

PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PENINGKATAN PROFITABILITAS PADA PT NAPUCINTA MAKASSAR

Herlinda Mansyur¹, Sutardjo Tui², Nurdam Buhaerah³

^{1,2,3}Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YPUP Makassar

¹jayabaramulia@gmail.com, ²sutardjotui@gmail.com, ³nbuhaerah@gmail.com

ABSTRACT

This study was used to determine the effect of emotional intelligence and work motivation together on increasing profitability at PT Napucinta Makassar. The population in this study were 25 employees at PT Napucinta Makassar as the population. The sample in this study used a saturated sample where the population was less than 100, so all members of the population were used as a sample, namely 25 employees at PT Napucinta Makassar. The results showed that the independent variables, namely emotional intelligence and work motivation, both simultaneously and partially influenced the increase in profitability at PT Napucinta Makassar.

Keywords: *emotional intelegency, work motivation, profitability.*

PENDAHULUAN

Dewasa ini, perkembangan sumber daya manusia sangat pesat, banyaknya tenaga-tenaga baru yang diciptakan dan dikembangkan dari dunia pendidikan yang bahkan telah mempersiapkan diri untuk menghadapi tantangan dimasa mendatang. Manajemen sumber daya manusia merupakan unsur yang sangat penting dalam upaya meningkatkan profitabilitas dari perusahaan. Manajemen sumber daya manusia yang terampil, yang memiliki skill dan keterampilan yang memadai hal inilah yang akan sangat membantu dalam roda perkembangan organisasi.

Dengan teknik perencanaan yang matang, pengorganisasian yang berjalan dengan baik, tindakan atau pelaksanaan yang efisien, pengontrolan kegiatan-kegiatan dengan baik, dan pembenahan dari permasalahan-permasalahan yang dihadapi organisasi, akan menghasilkan output yang baik, yang mampu bertahan dalam persaingan global saat ini dan masa yang akan datang.

Setiap karyawan memiliki keterampilan dan skill yang berbeda tergantung dari pengalaman-pengalam yang mereka peroleh baik sebelum meka bekerja pada perusahaan yang digeluti saat inimaupun pengalaman yang diperoleh dari lingkungan sekitarnya.

Pengetahuan yang diperoleh dari bangku pendidikan diharapkan dapat diimplementasikan dalam dunia kerja. lingkungan sekitarnya. Pengetahuan yang diperoleh dari bangku pendidikan diharapkan dapat diimplementasikan dalam dunia kerja.

Kecerdasan emosional yang dimiliki oleh setiap orang dapat membantu dalam hal pemecahan masalah, mengontrol ego yang tinggi, serta mampu memahami dirinya sendiri maupun orang lain maupun rekan kerja agar tercipta lingkungan kerja yang nyaman dan menyenangkan. Dengan tingkat kecerdasan emosional yang dimiliki dalam diri seseorang maka akan menciptakan motivasi yang tiggi, memiliki rasa empati bagi sesama rekan kerja, hal inilah yang mampu mendorong dalam upaya menciptakan kinerja yang tinggi baik dalam kehidupan pribadinya maupun saat berada dalam lingkungan kerjanya.

Kecerdasan emosional yang yang dimiliki setiap individu terkadang sulit untuk dikontrol, emotional quotient (eq) yang dimiliki setiap individu merupakan cerminan bagi jiwanya yang akan selalu nampak dalam kondisi dan situasi seperti apapun, dengan tingkat (eq) yang dimiliki setiap karyawan diharapkan mampu meningkatkan setiap karyawan diharapkan mampu meningkatkan profitabilitas suatu perusahaan dimana tempat dia bekerja.

Hal lain yang mempengaruhi tingkat profitabilitas perusahaan adalah pemberian motivasi kerja kepada para karyawan. Pemberian motivasi kerja baik berupa tunjangan-tunjangan, bonus atau insentif, jaminan social, maupun kenaikan pangkat atau promosi jabatan bagi karyawan yang berprestasi diharapkan mampu memengaruhi dalam upaya meningkatkan efisiensi produktivitas serta meningkatkan profitabilitas perusahaan. pemberian motivasi ini pada dasarnya dilakukan oleh pimpinan kepada para karyawannya agar senantiasa mau meningkatkan kinerjanya dalam bekerja.

Pimpinan harus mampu melihat dan menganalisa keinginan dan kebutuhan para karyawannya, agar senantiasa dapat memahami dan menjadikan hal itu sebagai tombak dalam upaya memberikan motivasi kepada para karyawannya. dengan pemberian motivasi baik secara langsung maupun tidak langsung hal ini akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan dalam upaya meningkatkan profitabilitas perusahaan.

Profitabilitas perusahaan akan meningkat apa bila kinerja dari setiap karyawannya juga meningkat, banyak hal yang mempengaruhi profitabilitas suatu perusahaan salah satunya tingkat kecerdasan emosional dan motivasi kerja yang diberikan oleh pimpinan yang akan menambah kinerja para karyawan yang pasti akan berdampak pada peningkatan profitabilitas perusahaan.

Pada PT Napucinta Makassar dimana setiap karyawan memiliki kecerdasan emosional yang berbeda-beda, dimana tingkat kecerdasan para karyawan harus betul-betul lebih dioptimalkan. pemimpin harus benar-benar melihat tingkat kecerdasan emosional dari setiap karyawannya dan menempatkan karyawannya sesuai dengan kecerdasan emosional yang mereka miliki. para karyawan harus mampu memanfaatkan kecerdasan yang mereka miliki dalam upaya meningkatkan kinerjanya, sehingga pemimpin dapat menilai tingkat kinerja dari setiap karyawannya. Dengan tingkat kinerjanya yang tinggi yang dimiliki setiap karyawan maka akan berdampak pada peningkatan profitabilitas perusahaan.

Pada PT Napucinta Makassar pemberian motivasi karyawan harus lebih ditingkatkan dan lebih diperhatikan, kurangnya pemberian motivasi yang dilakukan pimpinan akan berdampak pada menurunnya tingkat kinerja

dari setiap karyawan. Hal ini akan mempengaruhi penurunan dari tingkat profitabilitas dari perusahaan.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai pengaruh kecerdasan emosional dan motivasi kerja terhadap peningkatan profitabilitas pada PT Napucinta Makassar

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka dapat diketahui bahwa rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah kecerdasan emosional berpengaruh terhadap peningkatan profitabilitas pada PT Napucinta Makassar.
2. Apakah pemberian motivasi kerja berpengaruh terhadap peningkatan profitabilitas pada PT Napucinta Makassar.
3. Apakah kecerdasan emosional dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap peningkatan profitabilitas pada PT Napucinta Makassar.

Tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional terhadap peningkatan profitabilitas pada PT Napucinta Makassar.
2. Untuk mengetahui pengaruh pemberian motivasi kerja terhadap peningkatan profitabilitas pada PT Napucinta Makassar.
3. Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap peningkatan profitabilitas pada PT Napucinta Makassar.

TINJAUAN LITERATUR

Menurut G. Stoddard dalam Prawira (2012) mendefinisikan kecerdasan sebagai kemampuan untuk melaksanakan aktivitas dengan ciri-ciri kesukaran, kompleksitas, abstraksi, ekonomis, penyesuaian dengan tujuan, dan nilai social.

Menurut James dalam Khadijah (2016) mendefinisikan emosi sebagai keadaan budi rohani yang menampakkan dirinya dengan suatu perubahan yang jelas pada tubuhnya. Menurut Wibowo (2014) emosi adalah reaksi yang menyatakan perasaan yang kompleks terhadap orang, objek atau kejadian.

Emosi pada hakikatnya adalah suatu pesta, menurut Goleman (2015), bertindak dan mempersiapkan segera untuk menyelesaikan suatu masalah. Akar kata emosi adalah *move*, yang artinya pergi, pergi, artinya

dalam emosi, dorongan untuk bertindak adalah hal yang mutlak.

Menurut Wechler dalam buku dartsisah (2013) dikutip oleh Novita dan Saraswati (2019) mendefinisikan kecerdasan intelektual merupakan totalitas kemampuan seseorang untuk bertindak dengan tujuan tertentu, berfikir secara rasional, serta menghadapi lingkungan dengan efektif. Kecerdasan emosional adalah kemampuan memotivasi diri sendiri, motivasi dan ketekunan, serta kemampuan untuk memotivasi diri sendiri, menurut goleman (2015). Sedangkan menurut Whecsler dan Robert dalam drodijat (2015) kecerdasan emosional adalah suatu jenis kecerdasan sosial yang mencakup kemampuan untuk melacak dan membedakan antara perasaan dan emosi seseorang dan menggunakan pengetahuan ini untuk mengarahkan pemikiran dan perilaku seseorang.

Menurut George R. Terry (1986) dalam sedarmayanti (2013) memberikan pengertian bahwa motivasi adalah keinginan yang terdapat pada individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan. Motivasi merupakan mekanisme yang menghasilkan kekuatan, jalur/tujuan, dan konsistensi individu dalam mencapai tujuan, menurut badeni (2014).

Menurut Mangkunegara (2017) mendefinisikan motif sebagai kebutuhan karyawan harus dipenuhi agar karyawan tersebut dapat menyesuaikan diri dengan lingkungannya, sedangkan motivasi adalah keadaan yang menggerakkan karyawan untuk dapat mencapai tujuan dari motivasinya.

Menurut Manullang (2015) motif adalah sama artinya dengan kata motive, motif, dorongan, alasan dan driving force motif adalah tenaga pendorong yang mendorong manusia untuk bertindak atau suatu tenaga didalam diri manusia yang menyebabkan manusia bertindak. Sedangkan menurut menurut irham fahmi (2016) menyatakan bahwa motivasi adalah aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan.

Menurut Siagian (2018) motivasi sebagai keseluruhan proses membekali karyawan dengan motivasi kerja sedemikian rupa sehingga mampu bekerja secara jujur demi pencapaian tujuan organisasi yang produktif dan ekonomis. Motivasi adalah

keinginan yang muncul dari seseorang atau seseorang karena diilhami, dan dimotivasi untuk melaksanakan kegiatan secara sukarela, senang hati dan dengan sungguh-sungguh agar hasil operasi yang dijalankan membuahkan hasil dan konsistensi yang baik (Afandi, 2018).

Berdasarkan definisi menurut para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah upaya yang dilakukan pemimpin yang dapat menyebabkan seseorang tersemangati, termotivasi, dan terdorong untuk melakukan sebuah hal tanpa adanya paksaansehingga aktivitas yang dilakukan dapat terselesaikan dengan hasil yang baik dan berkualitas.

Menurut Reeve et al. yang dialihbahaskan dalam damayanti dian (2013) yang dimaksud dengan profitabilitas adalah kemampuan perusahaan untuk menghasilkan laba. Kemampuan untuk menghasilkan keuntungan bergantung pada operasi dan efektivitas aktivitas operasi dan sumber daya yang tersedia. Rasio profitabilitas menunjukkan keberhasilan perusahaan dalam menghasilkan laba. Kemajuan bisnis dan kemampuannya untuk memperoleh keuntungan akan dianalisis dengan cermat oleh calon investor. Semakin tinggi rasio profitabilitas maka semakin tinggi pula profitabilitas perusahaan (Fahmi, 2013).

Rasio profitabilitas merupakan asumsi untuk menentukan kapasitas suatu organisasi dalam mencari keuntungan atau keuntungan dalam waktu tertentu, menurut kasmir (2015). Rasio ini juga memberikan ukuran tingkat kinerja manajemen suatu perusahaan, yang ditunjukkan dengan laba yang dihasilkan dari penjualan atau pendapatan investasi. Berdasarkan Hery (2016).

Menurut sujarweni (2017) mendefinisikan profitabilitas yaitu dibandingkan dengan pendapatan atau pendapatan, besarnya kompensasi atau keuntungan menguji kemampuan perusahaan untuk memperoleh keuntungan dibandingkan dengan penjualan, aset atau pendapatan, dan uang milik.sedangkan menurut hampton dalam Jumingan (2017) mendefinisikan profitabilitas bertujuan untuk mengukur efisiensi aktivitas perusahaan dan kapasitas korporasi untuk menghasilkan keuntungan. Rasio profitabilitas mencoba menghitung produktivitas manajemen dengan praktik penjualan seperti yang dinyatakan dalam pengeluaran.

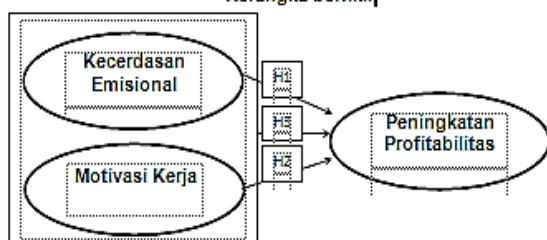
Berdasarkan definisi para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa profitabilitas merupakan tingkat usaha yang dilakukan perusahaan untuk memperoleh keuntungan.dengan rasio ini dapa menjadi perbandingan efektivitas dan efisiensi peneglolahan manajemen berdasarkan tingkat operasi perusahaan dengan memanfaatkan sumber daya yang ada dengan tujuan memperoleh laba dari penjualan.

Berdasarkan uraian rumusan masalah pada bab sebelumnya, maka dapat diketahui rumusan hipotesis dalam penel;itian ini adalah:

- H_0 = Tidak ada hubungan antara kecerdasan emosional dan motivasi kerja terhadap peningkatan profitabilitas pada PT Napucinta Makassar.
- H_1 = Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan profitabilitas pada PT Napucinta Makassar.
- H_2 = motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan profitabilitas pada PT Napucinta Makassar.
- H_3 = kecerdasan emosional dan motivasi kerja berpengaruh baik secara simultan maupun secara parsial terhadap peningkatan profitabilitas pada PT Napucinta Makassar.

Untuk mempermudah memahami rumusah hipotesis diatas maka dapat digambarkan kerangka berfikir sebagai berikut:

Gambar 1. Model Penelitian



Sumber: Mansyur (2021).

METODE PENELITIAN

Metodologi deskriptif adalah desain analisis yang digunakan dalam tinjauan ini. Ini berarti statistik, tanpa mengevaluasi dan menarik asumsi umum, membantu menjelaskan atau menawarkan ringkasan item yang sedang ditinjau dengan pengambilan

sampel atau data populasi sebagaimana adanya (Sugiyono, 2017).

Deskriptif kualitatif digunakan karna untuk mencocokkan data yang diperoleh dari pembagian kuesioner dengan teori yang diperoleh.

Menurut sugiyono (2017) Populasi adalah: wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuanitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk mempelajari dan kemudian ditarik kesimpulanya. Populasi adalah sekelompok orang, peristiwa atau hal menarik yang ingin diteliti oleh peneliti (Sekaran & Bougie, 2013).

Sedangkan Riduwan (2016) mengatakan bahwa populasi merupakan entitas atau subjek yang berada dalam suatu lingkungan dan memenuhi beberapa kriteria tantangan studi. Dalam penelitian ini sebanyak 25 karyawan pada PT Napucinta Makassar dijadikan sebagai populasi. Menurut sugiyono (2017) sampel merupakan bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh suatu populasi. Sampel adalah bagian dari populasi yang akan diuji yang memiliki ciri atau keadaan seperti itu. Karena tidak semua data dan informasi akan diproses, tidak semua individu atau objek akan diperiksa, tetapi menggunakan sampel yang representatif sudah cukup.sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh dimana jumlah populasi kurang dari 100 maka seluruh anggota polulasi dijadikan sebagai sampel yaitu sebanyak 25 karyawan pada PT Napucinta Makassar .seperti yang dikemukakan oleh Riduwan (2016) bahwa sampel jenuh adalah: teknik pengambilan sampel apabila semua populasi digunakan sebagai sampel dan dikenal juga dengan istilah sensus. Sampling jenuh dilakukan apabila populasinya kurang dari 30 orang.

Menurut Ronald E. Walpole (2001) dalam Riadi (2016) metode yang terkait dengan pengumpulan dan penyajian kumpulan data untuk memberikan informasi yang berguna adalah analisis deskriptif. Sugiyono (2017) menyatakan bahwa statistik deskriptif adalah statistik dan, tanpa memeriksa dan menggambar asumsi umum, membantu menjelaskan atau menawarkan deskripsi entitas yang sedang ditinjau dengan sampel atau data populasi sebagaimana adanya.

Menurut sugiyono (2017) untuk memprediksi bagaimana keadaan (naik

turunnya) variabel dependen (kriteria) dimanipulasi (kenaikan dan penurunan nilai) oleh dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor, digunakan analisis regresi linier berganda.

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional dan motivasi kerja terhadap profitabilitas pada pt napucinta makassar. menurut sugiyono (2017:275) dalam persamaan regresi linier berganda menggunakan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

Dimana: y = profitabilitas
a = konstanta
X1, = kecerdasan emosional
X2 = motivasi kerja
B1,2 = koefisien regresi
E = standar error

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji normalitas digunakan dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah setiap variabel dalam penelitian ini berdistribusi normal. apabila data tidak normal, maka teknik analisis statistik parametris tidak dapat digunakan untuk alat analisis. Suatu data dapat dikatakan berdistribusi normal apabila nilai signifikan $\alpha = 0.05 < \text{nilai signifikan dari one-sample kolmogorov-smirnov test}$, untuk lebih jelasnya makadapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 1. Hasil Uji Normalitas
One-sample kolmogorov-smirnov test**

		Tx1	Tx2	Ty
N		25	25	25
Normal parameters ^a	Mean	20.84	20.64	21.40
	Std. Deviation	2.609	2.515	2.309
Most extreme differences	Absolute	.156	.120	.202
	Positive	.106	.083	.118
	Negative	-.156	-.120	-.202
Kolmogorov-smirnov z		.781	.598	1.012
Asymp. Sig. (2-tailed)		.576	.867	.257

A. Test distribution is normal.

Sumber: data diolah (2020).

Berdasarkan pada tabel 1 diatas maka dapat dilihat bahwa hasil analisis yang dilakukan dengan bantuan program SPSS 16.0

for windows bahwa nilai signifikan one-sample kolmogorov-smirnov test > nilai signifikan 0.05. Dimana dari setiap variabel penelitian (x1), (x2), (y) memiliki nilai signifikan > 0.05. Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh data dari setiap variabel dalam penelitian ini berdistribusi normal.

Pengujian validitas digunakan untuk mengetahui apakah data yang digunakan dalam sebuah instrumen itu valid. Sugiyono (2017) berpendapat bahwa hasil penelitian yang valid apabila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti.

Kriteria yang digunakan untuk menyatakan suatu instrument dianggap valid atau layak digunakan dalam pengujian hipotesis apabila koefisien korelasi lebih besar atau sama dengan (0.30) (Azwar dalam Duwi, 2017).

Pengujian validitas data dalam penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS 16.0 for windows, untuk melihat hasil perhitungannya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Instrumen

Variabel	Indicator item	Corrected item- total correlation	Ket.
Kecerdasan emioional	X1.1	.748	Valid
	X1.2	.625	Valid
	X1.3	.720	Valid
	X1.4	.871	Valid
	X1.5	.825	Valid
Motivasi kerja	X2.1	.765	Valid
	X2.2	.780	Valid
	X2.3	.607	Valid
	X2.4	.733	Valid
	X2.5	.838	Valid
Profitabilitas	Y1	.888	Valid
	Y2	.616	Valid
	Y3	.706	Valid
	Y4	.683	Valid
	Y5	.778	Valid

Sumber: data diolah (2020).

Berdasarkan pada tabel diatas dapat dilihat bahwa hasil yang diperoleh dari uji validitas lebih besar dari 0.30. hal ini berarti bahwa seluruh instrumen dalam penelitian ini valid dan dapat diandalkan untuk tahap selanjutnya.

Uji realibilitas (keandalan) merupakan alat yang apabila digunakan beberapa kali

untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2017).

Instrumen yang realibel biasanya belum tentu valid. Pengukuran tingkat reliabilitas menggunakan tehnik crombachs alpha dengan cara membandingkan nilai alpa dengan nilai standarnya. Apa bila nilai crombachs alpha > 0.60 maka seluruh variabel dapat dikatakan baik atau reliabilitas. Hasil perolehan data menggunakan bantuan program SPSS 16.0 for windows dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

No	Nama variabel	Cronbachs alpha	Nilai standar	No. Of item
1	Kecerdasan emoional	.793	0.60	5
2	Motivasi kerja	.814	0.60	5
3	Profitabilitas	.792	0.60	5

Sumber: data diolah (2020).

Dari hasil perhitungan berdasarkan pada tabel diatas maka, dapat dilihat bahwa nilai **crombachs alpha > 0.60** maka disimpulkan bahwa seluruh instrument dalam penelitian ini reliable.

Uji analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui kuatnya pengaruh atau hubungan dua variabel atau lebih secara bersama-sama dengan variabel lain (Riduwan, 2016).

Tujuan analisis regresi linear berganda yaitu untuk mengetahui pengaruh variabel kecerdasan emosional (x1), motivasi kerja (x2), terhadap peningkatan profitabilitas (y) pada pt napucinta makassar.

Model regresi linear berganda yang digunakan adalah:

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana:

Y = peningkatan profitabilitas

X₁ = kecerdasan emosional

X₂ = motivasi kerja

B₀ = konstanta

B₁, b₂ = koefisien regresi

E = standar eror

Dalam melakukan perhitungan analisis regresi, semua data diolah menggunakan bantuan program SPSS 16.0 for windows, dari perhitungan dengan menggunakan metode *full*

regression, untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4. Hasil Uji Analisis Linear Berganda Coefficients^a

Model		Unstandardized coefficients		Standardized coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(constant)	2.884	2.868		1.005	.326
	Tx1	.417	.118	.471	3.545	.002
	Tx2	.476	.122	.519	3.904	.001

A. Dependent variable: ty

Sumber: data diolah (2020).

Berdasarkan hasil dari pengolahan data tersebut, maka dapat diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 2.884 + 0,417(x_1) + 0,476(x_2) + e$$

Berdasarkan persamaan tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

- Konstanta (a) = 2.884. Ini menunjukkan harga konstan, yaitu jika variabel kecerdasan emosional (x1), motivasi kerja (x2) = 0, maka peningkatan profitabilitas padapt napucinta makassar maka tetap sebesar 2.884, arinya produktivitasnya justru dapat menurun atau negatif.
- Koefisien (x1) b₁ = 0.417. Ini menunjukkan bahwa variabel kecerdasan emosional berpengaruh secara positif terhadap peningkatan profitabilitas pada pt napucinta makassar, atau dengan kata lain, jika variabel kecerdasan emosional ditingkatkan sebesar satu satuan, maka profitabilitas pada pt napucinta makassar akan bertambah sebesar 0,417.
- Koefisien (x2) b₂ = 0.476. Ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh secara positif terhadap peningkatan profitabilitas pada pt napucinta makassar, atau dengan kata lain, jika variabel motivasi kerja ditingkatkan sebesar satu satuan, maka profitabilitas pada pt napucinta makassar akan bertambah sebesar 0,476.

Uji determinasai pada intinya mengukur seberapa kemampuan model dalam menerangkan kemampuan terikat. Apabila nilai dari r² semakin besar maka dapat dikatakan pengaruh variabel bebas kecerdasan emosional (x1), motivasi kerja (x2) besar terhadap peningkatan profitabilitas pada pt

napucinta makassar. untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut berdasarkan hasil perhitungan program SPSS16.0 for windows tabelnya sebagai berikut:

**Tabel 5. Hasil Uji determinasi (r^2)
Model summary^b**

Model	R	R square	Adjusted r square	Std. Error of the estimate
1	.810 ^a	.657	.626	1.413

A. Predictors: (constant), tx2, tx1

B. Dependent variable: ty

Sumber: data diolah (2020).

Berdasarkan tabel 4. Diatas dapat diketahui bahwa:

- R = 0.810, berarti hubungan dari variabel bebas yang terdiri dari kecerdasan emosional (x1), motivasi kerja (x2) terhadap variabel terikat peningkatan profitabilitas pada pt napucinta makassar hubungannya sangat erat sebesar 81,0%, semakin besar nilai r maka dapat disimpulkan semakin besar pula hubungannya terhadap variabel dependen.
- R square sebesar 0.657, yang berarti 65,7% peningkatan profitabilitas pada pt napucinta makassar dapat dijelaskan oleh kecerdasan emosional, motivasi kerja. Sedangkan sisanya sebesar 34.3% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Uji f digunakan untuk menguji apakah setiap variabel bebas yang terdiri dari kecerdasan emosional (x1), motivasi kerja (x2), mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel peningkatan profitabilitas pada pt napucinta makassar secara bersama-sama.

Kriteria pengujian dalam penelitian ini adalah:

Nilai dari f-hitung akan dibandingkan dengan nilai dari f-tabel, dalam hal ini kriteria pengambilan keputusan adalah:

- H0 diterima apabila $f\text{-hitung} < f\text{-tabel}$ pada $\alpha = 0.05$ (5%)
- Ha diterima jika $f\text{-hitung} > f\text{-tabel}$ pada $\alpha = 0.05$ (5%) menentukan nilai f, maka diperlukan adanya derajat bebas bilangan yang rumusnya sebagai berikut:

Df (pembilang) = k-1

Df (penyebut) = n-k

Keterangan:

K = jumlah variabel bebas dan terikat

N = jumlah sampel penelitian

Pada penelitian ini diketahui jumlah sampel yaitu sebanyak 25, dan jumlah keseluruhan variabel (k) adalah 3, hingga diperoleh:

Df (pembilang) = k-1 / df = 3-1 = 2

Df (penyebut) = n-k / df = 25-3 = 22

Nilai f-hitung diperoleh dari hasil pengujian menggunakan bantuan program spss 16.0 for windows yang kemudian akan dibandingkan dengan nilai dari f-tabel pada tingkat $\alpha = 0.05$ (5%) ($2:22$) = 3.44 dengan kriteria uji sebagai berikut:

**Tabel 6. Uji determinasi (r^2)
Model summary^b**

Model	R	R square	Adjusted r square	Std. Error of the estimate
1	.810 ^a	.657	.626	1.413

A. Predictors: (constant), tx2, tx1

B. Dependent variable: ty

Sumber: data diolah (2020).

Pada tabel 6 diatas diperoleh nilai f-hitung sebesar 21.049 dengan tingkat signifikan 0.000. Oleh karena itu, pada kedua perhitungan yaitu $f\text{-hitung} > f\text{-tabel}$ ($21,049 > 3,44$) dan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya variabel bebas yang terdiri dari kecerdasan emosional (x1), motivasi kerja (x2), secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan pengaruhnya signifikan terhadap peningkatan profitabilitas perusahaan pada pt napucinta makassar.

Pada dasarnya keinginan seseorang untuk bekerja dipengaruhi oleh tingkat emosi yang mereka miliki, mempunyai seseorang menguasai hatinya memberikan motivasi pada dirinya akan membantu meningkatkan kinerjanya demi pencapaian tujuan perusahaan yaitu profitabilitas perusahaan.

Terhadap peningkatan profitabilitas perusahaan maka dapat dilihat pada hasil uji analisis regresi linear berganda dengan perolehan nilai beta 0,476 atau 47,6%. Artinya bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap peningkatan profitabilitas pada pt napucinta makassar. jika dilihat dari pola hubungannya, maka pengaruhnya adalah positif, artinya bahwa semakin baik tingkat motivasi

kerja yang dimiliki oleh setiap individu maka semakin tinggi pula pengaruhnya tentang peningkatan profitabilitasnya. Besarnya pengaruh ini dapat diinterpretasikan bahwa motivasi kerja pengaruhnya signifikan terhadap peningkatan profitabilitas perusahaan pada pt napucinta makassar.

Artinya bahwa para karyawan akan senantiasa bekerja apabila adanya dorongan dari pimpinan, kenyamanan dalam lingkungan kerja, tersedianya kebutuhan yang mereka inginkan, dan lain-lain. Orang akan senantiasa termotivasi sehingga mereka mau menyelesaikan pekerjaan apapun yang diberikan oleh atasannya berdasarkan keterampilan dan bidang mereka masing-masing.

Uji t menurut Gozali (2012) adalah untuk menguji seberapa jauh pengaruh variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini secara individual dalam menerangkan variabel dependen secara parsial. Hasil pengujian uji t dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 7. Uji t Coefficients^a

Model		Unstandardized coefficients		Standardized coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(constant)	2.884	2.868		1.005	.326
	Tx1	.417	.118	.471	3.545	.002
	Tx2	.476	.122	.519	3.904	.001

A. Dependent variable: ty

Sumber: data diolah (2020).

Berikut akan dijelaskan pengujian masing-masing dimensi secara parsial.

1. Variabel kecerdasan emosional (x1), Hasil pengujian dengan menggunakan bantuan program spss untuk variable kecerdasan emosional terhadap peningkatan profitabilitas diperoleh nilai t-hitung 3.543 dengan tingkat signifikan 0.002.

2. Dengan menggunakan batas signifikan $\alpha=0.05$ (5%) maka nilai batas signifikan $\alpha=0.05 >$ tingkat signifikan 0.002. Maka hipotesis diterima. Hal ini berarti kecerdasan

emosional (x1) secara signifikan berpengaruh positif terhadap peningkatan profitabilitas (y).

3. Motivasi kerja (x2), Hasil pengujian dengan menggunakan bantuan program spss untuk variabel motivasi kerja terhadap peningkatan profitabilitas diperoleh nilai t-hitung 3.904 dengan tingkat signifikan 0.001.

4. Dengan menggunakan batas signifikan $\alpha=0.05$ (5%) maka nilai batas signifikan $\alpha=0.05 >$ tingkat signifikan 0.002. Maka hipotesis diterima. Hal ini berarti motivasi kerja (x2) secara signifikan berpengaruh positif terhadap peningkatan profitabilitas (y).

Berdasarkan penelitian yang berkaitan dengan kecerdasan emosional terhadap peningkatan profitabilitas perusahaan maka dapat dilihat pada hasil uji analisis regresi linear berganda dengan perolehan nilai beta 0,417 atau 41,7%. Artinya bahwa variable kecerdasan emosional berpengaruh terhadap peningkatan profitabilitas pada pt napucinta makassar. jika dilihat dari pola hubungannya, maka pengaruhnya adalah positif. artinya bahwa semakin baik tingkat kecerdasan emosional yang dimiliki oleh setiap individu maka semakin tinggi pula pengaruhnya tentang peningkatan profitabilitasnya. besarnya pengaruh ini dapat diinterpretasikan bahwa kecerdasan emosional pengaruhnya signifikan terhadap peningkatan profitabilitas perusahaan pada pt napucinta makassar.

Pada dasarnya keinginan seseorang untuk bekerja dipengaruhi oleh tingkat emosi yang mereka miliki, mempunyai seseorang menguasai hatinya memberikan motivasi pada dirinya akan membantu meningkatkan kinerjanya demi pencapaian tujuan perusahaan yaitu profitabilitas perusahaan.

Terhadap peningkatan profitabilitas perusahaan maka dapat dilihat pada hasil uji analisis regresi linear berganda dengan perolehan nilai beta 0,476 atau 47,6%. Artinya bahwa variable motivasi kerja berpengaruh terhadap peningkatan profitabilitas pada pt napucinta makassar. jika dilihat dari pola hubungannya, maka pengaruhnya adalah positif. artinya bahwa semakin baik tingkat motivasi kerja yang dimiliki oleh setiap individu maka semakin tinggi pula pengaruhnya tentang peningkatan profitabilitasnya. Besarnya pengaruh ini dapat diinterpretasikan bahwa motivasi kerja pengaruhnya signifikan

terhadap peningkatan profitabilitas perusahaan pada pt napucinta makassar.

Artinya bahwa para karyawan akan senantiasa bekerja apabila adanya dorongan dari pimpinan, kenyamanan dalam lingkungan kerja, tersedianya kebutuhan yang mereka inginkan, dan lain-lain. Orang akan senantiasa termotivasi sehingga mereka mau menyelesaikan pekerjaan apapun yang diberikan oleh atasannya berdasarkan keterampilan dan bidang mereka masing-masing.

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan pada pt napucinta makassar diatas maka dapat dirumuskan beberpa kesimpulan dari faktor-faktor yang mempengaruhi peningkatan profitabilitas dalam penelitian ini yaitu:

- 1) Faktor kecerdasan emosional (x1) berpengaruh positif dan signifikan baik secara parsial maupun simultan peningkatan profitabilitas pada pt napucinta makassar.
- 2) Faktor motivasi kerja (x2) berpengaruh positif dan signifikan baik secara parsial maupun simultan peningkatan profitabilitas pada pt napucinta makassar
- 3) Diantara kedua faktor kecerdasan emosional (x1) dan motivasi kerja (x2) yang dimasukkan sebagai variabel independen ditemukan faktor motivasi kerja yang paling dominan berpengaruh terhadap peningkatan profitabilitas pada pt napucinta makassar.

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan pada pt napucinta makassar terkait dengan faktor-faktor yang mempengaruhi peningkatan profitabilitas perusahaan di pt napucinta makassar maka adapun yang dapat disarangkan yaitu:

- 1) Kepada para karyawan pada pt napucinta makassar harus senantiasa berusaha untuk meningkatkan kemampuan, skil, keterampilan, dan kinerja pada lingkungan kerja masing-masing. Hal ini dapat dilakukan dengan membiasakan budaya belajar dan berlatih dengan relevan dengan tugasnya, menyesuaikan diri dengan tugasnya, menyesuaikan diri dengan lingkungan organisasi serta aktif dalam berbagai aktivitas organisasi baik internal, maupun eksternal.

- 2) Bagi Pt Napucinta Makassar hendaknya senantiasa, lebih meningkatkan peningkatan kecerdasan emosional bagi para karyawanya hal ini bertujuan untuk meningkatkan profitabilitas perusahaan. Hal ini bisa dilakukan dengan memberikan pelatihan, penngarahan, memahami sikap karyawan, serta melakukan evaluasi dan pengembangan sistem, dan lain-lain agar senantiasa apa yang diharapkan oleh pt napucinta makassar dapat terselenggara dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Teori, Konsep Dan Indikator. Riau. Sanava Publishing.
- Darodjat, A. T. (2015). Pentingnya Budaya Kerja Tinggi Dan Kuat, Absolute. Cetakan Kedua. Pt Rafika Aditama. Bandung.
- Fahmi, I. (2013) Analisis Laporan Keuangan. Bandung. Alfabeta
- Fahmi, I. (2018). Pengantar Ilmu Kepemimpinan. Penerbit: Rajagrafindo Persada, Depok.
- Goleman D. (2015). Emotional Intelegence. Kecerdasan Emotional. Mengapa Ei Lebih Penting Dari Iq. Jakarta. Gramedia Pustaka Utama.
- Ghozali I. (2012). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 23. Universitas Diponegoro. Yogyakarta.
- Ghozali I. (2016). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 23. Edisi Delapan. Universitas Diponegoro. Yogyakarta.
- Hasibuan, P, S, M. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia ». Jakarta. Pt Bumi Aksara.
- Hery. (2016). Analisis Laporan Keuangan. Jakarta. Grasindo.
- Jumingan. (2017). Analisis Laporan Keuangan. Jakarta. Pt Bumi Aksara.
- Kasmir. (2014). Analisis Laporan Keuangan. Jakarta. Pt Raja Grafindo Persada.
- Kasmir. (2015). Analisis Laporan Keuangan. Jakarta. Pt Raja Grafindo Persada.
- Khadijah. (2016). Pengembangan Kognitif Anak Usia Dini. Medan. Perdana Publishing.

- Mangkunegara, P. A. A. A. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan 14. Pt Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Manullang, M. (2015). Dasar-Dasarmanajemen, Edisi Pertama, Penerbit : Andi, Yogyakarta.
- Prawira, P, A. (2012). Psikologi Pendidikan: Dalam Prespektif Baru. Jogjakarta. Ar-Ruzz Media.
- Riadi E. (2016). Statistika Penelitian. (Analisis Manual Dan Ibm Spss).Yogyakarta. Andi
- Riduwan (2016). Dasar-Dasar Statistika. Bandung. Alfabeta.
- Sekaran U, Dan Bougie R. (2013). Research Methods For Business. Edisi Empat, Buku Dua. Jakarta. Wiley.
- Sedarmayanti. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia; Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Cetakan Kedua, Penerbit : Aditama, Bandung.
- Siagian P. Sondang. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. Bumi Aksara.
- Siswanto, B. H. (2016). Pengantar Manajemen, Edisi 12. Pt Bumi Aksara. Jakarta
- Sugiyono (2017). Statistik Untuk Penelitian. Bandung. Alfabeta.Sujarweni.
- Widya, V. (2017) .Analisis Laporan Keuangan. Teori, Aplikasi, Dan Hasil Penelitian. Yogyakarta.Pustaka Baru Pers.
- Wibowo. (2014). Perilaku Dalam Organisasi, Edisi Ketiga. Depok. Pt Rajagrafindo Persada.
- Yulianto H. (2017). Statistik 1. Yogyakarta. Ladang Kata