

ANALISIS PENGARUH KOMPETENSI DAN KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KLINIK UTAMA CAKRA MEDIKA JAKARTA

Lathifah Irsadiyah Ariany ^{1*}, Lukman Hakim ²
Universitas Bina Sarana Informatika ^{1,2}Jl. SMA KAPIN No.292A, RT.9/RW.8, Pd. Klp, Kec. Duren Sawit, Kota Jakarta Timur, 13450
Email Korespondensi: lathifahariany@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan pada Klinik Utama Cakra Medika Jakarta. Permasalahan dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh kompetensi dan kecerdasan emosional baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui penyebaran aplikasi SPSS versi 25 dengan pengujian uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji t, uji f, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikan sebesar 0,009. Kecerdasan emosional juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikan sebesar 0,007. Secara simultan kompetensi dan kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai F hitung sebesar 13,372 dan signifikansi 0,000. Nilai koefisien determinasi sebesar 34% menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh kompetensi dan kecerdasan emosional.

Kata Kunci: Kompetensi, Kecerdasan Emosional, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

This study was conducted to determine the effect of competence and emotional intelligence on employee performance at Cakra Medika Clinic, Jakarta. The research question in this study is how competence and emotional intelligence affect employee performance, both partially and simultaneously. This study employed a quantitative method, with data collected through a questionnaire distributed to 55 respondents. Data analysis was performed using SPSS version 25, including validity and reliability tests, classical assumption test, multiple linear regression analysis, t-test, f-test, and the coefficient of determination. The results show that competence has a positive and significant effect on employee performance with a significant value of 0,009. Emotional intelligence also has a positive and significant effect on employee performance with a significant value of 0,007. Simultaneously, competence and emotional intelligence have a significant effect on employee performance, with a calculated f-value of 13,372 and a significance level of 0,000. The coefficient of determination of 34% indicates that employee performance is influenced by competence and emotional intelligence.

Keywords: Competence, Emotional Intelligence, Employee Performance

Article History

Received: September 2026

Reviewed: September 2026

Published: September 2026

Plagirism checker no 80

Copyright : author

Publish by : musytari



This work is licensed under
a [creative commons
attribution-noncommercial
4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

1. PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi yang terus berkembang pesat, setiap perusahaan dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang berkualitas agar mampu memberikan pelayanan yang optimal. Hal ini juga berlaku pada perusahaan pelayanan kesehatan, dimana kualitas pelayanan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawan. Pelayanan kesehatan yang efektif, cepat, tepat, dan profesional menjadi salah satu faktor penting dalam menciptakan kepuasan pasien serta meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap instansi kesehatan. Oleh karena itu, kinerja karyawan menjadi salah satu indikator penting dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab. Kinerja pada dasarnya merupakan perilaku nyata yang dihasilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Untuk mendapatkan kinerja yang baik dari seorang karyawan pada sebuah organisasi harus dapat memberikan sarana dan prasarana sebagai penunjang dalam penyelesaian pekerjaan (Budi, 2022). Menurut (Desfitriady & Pandini, 2023) kinerja adalah proses evaluasi seberapa baik karyawan mengerjakan pekerjaan mereka ketika dibandingkan dengan satu set standar dan kemudian mengkomunikasikan dengan para karyawan. Kinerja karyawan pada dasarnya merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan, baik secara kuantitas maupun kualitas. Kompetensi yang meliputi pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dimiliki oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Kompetensi sangat penting dalam organisasi perusahaan karena berkaitan langsung dengan pelayanan yang diberikan kepada masyarakat. Kompetensi dapat memengaruhi meningkatnya kinerja pegawai apabila pegawai memiliki kompetensi yang baik berupa sikap yang profesional seperti terjalinnya hubungan kerja sama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan suatu pekerjaan sehingga mendapatkan hasil yang lebih maksimal dan mampu menjadi seorang pegawai yang bisa diandalkan (Sarumaha, 2022). Kecerdasan emosional merupakan kecerdasan yang digunakan untuk menjelaskan hubungan antara empati, mengungkapkan masalah secara mandiri, berdiskusi, memecahkan masalah, keramahan serta adanya sikap hormat terhadap orang lain (Adawiah & Asmini, 2023). Dalam lingkungan Klinik Utama Cakra Medika Jakarta, kecerdasan emosional menjadi sangat penting karena karyawan dituntut untuk mampu bekerja secara profesional dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada pasien. Selain itu, karyawan juga harus mampu menghadapi berbagai situasi yang membutuhkan ketelitian, kesabaran, komunikasi yang baik, serta kemampuan dalam mengendalikan emosi saat menghadapi tekanan kerja. Klinik Utama Cakra Medika Jakarta merupakan salah satu perusahaan pelayanan kesehatan yang memiliki peran penting dalam memberikan pelayanan medis kepada masyarakat. Dalam menjalankan aktivitas operasionalnya, klinik membutuhkan karyawan yang memiliki kompetensi dan kecerdasan emosional yang baik agar pelayanan yang diberikan dapat berjalan secara efektif dan sesuai dengan standar pelayanan kesehatan. Karyawan dituntut untuk mampu bekerja secara cepat, tepat, disiplin, serta mampu bekerja sama dalam tim untuk mendukung terciptanya pelayanan yang berkualitas. Namun, dalam praktiknya masih ada beberapa masalah dengan kinerja karyawan. Beberapa adalah ketidaksesuaian antara kemampuan yang dimiliki dengan tuntutan pekerjaan, ketidakmampuan untuk mengelola emosi saat menghadapi tekanan kerja, dan masih adanya hambatan dalam kerja sama tim. Berdasarkan situasi tersebut, dapat diduga bahwa kompetensi dan kecerdasan emosional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di Klinik Utama Cakra Medika Jakarta. Oleh karena itu, penting untuk dilakukan penelitian yang mempelajari lebih lanjut tentang pengaruh kedua komponen tersebut terhadap kinerja karyawan di posisi tersebut. Diharapkan penelitian ini akan memberikan gambaran yang jelas tentang bagaimana kompetensi, kecerdasan emosional, dan kinerja karyawan berhubungan satu sama lain. Selain itu, juga dapat berfungsi sebagai dasar untuk pertimbangan

kebijakan yang berkaitan dengan pengembangan sumber daya manusia di lingkungan perusahaan tersebut. Artikel ini disusun ke dalam empat bagian, yaitu pendahuluan, metode penelitian, hasil dan pembahasan, serta penutup yang memuat kesimpulan dan saran.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Kompetensi dimaknai pula sebagai pengetahuan, keterampilan, dan nilai-nilai dasar yang direfleksikan dalam kebiasaan berfikir, dan bertindak. Kompetensi dapat pula dimaksudkan sebagai kemampuan melaksanakan tugas yang diperoleh melalui pendidikan dan/atau latihan (Fathorrahman, 2023). Kompetensi dalam penelitian ini diukur melalui lima indikator, yaitu pengetahuan kerja, keterampilan kerja, kemampuan pemecahan masalah, kemampuan komunikasi dan kerja sama, serta sikap dan tanggung jawab kerja (Fadillah et al., 2026). Menurut Goleman, kecerdasan emosional adalah bahwa ini mencakup kemampuan untuk memotivasi diri sendiri dan bertahan menghadapi frustrasi, mengendalikan dorongan hati dan tidak melebih-lebihkan kesenangan, menjaga suasana hati dan menjaga agar beban stress tidak melumpuhkan kemampuan berpikir, berempati, dan berdoa (Noviantoro et al., 2024). Kecerdasan emosional dalam penelitian ini diukur melalui indikator menurut Goleman dalam Nurhasanah dan Sumardi pada (Limbong & Saragih, 2023) ada lima indikator, yaitu kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi, mengenali emosi orang lain (empati), dan keterampilan sosial. Kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja yang merupakan implementasi rencana kerja yang dibuat oleh organisasi atau perusahaan yang diukur baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh karyawan atau sumber daya manusia pada organisasi atau perusahaan tersebut pada periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan (Setyaningrum & Darwin, 2023). Kinerja karyawan dalam penelitian ini diukur melalui indikator menurut Robbins dalam (Sarumaha, 2022) ada enam indikator, yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian, dan komitmen kerja.

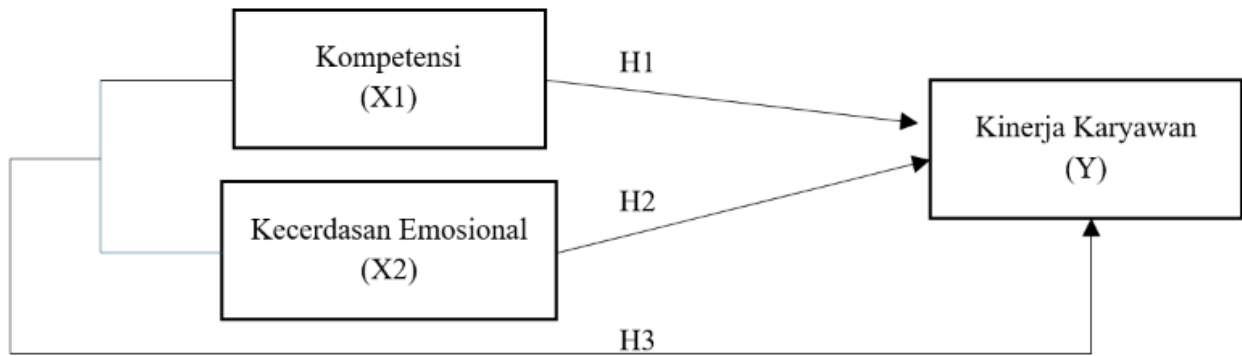
Penelitian mengenai pengaruh kompetensi dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan telah banyak dilakukan. (Astutik, 2023) menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil yang serupa juga ditemukan oleh (Mulang, 2023) serta (Trisdiana et al., 2023) yang menunjukkan adanya pengaruh positif terhadap kinerja. Sementara itu, penelitian (Takrim & Santoso, 2023) menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian (Melsindy, 2024) juga menunjukkan bahwa kompetensi dan kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Perbedaan hasil penelitian terdahulu tersebut memberikan dasar untuk dilakukan penelitian lebih lanjut mengenai pengaruh kompetensi dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini memiliki persamaan dengan penelitian (Melsindy, 2024) dalam penggunaan variabel kompetensi, kecerdasan emosional, dan kinerja. Namun, penelitian ini memiliki perbedaan pada objek dan lokasi penelitian, yaitu penelitian ini dilakukan pada karyawan Klinik Utama Cakra Medika Jakarta. Selain itu, penelitian ini dilakukan untuk melihat pengaruh kedua variabel independen tersebut terhadap kinerja karyawan pada lingkungan pelayanan kesehatan.

Tabel 1. Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti	Variabel	Hasil
1.	(Astutik, 2023)	Pengaruh kompetensi, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Mitra Mulia Makmur Sidoarjo	Kompetensi, kompensasi, dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan.
2.	(Mulang, 2023)	Pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja pegawai.	Kompetensi dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.
3.	(Trisdiana et al., 2023)	Pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Niaga Redja Abadi Kota Tasikmalaya.	Kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
4.	(Takrim & Santoso, 2023)	Pengaruh kemampuan komunikasi dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan.	Kemampuan komunikasi dan kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
5.	(Melsindy, 2024)	Pengaruh kompetensi dan kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai pada universitas Tjut Nyak Dhien.	Kompetensi dan kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Sumber: (Peneliti, 2026)

Kerangka berpikir dalam penelitian ini menggambarkan hubungan antara dua variabel independen, yaitu kompetensi (X1) dan kecerdasan emosional (X2), dengan satu variabel dependen, yaitu kinerja karyawan (Y). Kompetensi merupakan kemampuan karyawan yang meliputi pengetahuan, keterampilan, kemampuan dalam menyelesaikan masalah, komunikasi dan kerja sama, serta sikap dan tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan. Sementara itu, kecerdasan emosional merupakan kemampuan karyawan dalam mengenali, memahami, mengelola, dan mengendalikan emosi diri sendiri maupun orang lain. Kedua variabel tersebut diduga memiliki hubungan dengan kinerja karyawan karena kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan dan kemampuan dalam mengelola emosi dapat mendukung karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Berdasarkan uraian tersebut, hubungan antarvariabel dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut: (1) kompetensi (X1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y); (2) kecerdasan emosional (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y); dan (3) Kompetensi (X1) dan kecerdasan emosional (X2) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).



Sumber: (Peneliti, 2026)

Gambar 1. Kerangka Berfikir

Berdasarkan uraian teori dan penelitian terdahulu, hipotesis penelitian dirumuskan sebagai berikut: H₁: Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, H₂: Kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja karyawan, H₃: Kompetensi dan kecerdasan emosional secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan pada Klinik Utama Cakra Medika Jakarta. Data yang digunakan merupakan data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan. Penelitian dilaksanakan pada bulan April sampai Juni 2026. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 55 karyawan dan seluruhnya dijadikan responden dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Jumlah responden akhir yang digunakan dalam penelitian ini adalah 55 karyawan. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, kuesioner, dan studi dokumentasi. Kuesioner menggunakan skala Likert dengan lima pilihan jawaban. Data yang diperoleh kemudian diolah menggunakan SPSS versi 25 melalui uji kualitas data, uji asumsi klasik, regresi linear berganda, uji hipotesis, dan koefisien determinasi.

Regresi linear berganda digunakan untuk menganalisis pengaruh dua variabel independen, yaitu kompetensi dan kecerdasan emosional, terhadap satu variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Menurut (Sugiyono, 2017) model regresi linear berganda dalam penelitian ini adalah:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan: Y = Kinerja Karyawan, α = Konstanta, b_1 = Koefisien regresi Kompetensi, b_2 = Koefisien regresi Kecerdasan Emosional, X_1 = Kompetensi, X_2 = Kecerdasan Emosional.

Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap kinerja karyawan dan uji f untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan kecerdasan emosional secara simultan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya, koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel kompetensi dan kecerdasan emosional dalam menjelaskan perubahan pada kinerja karyawan.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Bagian ini menyajikan hasil penelitian yang diperoleh dari pengolahan data responden serta pembahasan mengenai temuan penelitian. Hasil penelitian disajikan berdasarkan data yang relevan dengan tujuan penelitian sebagai dasar untuk memahami kondisi variabel yang diteliti. Kompetensi, Kecerdasan Emosional, dan Kinerja Karyawan.

4.1. Uji Kualitas Data

4.1.1 Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan Pearson Correlation dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel pada taraf signifikansi 5%. Untuk nilai r tabel diperoleh berdasarkan jumlah sampel penelitian dikurangi 2, sehingga rumus derajat kebebasan yang digunakan adalah: $df = n - 2$, dengan jumlah sampel sebanyak 55 responden, maka diperoleh: $df = 55 - 2 = 53$. Dengan jumlah responden sebanyak 55 orang, diperoleh nilai r tabel sebesar 0,266. Item pernyataan dinyatakan valid apabila nilai r hitung $>$ r tabel.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	Butir Pertanyaan	R	R	Keterangan
		Hitung	Tabel 5%	
Kompetensi (X1)	X1.1	0,670	0,266	Valid
	X1.2	0,654	0,266	Valid
	X1.3	0,867	0,266	Valid
	X1.4	0,778	0,266	Valid
	X1.5	0,700	0,266	Valid
	X1.6	0,675	0,266	Valid
	X1.7	0,751	0,266	Valid
	X1.8	0,766	0,266	Valid
	X1.9	0,609	0,266	Valid
	X1.10	0,692	0,266	Valid
	X1.11	0,745	0,266	Valid
	X2.1	0,811	0,266	Valid
	X2.2	0,735	0,266	Valid

Kecerdasan Emosional (X2)	X2.3	0,780	0,266	Valid
	X2.4	0,706	0,266	Valid
	X2.5	0,715	0,266	Valid
	X2.6	0,646	0,266	Valid
	X2.7	0,828	0,266	Valid
	X2.8	0,848	0,266	Valid
	X2.9	0,678	0,266	Valid
	X2.10	0,776	0,266	Valid
	X2.11	0,789	0,266	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,850	0,266	Valid
	Y.2	0,838	0,266	Valid
	Y.3	0,808	0,266	Valid
	Y.4	0,799	0,266	Valid
	Y.5	0,829	0,266	Valid
	Y.6	0,826	0,266	Valid
	Y.7	0,859	0,266	Valid
	Y.8	0,862	0,266	Valid
	Y.9	0,869	0,266	Valid
	Y.10	0,869	0,266	Valid
	Y.11	0,775	0,266	Valid
	Y.12	0,875	0,266	Valid

Sumber: (Peneliti, 2026)

Berdasarkan tabel 2, seluruh item pernyataan pada variabel kompetensi, kecerdasan emosional, dan kinerja karyawan memiliki nilai r hitung lebih besar daripada r tabel sebesar 0,266. Dengan demikian, seluruh item pernyataan dinyatakan valid dan dapat digunakan sebagai instrumen penelitian. Nilai r hitung terendah terdapat pada variabel kompetensi sebesar 0,609, sedangkan nilai tertinggi terdapat pada kinerja karyawan sebesar 0,875.

4.1.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi instrumen penelitian. Pengujian dilakukan menggunakan *Cronbach Alpha* dengan kriteria reliable apabila nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60. Hasil pengujian reliabilitas disajikan pada tabel berikut.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Alpha</i>	Keterangan
Kompetensi (X1)	0,906	0,60	Reliabel
Kecerdasan Emosional (X2)	0,925	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,962	0,60	Reliabel

Sumber: (Peneliti, 2026)

Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60. Dengan demikian, seluruh instrumen penelitian dinyatakan reliable dan layak digunakan.

4.2. Uji Asumsi Klasik

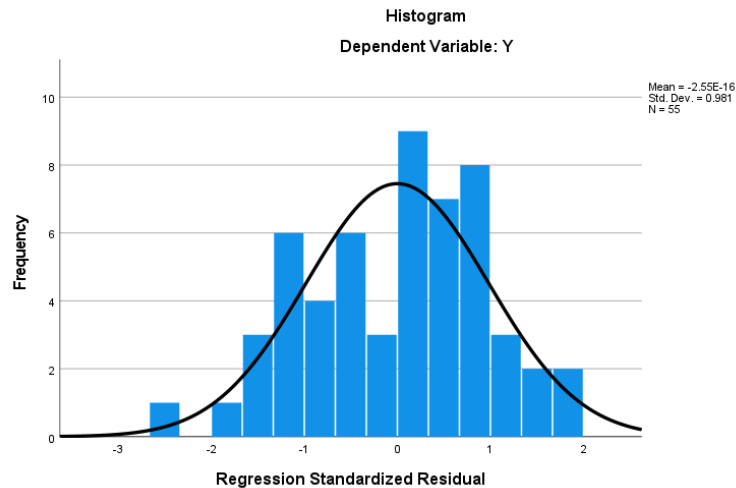
4.2.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data residual dalam model regresi berdistribusi normal atau tidak. Pengujian dilakukan menggunakan One Sample Kolmogorov-Smirnov Test serta melihat grafik Histogram dan Normal P-P Plot.

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas

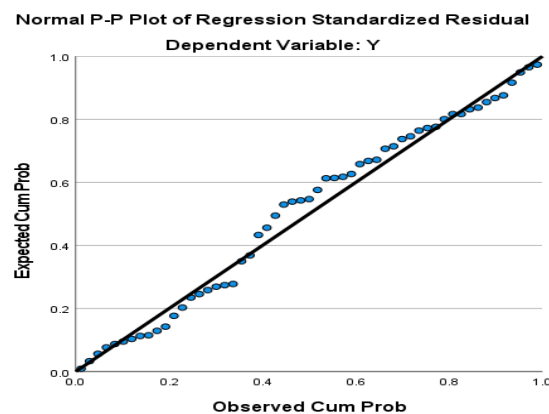
Pengujian	Asymp. Sig. (2-tailed)	Kriteria	Keterangan
Kolmogorov-Smirnov	0,200	> 0,05	Normal

Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200. Nilai tersebut lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data residual berdistribusi normal.



Sumber: (Peneliti, 2026)

Gambar 2. Hasil Uji Normalitas Dengan Histogram



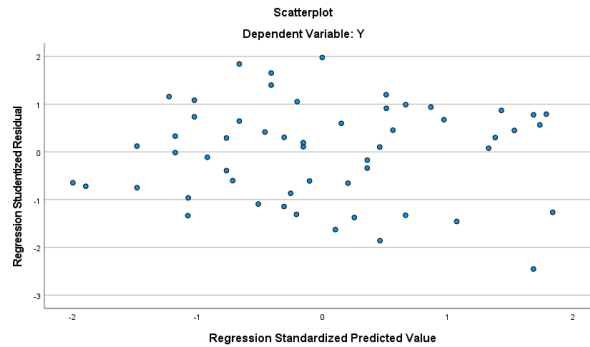
Sumber: (Peneliti, 2026)

Gambar 3. Hasil Uji Normalitas Dengan P-P Plot

Selain itu, pada grafik histogram terlihat pola penyebaran data membentuk kurva lonceng (bell shaped) dan pada grafik Normal P-P Plot titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal. Hal tersebut menunjukkan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi normalitas

4.2.2 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah terjadi ketidaksamaan varians residual pada model regresi. Pengujian dilakukan menggunakan Scatterplot dan Uji Glesjer.



Sumber: (Peneliti, 2026)

Gambar 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas Dengan Scatterplot

Berdasarkan grafik scatterplot, titik-titik menyebar secara acak di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y serta tidak membentuk pola tertentu. Hal tersebut menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas Dengan Uji Glesjer

Coefficients ^a		
Model		Sig.
1	(Constant)	0,034
	Kompetensi	0,997
	Kecerdasan Emosional	0,266
a. Dependent Variable : RES2		

Sumber: (Peneliti, 2026)

Hasil uji glesjer juga menunjukkan bahwa variabel kompetensi (X1) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,997 dan variabel kecerdasan emosional (X2) sebesar 0,266. Kedua nilai tersebut lebih besar dari $> 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi bebas dari heteroskedastisitas.

4.2.3 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk ada atau tidaknya hubungan yang tinggi antar variabel independen dalam model regresi. Pengujian dilakukan dengan melihat nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF).

Tabel 6. Hasil Uji Multikolieraritas

Variabel Bebas	<i>Tolerance</i>	VIF	Kriteria
Kompetensi (X1)	0,817	1,224	Tidak terjadi multikolieraritas
Kecerdasan Emosional (X2)	0,817	1,224	Tidak terjadi multikolieraritas

Sumber: (Peneliti, 2026)

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa seluruh variabel independen memiliki nilai *Tolerance* > 0,10 dan nilai VIF < 10. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami multikolieraritas.

4.2.4 Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen bersifat linear. Pengujian dilakukan dengan melihat nilai *Deviation from Linearity*.

Tabel 7. Hasil Uji Linearitas

No	Hubungan Variabel	Sig. Deviation From Linearity	Keterangan
1	Kompetensi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y).	0,521	Linaer
2	Kecerdasan Emosional (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).	0,134	Linear

Sumber: (Peneliti, 2026)

Berdasarkan tabel di atas, masing-masing variabel memiliki nilai signifikansi *Deviation from Linearity* dari normal lebih besar dari 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa hubungan antara variabel kompetensi (X1) dan kecerdasan emosional (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) bersifat linear. Secara keseluruhan, hasil uji asumsi klasik menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini layak untuk digunakan dalam analisis regresi linear berganda.

4.3 Pengujian Hipotesis

4.3.1 Uji Parsial (Uji T)

Uji parsial (uji t) digunakan untuk mengetahui apakah variabel kompetensi (X1) dan kecerdasan emosional (X2) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Berikut ini adalah hasil uji hipotesis secara parsial:

Tabel 8. Hasil Uji Hipotesis T Parsial

No	Variabel Bebas	T Hitung	T Tabel	Kriteria
1	Kompetensi (X1)	2,701	2,007	Berpengaruh
2	Kecerdasan Emosional (X2)	2,829	2,007	Berpengaruh

Sumber: (Peneliti, 2026)

Berdasarkan tabel 8, hasil uji t diketahui bahwa variabel kompetensi (X1) memperoleh nilai *t hitung* > *t tabel* yaitu 2,701 dengan nilai signifikansi sebesar 0,009. Karena nilai *t hitung* > *t tabel* yaitu 2,701 > 2,007 dan nilai signifikansi 0,009 < 0,05 maka hipotesis alternatif (H_1) diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Klinik Utama Cakra Medika Jakarta. Dan untuk hasil uji t variabel kecerdasan emosional (X2) memperoleh nilai *t hitung* sebesar 2,829 dengan nilai signifikansi sebesar 0,007. Karena nilai *t hitung* > *t tabel* yaitu 2,829 > 2,007 dan nilai signifikansi 0,007 < 0,05 maka hipotesis alternatif (H_1) diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Klinik Utama Cakra Medika Jakarta.

4.3.2 Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan (uji F) untuk menganalisis nyata atau tidak nyata pengaruh variabel-variabel bebas kompetensi (X1) dan kecerdasan emosional (X2) secara serempak terhadap variabel terikat kinerja karyawan (Y).

Tabel 9. Hasil Uji Hipotesis F simultan

F Hitung	Sig
13.372	< .001

Sumber: (Penulis, 2026)

Berdasarkan tabel distribusi F dengan taraf signifikansi 5% (0,05), diperoleh nilai F tabel sebesar 3,18. Sehingga H_1 diterima dan H_0 ditolak. Dengan demikian kompetensi (X1) dan kecerdasan emosional (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

4.4 Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Berikut adalah hasil uji koefisien determinasi:

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.583 ^a	.340	.314	11.889

a. Predictors: (Constant), X2, X1
b. Dependent Variable: Y

Sumber: (Peneliti, 2026)

Gambar 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Berdasarkan gambar tabel uji koefisien determinasi di atas, diperoleh nilai R Square sebesar 0,340 atau 34%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kompetensi (X1) dan kecerdasan emosional (X2) mampu menjelaskan pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 34%, sedangkan sisanya sebesar 66% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

4.5 Uji Koefisien Regresi

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Berikut adalah hasil uji koefisien regresi:

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.770	5.697		1.364	.178
	X1	.428	.159	.337	2.701	.009
	X2	.427	.151	.353	2.829	.007

a. Dependent Variable: Y

Sumber: (Peneliti, 2026)

Gambar 6. Hasil Uji Koefisien Regresi

Berdasarkan tabel Coefficients di atas, diperoleh nilai konstanta sebesar 7,770, koefisien regresi variabel kompetensi (X1) sebesar 0,428, dan koefisien regresi variabel kecerdasan emosional (X2) sebesar 0,427. Nilai tersebut menunjukkan bahwa kompetensi dan kecerdasan emosional memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Adapun persamaan regresi linear berganda dapat dihitung menggunakan rumus sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan: Y = kinerja karyawan; α = konstanta; b_1 = koefisien regresi kompetensi; b_2 = koefisien regresi kecerdasan emosional; X_1 = kompetensi; X_2 = kecerdasan emosional. Berdasarkan hasil diperoleh: konstanta = 7,770; koefisien X_1 = 0,428; koefisien X_2 = 0,427. Maka persamaan regresinya yaitu:

$$Y = 7,770 + 0,428X_1 + 0,427X_2$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa:

1. Nilai konstanta sebesar 7,770 berarti apabila Kompetensi dan Kecerdasan Emosional bernilai 0, maka Kinerja Karyawan bernilai 7,770.
2. Koefisien regresi Kompetensi sebesar 0,428 menunjukkan bahwa setiap peningkatan Kompetensi sebesar 1 satuan akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,428.
3. Koefisien regresi Kecerdasan Emosional sebesar 0,427 menunjukkan bahwa setiap peningkatan Kecerdasan Emosional sebesar 1 satuan akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,427.

4.6 Pembahasan

1. Hasil pengujian parsial menunjukkan bahwa variabel kompetensi (X_1) memiliki nilai *t hitung* sebesar 2,701, lebih besar dibandingkan *t tabel* sebesar 2,007, dengan nilai signifikansi sebesar $0,009 < 0,05$. Oleh karena itu, H_0 ditolak H_1 diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Klinik Utama Cakra Medika Jakarta. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin baik kompetensi yang dimiliki karyawan, maka kinerja yang dihasilkan juga cenderung meningkat. Kompetensi yang berkaitan dengan pengetahuan, keterampilan, kemampuan menyelesaikan pekerjaan, komunikasi, kerja sama, serta sikap dan tanggung jawab dapat membantu karyawan dalam melaksanakan tugasnya secara lebih efektif. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Astutik dan Subakir 2023), (Mulang 2023), serta (Trisdiana et al 2023) yang menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan atau pegawai.
2. Hasil pengujian parsial menunjukkan bahwa variabel kecerdasan emosional (X_2) memiliki nilai *t hitung* sebesar 2,829, lebih besar dibandingkan *t tabel* sebesar 2,007, dengan nilai signifikansi sebesar $0,007 < 0,05$. Oleh karena itu, H_0 ditolak dan H_2 diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Klinik Utama Cakra Medika Jakarta. Hasil tersebut menunjukkan bahwa karyawan mampu mengenali dan mengendalikan emosinya, menghadapi tekanan pekerjaan, menjaga motivasi, memahami perasaan orang lain, serta menjalin hubungan kerja yang baik dapat mendukung pencapaian kinerja yang lebih optimal. Dalam lingkungan pelayanan kesehatan, kemampuan mengelola emosi menjadi penting karena karyawan dituntut untuk tetap profesional, sabar, dan mampu berkomunikasi dengan baik ketika melaksanakan pekerjaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Takrim et al 2023) yang menunjukkan adanya pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan.
3. Hasil pengujian simultan menunjukkan bahwa nilai *F hitung* sebesar 13,372 lebih besar dibandingkan *F tabel* sebesar 3,18, dengan nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$. Oleh karena itu, H_0 ditolak H_3 diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kompetensi dan kecerdasan emosional secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Klinik Utama Cakra Medika Jakarta. Selain itu, nilai R Square sebesar 0,340 atau 34% menunjukkan bahwa kompetensi dan kecerdasan emosional mampu menjelaskan variasi

kinerja karyawan sebesar 34%, sedangkan sisanya 66% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, Hasil tersebut menunjukkan bahwa kompetensi dan kecerdasan emosional secara bersama-sama memiliki keterkaitan dengan kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki kemampuan kerja yang baik serta mampu mengelola emosi dan hubungan interpersonal dapat lebih mudah menjalankan tugas, menghadapi tekanan pekerjaan, bekerja sama dengan rekan kerja, dan memberikan pelayanan kepada pasien. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Melsindy 2024) yang menggunakan variabel kompetensi dan kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh kompetensi dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan pada Klinik Utama Cakra Medika Jakarta, dapat disimpulkan bahwa kompetensi (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai t hitung sebesar $2,701 > t$ tabel $2,007$ dan nilai signifikansi $0,009 < 0,05$. Kecerdasan emosional (X2) secara parsial juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai t hitung sebesar $2,829 > t$ tabel $2,007$ dan nilai signifikansi $0,007 < 0,05$. Selanjutnya, kompetensi dan kecerdasan emosional secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang ditunjukkan dengan nilai F hitung sebesar $13,372 > F$ tabel $3,18$ dan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Nilai R Square sebesar $0,340$ menunjukkan bahwa kompetensi dan kecerdasan emosional mampu menjelaskan kinerja karyawan sebesar 34%, sedangkan 66% lainnya dijelaskan oleh faktor lain di luar penelitian ini.

Berdasarkan hasil tersebut, Klinik Utama Cakra Medika Jakarta disarankan untuk terus meningkatkan kompetensi karyawan melalui pengembangan pengetahuan, keteampilan, kemampuan menyelesaikan pekerjaan, komunikasi, dan kerja sama. Selain itu, peningkatan kecerdasan emosional juga perlu diperhatikan, terutama dalam kemampuan mengendalikan emosi, menghadapi tekanan pekerjaan, menjaga hubungan dengan rekan kerja, dan memberikan pelayanan secara profesional. Penelitian selanjutnya disarankan untuk mempertimbangkan faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, sehingga dapat memberikan gambaran yang lebih luas mengenai faktor-faktor yang berkaitan dengan kinerja karyawan.

REFERENSI

- Adawiah, A., & Asmini, A. (2023). Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Mandiri, Tbk Cabang Pembantu Soppeng. *Jurnal Ilmiah Metansi (Manajemen dan Akuntansi)*, 6(1), 1-7. <https://doi.org/10.57093/metansi.v6i1.176>
- Astutik, M. D. (2023). PENGARUH KOMPETENSI, KOMPENSASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT MITRA MULIA MAKMUR SIDOARJO. *Journal of Sustainability Bussiness Research (JSBR)*, 4(1), 1-10.
- Budi, A. (2022). Pengaruh Displin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Produktivitas Kerja Karyawan. *Dynamic Management Journal*, 6(2), 83-90. <https://doi.org/https://doi.org/10.31000/dmj.v6i2.6732>
- Desfitriady, D., & Pandini, I. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT Didimax Berjangka Kota Bandung (Studi Kasus pada Bagian Marketing). *REMIK: Riset dan E-Jurnal Manajemen Informatika Komputer*, 7(1 SE-), 211-221.

<https://doi.org/10.33395/remik.v7i1.12023>

- Fadillah, A. N., Fathimatuzzahro, Sari, L. A., Purnaasa, N. M. L., & Gunaningrat, R. (2026). PERAN PELATIHAN KERJA, KOMPETENSI KARYAWAN, DAN DISPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT KANAAN GLOBAL INDONESIA. *Jurnal Riset Multidisiplin Edukasi*, 3(1 SE-Articles), 743-776. <https://doi.org/10.71282/jurmie.v3i1.1568>
- Fathorrahman. (2023). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja dan Kepuasan Kerja*. PT. Literasi Nusantara Abadi Grup. <https://ubsj.perpustakaan.co.id/appreader?token=UXRhSUd4T1VMVkpVS1BUaWkwWUdHQ0haMGxEREG2OWZpM3BDK3dyVmVKMHLBbWZwS0NaemRwTVROZ0UrSGlkZHdlcXJ6bGpoKzJoZ3dHMxdBYXZHQ0E9PQ&type=browser&auth=MWV2dVhQVzM4cTdCT1V0NGFRV2htSFMvZ3ZvK0xoQlBaZjQ5Q0JJYVkyZG1hOU5hTHkvem5rTTdPcWM1Q0FuNEFsaDh5N3RYODRKRE5Hd1pTbHZab2c9PQ>
- Limbong, Y. K. S., & Saragih, N. M. (2023). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kepala Desa Tanjung Selamat Percut Sei Tuan. *Jurnal Ekonomi Bisnis Digital*, 2(1 SE-), 11-21. <https://doi.org/10.47709/jebidi.v2i1.158>
- Melsindy, P. (2024). Pengaruh Kompetensi Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai Pada Universitas Tjut Nyak Dhien. *JURNAL MANAJEMEN DAN BISNIS*, 2(3 SE-Artikel). <https://doi.org/10.36490/jmdb.v2i3.1064>
- Mulang, H. (2023). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jesya*, 6(1 SE-Articles). <https://doi.org/https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.894>
- Noviantoro, D., Jeanita, K. D., & Suyantiningsih, T. (2024). Pengaruh kecerdasan emosional dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja serta implikasinya pada kinerja pegawai. *Forum Bisnis Kewirausahaan*, 13(2), 574-584. <https://doi.org/https://doi.org/10.35957/forbiswira.v13i2.7788>
- Sarumaha, W. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Akuntansi, Manajemen dan Ekonomi*, 1(1 SE-), Page 28-36. <https://doi.org/10.56248/jamane.v1i1.10>
- Setyaningrum, R. P., & Darwin, L. (2023). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA Peran SDM Pada Era Digital*. CV. Literasi Nusantara Abadi. [https://repository.stiesultanagung.ac.id/id/eprint/925/1/Manajemen Sumber Daya Manusia Peran SDM Pada Era Digital.pdf](https://repository.stiesultanagung.ac.id/id/eprint/925/1/Manajemen_Sumber_Daya_Manusia_Peran_SDM_Pada_Era_Digital.pdf)
- Sugiyono. (2017). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF, KUALITATIF DAN R & D*. Alfabeta, CV.
- Takrim, M., & Santoso, A. T. (2023). PENGARUH KEMAMPUAN KOMUNIKASI DAN KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN: THE EFFECT OF COMMUNICATION ABILITY AND EMOTIONAL INTELLIGENCE ON EMPLOYEE PERFORMANCE. *Anterior Jurnal*, 22(2 SE-Articles), 94-100. <https://doi.org/10.33084/anterior.v22i2.4920>
- Trisdiana, R., Sutrisna, A., & Karmila, M. (2023). Pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Niaga Redja Abadi Kota Tasikmalaya. *Jurnal Riset Manajemen Dan Akuntansi*, 3(2), 67-78.