

PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI PT. KAI STASIUN BELAWAN

¹Oki Harmiansyah, ²Safrida, ³Tri Kartika Yudha, ⁴Fauzan Azim

^{1,2,3,4}Universitas Islam Sumatera Utara, ATI Cut Meutia

¹Oki.hermiansyah@gmail.com, ²safrida1206@ymail.com, ³trikartikayudha@gmail.com, ⁴fauzan2222@yahoo.co.id

ABSTRACT

The formulation of the problems in this study are (1) whether there is an influence of emotional intelligence on improving employee performance at PT. KAI Belawan Station. (2) whether there is an influence of motivation on improving employee performance at PT. KAI Belawan Station. (3) whether there is an influence between emotional intelligence and motivation on employee performance at PT. KAI Belawan Station. The purpose of this study is (1) to find out whether there is an influence of emotional intelligence on the performance of employees at PT. KAI Belawan Station. (2) to find out whether there is an influence of motivation on employee performance at PT. KAI Belawan Station. (3) to find out whether there is an influence between emotional intelligence and motivation on employee performance at PT. KAI Belawan Station. The sample in this study were 31 people with data analysis techniques in this study using multiple linear regression analysis. The results of this study explain that emotional intelligence does not have a positive and significant effect on the performance of employees of PT. KAI Belawan Station, while motivation has a positive and significant effect on the performance of PT. KAI Belawan Station. F test results state that emotional intelligence and motivation have a positive and significant effect on the performance of employees of PT. KAI Belawan Station. The determination test shows that 40.2% of employee performance variables can be explained by the variables in this study and the remaining 59.8% can be explained by other variables not included in this study.

Keywords : *emotional intelligence, motivation, performance of employees*

ABSTRAK : *Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah (1) apakah ada pengaruh kecerdasan emosional terhadap peningkatan kinerja pegawai di PT. KAI Stasiun Belawan. (2) apakah ada pengaruh motivasi terhadap peningkatan kinerja pegawai di PT. KAI Stasiun Belawan. (3) apakah ada pengaruh antara kecerdasan emosional dan motivasi terhadap kinerja pegawai di PT. KAI Stasiun Belawan. Tujuan dari penelitian ini adalah (1) untuk mengetahui apakah ada pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai di PT. KAI Stasiun Belawan. (2) untuk mengetahui apakah ada pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di PT. KAI Stasiun Belawan. (3) untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara kecerdasan emosional dan motivasi terhadap kinerja pegawai di PT. KAI Stasiun Belawan.*

Sampel dalam penelitian ini sebanyak 31 orang dengan teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa kecerdasan emosional tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai PT. KAI Stasiun Belawan, sedangkan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. KAI Stasiun Belawan. Hasil uji F menyatakan bahwa kecerdasan emosional dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. KAI Stasiun Belawan. Uji determinasi menunjukkan bahwa sebesar 40,2% variabel kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel-variabel dalam penelitian ini dan sisanya sebesar 59,8% dapat dijelaskan variabel lainnya yang tidak dimasukkan kedalam penelitian ini.

Kata Kunci : *Kecerdasan Emosional, Motivasi Kerja, Kinerja*

1. Pendahuluan

1.1. Latar Belakang Masalah

Perkembangan IPTEK dan arus globalisasi telah membawa perubahan-perubahan dan menciptakan paradigma baru di tempat kerja maupun di dunia pendidikan. Perubahan ini akan menuntut sumber daya manusia atau pegawai untuk segera menyesuaikan dengan perubahan tersebut. Sumber daya manusia adalah asset yang sangat vital bagi maju dan berkembangnya organisasi akibat adanya perubahan-perubahan yang terjadi.

Organisasi tidak hanya semata-mata mengejar pencapaian produktivitas yang tinggi saja, tetapi juga lebih memperhatikan Kinerja Pegawai dalam proses pencapaiannya, dengan demikian Kinerja Pegawai merupakan factor kunci bagi setiap individu dan organisasi dalam pencapaian produktivitas. Untuk meningkatkan mutu pegawai maka perlu memperbaiki metode dan model pembinaan pegawai dan menjamin agar para pegawai dapat melaksanakan tugas dengan baik, tanpa mengalami berbagai gangguan yang dapat mempengaruhi Kinerja Pegawai.

Manusia adalah yang menjadi perencana, pelaku, dan penentu dari organisasi, oleh karena itu, alat secanggih apapun tidak akan dapat beroperasi tanpa peran aktif dari sumber daya manusia. Kinerja Pegawai yang baik tentunya akan menghasilkan pelayanan yang baik pula. Untuk mewujudkan pelayanan yang baik maka semangat, ketekunan dan motivasi pegawai harus tetap stabil. Simanjuntak (2010:1) yang mengemukakan Kinerja Pegawai adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Manajemen Kinerja Pegawai adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan Kinerja Pegawai perusahaan atau organisasi, termasuk Kinerja Pegawai masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut. Menurut Mangkunegara (2011:61), Kinerja Pegawai adalah: hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Martin (2010:26) Kinerja Pegawai tidak hanya dilihat dari kemampuan kerja yang sempurna, tetapi juga kemampuan menguasai dan mengelola diri sendiri serta kemampuan dalam membina hubungan dengan orang lain. Kemampuan tersebut oleh Daniel Goleman disebut dengan Emotional Intelligence atau kecerdasan emosi. Goleman (2011:44)

menyatakan bahwa setinggi-tingginya kecerdasan intelektual menyumbang kira-kira 20% bagi faktor-faktor yang menentukan sukses individu dalam hidup. Sedangkan 80% diisi oleh kekuatan-kekuatan lain termasuk diantaranya kecerdasan emosional. Mengenai kecerdasan intelektual ada yang menyatakan bahwa kecerdasan intelektual tidak dapat banyak diubah oleh pengalaman dan pendidikan, kecerdasan intelektual cenderung bawaan sehingga kita tidak dapat berbuat banyak untuk meningkatkannya. Sementara itu kecerdasan emosional dapat dilatih, dipelajari, dan dikembangkan pada masa kanak-kanak, sehingga masih ada peluang untuk menumbuhkembangkan dan meningkatkannya untuk memberikan sumbangan bagi sukses hidup seseorang.

Kecerdasan emotional (emotional intelligence) situasi dimana seseorang harus mampu mengendalikan diri, semangat, emosi, dan bertahan menghadapi stres yang bisa saja terjadi dikarenakan hal apapun baik di dalam lingkungan kerja maupun diluar lingkungan kerja yang akan membawa dampak yang buruk ke depannya.

Goleman (2011:37) sebagai seorang psikolog ternama, dalam bukunya pernah mengatakan bahwa untuk mencapai kesuksesan dalam dunia kerja bukan hanya cognitive intelligence saja yang dibutuhkan tetapi juga emotional intelligence. Kinerja Pegawai akhir-akhir ini tidak hanya dilihat oleh faktor intelektualnya saja tetapi juga ditentukan oleh faktor emosinya. Seseorang yang dapat mengontrol emosinya dengan baik maka akan dapat menghasilkan Kinerja Pegawai yang baik pula. Hal ini sesuai dengan yang diungkapkan oleh Mayer (Psikologi.com, 2010) bahwa kecerdasan emosi merupakan faktor yang sama pentingnya dengan kombinasi kemampuan teknis dan analisis untuk menghasilkan Kinerja Pegawai yang optimal.

Goleman dalam Hariyoga dan Suprianto (2011:2) menyatakan bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan merasakan, memahami secara efektif dalam penerapan daya dan kepekaan emosi sebagai sumber energi, informasi, koneksi, dan pengaruh yang manusiawi. Dengan kemampuan yang disebutkan di atas maka karyawan mampu mengetahui apa yang ada di dalam dirinya, memotivasi dirinya, mengendalikan dirinya, kesanggupan untuk menghadapi frustrasi, kesanggupan untuk mengendalikan emosi dan

kepuasan sesaat, serta mampu berempati dan bekerja sama dengan orang lain. Kecerdasan ini yang mendukung karyawan dalam mewujudkan Kinerja Pegawai yang baik. Secara khusus pemimpin perusahaan membutuhkan kecerdasan emosional yang tinggi karena mereka mewakili organisasi, dan berinteraksi dengan orang-orang baik di dalam maupun diluar organisasi serta berperan penting dalam membentuk moral dan disiplin pegawainya (Estining Widyastini, 2011). Pemimpin yang memiliki empati yang tinggi akan dapat memahami kebutuhan pegawainya dan dapat memberikan feedback yang konstruktif. Nilai mendasar yang dikembangkan dengan menampilkan kecerdasan emosional adalah implikasinya terhadap pelatihan- pelatihan, dengan memperhatikan bahwa kecerdasan emosional berperan aktif bagi kesuksesan seseorang dalam bekerja. Program pelatihan adalah salah satu upaya untuk meningkatkan Kinerja Pegawai dalam menghadapi berbagai macam perubahan baik internal maupun eksternal. Model dan metode pelatihan yang tepat dan bervariasi akan mampu mengurangi kebosanan dan kejenuhan karyawan. Sehingga Kinerja Pegawai tetap stabil dan berkualitas.

Menurut Cooper dan Sawaf (2002:15) emotional intelligence itu mencakup pengendalian diri, semangat, dan ketekunan serta kemampuan untuk memotivasi diri sendiri dan bertahan menghadapi frustrasi, kesanggupan untuk mengendalikan dorongan hati dan emosi, serta tidak melebih-lebihkan kesenangan mengatur suasana hati dan menjaga agar beban stress tidak melumpuhkan kemampuan berfikir, untuk membaca perasaan terdalam orang lain (empati) dan berdoa, untuk memelihara hubungan sebaik-baiknya, kemampuan untuk menyelesaikan konflik, serta untuk memimpin orang-orang yang dikuasai dorongan hati yang kurang memiliki kendali diri.

Kemudian Goleman (2011:39) mengatakan bahwa kemampuan kecerdasan emosional adalah kemampuan memantau dan mengendalikan perasaan sendiri dan orang lain serta menggunakan perasaan-perasaan tersebut untuk memandu pikiran dan tindakan, sehingga kecerdasan emosi sangat diperlukan untuk sukses dalam bekerja dan menghasilkan Kinerja Pegawai yang menonjol dalam pekerjaan. Tetapi ketika dibandingkan antara kemampuan teknikal, IQ dan kecerdasan emosional sebagai penentu Kinerja Pegawai yang cemerlang tersebut, maka kecerdasan emosional

menduduki porsi lebih penting dua kali dibandingkan yang lain pada seluruh tingkatan jabatan.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

- 1) Apakah ada pengaruh kecerdasan emosional terhadap peningkatan kinerja pegawai di PT. KAI Stasiun Belawan
- 2) Apakah ada pengaruh motivasi terhadap peningkatan kinerja pegawai di PT. KAI Stasiun Belawan
- 3) Apakah ada pengaruh antara kecerdasan emosional dan motivasi terhadap kinerja pegawai di PT. KAI Stasiun Belawan.

2. Tinjauan Pustaka

2.1. Kecerdasan Emosional

Menurut Goleman (2015), *Working with Emotional Intelligence*, mendefinisikan bahwa "Kecerdasan emosi sebagai kemampuan mengenali perasaan diri sendiri dan perasaan orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri dan kemampuan mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dan dalam hubungannya dengan orang lain". Jadi, dengan kecerdasan emosional yang dimiliki seseorang, ia akan mampu mengenali perasaannya, dan juga perasaan orang lain, sehingga komunikasi antar sesama akan berjalan lancar dan bahkan hubungan satu sama lain akan semakin baik. Dari keterkaitan hubungan baik satu sama lain tersebut akan memudahkan siswa dalam meraih keberhasilan dalam belajar. Sebab, siswa akan memperoleh informasi-informasi yang dibutuhkan, misalnya informasi seputar pelajaran ekonomi. Sehingga siswa akan memperoleh hasil belajar ekonomi dengan baik.

Indikator Kecerdasan Emosional adalah Kesadaran diri, Motivasi, Pengaturan diri, Empati, Keterampilan sosial. (Goleman, 2015)

2.2. Motivasi

Menurut Hasibuan (2011), Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan daya segala daya upaya untuk mencapai tujuan. Winardi (2010) mengemukakan Memotivasi (*motivating*) adalah proses manajemen dimana perilaku orang-orang dipengaruhi yang didasarkan atas pengetahuan

tentang apa yang menyebabkan orang-orang melakukan sesuatu tindakan”.

Indikator motivasi yang digunakan adalah keuletan bekerja Presensi, Kemajuan, Pencapaian prestasi.

2.3. Kinerja

Menurut Mangkunagara (2012), Kinerja Pegawai adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Rivai dan Basri (2010) mengemukakan Kinerja Pegawai adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama. Sedangkan Mathis dan Jackson (2011) menyatakan bahwa Kinerja Pegawai pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Manajemen Kinerja Pegawai adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan Kinerja Pegawai perusahaan atau organisasi, termasuk Kinerja Pegawai masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut.

Indikator untuk mengukur Kinerja Pegawai secara individu ada lima indikator, yaitu (Robbins, 2011): 1) Kualitas, 2) Kuantitas, 3) Ketepatan Waktu, 4) Efektivitas dan 5) Kemandirian.

3. Metode Penelitian

Lokasi Penelitian ini dilakukan di PT. Kereta Api Indonesia Stasiun Belawan yang berlokasi di Jln. Stasiun No. 4 Belawan. Sampel yang digunakan pada penelitian berjumlah 31 orang.

Variabel *independent* (bebas) dan Variabel *dependent* (terikat) pada penelitian ini antara lain : kecerdasan emosional (X_1) dan motivasi (X_2) sebagai variabel bebas, kinerja pegawai (Y) sebagai variabel terikat.

Pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini menggunakan angket. Ujian coba instrumen menggunakan program bantuan *Micrisfot Excel 2007*, dan pengujian hipotesis menggunakan bantuan program *SPSS Versi 20*.

Teknik analisis data yang digunakan antara lain: Uji Validitas, Uji Realibilitas, Analisis Regresi Linier Berganda, dan uji Hipotesis antara lain: Uji F (Uji Serempak/ Uji Simultan), Uji Parsial, Uji Determinasi.

4. Hasil penelitian dan Pembahasan

4.1 Analisis Kuantitatif

a. Uji Validitas

Tujuan dilakukannya uji validitas yaitu untuk menunjukkan sejauh mana ketepatan dan kecepatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurannya. Adapun hasil uji validitas terhadap variabel-variabel yang menjadi alat ukur disajikan pada tabel berikut :

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Bebas dan Terikat

Butir Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Kecerdasan Emosional 1	0,682	0,355	Valid
Kecerdasan Emosional 2	0,688	0,355	Valid
Kecerdasan Emosional 3	0,383	0,355	Valid
Kecerdasan Emosional 4	0,604	0,355	Valid
Kecerdasan Emosional 5	0,789	0,355	Valid
Motivasi 1	0,743	0,355	Valid
Motivasi 2	0,770	0,355	Valid
Motivasi 3	0,793	0,355	Valid
Motivasi 4	0,732	0,355	Valid
Motivasi 5	0,432	0,355	Valid
Kinerja 1	0,819	0,355	Valid
Kinerja 2	0,771	0,355	Valid
Kinerja 3	0,816	0,355	Valid
Kinerja 4	0,769	0,355	Valid
Kinerja 5	0,882	0,355	Valid

Dari hasil tabel di atas dapat diketahui bahwa masing-masing item pertanyaan memiliki $r_{hitung} >$ dari r_{tabel} (0,355) dan bernilai

b. Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Kecerdasan Emosional	0,669	Reliabel
Motivasi	0,703	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,715	Reliabel

Berdasarkan Tabel 2, nilai *cronbach alpha* > 0,60 untuk variabel kecerdasan emosional, motivasi dan kinerja pegawai. Nilai tersebut dapat diartikan bahwa variabel kecerdasan emosional, motivasi dan kinerja pegawai dapat dikatakan reliabel karena menunjukkan hasil yang dapat dipercaya tidak bertentangan.

4.2. Analisis Data

Tabel 3 Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
Konstanta	2,807	1,809	
Kecerdasan Emosional	0,195	0,124	0,267
Motivasi	0,276	0,102	0,456

Sumber : Data diolah Tahun 2020

Berdasarkan Tabel 3, dapat disimpulkan berdasarkan nilai regresi diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = 2,807 + 0,195 X_1 + 0,276 X_2 + \epsilon$$

Dengan persamaan linear berganda tersebut dapat dijelaskan bahwa :

- Nilai koefisien regresi konstanta sebesar 2,807. Tanda positif tersebut menjelaskan bahwa jika faktor kecerdasan emosional dan motivasi tidak diabaikan maka kinerja pegawai akan bertambah sebesar 2,807 satuan.
- Nilai koefisien regresi kecerdasan emosional sebesar 0,195. Tanda positif tersebut menjelaskan bahwa setiap kenaikan

positif. Dengan demikian butir pertanyaan tersebut dinyatakan valid.

4.2.1. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menjawab pertanyaan yang telah dituangkan pada identifikasi masalah sebelumnya dan sekaligus menjawab hipotesis yang telah dibentuk pada bab III sebelumnya, maka hasil dari perhitungan regresi linear berganda ini dengan bantuan SPSS versi 20 diperoleh hasil sebagai berikut :

kecerdasan emosional sebesar 1%, maka kinerja pegawai akan mengalami kenaikan sebesar 19,5%.

- Nilai koefisien regresi motivasi sebesar 0,276. Tanda positif tersebut menjelaskan bahwa setiap kenaikan motivasi sebesar 1% maka kinerja pegawai akan mengalami kenaikan sebesar 27,6%.

4.3. Uji Hipotesis

4.3.1. Uji Simultan (F)

Hasil uji simultan pada penelitian ini dapat dilihat pada table 4.4 berikut:

Tabel 4 Hasil Uji Simultan
Annova

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	23,390	2	11,695	9,409	.001 ^b
Residual	34,804	28	1,243		
Total	58,194	30			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Pada table 4 diatas, diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 9,409 dengan tingkat signifikansi $0,001^b$, jadi $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($9,409 > 4,18$) atau $\text{sig } F < 5\%$ ($0,001 < 0,05$). Artinya bahwa secara bersama-sama variabel kecerdasan emosional dan motivasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai. Dapat disimpulkan bahwa variabel independen secara simultan mempengaruhi variabel dependen, (H_1 diterima dan H_0 ditolak)

4.3.2. Uji Parsial (t)

Uji parsial dilakukan untuk menjawab pertanyaan yang telah diajukan baik pada identifikasi, rumusan masalah maupun hipotesis penelitian secara parsial atau individu. Dari hasil print output SPSS (lampiran) diperoleh hasil pengujian pengaruh variabel-variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

Hasil statistik Uji Parsial pada penelitian ini dapat dilihat pada table 4.5 berikut :

Tabel 5 Hasil Uji Simultan
Coefficients

\Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2,807	1,809		1,551	,132
X1	,195	,124	,267	1,578	,126
X2	,276	,102	,456	2,698	,012

a. Dependent Variable: Y

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa;

- Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai PT. KAI Stasiun Belawan pada tingkat kepercayaan 95% diperoleh hasil nilai $t_{hitung} 1,578 < \text{nilai } t_{tabel} 2,045$. Artinya variabel kecerdasan emosional tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai PT. KAI Stasiun Belawan.
- Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai PT. KAI Stasiun Belawan pada tingkat kepercayaan 95% diperoleh hasil nilai

$t_{hitung} 2,698 > \text{nilai } t_{tabel} 2,045$. Artinya variabel motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. KAI Stasiun Belawan.

4.4. Uji Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi untuk mengetahui seberapa erat pengaruh kecerdasan emosional dan motivasi terhadap kinerja pegawai di PT. KAI Stasiun Belawan

Tabel 4.6 Hasil Uji Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,634 ^a	,402	,359	1,115	1,749

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan Tabel diatas, nilai *adjusted R square* sebesar 0,359 menunjukkan bahwa sebesar 35,9% kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel kecerdasan emosional dan motivasi, sedangkan sisanya sebesar 64,1% dijelaskan oleh variabel lainnya diluar variabel yang digunakan dalam penelitian.

5. Kesimpulan Dan Saran

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasannya yang telah diuraikan pada bab

sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

- Kecerdasan emosional dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. KAI Stasiun Belawan pada tingkat kepercayaan 95%. Hal ini ditunjukkan dengan nilai F_{hitung} yang diperoleh sebesar 9,409 lebih besar dari nilai F_{tabel} sebesar 4,18.
- Kecerdasan emosional tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja

pegawai PT. KAI Stasiun Belawan pada tingkat kepercayaan 95%. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t_{hitung} yang diperoleh sebesar 1,578 lebih kecil dari nilai t_{tabel} sebesar 2,045.

- 3) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. KAI Stasiun Belawan pada tingkat kepercayaan 95%. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t_{hitung} yang diperoleh sebesar 2,698 lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 2,045.

DAFTAR PUSTAKA

- Bernardin. 2003. *Pengertian Prestasi Kerja*. Penerbit Rhineka Cipta. Jakarta
- Flippo, B Edwin. 1995. *Manajemen Personalialia*, Jilid II, Edisi 9. Erlangga. Jakarta
- Goleman, D., (2015), *Emotional Intelligence*, Jakarta : Gramedia Pustaka Utama
- Handoko, T. Hani. 2000. *Manajemen Personalialia & SDM*, Edisi 2 & 4 Cetakan ke 4. BPFE-UGM. Yogyakarta
- _____. 2003. *Manajemen Personalialia Dan SDM*. BPFE-UGM. Yogyakarta
- Harahap. Sofyan Syafri. 2001. *Pengantar dan Perencanaan Lengkap*, Edisi Ketiga. Raja Grafindo Persada. Jakarta
- Hasibuan, Malayu SP. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dasar dan Kunci Keberhasilan*. Cetakan Kedua. Penerbit Haji Mas Agung, Jakarta
- Irianto, Jusuf. 2003. *Prinsip-Prinsip Dasar Manajemen Pendidikan dan Latihan*. Jurnal Bisnis dan Manajemen
- Leod MC, John. 2006. *Pengantar Motivasi kerja, Teori dan Studi Kasus*, Edisi ketiga, Terjemahan A. K. Anwar dan Tri Wibowo B.S. Penerbit Premada Media Group. Jakarta
- Moekijat. 2000. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Penerbit Pustaka. Jakarta
- _____. 2008. *Manajemen, Dasar, Pengertian dan Masalah*, Edisi Revisi. CV. Haji Masagung. Jakarta
- Mondy, R. Wayne Dan Robert M. Noe. 2005. *Human Resource Management*, Ninth Edition Printice Hall
- Nainggolan. 1994. *Pembinaan Pegawai Prehalindo*. Jakarta
- Richard L. Daft. 2002. *Manajemen Jilid I*, diterjemahkan oleh Email Salim, Tinjung Desi Nursanti, Maryanmi Hermanto. Erlangga. Yogyakarta
- Ricky, W Grifint. 2002. *Manajemen*, Edisi ketujuh. Erlangga. Jakarta
- Saraswati, Lukman. 2002. *Pendidikan dan Latihan Ketrampilan Komunikasi Interpersonal/Motivasi kerja (KIP/K)*. Jakarta
- Siagian, P Sondang. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 6, Cetakan empat belas. Penerbit Andi Offset. Yogyakarta
- Simamora, Henry. 2001. *MSDM*, Edisi Revisi. STIE YKPN. Jakarta
- Sinungan, Muchdarsyah. 2000. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Penerbit Bumi Aksara. Jakarta
- _____. 2004. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*, Penerbit Bumi Aksara. Jakarta
- Terry, George. 2000. *Prinsip dan Manajemen*, Cetakan VI, Terjemahan Anaf S. Bagindo. Penerbit Bumi Aksara. Jakarta