasyarat untuk melakukan analisis data, banyak sekali metode analisis yang mensyaratkan data harus normal, misalnya analisis regresi dan lain sebagainya, bahkan ada juga yang uji normalitas pada residual model statistika” (Supramono dan Utami, 2004). Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data terdistribusi dengan normal atau tidak. Analisis parametric seperti regresi linier mensyaratkan bahwa data harus terdistribusi dengna normal. Uji normalitas pada regresi biasa menggunakan beberapa metode, antara lain yaitu metode Kolmogorov-Smirnov Z untuk menguji normalitas data masing-masing variable dan metode Normal Probability Plots. Pada metode Kolmogorov-Smirnov Z pengambilan keputusan untuk uji normalitas yaitu jika Signifikansi (Asymp.sig) > 0,05 maka data terdistribusi normal dan jika Signifikansi *Asymp.sig) < 0,05 maka data tidak terdistribusi normal.

Tabel 5. Uji Kolmogorov-Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		53
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	0,08449270
Most Extreme Differences	Absolute	0,136
	Positive	0,066
	Negative	-0,136
Kolmogorov-Smirnov Z		0,773
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,589

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.

Dari Tabel 5, diperoleh hasil uji *Kolmogorov-Smirnov* Asymp. Sig. (2-tailed) = 0,589 \geq 0,05. Hal ini menunjukkan, bahwa data residual yang diambil dari populasi berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas. Pengujian multikolonearitas dilakukan dengan melihat nilai VIF (*Varian Inflated Factor*) dan nilai *Tolerance*. Berikut adalah hasil pegujiannya:

Tabel 6. Uji Multikolonieritas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
	(Constant)		
1	Kecerdasan Emosional	0,114	8,781
	Tingkat Pendidikan	0,168	7,799
	Karir	0,151	7,457

Berdasarkan Tabel 6 diatas, terlihat nilai *tolerance* untuk masing – masing variabel adalah Kecerdasan Emosional Tolerance 0,114; tidak terjadinya korelasi karna angka VIFnya 8,71 sedangkan Tingkat Pendidikan Tolerance 0,168 Tidak terjadinya korelasi karna angka VIFnya 7,799 dan Karir Tolerancenya 0,151. Tidak terjadinya korelasi karna angka VIFnya 7,457 Ketiga Variabel, sudah lebih dari 0,1 VIFnya. Lalu. Ketiganya kurang dari 10,0. Artinya, hasil uji ini menunjukkan tidak terjadinya multikolienaritas.

Pengujian Hipotesis. Hasil Uji Regresi Linear Berganda. Analisis statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel – variabel bebas (*independent*) yaitu Kecerdasan Emosional dan Kedisiplinan Karyawan terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan serta besarnya pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat secara bersamaan. Persamaan regresi dapat dilihat dari tabel hasil uji *coefficients* sebagai berikut:

Tabel 7. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
(Constant)	1,287	0,282
Kecerdasan Emosional	1,488	0,626
1		
Tingkat Pendidikan	-0,354	0,467
Karir	-0,491	0,288

Tabel 7, terlihat pada kolom B, baris pertama menunjukkan konstanta variabel (a) dan baris selanjutnya adalah koefisien variabel bebas (b). Jadi, persamaan regresi linier bergandanya, dapat disusun sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

$$Y = 1,287 + 1,488X_1 - 0,354X_2 - 0,491X_3$$

Keterangan : Y = Kinerja; a = Konstanta; X₁ = Kecerdasan Emosional; b₁ = koefisien X₁; X₂ = Tingkat Pendidikan; b₂ = koefisien X₂; X₃ = Karir; b₃ = koefisien X₃

Persamaan regresi di atas dapat dijelaskan sebagai berikut: (1) Dilihat dari nilai konstanta untuk kinerja terlihat bahwa kinerja karyawan tenaga penjual masih rendah; (2) Koefisien Regresi Variabel Kecerdasan Emosional (X₁) menunjukkan bahwa apabila kecerdasan emosional para karyawan tenaga penjual mengalami peningkatan ketika bekerja maka kinerjanya pun akan mengalami kenaikan; (3) Koefisien Regresi Variabel Kompensasi (X₂) menunjukkan bahwa setinggi apapun tingkat pendidikan para karyawan tenaga penjual tidak akan mempengaruhi kinerjanya; (4) Koefisien Regresi Variabel Karir (X₃) menunjukkan bahwa karyawan tenaga penjual yang mempunyai karir yang bagus pada bidang kerjanya ternyata tidak akan mempengaruhi kinerjanya.

Hasil Uji t(partial). Uji t atau *test of significance* digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara parsial (individu) berpengaruh atau tidak terhadap variabel dependen dengan signifikansi standar yang digunakan adalah 0,05. Berikut adalah hasil ujinya;

Tabel 8. Hasil Uji t(partial)

Model	t	Sig.
(Constant)	4,560	0,653
1		
Kecerdasan Emosional	2,377	0,027
Tingkat Pendidikan	-0,758	0,452
Karir	-1,704	0,095

Berdasarkan Tabel 8, nilai signifikansi Kecerdasan Emosional 0,027 < 0,05. Artinya, variabel Kecerdasan Emosional secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja. Sedangkan, Tingkat Pendidikan nilai signifikansinya 0,452 > 0,05 artinya tidak berpengaruh terhadap kinerja dan Karir nilai signifikansinya 0,095 > 0,05. Artinya tidak berpengaruh terhadap

kinerja. dalam hal ini kedua variabel independen tersebut secara parsial tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Pembahasan Penelitian. Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan. Hasil perhitungan uji t untuk pengaruh variabel Kecerdasan Emosional terhadap variabel Kinerja Karyawan adalah $0,021 < 0,05$. Artinya, Kecerdasan Emosional berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Karena Kecerdasan Emosional yang dimiliki para tenaga penjual sangat berperan ketika berinteraksi dengan para calon konsumen, ketika tenaga penjual dapat mengendalikan diri, memotivasi diri dan berempati mendengarkan apa yang diinginkan calon konsumen tersebut akan menghasilkan penutupan (*closing*) yang baik dengan calon konsumen. Hasil penelitian ini, sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Paisal dan Susi (2010) bahwa Kecerdasan Emosional berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Tingkat Pendidikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil perhitungan uji t untuk pengaruh variabel Tingkat Pendidikan terhadap variabel Kinerja Karyawan adalah $0,452 > 0,05$. Artinya, Tingkat Pendidikan tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Karena setinggi apapun tingkat pendidikan tenaga penjual tidak akan mempengaruhi kinerja dan juga tidak semua tenaga penjual berlatar belakang pendidikan dan keahlian untuk menjadi seorang tenaga penjual. Hasil penelitian ini, tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Astono (2013) bahwa Tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Pengaruh Karir terhadap Kinerja Karyawan. Hasil perhitungan uji t untuk pengaruh variabel Karir terhadap Kinerja Karyawan adalah $0,095 > 0,05$. Artinya, Karir tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Karena semakin tinggi karir tenaga penjual semakin tinggi pula target yang harus dicapai dan status pekerjaannya pun tetap sebagai seorang tenaga penjual, tidak memiliki wewenang apapun pada karirnya tersebut. Hasil penelitian ini, tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kaseger (2013) bahwa pengembangan karir berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan

PENUTUP

Simpulan. Setelah penulis memaparkan penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya maka penulis mengambil kesimpulan sebagai berikut: (1) Kecerdasan Emosional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan di bagian sales marketing PT Astra International Daihatsu Tangerang; (2) Tingkat Pendidikan tersebut tidak berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan di bagian sales marketing PT Astra International Daihatsu Tangerang; (3) Karir tidak berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan di bagian sales marketing PT Astra Internasional Daihatsu Tangerang.

Saran. Pertama. Saran untuk Perusahaan: (a) Untuk Kecerdasan Emosional disarankan pada manajemen untuk lebih ditingkatkan lagi pada saat menyeleksi calon karyawan sales, hasil tes kecerdasan emosional diberi nilai presentase yang lebih besar dibanding tingkat pendidikan; (2) Untuk Tingkat Pendidikan disarankan pada manajemen untuk memperkuat *training* setelah calon karyawan diterima, karena belum ada jurusan sales untuk setiap tingkat pendidikan dari pendidikan tingkat menengah sampai pendidikan tinggi sarjana;

(3) Untuk Karir disarankan pada manajemen untuk memperbaiki sistem karir, yaitu tidak hanya menambah target, tetapi juga menambah wewenang untuk memperoleh 1 orang anak buah pada setiap tingkat karir, sehingga setiap karyawan yang naik jabatan karirnya memiliki kesempatan mengembangkan kemampuan manajerial selain kemampuan menjual. **Kedua.** Saran untuk peneliti selanjutnya agar menambahkan variabel lain misalnya gender, suku dan lainnya serta menambah sampel agar hasil penelitiannya lebih akurat.

DAFTAR RUJUKAN

- Arikunto, Suharsimi, dkk. (2012) *Penelitian Tindakan Kelas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Astono, Dwi, Juni. (2013) "Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Melalui Disiplin Kerja Karyawan Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Kalimantan Tengah". *Jurnal Sains Manajemen* Vol.2 No.2, hal 36-49.
- Darsono, P dan Tjatjuk. (2011) *Manajemen Sumber Daya Manusia: Abad 21*. Jakarta: Nusantara Consulting.
- Ghozali, Imam. (2011) *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19* (edisi kelima) Semarang: Universitas diponegoro.
- Gibson, et.al.(2011) *Organization Behavior, Structure, Process*. McGraw Hill Education.
- Gujarati, Damodar. (2003) *Ekonometri Dasar*. Terjemahan: Sumarno Zain. Jakarta: Erlangga.
- Handoko.(2012) *Manajemen Personalialia & Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Hasibuan M, SP. (2005) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Cetakan Kedelapan, Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan M, SP. (2008) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Kaseger, Regina Gledy, (2013) "Pengembangan Karir Dan Self-Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Matahari Department Store Manado Town Square". *Jurnal EMBA* Vol. 1 No. 4, hal 906-916
- Kaswan. (2012) *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Jakarta: Graha Ilmu.
- Kreitner, Robert and Angelo Kinicki. (2010) *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill.
- Lexi Lonto, Apeles. (2014) The Effect Of Emotional Quotient And Family Environment On The Performance Of Civic Education Teacher For High School In North Sulawesi. *Journal of Education and Practice* Vol. 5 No. 2, page 144-150.
- Mangkunegara, A.A, Anwar Prabu (2010) *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Mathis, Robert L, John H. Jackson & Valentine, S.R. (2013) *Human Resource Management*, Cengage Learning. USA.
- McShane, Steven L. And Mary Ann Von Glinow. (2010) *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill.
- Meyer, Henri. (2007) *Manajemen dengan Kecerdasan Emosional*. Penerbit Nuansa, Bandung.

- Moehersono.(2010) *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Surabaya: Ghalia Indonesia.
- Mufidah. S.L. Mandey. L. Mananeke. (2014) Analisis Tingkat Pendidikan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jasaraharja Putera Manado. *Jurnal EMBA* Vol. 2 No. 2, hal 1339-1348
- Oduma, Caroline and Dr. Were, Susan. (2014) "Influence Of Career Development On Employee Performance In The Public University, A Case Of Kenyatta University". *International Journal of Social Sciences Management and Entrepreneurship* 1(2): 1-16.
- Paisal & Susi. (2010) "Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan Pada LBPP-LIAPalembang". *Jurnal Ilmiah Orasi Bisnis* Edisi Ke-IV, hal 100-112.
- Rivai, Veithzal. & Sagala, E.J. (2009) *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk perusahaan*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. (2006) *Perilaku Organisasi (alih bahasa Drs. Benjamin Molan)*, Edisi Bahasa Indonesia, Klaten: PT INTAN SEJATI.
- Robbins, Stephen P. (2003) *Organizational Behavior*. New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Robbins, Stephen P. (2008) *Perilaku Organisasi. Edisi Kesepuluh. Edisi Lengkap*. Penerbit Indeks, Jakarta.
- Sadullah, U. (2009) *Pengantar Filsafat Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Sedarmayanti.(2004) *Pengembangan Kepribadian Pegawai*, Cetakan Pertama, Bandung: Bandar Maju
- Sedarmayanti. (2010) *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi, Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Setiawan, Iwan, Deden. (2013) "Hubungan Kecerdasan Emosional Dan Spiritual Dengan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap RS Nur Hidayah Bantul Yogyakarta". *Jurnal Keperawatan Respati* Vol. 3 No. 2 Mei 2013. Hal 1-11.
- Simamora, Henry. (2006) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 2, STIE YKPN.Yogyakarta.
- Sanusi, Anwar, (2011) *Metode Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono.(2007) *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono.(2009) *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2010) *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono.(2013) *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Suharyadi dan Purwanto, S.K. (2004) *Statistika Dasar*. Jakarta: Salemba Empat.
- Supramono dan Utami, Intiyas. (2004) *Desain Proposal Penelitian Akuntansi dan Keuangan*. Yogyakarta: ANDI.
- Sutrisno, E. (2009) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Surabaya: Kencana Prenada Media Group.
- Tirtarahardja, U. (2005) *Pengantar Pendidikan*. Cetakan Kedua, Jakarta: Rineka Cipta.
- Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional Nomor 20 Tahun 2003.
- Zami, Vetra. (2005) *Pengaruh Faktor-Faktor Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan PT. South Pacific Viscose.Thesis Universitas Gajah Mada*.Yogyakarta.