



Department of Digital Business

**Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)**

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 4 No. 4 (2026) pp: 12595-13601

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

## Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Anggota Direktorat Reserse Narkoba Polda Sumatera Barat dengan Kecerdasan Emosional sebagai Variabel Moderasi

Andhika<sup>1</sup>, Heliyani<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Magister Manajemen, Institut Teknologi dan Bisnis Haji Agus Salim Bukittinggi

[andhikaaby82@gmail.com](mailto:andhikaaby82@gmail.com)

### Abstrak

*Penelitian ini dilatarbelakangi oleh meningkatnya tuntutan profesionalisme dan kinerja anggota kepolisian, khususnya pada Direktorat Reserse Narkoba Polda Sumatera Barat, yang menghadapi kompleksitas tugas serta tekanan kerja yang tinggi. Kinerja anggota tidak hanya dipengaruhi oleh kompetensi dan lingkungan kerja, tetapi juga oleh kemampuan individu dalam mengelola emosi saat menjalankan tugas. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja anggota, serta menguji peran kecerdasan emosional sebagai variabel moderasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Sampel penelitian berjumlah 100 anggota yang ditentukan menggunakan teknik sensus, sedangkan pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner terstruktur. Analisis data menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) berbasis Partial Least Squares (PLS) dengan prosedur bootstrapping. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota. Kecerdasan emosional juga terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Selain itu, kecerdasan emosional mampu memperkuat pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja anggota. Model penelitian menunjukkan kemampuan prediktif yang baik dengan nilai koefisien determinasi sebesar 71,2 persen. Kesimpulan penelitian ini menegaskan bahwa peningkatan kinerja anggota Direktorat Reserse Narkoba Polda Sumatera Barat memerlukan pengembangan kompetensi yang berkelanjutan, penciptaan lingkungan kerja yang kondusif, serta penguatan kecerdasan emosional sebagai faktor pendukung utama dalam pelaksanaan tugas penegakan hukum.*

**Kata Kunci :** Kompetensi; Lingkungan Kerja; Kecerdasan Emosional; Kinerja

### 1. Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset terpenting dalam sebuah organisasi karena keberhasilan organisasi sangat bergantung pada kemampuan, kompetensi, dan kinerja individu yang ada di dalamnya. Hasibuan (2016) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan serta peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa pengelolaan SDM yang baik menjadi kunci utama untuk mencapai tujuan organisasi secara optimal.

Dalam upaya menjaga keamanan dan ketertiban masyarakat, Polri memiliki peran yang sangat penting, sebagaimana diatur dalam [2] tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia. Pasal 13 menyatakan bahwa tugas utama Polri adalah memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, menegakkan hukum, serta memberikan perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat (Kepolisian Negara Republik Indonesia, 2002). Oleh karena itu, kinerja yang baik dalam setiap aspek tugas Polri menjadi sangat penting untuk mewujudkan tugas tersebut secara efektif.

Kinerja anggota kepolisian merupakan faktor krusial dalam menentukan efektivitas pelaksanaan tugas dan tanggung jawab Polri sebagai institusi yang menjaga keamanan, ketertiban, serta penegakan hukum. Dalam konteks Direktorat Reserse Narkoba, tantangan semakin kompleks akibat dinamika kejahatan narkoba yang terus berkembang, baik dari sisi modus operandi pelaku maupun intensitas kasus yang ditangani. Oleh karena itu, diperlukan pendekatan strategis untuk meningkatkan kinerja anggota, salah satunya dengan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan melalui penguatan kecerdasan emosional.

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2002 Tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia Tahun 2002 juga menekankan pentingnya pengawasan terhadap kinerja Polri untuk memastikan bahwa anggota menjalankan tugasnya sesuai prinsip profesionalisme, transparansi, dan akuntabilitas (Kepolisian Negara Republik Indonesia, 2002). Peningkatan kinerja Polri yang berkelanjutan sangat bergantung pada integritas dan kedisiplinan anggotanya dalam melaksanakan tugas sesuai peraturan yang berlaku.

Perkembangan tindak pidana narkotika di Indonesia menunjukkan tren yang semakin kompleks dan berbahaya, baik dari segi modus operandi, jaringan pelaku, maupun dampak sosial yang ditimbulkan (BNN 2023). Kejahatan narkoba tidak hanya menasar masyarakat umum, tetapi juga telah merambah berbagai lapisan masyarakat, termasuk pelajar, mahasiswa, hingga aparaturnegara. Dalam konteks ini, peran aparat penegak hukum, khususnya Kepolisian Negara Republik Indonesia, menjadi sangat krusial dalam melakukan upaya pencegahan dan penindakan secara efektif dan berkelanjutan.

Indonesia darurat narkoba, berdasarkan data yang dihimpun oleh Badan Narkotika Nasional (BNN) sejak 2020 sampai 2023 yaitu angka penyalahgunaan narkoba di Indonesia tahun 2020 sebesar 3,3 juta jiwa dengan rentang usia 10 sampai 59 tahun. Tahun 2023 naik menjadi 3,6 juta jiwa, dan ini didukung oleh sumber data dari Direktorat Reserse Narkoba Polda Sumbar dimana tingkat kerawanan yang sedang di landa Sumatera barat sangatlah memperhatikan. Data kasus TP. Narkoba di Sumatera Barat dari tahun 2020 sampai tahun 2024, dimana tahun 2020 jumlah kasus 968 tindak pidana dengan jumlah tersangka 1275, dan tahun 2021 jumlah kasus 1044 tindak pidana dengan jumlah tersangka 1444, dan tahun 2022 jumlah kasus 1162 tindak pidana dengan jumlah tersangka 1534 serta pada tahun 2023 jumlah kasus 1256 tindak pidana dengan jumlah tersangka 1693 dengan diiringi jumlah tersangka perempuan dan laki laki yang didominasi oleh laki laki

Pencapaian tersebut juga diiringi oleh jumlah barang bukti yang telah diamankan atau disita oleh petugas dengan berbagai jenis barang bukti seperti Ganja dapat dilihat dari tahun 2020 disita sebanyak 1061,57 Kg dan 2023 disita sebanyak 734,93 Kg, dan barang bukti lainnya pohon Ganja tahun 2020 disita sebanyak 40 batang dan tahun 2023 disita sebanyak 61 batang Ganja, dan jenis barang bukti lainnya berupa sabu pada tahun 2020 disita sebanyak 12,55 Kg sabu dan tahun 2023 disita sebanyak 5.912,14 Kg dan jenis barang bukti lainnya Pil Ekstasi pada tahun 2020 disita sebanyak 10.840 butir dan pada tahun 2023 disita 164 butir Pil Ekstasi, dengan data tersebut sebagai Provinsi Sumatera barat sangat berisiko menjadi daerah rawan akan peredaran gelap narkoba. Ini terbukti bahwa data kasus (sumber Ditresnarkoba Polda Sumbar) sangat memperhatikan.

Salah satu unsur pelaksana utama dalam penanganan kejahatan narkotika adalah Direktorat Reserse Narkoba Kepolisian Daerah (Polda). Berdasarkan Peraturan [4], Direktorat Reserse Narkoba bertugas menyelenggarakan kegiatan penyelidikan dan penyidikan tindak pidana narkotika dan obat-obatan terlarang, melaksanakan kegiatan intelijen narkoba, pembinaan fungsi reserse narkoba di lingkungan Polda, serta koordinasi dengan instansi terkait dalam pencegahan dan pemberantasan peredaran gelap narkotika.

Di lingkungan Polda Sumatera Barat, Direktorat Reserse Narkoba menghadapi tantangan tersendiri mengingat wilayah ini tidak hanya menjadi sasaran peredaran, tetapi juga jalur transit narkoba lintas daerah bahkan lintas negara (BNN 2022). Data Polda Sumbar menunjukkan pada 2023 tercatat 1.343 kasus narkoba dengan 1.844 tersangka, angka yang meningkat dari tahun sebelumnya [6]. Tingginya jumlah kasus ini memperlihatkan besarnya beban kerja dan kompleksitas yang dihadapi anggota di lapangan.

Selain aspek lingkungan kerja dan faktor personal, permasalahan kinerja juga terkait erat dengan ketiadaan indikator penilaian kinerja yang baku dan terstandarisasi. Meskipun telah ada Peraturan [7] Nomor 16 tentang Penilaian Kinerja Anggota Polri, implementasinya masih menghadapi kendala di lapangan [7]. Evaluasi sering kali bersifat administratif, kurang mencerminkan kinerja nyata, dan jarang menggunakan indikator kuantitatif seperti kecepatan penyelesaian kasus, kualitas pembuktian, atau kepuasan masyarakat [8]. Kondisi ini berdampak pada kurangnya umpan balik konstruktif dan potensi bias penilaian, terutama di unit dengan beban kerja tinggi seperti Direktorat Reserse Narkoba.

Indikator penilaian terhadap kinerja anggota kepolisian khususnya terhadap anggota Ditresnarkoba Polda Sumbar adalah Indikator disiplin dan integritas dari seorang anggota dimana anggota menghadapi dilemma moral karena sering berhadapan dengan jaringan narkoba yang memiliki kekuatan finansial yang besar dan menemukan penyalahgunaan wewenang dan keterlibatan aparat. Indikator Profesionalisme dimana beban kerja yang tinggi dalam pengungkapan kasus narkoba menuntut keahlian khusus dan tidak semua di miliki oleh semua penyidik di Direktorat. Indikator Produktivitas dan kinerja Operasional dimana penilaian jumlah unguap

kasus narkoba sering menjadi ukuran utama namun tekanan pada kuantitas mengurangi perhatian kualitas pendidikan dan pembinaan berkelanjutan bagi korban penyalahguna. Indikator tanggung jawab dan loyalitas dimana anggota Ditresnarkoba Polda Sumbar diuntut loyal terhadap institusi dan patuh pada HAM, ini membuat berbenturan muncul ketika operasi harus cepat namun beresiko melanggar prosedur, Indikator perilaku dan kerjasama, dimana operasi narkoba membutuhkan koordinasi dengan stakeholder yang membuat menjadi lemah di ego sektoral dan menurunkan nilai dari kerjasama tersebut serta indikator kemampuan manajerial ini tantangan buat seorang pimpinan atau perwira, manajemen kasus besar (jaringan lintas Negara) menuntut strategi adaptif yang menjadi hambatan birokrasi dalam pengambilan keputusan cepat.

Seiring meningkatnya kompleksitas tugas, berbagai penelitian telah mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi kinerja kepolisian. Penelitian Kariyamin, Hamzah, and Lantara (2020) menunjukkan kompetensi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Suhartono and Sudahlan (2023) juga menemukan bahwa peningkatan kompetensi berbanding lurus dengan pencapaian kinerja organisasi. Sementara itu, Suwandewi and Trianasari (2022) membuktikan kecerdasan emosional dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dan Dewianawati, Efendi, and Oksaputri (2022) menambahkan bahwa komunikasi dan disiplin kerja juga menjadi faktor signifikan.

Dengan memahami dinamika kompetensi, lingkungan kerja, kecerdasan emosional, dan penerapan standar kinerja yang terukur, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis maupun praktis dalam upaya meningkatkan kinerja anggota Direktorat Reserse Narkoba Polda Sumatera Barat.

Dari penjelasan latar belakang masalah diatas, maka pada penulisan ini judul penelitian yang diangkat adalah “Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Anggota Direktorat Reserse Narkoba Polda Sumatera Barat Dengan Kecerdasan Emosional Sebagai Variabel Moderasi”.

## 2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang berlandaskan paradigma *positivisme*. Pendekatan ini digunakan untuk menguji hubungan antarvariabel melalui analisis statistik berdasarkan data yang diperoleh dari responden. Populasi penelitian adalah seluruh anggota Direktorat Reserse Narkoba Polda Sumatera Barat sebanyak 100 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh, di mana seluruh populasi dijadikan sebagai sampel karena jumlahnya relatif kecil. Data dikumpulkan melalui observasi, dan penyebaran kuesioner. Instrumen kuesioner disusun berdasarkan adaptasi dari penelitian terdahulu yang relevan dengan topik ini dan disesuaikan dengan konteks operasional Polri. Untuk menguji hubungan antarvariabel, penelitian ini menggunakan metode SEM berbasis varians dengan pendekatan Partial Least Squares (PLS) menggunakan perangkat lunak *SmartPLS*. Metode ini dipilih karena lebih fleksibel terhadap distribusi data, ukuran sampel kecil, serta mampu memodelkan hubungan kompleks antarvariabel.

## 3. Hasil dan Diskusi

### Uji Model Struktur (Inner Model)

Inner Model atau Pengukuran bagian dalam disebut juga sebagai Model Structural Assessment (MSA). Inner model menunjukkan hubungan atau kekuatan estimasi antar variabel laten atau konstruk berdasarkan pada substantive theory. Bentuk uji model struktural ini melalui R Square dan Q Square.

#### 1. R-Square

Untuk menilai pengaruh variabel laten independent tertentu terhadap variabel laten dependent apakah mempunyai pengaruh yang substantive. Pada penelitian ini hasil pengujian R square dapat dilihat pada tabel 1 berikut:

**Tabel 1. Nilai R Square**

	<b>R Square</b>	<b>R Square Adjusted</b>
Y	0.712	0.697

Nilai R Square sebesar 0,712 menunjukkan bahwa variabel independen mampu menjelaskan 71,2% variasi kinerja (Y), sisanya 28,8% dipengaruhi faktor lain. Nilai ini termasuk kategori kuat, sehingga model memiliki kemampuan prediksi yang baik.

## 2. Q-Square

Q-square digunakan untuk menilai relevansi prediktif model. Nilai  $Q^2 > 0$  menunjukkan bahwa model memiliki kemampuan prediktif yang baik, sedangkan  $Q^2 < 0$  mengindikasikan kurangnya kekuatan prediksi dari model tersebut. Tabel 2 berikut akan menggambarkan Q square dari penelitian ini.

**Tabel 2. Nilai Q-Square**

	SSO	SSE	$Q^2 (=1-SSE/SSO)$
X1	700	700	
X1-Z-Y	100	100	
X2	600	600	
X2-Z-Y	100	100	
Y	1000	521.728	0.478
Z	1000	1000	

Berdasarkan Tabel 2, nilai Q-Square pada variabel Y sebesar 0,478 ( $> 0$ ) menunjukkan bahwa model memiliki relevansi prediktif yang baik. Artinya, model penelitian ini mampu memprediksi variabel dependen dengan cukup kuat, sehingga dapat dikatakan valid dan layak digunakan.

## 3. Model Structural Assessment (MSA)

Uji hipotesis merupakan analisis kausalitas yang dilakukan untuk mengetahui hubungan antar variabel. Analisis kausalitas dapat digunakan untuk mengetahui pengaruh yang terjadi antara variabel eksogen dengan variabel endogen. Variabel eksogen dinyatakan berpengaruh jika nilai t statistik  $> t$  table (1,96) dan signifikan jika nilai P-value  $< \alpha$  (0.05). Hasil uji hipotesis dipaparkan pada Tabel 3 sebagai berikut:

**Tabel 3. Hasil Model Jalur Direct Effect**

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ( O/STDEV )	P Values
X1 -> Y	0.128	0.128	0.007	3.046	0.000
X2 -> Y	0.157	0.156	0.005	6.024	0.000
Z -> Y	0.083	0.083	0.007	11.857	0.005
X1-Z-> Y	2.993	2.497	1.022	2.928	0.004
X2-Z -> Y	4.060	3.233	1.192	3.406	0.001

a. Kompetensi (X1) → Kinerja (Y)

Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, dengan nilai  $T = 3,046$  ( $p < 0,05$ ). Artinya, semakin tinggi kompetensi anggota, semakin baik pula kinerja yang ditunjukkan.

b. Lingkungan Kerja (X2) → Kinerja (Y)

Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, dengan nilai  $T = 6,024$  ( $p < 0,05$ ). Artinya, semakin kondusif lingkungan kerja, semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan.

c. Kecerdasan Emosional (Z) → Kinerja (Y)

Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, dengan nilai  $T = 11,857$  ( $p < 0,05$ ). Artinya, semakin tinggi kecerdasan emosional anggota, semakin baik pula kinerja yang dapat dicapai.

d. Interaksi Kompetensi dan Kecerdasan Emosional (X1\*Z) → Kinerja (Y)

Kecerdasan emosional memoderasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja secara signifikan ( $T = 2,928$ ;  $p < 0,05$ ). Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi yang didukung kecerdasan emosional tinggi akan lebih optimal dalam meningkatkan kinerja.

e. Interaksi Lingkungan Kerja dan Kecerdasan Emosional (X2\*Z) → Kinerja (Y)

Kecerdasan emosional juga memoderasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja secara signifikan ( $T = 3,406$ ;  $p < 0,05$ ). Ini berarti lingkungan kerja yang baik, apabila didukung kecerdasan emosional yang tinggi, akan memberikan dampak lebih besar terhadap peningkatan kinerja.

**Tabel 4. Rekapitulasi Hasil Hipotesis**

No.	Hipotesis	Hubungan yang Diuji	Prediksi Hipotesis	Koefisien (Original Sample)	t-statistic	p-value	Hasil Uji	Keputusan
1	H1	$X1 \rightarrow Y$	Positif & Signifikan	0.128	3.046	0.000	Positif dan Signifikan	Diterima
2	H2	$X2 \rightarrow Y$	Positif & Signifikan	2.993	2.928	0.004	Positif dan Signifikan	Diterima
3	H3	$Z \rightarrow Y$	Positif & Signifikan	0.157	6.024	0.000	Positif dan Signifikan	Diterima
4	H4	$X1*Z \rightarrow Y$	Positif & Signifikan (Moderasi)	4.060	3.406	0.001	Positif dan Signifikan	Diterima
5	H5	$X2*Z \rightarrow Y$	Positif & Signifikan (Moderasi)	0.083	11.857	0.005	Positif dan Signifikan	Diterima

### Pembahasan dan Hasil

Setelah dilakukan pengujian statistik, dan pengujian hipotesis maka pada sub bab ini penulis akan membahas tentang hasil penelitian yang penulis lakukan.

#### Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Anggota Direktorat Reserse Narkoba Polda Sumatera Barat

Hasil pengujian SEM-PLS menunjukkan bahwa kompetensi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) dengan nilai  $T = 3,046$  ( $p < 0,05$ ). Hal ini mendukung teori Spencer & Spencer (dalam Moehariono, 2010) serta sejalan dengan penelitian Abunio dan Marlina et al. yang menemukan bahwa kompetensi memiliki kontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai [13] [14]. Dengan demikian, hipotesis H1 diterima.

Kompetensi terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota Direktorat Reserse Narkoba Polda Sumatera Barat, dengan demikian upaya peningkatan kompetensi melalui pelatihan, pendidikan dan pengalaman kerja sangat penting untuk meningkatkan efektivitas dan keberhasilan tugas reserse narkoba di daerah tersebut.

Dapat diimplikasi dengan cara peningkatan kompetensi melalui pelatihan rutin dan sertifikasi dapat menjadi strategi utama dalam peningkatan kinerja, penempatan anggota sebaiknya memperhatikan kesesuaian antara kompetensi dan jenis tugas dan evaluasi kinerja perlu mempertimbangkan aspek kompetensi sebagai dasar pengembangan karier.

#### Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Anggota Direktorat Reserse Narkoba Polda Sumatera Barat

Berdasarkan hasil uji, lingkungan kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) dengan nilai  $T = 6,024$  ( $p < 0,05$ ). Temuan ini mendukung pendapat Sunyoto (dalam Farid, 2022) dan hasil penelitian As'ad Ajmal serta Kariyamin et al. yang menegaskan bahwa lingkungan kerja yang kondusif meningkatkan kinerja pegawai [15] [16]. Dengan demikian, hipotesis H2 diterima.

Dapat diimplikasi dengan cara perlu meningkatkan sarana dan prasarana kerja agar mendukung tugas operasional, diperlukan pembinaan hubungan kerja yang sehat mendorong kekompakan dan loyalitas antar anggota dan kepemimpinan yang suportif perlu diterapkan untuk menciptakan suasana kerja yang positif

Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota Direktorat Reserse Narkoba Polda Sumatera Barat, oleh karena itu menciptakan dan memelihara lingkungan kerja yang baik harus menjadi perhatian manajemen kepolisian untuk mendukung pencapaian kerja yang optimal

#### Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Personel Direktorat Reserse Narkoba Polda Sumatera Barat

Hasil analisis menunjukkan bahwa kecerdasan emosional (Z) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) dengan nilai  $T = 11,857$  ( $p < 0,05$ ). Hal ini memperkuat teori Solichin (2018) serta hasil penelitian Dewianawati et al. dan Suwandewi & Trianasari yang membuktikan bahwa kecerdasan emosional berperan penting dalam meningkatkan kinerja [17] [18]. Oleh karena itu, hipotesis H3 diterima.

Dapat diimplikasikan dengan cara pelatihan kecerdasan emosional perlu diberikan secara berkala untuk mendukung kesiapan mental dan psikologi anggota, perekrutan dan promosi sebaiknya mempertimbangkan aspek kecerdasan emosional bukan hanya teknis, pemimpin unit researce harus mampu menjadi role model dalam pengelolaan emosi dan komunikasi interpersonal dan peningkatan kecerdasan dapat mempengaruhi konflik internal dan meningkatkan harmonisasi kerja tim.

Kecerdasan emosional terbukti berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja anggota Direktorat researce narkoba Polda Sumatera Barat dalam lingkungan kerja yang penuh tekanan dan resiko seperti researce narkoba, kecerdasan emosional menjadi factor kunci keberhasilan dalam menyelesaikan tugas secara professional, efektif dan manusiawi

#### **Peran Kecerdasan Emosional Dalam Memoderasi Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Personel Direktorat Researce Narkoba Polda Sumatera Barat**

Berdasarkan hasil uji moderasi, interaksi antara kompetensi dan kecerdasan emosional ( $X1*Z$ ) → kinerja (Y) berpengaruh signifikan dengan nilai  $T = 2,928$  ( $p < 0,05$ ). Artinya, kecerdasan emosional memperkuat pengaruh kompetensi terhadap kinerja. Hasil ini mendukung penelitian Dwisara et al. (2018) dan teori Spencer & Spencer (dalam Moehariono, 2010) [17]. Dengan demikian, hipotesis H4 diterima.

Dapat diimplikasikan dengan cara pengembangan SDM harus mencakup pelatihan kompetensi teknis dan kecerdasan emosional secara bersamaan, dalam proses rekrutmen dan promosi jabatan perlu dilakukan penilaian terhadap kecerdasan emosional bukan hanya mampu teknis dan kecerdasan emosional dapat menjadi alat untuk menghindari bournot, konflik dan kesalahan dala pengambilan keputusan.

Kecerdasan emosional berperan sebagai moderator yang memperkuat pengaruh kompetensi terhadap kinerja, artinya anggota direktorat researce narkoba polda sumbar yang memiliki kompetensi tinggi akan menunjukkan kinerja yang jauh lebih optimal jika didukung oleh kecerdasan emosional yang baik, oleh karena itu pembinaan anggota seharusnya tidak hanya berfokus pada peningkatan kompetensi, tetapi juga pengembangan kematangan emosional dan kecerdasan emosional.

#### **Peran Kecerdasan Emosional Dalam Memoderasi Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Personel Direktorat Researce Narkoba Polda Sumatera Barat**

Hasil pengujian menunjukkan bahwa interaksi antara lingkungan kerja dan kecerdasan emosional ( $X2*Z$ ) → kinerja (Y) berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai  $T = 3,406$  ( $p < 0,05$ ). Hal ini menandakan bahwa kecerdasan emosional mampu memperkuat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja. Temuan ini sejalan dengan penelitian Suwandewi & Trianasari serta teori yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang baik, ditunjang kecerdasan emosional, akan meningkatkan kinerja [18]. Dengan demikian, hipotesis H5 diterima.

Dapat diimplikasikan dengan cara pengembangan lingkungan kerja harus disertai upaya untuk meningkatkan kecerdasan emosional anggota, pelatihan kecerdasan emosional dapat membantu anggota untuk memaksimalkan mamfaat dari lingkungan kerja yang baik, pemimpin perlu membangun budaya organisasi yang mendukung kesehatan emosional dan hubungan antar anggota dan mengelola emosi dengan baik akan meningkatkan resilensi anggota dalam menghadapi dinamika tugas.

Kecerdasan emosional berperan sebagai moderator yang memperkuat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja anggota Direktorat researce narkoba polda sumbar artinya lingkungan kerja yang kondusif dapat lebih efektif meningkatkan kinerja jika didukung oleh kecerdasan emosional yang baik terhadap anggota, oleh sebab itu pengembangan organisasi harus seimbang antara peningkatan kondisi fisik dan sosial ketrja dengan peningkatan kecerdasan emosional personil

#### **4. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa ukuran perusahaan, tax haven, dan kualitas audit secara simultan berpengaruh terhadap praktik transfer pricing pada perusahaan sektor *consumer non-cyclical* yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia periode 2020–2024. Secara parsial, ukuran perusahaan berpengaruh negatif terhadap transfer pricing, yang menunjukkan bahwa semakin besar ukuran perusahaan, semakin rendah kecenderungan melakukan praktik tersebut. Sementara itu, tax haven dan kualitas audit tidak berpengaruh signifikan terhadap transfer pricing, menandakan bahwa keberadaan afiliasi di negara dengan tarif pajak rendah maupun tingkat kualitas audit belum menjadi faktor dominan dalam menentukan kebijakan transfer pricing perusahaan. Nilai koefisien determinasi sebesar 79,7% mengindikasikan bahwa variabel independen mampu menjelaskan sebagian besar variasi transfer pricing, sedangkan sisanya dipengaruhi

oleh faktor lain di luar model penelitian ini. Hasil ini menegaskan pentingnya pengawasan pemerintah serta transparansi laporan keuangan untuk mencegah praktik penghindaran pajak yang merugikan negara.

### Referensi

- [1] M. S. P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* ., (Edisi Rev. Jakarta: Bumi Aksara, 2016.
- [2] “Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2002 Tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia.” 2002.
- [3] Badan Narkotika Nasional Republik Indonesia, “Indonesia Drugs Report 2023.” 2023.
- [4] Kapolri, “Peraturan Kapolri Nomor 22 Tahun 2010 Tentang Susunan Organisasi Dan Tata Kerja Pada Tingkat Kepolisian Daerah.” Kepolisian Negara Republik Indonesia, 2010.
- [5] Badan Narkotika Nasional Republik Indonesia, “Laporan Tahunan Bnn 2022.” 2022.
- [6] Antara News, “Polda Sumbar Tangani 1.343 Kasus Narkoba Sepanjang 2023.” 2024.
- [7] Kapolri, “Peraturan Kapolri Nomor 16 Tahun 2011 Tentang Penilaian Kinerja Anggota Polri.” Kepolisian Negara Republik Indonesia, 2011.
- [8] Y. Budiarto, “Evaluasi Pelaksanaan Penilaian Kinerja Anggota Polri,” *J. Ilmu Kepol.*, Vol. 15, No. 2, Pp. 101–115, 2021.
- [9] Kariyamin, Hamzah, And R. Lantara, “Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai,” *J. Manaj.*, Vol. 8, No. 1, Pp. 45–53, 2020.
- [10] Suhartono And M. Sudahlan, “Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai,” *J. Adm. Publik*, Vol. 12, No. 1, Pp. 21–35, 2023.
- [11] N. M. Y. Suwandewi And N. L. P. Trianasari, “Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan,” *J. Ilmu Hum. Dan Sos.*, Vol. 6, No. 2, 2022.
- [12] Dewianawati, Efendi, And R. Oksaputri, “Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kompetensi, Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan,” *J. Ilmu Manaj.*, Vol. 10, No. 2, Pp. 115–128, 2022.
- [13] N. Abunio, M. Mangantar, And L. O. H. Dotulong, “The Influence Of Work Competence , Work Environment And Emotional Intelligence On Employee Performance At Pt . Pln ( Persero ) Up3 Manado,” *J. Emba*, Vol. 10, No. 1, Pp. 1624–1633, 2022.
- [14] I. Irhamnida, M. Zahari, And S. Sudirman, “The Impact Of Job Analysis And Promotion Through Competency On Employee Performance At Raden Mattaheer Regional General Hospital , Jambi Province,” Vol. 4, No. 2, Pp. 295–306, 2025.
- [15] A. As’ad, “Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan,” *Yume J. Manag.*, Vol. Volume 4 I, No. 1, Pp. 191–200, 2021, Doi: 10.37531/Yume.Vxix.344.
- [16] Kariyamin, N. Hamzah, And N. Lantara, “Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai,” *Tata Kelola*, Vol. 10, 2020.
- [17] D. Oktaviana And R. Safitri, “The Effect Of Emotional Intelligence And Organizational Commitment On Service Quality Mediated By Organizational Citizenship Behaviour,” Vol. 7, No. 1, Pp. 39–51, 2023.
- [18] M. Suwandewi And Trianasari, “Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Kebudayaan,” *J. Inspirasi Bisnis Dan Manaj.*, 2022.