

## Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Anggota Kepolisian dengan Mediasi Komitmen Organisasi

Rizqul Anis<sup>1</sup>, I Made Bayu Dirgantara<sup>2</sup>, Meirani Harsasi<sup>3</sup>

<sup>1</sup> Universitas Terbuka, Indonesia; rizqulanis16@gmail.com

<sup>2</sup> Universitas Terbuka, Indonesia; rizqulanis16@gmail.com

<sup>3</sup> Universitas Terbuka, Indonesia; rizqulanis16@gmail.com

---

### ARTICLE INFO

#### Keywords:

Emotional Intelligence;  
Work Environment;  
Organizational Commitment  
and Member Performance

---

#### Article history:

Received 2022-08-14

Revised 2022-11-12

Accepted 2022-12-15

---

### ABSTRACT

The performance of members of the police in the Traffic Unit of the Pekalongan Police is still not good, this is due to the low emotional intelligence of the members and the lack of attention from the leadership on the work environment, as well as the low organizational commitment of the members. The purpose of this study was to examine the effect of emotional intelligence, work environment and organizational commitment on member performance. This research was conducted by the Pekalongan Police Traffic Unit with a population of 67 people. The sample used is as many as 65 respondents. The independent variables in this study are emotional intelligence and work environment, while the dependent variable is the performance of members mediated by organizational commitment. Measurement of variables using a Likert scale. Data analysis using regression analysis. The software used for regression analysis is SPSS 25. The effect of Emotional Intelligence (X1) and Work Environment (X2) variables on Organizational Commitment (Y) can be made with the equation  $Y = 0.255X1 + 0.233X2$ . the indirect effect of Organizational Commitment (Y) as a mediator of Member Performance (Z) with the equation.  $Z = 0.272X1 + 0.244X2 + 0.263Y$ . The results of the analysis show that partially emotional intelligence and work environment have a positive and significant effect on organizational commitment. Partially emotional intelligence, work environment and organizational commitment have a positive and significant effect on member performance. Organizational commitment partially mediates the effect of emotional intelligence and work environment on member performance.

*This is an open access article under the [CC BY-NC-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/) license.*



---

### Corresponding Author:

Rizqul Anis

Universitas Terbuka, Indonesia; rizqulanis16@gmail.com

---

## 1. PENDAHULUAN

Kinerja sering dianggap sebagai konstruk multidimensi yang tidak hanya dikaitkan dengan keseluruhan organisasi tetapi juga dengan bagian-bagian dalam organisasi termasuk unit aktivitas, proses dan individu. Karena itulah sangat tidak mengherankan jika kinerja didefinisikan secara beragam. Dalam hal ini kinerja anggota kepolisian khususnya di Unit Lalu Lintas Polres Pekalongan diuji untuk mampu menyelenggarakan tugas pelayanan masyarakat. Polisi pada unit lalu lintas merupakan unsur pelaksana yang bertugas menyelenggarakan tugas kepolisian mencakup penjagaan, pengaturan, pengawalan dan patroli, pendidikan masyarakat dan rekayasa lalu lintas, registrasi dan identifikasi pengemudi atau kendaraan bermotor, penyidikan kecelakaan lalu lintas dan penegakan hukum dalam bidang lalu lintas guna memelihara keamanan, ketertiban dan kelancaran lalu lintas (Sadjijono 2008).

Kepolisian Resor (Polres) Pekalongan yang merupakan bagian dari Polres yang tersebar di seluruh wilayah Republik Indonesia menyelenggarakan tugas pelayanan masyarakat di bidang lalu lintas. Di dalam menyelenggarakan kegiatan pelayanan masyarakat di bidang lalu lintas, Polres Pekalongan juga berupaya meningkatkan kinerja anggotanya untuk menjalankan fungsinya sebagai pengayom, pelindung dan pelayan masyarakat. Satuan lalu lintas (Satlantas) bertugas melaksanakan Turjawali lalu lintas, pendidikan masyarakat lalu lintas (Dikmaslantas), pelayanan registrasi dan identifikasi kendaraan bermotor dan pengemudi, penyelidikan kecelakaan lalu lintas dan penegakan hukum di bidang lalu lintas. Sedangkan fungsi satuan lalu lintas adalah pembinaan lalu lintas kepolisian; pembinaan partisipasi masyarakat melalui kerja sama Sektoral, Dikmaslantas, dan pengkajian masalah di bidang lalu lintas; Pelaksanaan operasi kepolisian bidang lalu lintas dalam rangka penegakan hukum dan keamanan, keselamatan, ketertiban, kelancaran lalu lintas (Kamseltibcarlantas); Pelayanan administrasi registrasi dan identifikasi kendaraan bermotor serta pengemudi; pelaksanaan patroli jalan raya dan penindakan pelanggaran serta penanganan kecelakaan lalu lintas dalam rangka penegakan hukum, serta menjamin Kamseltibcarlantas di jalan raya; Pengamanan dan penyelamatan masyarakat pengguna jalan; dan Perawatan dan pemeliharaan peralatan dan kendaraan (Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2010).

Dalam melakukan penilaian kinerja anggota, instansi memiliki standar kinerja sendiri, sehingga penilaian kinerja di instansi dapat dilakukan secara se-objektif mungkin. POLRI menggunakan Sistem Manajemen Kinerja (SMK) dalam melakukan penilaian kinerja kepada anggota, seperti yang sudah tertera pada PERKAP-No-16 Tahun 2011 tentang Manajemen Kinerja.

Kinerja seorang pegawai tidak dapat dinilai hanya dari kemampuan dalam bekerja saja, tetapi juga dilihat dari bagaimana seorang pekerja dapat memahami dan mengendalikan dirinya dalam melakukan dan membina hubungan kerja dengan pegawai lain (Dewi 2015). Kemampuan ini disebut sebagai kecerdasan emosional (*Emotional Intelligence*). Menurut Goleman (2015), kecerdasan emosional sebagai kemampuan mengenali perasaan diri sendiri dan perasaan orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri dan kemampuan mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dan dalam hubungannya dengan orang lain. Seseorang yang memiliki kecerdasan emosional yang tinggi, mampu memahami dan mengelola perasaan mereka sendiri, mampu memotivasi dirinya sendiri, serta mampu berempati dan membina hubungan dengan orang lain, maka akan memiliki keuntungan dalam segala bidang kehidupan, baik dalam hubungan asmara dan persahabatan, ataupun dalam keberhasilan pekerjaannya dan memiliki komitmen yang tinggi pada organisasi serta dapat mencapai kinerja yang tinggi (Borman and Westi 2021).

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja anggota polisi unit Satlantas Polres Pekalongan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan lingkungan dimana para anggota tersebut bekerja. Suatu kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan baik atau sesuai apabila manusia yang berada didalamnya dapat melaksanakan seluruh kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat berdampak dalam waktu yang lama, demikian juga dengan lingkungan kerja yang buruk akan mengakibatkan sulitnya memperoleh sistem kerja yang efektif dan

efisien. Lingkungan kerja yang aman dan sehat terbukti dapat berpengaruh terhadap produktivitas, selain itu kondisi kerja yang menyenangkan itu mencakup tempat kerja dan fasilitas-fasilitas yang dapat membantu mempercepat penyelesaian pekerjaan. Lingkungan kerja merupakan suatu tempat ataupun keadaan kehidupan sosial yang ada di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung (Kanali 2017).

Peneliti melakukan penelitian di Polres Pekalongan dan peneliti tertarik untuk mengetahui bagaimana kondisi dan permasalahan yang ditemukan, khususnya mengenai pengembangan karir pada Anggota Polisi Satuan Lalu Lintas di Kepolisian Resor Pekalongan. Pengembangan karir sangat dibutuhkan oleh anggota Polres Pekalongan agar lebih termotivasi untuk bekerja secara maksimal. Hingga Februari 2022, jumlah personel Satlantas Polres Pekalongan sebanyak 65 orang. Bahwa personel Satlantas Polres Pekalongan yang terbanyak adalah pada golongan Bintara. Jumlah Bintara sebanyak 57 orang atau 87,7% dari seluruh personel Satlantas Polres Pekalongan. Mayoritas Bintara masih muda, di bawah 40 tahun sehingga memiliki peluang yang besar untuk terus mengembangkan karirnya. Namun banyak sebagian anggota yang memiliki *career plateau* (kemandegan karir), karena merasa sudah nyaman di posisi saat ini.

Selain itu, komitmen organisasi juga mempengaruhi kinerja anggota. Menurut Robbins & Judge (2017), komitmen adalah keadaan dimana individu mempertimbangkan sejauhmana nilai dan tujuan pribadinya sesuai dengan nilai dan tujuan organisasi, serta sejauhmana keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Pendekatan sikap ini memandang komitmen organisasi sebagai komitmen afektif dalam organisasi. Ansari (2011) menyatakan bahwa tidak ada organisasi yang dapat menghasilkan performansi maksimal kecuali karyawannya memiliki komitmen terhadap tujuan organisasi. Hal tersebut juga terjadi di institusi Polri sebagai suatu organisasi yang bertujuan dalam pelayanan publik dimana komitmen anggota polri yang berhadapan langsung dalam melayani masyarakat memegang kunci penting dalam peningkatan kinerja pegawai.

Realita belum optimalnya kinerja anggota Unit Lalu Lintas pada Polres Pekalongan, sebagai berikut: (1) masih ada beberapa anggota Polri Unit Lintas Polres Pekalongan yang terlambat mengikuti kegiatan apel pagi; (2) Rendahnya kecerdasan emosional dari para anggota, seperti kemampuan pengendalian diri yang masih rendah, semangat dan ketekunan yang masih kurang, serta kemampuan untuk memotivasi diri sendiri yang masih rendah; (3) Lingkungan kerja, kurangnya perhatian terhadap lingkungan kerja, dimana ketersediaan sarana dan prasarana yang kurang memadai merupakan penyebab menurunnya kinerja polisi. Sarana dan prasarana yang tidak memadai akan menyebabkan polisi dalam menyelesaikan pekerjaan tidak tepat waktu, belum adanya fasilitas yang memadai sehingga masih banyak anggota Polri yang tidak tinggal di wilayah kerjanya sehingga pada waktu dibutuhkan segera oleh pimpinan untuk melaksanakan tugas yang sifatnya mendadak tidak dapat melaksanakan karena tidak tinggal di wilayah kerja; (4) Komitmen organisasi ditunjukkan dari perilaku organisasi dan kinerja anggota seperti kehadiran yang tidak tepat waktu, anggota lamban dalam bekerja, dan seringnya anggota keluar masuk kantor untuk kepentingan pribadi (bukan untuk tugas).

## 2. METODE

Pada penelitian ini akan digunakan adalah jenis penelitian kausal, yaitu penelitian yang dilakukan untuk menemukan hubungan sebab akibat atau menemukan penyebab dari satu atau lebih masalah (Sekaran 2014). Tujuan dari penelitian kausal adalah untuk mengetahui atau menjelaskan (bagaimana) satu variabel memengaruhi variabel lain. Populasi dalam penelitian ini adalah anggota kepolisian Unit Lalu Lintas Polres Pekalongan sebanyak 68 (termasuk unsur pimpinan dan peneliti), karena pimpinan dan peneliti tidak dijadikan populasi, sehingga populasi hanya anggota kepolisian sebanyak 65 orang, karena merupakan pimpinan dan peneliti) dengan menggunakan teknik sampling sensus.

Studi ini menggunakan teknik analisis deskriptif responden yaitu mendeskripsikan atau menggambarkan data responden yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud

membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Uji Model Koefisien determinasi (Adjusted R Square) dan uji F.

Analisis data dalam penelitian ini adalah regresi analisis ini digunakan untuk menguji besarnya pengaruh Kecerdasan Emosional dan Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Organisasi (Regresi I). Menguji besarnya pengaruh Kecerdasan Emosional, Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Anggota Kepolisian (Regresi II). Maka alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi berganda. Pengujian Hipotesis digunakan uji t (uji parsial). Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Pengujian melalui uji t dilakukan dengan membandingkan t hitung dengan t tabel pada  $\alpha = 5\%$  (0,05) (Ghozali 2018). Uji Sobel yaitu untuk lebih mengetahui signifikansi pengaruh tidak langsung digunakan uji Sobel Test. Strategi ini dinilai lebih mempunyai kekuatan secara statistik daripada metode formal lainnya termasuk pendekatan Baron dan Kenny (Ghozali 2018).

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Deskriptif Responden

Untuk mengetahui deskriptif responden berdasarkan umur, jenis kelamin, tingkat pendidikan dan masa kerja. Dari penelitian diperoleh hasil sebagai berikut.

**Tabel 1 Statistik Deskriptif Responden**

Deskriptif	Uraian	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
Umur	21 – 30 Tahun	4	6,15
	31 – 40 Tahun	36	55,38
	41 – 50 Tahun	22	33,85
	> 50 Tahun	3	4,62
	Total	65	100,00
Jenis Kelamin	Laki-laki	62	95,38
	Perempuan	3	4,62
	Total	65	100,00
Tingkat Pendidikan	SLTA/Sederajat	39	60,00
	Akademi / D3	1	1,54
	Sarjana (S1)	23	35,38
	Pasca Sarjana (S2)	2	3,08
	Total	65	100,00
Masa Kerja	3 – 5 Tahun	6	9,23
	6 – 10 Tahun	9	13,85
	11 – 15 Tahun	23	35,38
	>15 Tahun	27	41,54
	Total	65	100,00

Sumber: Data primer yang diolah

Berdasarkan hasil tabel deskriptif responden maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Tingkat umur 21 – 30 tahun sebanyak 4 orang (6,15%), tingkat umur 31 – 40 tahun sebanyak 36 orang (55,38%), tingkat umur 41 – 50 tahun sebanyak 22 orang (33,85%) dan tingkat umur lebih dari 50 tahun sebanyak 3 orang (4,62%). Pada kelompok umur 31 – 40 tahun merupakan tingkat umur yang dominan, karena memiliki produktivitas kerja yang tinggi dalam bekerja, dan pada kelompok umur ini juga banyak membawa sikap positif dalam organisasi serta umur yang masih produktif.
2. Jenis kelamin dapat dijelaskan sebanyak 62 orang (95,38%) adalah laki-laki dan sebanyak 3 orang (4,62%) adalah perempuan. Hal tersebut menunjukkan bahwa kondisi demikian dimungkinkan

- karena pekerjaan di Satlantas Polres Pekalongan lebih dibutuhkan anggota kepolisian berjenis kelamin laki-laki untuk dapat menyelesaikan pekerjaan yang sesuai dengan tujuan organisasi.
- Tingkat pendidikan responden sebagian besar memiliki tingkat pendidikan SLTA/ sederajat sebanyak 39 orang (60,00%). Pada tingkat ini menyatakan bahwa anggota kepolisian Satlantas Polres Pekalongan memiliki tingkat pendidikan menengah yang diperuntukkan melaksanakan kegiatan operasional di lapangan. Selain itu anggota kepolisian dengan pendidikan SMA memiliki pangkat BRIPDA sampai dengan BRIPKA yang memiliki tugas di lapangan.
  - Masa kerja sebagian besar responden memiliki masa kerja > 15 tahun sebanyak 27 orang (41,54%). Masa kerja yang lama dimiliki anggota kepolisian Satlantas Polres Pekalongan menunjukkan kecenderungan dapat menunjukkan perilaku dalam organisasi yang memiliki pengalaman dan baik dalam bekerja, sehingga dapat mewujudkan tujuan organisasi.

### Analisis Data

Hasil uji model, analisis regresi dan pengujian hipotesis ditunjukkan pada Tabel 2 berikut:

**Tabel 2 Hasil Analisis**

Model Regresi	Uji Model			Regresi		Keterangan
	Adjst R <sup>2</sup>	F	Sig.	$\beta$	Sig.	
Model Regresi I $Y_1 = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$ $X_1 \rightarrow Y_1$ $X_2 \rightarrow Y_1$	0,131	5,839	0,005			
				0,255	0,043	Hipotesis diterima
				0,233	0,033	Hipotesis diterima
Model Regresi II $Y_1 = \beta_3 X_1 + \beta_4 X_2 + \beta_5 Y_1$ $X_1 \rightarrow Y_2$ $X_2 \rightarrow Y_2$ $Y_1 \rightarrow Y_2$	0,301	10,196	0,000			
				0,272	0,020	Hipotesis diterima
				0,244	0,036	Hipotesis diterima
				0,263	0,024	Hipotesis diterima

Sumber: Data primer diolah

Berdasarkan hasil analisis data pada Tabel 2, dapat dijelaskan hasil analisis data sebagai berikut:

#### Uji Model

##### 1. Uji Koefisien Determinasi

Berdasarkan Tabel 2 diketahui bahwa nilai *Adjust R Square* pada model Regresi I sebesar 13,1%. Hal ini mengandung maksud bahwa variabel Kecerdasan Emosional dan Lingkungan Kerja mampu menjelaskan Komitmen Organisasi sebesar 13,1%, sedangkan sebesar 86,9% dijelaskan variabel di luar model. Nilai *Adjust R Square* pada model Regresi II sebesar 30,1%. Hal ini mengandung maksud bahwa variabel Kecerdasan Emosional, Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi mampu menjelaskan Kinerja Anggota sebesar 30,1%, sedangkan sisanya 69,9% dijelaskan variabel di luar model.

## 2. Uji F

Berdasarkan Tabel 2 diketahui pada model Regresi I nilai F-hitung sebesar 5,839 dengan Sig 0,005 kurang dari 0,05 berarti bahwa Kecerdasan Emosional dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi.

Pada model Regresi II nilai F-hitung sebesar 10,196 dengan Sig 0,000 kurang dari 0,05 berarti bahwa Kecerdasan Emosional, Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Anggota.

## Analisis Regresi

Berdasarkan Tabel 2 hasil analisis regresi diperoleh hasil sebagai berikut:

### 1. Model Regresi I

Model Regresi I untuk menguji pengaruh variabel Kecerdasan Emosional ( $X_1$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) terhadap Komitmen Organisasi ( $Y$ ), dapat dibentuk persamaan sebagai berikut.

$$Y = 0,255X_1 + 0,233X_2$$

Dari persamaan ini diketahui bahwa koefisien Kecerdasan Emosional dan Lingkungan Kerja memiliki nilai positif artinya.

- Kecerdasan Emosional memiliki nilai positif terhadap Komitmen Organisasi artinya semakin baik Kecerdasan Emosional semakin tinggi Komitmen Organisasi anggota kepolisian pada Unit Satlantas Polres Pekalongan.
- Lingkungan Kerja memiliki nilai positif terhadap Komitmen Organisasi artinya semakin baik Lingkungan Kerja semakin tinggi Komitmen Organisasi anggota kepolisian pada Unit Satlantas Polres Pekalongan.

### 2. Model Regresi II

Model Regresi II untuk menguji pengaruh Kecerdasan Emosional ( $X_1$ ), Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) dan Komitmen Organisasi ( $Y$ ) terhadap Kinerja Anggota Kepolisian ( $Z$ ), dapat dibentuk persamaan sebagai berikut.

$$Z = 0,272X_1 + 0,244X_2 + 0,263Y$$

Dari persamaan ini diketahui bahwa koefisien Kecerdasan Emosional, Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Anggota Kepolisian memiliki nilai negatif artinya.

- Kecerdasan Emosional memiliki nilai positif terhadap Kinerja Anggota artinya semakin baik Kecerdasan Emosional semakin baik Kinerja Anggota Kepolisian pada Unit Satlantas Polres Pekalongan.
- Lingkungan Kerja memiliki nilai positif terhadap Kinerja Anggota Kepolisian artinya semakin baik Lingkungan Kerja semakin baik Kinerja Anggota Kepolisian pada Unit Satlantas Polres Pekalongan.
- Komitmen Organisasi memiliki nilai positif terhadap Kinerja Anggota Kepolisian artinya semakin tinggi Komitmen Organisasi semakin baik Kinerja Anggota Kepolisian pada Unit Satlantas Polres Pekalongan.

## Hasil Uji Hipotesis

Berdasarkan Tabel 2 hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan uji t diperoleh hasil sebagai berikut:

- Hipotesis 1: Kecerdasan Emosional berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasi. Kecerdasan Emosional memiliki nilai signifikansi ( $\text{sig}$ ) = 0,043 kurang dari 0,05 artinya Kecerdasan Emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi anggota kepolisian pada Unit Satlantas Polres Pekalongan.
- Hipotesis 2: Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasi. Lingkungan Kerja memiliki nilai signifikansi ( $\text{sig}$ ) = 0,033 kurang dari 0,05 artinya berpengaruh positif dan

- signifikan terhadap Komitmen Organisasi anggota kepolisian pada Unit Satlantas Polres Pekalongan.
3. Hipotesis 3: Kecerdasan Emosional berpengaruh positif terhadap Kinerja Anggota Kepolisian. Kecerdasan Emosional memiliki nilai signifikansi (sig) = 0,020 kurang dari 0,05 artinya Kecerdasan Emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Anggota Kepolisian pada Unit Satlantas Polres Pekalongan.
  4. Hipotesis 4: Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Anggota Kepolisian. Lingkungan Kerja memiliki nilai signifikansi (sig) = 0,036 kurang dari 0,05 artinya Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Anggota Kepolisian pada Unit Satlantas Polres Pekalongan.
  5. Hipotesis 5: Komitmen Organisasi berpengaruh negatif terhadap Kinerja Anggota Kepolisian. Komitmen Organisasi memiliki dan nilai signifikansi (sig) = 0,024 kurang dari 0,05 artinya Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Anggota Kepolisian pada Unit Satlantas Polres Pekalongan.

### Uji Sobel

Hasil uji sobel diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 3 Hasil Uji Sobel**

Mediasi	Nilai Mediasi	Sig.	Keterangan
Mediasi I $X_1 \rightarrow Y \rightarrow Z$	1,9183	0,0451	Komitmen Organisasi Memediasi Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Anggota Kepolisian
Mediasi II $X_2 \rightarrow Y \rightarrow Z$	1,9979	0,0427	Komitmen Organisasi Memediasi Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Anggota Kepolisian

Sumber: Data primer diolah

Berdasarkan uji Sobel pada Tabel 3 dapat dijelaskan:

#### **Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Anggota Kepolisian dengan mediasi Komitmen Organisasi**

Berdasarkan hasil uji sobel diperoleh nilai Z-hitung sebesar 1,9183 dengan nilai signifikan sebesar 0,0451, kurang dari nilai 0,05, maka Komitmen Organisasi merupakan variabel yang memediasi pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Anggota Kepolisian pada Unit Satlantas Polres Pekalongan.

#### **Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Anggota Kepolisian dengan mediasi Komitmen Organisasi**

Berdasarkan hasil ujisobel diperoleh nilai Z-hitung sebesar 1,9979 dengan nilai signifikan sebesar 0,0427, kurang dari nilai 0,05, maka Komitmen Organisasi merupakan variabel yang memediasi pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Anggota Kepolisian pada Unit Satlantas Polres Pekalongan.

### Pembahasan

#### **Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Komitmen Organisasi**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi anggota kepolisian pada Unit Satlantas Polres Pekalongan. Hal ini memberikan makna, bahwa kecerdasan emosional sangat diperlukan dalam suatu organisasi seperti halnya pada organisasi kepolisian di Pores Pekalongan. Karena kecerdasan emosional

seseorang dapat menyumbang kepada tingkat Komitmen Organisasi seseorang anggota dan diperkirakan dapat menjadi pemicu kinerja anggota kepolisian dalam melaksanakan tugasnya. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Nuraningsih & Putra (2015) yang membuktikan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi. Begitu juga dengan hasil penelitian Mahdani & Adam (2017) membuktikan kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi.

### **Pengaruh Kecerdasan Emosional dengan Komitmen Organisasi**

Kecerdasan emosional adalah kemampuan mengenali diri sendiri dan orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri dan mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dan hubungannya dengan orang lain. Seseorang dengan kecerdasan emosional yang berkembang dengan baik, kemungkinan besar akan berhasil dalam kehidupannya karena mampu menguasai kebiasaan berfikir yang mendorong kinerja. Goleman (2015) membagi kecerdasan emosional yang dapat mempengaruhi keberhasilan seseorang dalam bekerja ke dalam lima bagian utama yaitu kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi, empati dan ketrampilan sosial. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diperoleh nilai  $t$  hitung kecerdasan emosional sebesar 2,067, dengan tingkat signifikansi sebesar 0,043, karena tingkat signifikansi kurang dari 0,05 ( $\alpha = 5\%$ ), maka variabel kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi anggota kepolisian Satlantas Polres Pekalongan. Karena di dalam organisasi kerja mempunyai berbagai masalah dan tantangan yang harus dihadapi oleh karyawan, misalnya persaingan yang ketat, tuntutan tugas, suasana kerja yang tidak nyaman dan hubungan dengan orang lain. Masalah tersebut dalam dunia kerja bukanlah hal yang hanya membutuhkan kecerdasan intelektualnya, tetapi dalam menyelesaikan masalah tersebut kemampuan emosi atau kecerdasan emosional sangat diperlukan. Bila seseorang dapat menyelesaikan masalah di dunia kerja yang berkaitan dengan emosionalnya maka dia akan menghasilkan kinerja yang lebih baik. Jika seseorang tidak dapat mengendalikan emosionalnya secara baik, maka dapat mengalami kesulitan dalam mengendalikan emosionalnya serta kemampuannya untuk memusatkan perhatian pada tugas-tugasnya dan memiliki pikiran yang sulit. Maka dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional sangat berperan aktif dalam mempengaruhi kinerja karyawan dalam melakukan setiap tugas dan jika seseorang memiliki kecerdasan emosional yang tinggi mereka akan lebih mudah dalam mengendalikan maupun mengontrol emosinya secara baik ketika di dalam maupun di luar organisasi.

Kecerdasan emosional seseorang dapat ditingkatkan dengan cara mengembangkan komitmen yang tinggi terhadap pengembangan diri sendiri. Kecerdasan emosional merupakan suatu kemampuan psikologis dalam memahami dan menggunakan informasi emosional, sebagai individu kita semua memiliki kemampuan bawaan yang berbeda dalam melakukan sesuatu dan kita bisa belajar dari kehidupan cara-cara memperbaiki kecerdasan emosi melalui praktik dan pengalaman guna mencapai komitmen organisasi yang tinggi. Hanya saja, kenyataan yang terjadi di sebuah organisasi bahwa tidak semua pegawai mempunyai komitmen yang tinggi. Melihat kenyataan seperti itu perlu kiranya mencari penyebab dari berkurangnya komitmen karyawan terhadap organisasi, dan menurut Salami (2008) bahwa komitmen terhadap organisasi dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain kecerdasan emosi. Hal ini membuktikan bahwa kecerdasan emosional mempengaruhi komitmen organisasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Auda 2016) dan Suherman & Rozak (2019) yang menyatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja dengan Komitmen Organisasi**

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen, yang bentuknya dapat berupa lingkungan fisik seperti tempat dan sarana produksi, serta lingkungan non fisik atau psikologis seperti hubungan sosial antar personil dalam perusahaan. Lingkungan kerja sebagai sesuatu yang berada di lingkungan kantor atau instansi yang dapat mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung seseorang maupun sekelompok pegawai didalam melakukan aktivitasnya. Lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-

orang yang ada dalam perusahaan. Meskipun karyawan diberikan rangsangan yang layak, semangat kerja bisa menjadi rendah apabila lingkungan kerjanya diabaikan. Oleh karena itu, harus diupayakan agar lingkungan kerja baik dan kondusif, sehingga pegawai merasa betah dalam kerjanya, dan bersemangat dalam melaksanakan kegiatan atau tugasnya serta memiliki komitmen yang tinggi.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diperoleh nilai  $t$  hitung lingkungan kerja sebesar 2,191, dengan tingkat signifikansi sebesar 0,033, karena tingkat signifikansi kurang dari 0,05 ( $\alpha = 5\%$ ), maka variabel lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi anggota kepolisian Satlantas Polres Pekalongan. Dimana lingkungan kerja yang tidak sesuai dengan standar ataupun keinginan hal ini akan memicu munculnya komitmen organisasi yang rendah, begitupun sebaliknya lingkungan kerja yang sesuai dengan standar atau keinginan akan meningkatkan komitmen organisasi.

Lingkungan kerja merupakan lingkup keadaan yang ada di sekitar para pengelola anggaran yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja yang nyaman akan membuat pengelola anggaran betah dalam bekerja, ide atau inisiatifnya tumbuh dan tanpa disadari sebagian besar waktunya dicurahkan pada organisasi. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah ditempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja pegawai juga tinggi. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja. Hasilnya menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif pada komitmen organisasi. Hasil penelitian sejalan dengan Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rustini (2015), Wowor *et al.* (2016), dan Wagiyono *et al.* (2020) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi.

### **Pengaruh Kecerdasan Emosional dengan Kinerja Anggota Kepolisian**

Kecerdasan emosional mengandung aspek-aspek yang sangat penting yang dibutuhkan dalam bekerja. Seperti kemampuan memotivasi diri sendiri, mengendalikan emosi, mengenali emosi orang lain, mengatasi frustrasi, mengatur suasana hati, dan faktor-faktor penting lainnya. Jika aspek-aspek tersebut dapat dimiliki dengan baik oleh setiap karyawan dalam bekerja, maka akan membantu mewujudkan kinerja yang baik. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diperoleh nilai  $t$  hitung kecerdasan emosional sebesar 2,380, dengan tingkat signifikansi sebesar 0,020, karena tingkat signifikansi kurang dari 0,05 ( $\alpha = 5\%$ ), maka variabel kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja anggota kepolisian Satlantas Polres Pekalongan. Dengan kecerdasan emosional yang baik, anggota kepolisian Satlantas Polres Pekalongan mampu menyikapi pekerjaan yang dihadapinya dengan baik serta mampu mengelola dan mengimplementasikan sebuah ide atau cita-cita, sehingga akan meningkatkan kinerja anggota kepolisian. Anggota kepolisian yang memiliki kecerdasan emosional yang baik akan mampu mengendalikan dirinya dalam berbagai kondisi dan situasi, lebih profesional dalam bekerja dan mampu mengendalikan orang lain dengan maksud mengendalikan emosi orang lain dengan kontrol emosi pada diri sendiri yang baik.

Kecerdasan emosional merupakan kemampuan individu mengenali perasaan dalam diri sendiri dan orang lain serta memotivasi diri sendiri dan mengelola emosi-emosi dalam diri sendiri ataupun dalam hubungan-hubungan dengan orang lain. Ketika seseorang dapat menyesuaikan diri dengan emosi individu yang lain dan dapat berempati, individu tersebut memiliki tingkat emosional yang baik dan lebih mudah menyesuaikan diri dalam pergaulan serta lingkungannya. Goleman juga menyatakan bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan lebih yang dimiliki seorang dalam memotivasi diri, ketahanan dalam menghadapi kegagalan, mengendalikan emosi dan menunda kepuasan, serta mengatur jiwa. Pegawai dengan tingkat kecerdasan yang tinggi dapat mengelola

emosi mereka dalam hal mempertahankan keadaan mental yang positif yang dapat menyebabkan peningkatan kinerjanya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Purady (2016), Putri (2016), Kanali (2017), Suherman & Rozak (2019), Nasution *et al.* (2019), Borman & Westi (2021), dan Sumakud *et al.* (2021) yang menyatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja dengan Kinerja Anggota Kepolisian**

Lingkungan kerja merupakan lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan yang berada didalam maupun diluar organisasi tersebut dan secara potensial memengaruhi kinerja organisasi itu. Lingkungan kerja di sini dibagi menjadi dua yaitu lingkungan eksternal dan internal. Lingkungan eksternal adalah semua kejadian di luar perusahaan yang memiliki potensi untuk mempengaruhi perusahaan, sedangkan lingkungan internal adalah lingkungan organisasi yang berada di dalam perusahaan atau organisasi tersebut dan secara formal memiliki implikasi yang langsung dan khusus pada perusahaan. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung lingkungan kerja sebesar 2,140, dengan tingkat signifikansi sebesar 0,036, karena tingkat signifikansi kurang dari 0,05 ( $\alpha = 5\%$ ), maka variabel lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja anggota kepolisian Satlantas Polres Pekalongan. Anggota kepolisian akan merasa nyaman dengan kondisi lingkungan kerja yang ada, jika kondisi lingkungan kerja tersebut sesuai dengan dirinya dan tidak merasa terganggu ketika mereka bekerja, sehingga dengan kenyamanan tersebut akan terpacu dalam bekerja, hal ini menyebabkan banyak pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik sehingga kinerja mereka pun dapat dikatakan baik.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankannya. Untuk menciptakan kinerja yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi Sumber Daya Manusia yang dimiliki oleh karyawan guna menciptakan tujuan organisasi, selain itu, organisasi perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi motivasi karyawan, dalam hal ini diperlukan adanya peran organisasi dalam meningkatkan motivasi dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif guna mendorong terciptanya sikap dan tindakan yang profesional dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan bidang dan tanggung jawab masing-masing. Kinerja mengacu pada prestasi kerja karyawan diukur berdasarkan standard atau kriteria yang telah ditetapkan organisasi. Pengelolaan untuk mencapai kinerja pegawai yang sangat tinggi terutama untuk meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rustini (2015), Purady (2016), Putri (2016), Kanali (2017) dan Wagiyono *et al.* (2020) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

### **Pengaruh Komitmen Organisasi dengan Kinerja Anggota kepolisian**

Komitmen organisasi dipandang sebagai suatu orientasi nilai terhadap organisasi yang menunjukkan individu sangat memikirkan dan mengutamakan pekerjaan dan organisasinya. Individu akan berusaha memberikan segala usaha yang dimilikinya dalam rangka membantu organisasi mencapai tujuannya. Karyawan dengan komitmen afektif yang kuat tetap berada dalam organisasi karna menginginkannya, karyawan dengan komitmen berkelanjutan akan tetap berada dalam organisasi karena membutuhkannya, sedangkan karyawan yang memiliki komitmen normatif akan tetap berada dalam organisasi karena mereka harus melakukannya. Sehingga lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja Pegawai.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung komitmen organisasi sebesar 2,307, dengan tingkat signifikansi sebesar 0,024, karena tingkat signifikansi kurang dari 0,05 ( $\alpha = 5\%$ ), maka variabel komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja anggota kepolisian Satlantas Polres Pekalongan. Komitmen organisasi merupakan kuatnya keinginan anggota kepolisian dalam melanjutkan pekerjaan bagi organisasi disebabkan karena dia membutuhkan pekerjaan tersebut dan tidak dapat melakukan pekerjaan lain. Tingkat komitmen, baik komitmen perusahaan terhadap

pegawai, maupun antara karyawan terhadap perusahaan sangat diperlukan karena melalui komitmen-komitmen tersebut akan tercipta iklim kerja yang profesional. Individu yang terpuaskan dengan pekerjaannya cenderung memenuhi komitmen terhadap organisasi, sehingga munculnya loyalitas karyawan terhadap organisasi, yang akhirnya menyebabkan karyawan tersebut memiliki rasa ketergantungan dan tanggung jawab pada organisasi. Individu yang memiliki komitmen organisasi rendah cenderung untuk melakukan cara yang dapat mengganggu kinerjanya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kurniawati & Wahyudi (2015), Rustini (2015), Kanali (2017), Suherman & Rozak (2019) dan Nasution *et al.* (2019) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

#### 4. KESIMPULAN

Secara parsial kecerdasan emosional dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi anggota kepolisian pada Unit Satlantas Polres Pekalongan. Secara parsial kecerdasan emosional, Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Anggota Kepolisian pada Unit Satlantas Polres Pekalongan. Komitmen Organisasi sebagai variabel memediasi pengaruh Kecerdasan Emosional dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Anggota Kepolisian pada Unit Satlantas Polres Pekalongan. Berdasarkan kesimpulan di atas, maka saran dalam penelitian ini adalah: hendaknya pimpinan memperhatikan dan meningkatkan kecerdasan emosional para anggotanya berupa peningkatan kemampuan pengendalian diri, meningkatkan semangat dan ketekunan, dan meningkatkan kemampuan untuk memotivasi diri sendiri. Hal tersebut agar para anggota kepolisian mempunyai tolak ukur dalam kemampuan mengendalikan emosi diri-sendiri sehingga dapat meningkatkan kinerja anggota kepolisian. Hendaknya pimpinan memperhatikan lingkungan kerja dengan baik yaitu dengan pimpinan memperhatikan tatanan tempat kerja dan dibuat tatanan yang baik dan kebijakan yang diambil pimpinan sesuai dengan kondisi kerja di lapangan. Hal tersebut agar dapat meningkatkan kinerja anggota kepolisian. Untuk meningkatkan komitmen organisasi pada anggota kepolisian Satlantas Polres Pekalongan maka disarankan perlu memperhatikan bahwa anggota kepolisian membutuhkan pekerjaan sehingga perlu ditingkatkan perilaku yang baik dari anggota agar memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi. Hal tersebut agar anggota kepolisian dapat mencapai kinerja yang baik. Bagi penelitian yang akan datang, disarankan untuk meneliti variabel-variabel lain yang mempengaruhi kinerja anggota kepolisian, seperti motivasi, kepercayaan karyawan terhadap pimpinan atau pendidikan. Serta pada objek yang berbeda yang memungkinkan mempunyai pengaruh terhadap kinerja anggota kepolisian

#### REFERENSI

- Ansari, M.A. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Auda, Riza Mutimma. 2016. "Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Bank DKI Kantor Cabang Surabaya." *Jurnal Bisnis dan Manajemen* 8(2): 156–76.
- Borman, Restutanti, and Westi. 2021. "Pengaruh Kecerdasan Emosional, Budaya Kerja Dan Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Palu Mitra Utama (PMU)." *Jurnal Sinar Manajemen* 08(01): 138–44.
- Dewi, K. 2015. "Pengaruh Etos Kerja, Insentif Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Cutting PT Morichindo Fashion Ungaran." *Jurnal Among Makarti* 8(16).
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Goleman, Daniel. 2015. *Emotional Intelligence : Kecerdasan Emosional Mengapa EI Lebih Penting Daripada IQ*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.

- Kanali, Ishak W. 2017. "Pengaruh Kecerdasan Emosional, Lingkungan Kerja Dan Komitmen Pegawai Terhadap Produktivitas Kerja Pada Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian Dan Pengembangan Daerah Kabupaten Tojo Una-Una." *e-Jurnal Katalogis* 5(10): 82–93.
- Kurniawati, H.D, and A Wahyudi. 2015. "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Moderasi." *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia* 9(1): 1–10.
- Magister Manajemen, Jurnal, Fonna Mahdani, and Muhammad Adam. 2017. "Pengaruh Motivasi, Kecerdasan Emosional Dan Keadilan Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja Karyawan (Studi Pada Kanwil Pt. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Banda Aceh)." *Bisnis Unsyiah* 1(1): 1–15.
- Nasution, Fitri Yani, Darwin Lie, Fitria Halim, and Nana Triapnita Nainggolan. 2019. "Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pd Pasar Horas Jaya Pasar Dwikora Kota Pematangsiantar." *Maker: Jurnal Manajemen* 5(2): 36–47.
- Nuraningsih, Ni, and Made Surya Putra. 2015. "Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Pada the Seminyak Beach Resort and Spa." *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana* 4(10): 252579.
- Purady, Rudiyanto. 2016. "Pengaruh Kecerdasan Emosional, Lingkungan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Bina Marga Propinsi Sulawesi Tengah." *Jurnal Katalogis* 4(3): 204–14.
- Putri, Yeni Sugena. 2016. "Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pln Persero Area Klaten." *Jurnal Studi Manajemen Organisasi* 13(1): 88.
- Robbins, P. Stephen, and Timothy A. Judge. 2017. *Organizational Behaviour*. 13th ed. Jakarta: Salemba Empat.
- Rustini, N.K.A. 2015. "Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Pada Komitmen Organisasi Dan Implikasinya Pada Kinerja Pengelola Anggaran (Studi Empiris Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Pemerintah Kabupaten Tabanan)." *Jurnal Buletin Studi Ekonomi* 20(2): 123–29.
- Sadjijono. 2008. *Etika Kepolisian*. Surabaya: Laksbang Mediatama.
- Salami, S. O. 2008. "Demographic and Psychological Factors Predicting Organizational Commitment among Industrial Workers." *Anthropologist* 10(1): 31–38.
- Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Sekaran, Uma. 2014. *Metodologi Penelitian Untuk Bisnis (Research Methods for. Business)*. 4th ed. Jakarta: Salemba Empat.
- Siagian, Sondang P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 24th ed. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sopiah. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Yogyakarta: Andi Press.
- Suherman, Sumardi, and Hasan Abdul Rozak. 2019. "Kinerja Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Mediasi ( Studi Pada Karyawan Pt . Suara Merdeka Press Semarang )." *Proceeding Seminar Nasional dan Call for Papers 2019 Isu-isu* (September): 19–26. <https://unisbank.ac.id/ojs/index.php/madic/article/view/7518>.
- Sumakud, Moh G A et al. 2021. "The Influence, Work Happiness, and Emotional Intelligence On The Performance Of Employees Of Samsat Kota Kota Kotamobagu." *Jurnal EMBA : jJurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis, dan Akuntansi* 8(2): 429–40.
- Wagiyono, Sandra Aris, Abadi Sanosra, and Toni Herlambang. 2020. "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Komitmen Organisasi Dan Kinerja Pegawai." *JSMBI (Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia)* 10(2): 152–63.
- Wowor, Gerry J. Jr., Sontje M. Sumayku, and M. O. Siwi. 2016. "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Terhadap Komitmen Organisasional Pada Karyawan Media Cahaya Pagi." *Jurnal Administrasi Publik* 3(038): 1–12.