

PENGARUH KECERDASAN SPRITUAL, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KESYAHBANDARAN DAN OTORITAS PELABUHAN PANTOLOAN

Junedi

Junedi.klp@gmail.com

Mahasiswa Program Studi Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Tadulako

Abstract

The aim of this study is to analyze the influence of spritual quotient, work discipline, and work environment on the performance of official at the maritime and port authority of pantoloan. The research is explanative that shows the relevance of variables and involves 70 officials at the Maritime and Port Authority of Pantoloan who are selected as respondents through census technique sampling. Based on the result of multiple regression analysis tests, the study concludes that: 1) spritual quotient, work discipline, and work environment simultaneously have positive impact on officials performance; 2) spritual quotient partially has positive and significant impact on officials' performance; 3) work discipline partially has positive and significant impact on officials' performance; 4) work environment partially has positive and significant impact on officials' performance.

Keywords: *spiritual quotient, work discipline, work environment, officials' performance .*

Kebijakan pengawasan melekat dalam bidang pembinaan personil, antara lain untuk mengetahui upaya yang dilakukan dalam meningkatkan kecerdasan spritual, kemampuan kerja pegawai, peningkatan disiplin, dedikasi dan loyalitas terhadap pekerjaan, organisasi kerjanya, bangsa dan negara. Untuk mewujudkan aparatur pemerintah yang demikian salah satu upaya yang harus dilakukan adalah dengan meningkatkan pengawasan yang melekat, pengawasan yang melekat adalah pemantauan pemeriksaan dan evaluasi yang dilakukan serta berdaya guna oleh organisasi kerja terhadap fungsi semua komponen untuk mewujudkan tugas pokok dan fungsi sebagai pengawasan.

Kinerja merupakan tingkat pencapaian hasil kerja dari keseluruhan sumber daya yang ada dalam organisasi baik secara kuantitas maupun secara kualitas, atau dengan kata lain tingkat pencapaian dari tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya. Penilaian kinerja merupakan aktivitas membandingkan hasil yang telah dicapai dengan hasil yang diharapkan serta

menganalisa terjadinya penyimpangan dari rencana yang ditetapkan semula, mengevaluasi kinerja individu dan mengkaji kemajuan yang dibuat ke arah pencapaian tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya (David,2006).

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai diantaranya faktor kecerdasan spritual, disiplin kerja dan lingkungan kerja. Hasil penelitian Aisyah (2014) menunjukkan bahwa Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Begitu pula pada hubungan Kecerdasan Spritual dan kinerja pegawai sebagaimana ditunjukkan dalam penelitian Halimatus Sa'diyah (2011) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kecerdasan spritual sangat diperlukan dalam dunia kerja seperti di Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Pantoloan yang sarat dengan tekanan kerja, sebagai konsekuensi dari penyelenggaraan jasa pelayanan publik dengan tingkat kompleksitas jasa pelayaran yang sebagian

besar berpusat pada keterampilan dan kompetensi tenaga operasional.

Selain kecerdasan spiritual, disiplin kerja juga merupakan variabel penting dalam mempengaruhi kinerja pegawai. Kedisiplinan menurut Hasibuan (2001:193) adalah kesadaran dan kesediaan seseorang dalam mentaati semua peraturan organisasi dan norma sosial yang berlaku. Mempunyai kedisiplinan kerja dapat berdampak pada kehidupan pribadi pegawai yang berpengaruh terhadap organisasi pelayanan publik. Untuk itu organisasi pelayanan publik perlu mengawasi setiap tindakan dan perilaku yang dilakukan oleh pegawai saat bertugas. Setiap pegawai memiliki sifat yang berbeda, begitu juga dalam hal mengikuti peraturan.

Disamping kecerdasan spiritual dan disiplin kerja, salah satu variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah lingkungan kerja karena lingkungan kerja turut menentukan kinerja pegawai dalam mewujudkan kinerja dan tujuan organisasi. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pegawai dan dapat mempengaruhi diri pegawai didalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan pimpinan kepadanya (Nitisemito, 2008:183).

Berkaitan dengan uraian di atas dan adanya fenomena di lokasi penelitian, maka peneliti ingin mengkaji secara lebih mendalam masalah kecerdasan spiritual, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai yang peneliti tuangkan dalam sebuah karya tulis ilmiah dengan judul penelitian:

“Pengaruh Kecerdasan Spiritual, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Pantoloan”.

Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah di atas, maka peneliti merumuskan masalah penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah kecerdasan spiritual, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Pantoloan?
2. Apakah kecerdasan spiritual berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Pantoloan?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Pantoloan?
4. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Pantoloan?

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kecerdasan spiritual, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Pantoloan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kecerdasan spiritual secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Pantoloan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Pantoloan.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Pantoloan.

Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini diharapkan dapat berguna baik secara teoritis maupun secara praktis:

1. Kegunaan Teoritis
 - a. Sebagai sumbangan dalam memperluas wawasan bagi kajian ilmu manajemen dalam hubungannya dengan manajemen sumber daya manusia sehingga dapat dijadikan rujukan bagi pengembangan penelitian yang akan datang
 - b. Sebagai sumbangan pengembangan ilmu manajemen kinerja organisasi khususnya kinerja pegawai
2. Kegunaan Praktis
 - a. Hasil penelitian ini dapat dijadikan sumbangan pikiran bagi pegawai negeri sipil khususnya di Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Pantoloan dalam hal peningkatan kinerja pegawai
 - b. Hasil ini dapat dijadikan sebagai masukan bagi pegawai negeri sipil khususnya pegawai di Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Pantoloan dalam penentuan kebijakan yang berkaitan dengan peningkatan kinerja pegawai.
3. Bagi Peneliti selanjutnya
 - a. Penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan masukan dan pengayaan dalam melakukan penelitian penelitian selanjutnya
 - b. Bagi peneliti selanjutnya dapat dijadikan acuan teori dan pengembangan wawasan tentang pengaruh kecerdasan spritual, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

Kecerdasan Spritual

Kecerdasan spritual (*spritual quotient: SQ*) merupakan temuan ilmiah terbaru di abad ke 21, tentang kecerdasan lain yang tidak kalah penting dan dimiliki manusia selain IQ dan EQ, bahkan menurut Zohar dan Marshal, SQ adalah pondasi kecerdasan (*ultimate intelligence*) yang bila bersinergis antara kecerdasan emosional dan spritual membuat seseorang akan sukses dan berhasil

termasuk di antaranya dalam tempat kerja (Agustian, 2007).

Menurut Tony Buzan (dalam Utama, 2010) kecerdasan spritual adalah sesuatu yang berkaitan dengan menjadi bagian dari rancangan segala sesuatu yang lebih besar, meliputi melihat suatu gambaran secara menyeluruh. Sementara itu, kecerdasan spritual menurut Stephen R. Covey (dalam Utama, 2010) adalah pusat paling mendasar di antara kecerdasan yang lain, karena dia menjadi sumber bimbingan bagi kecerdasan lainnya. Kecerdasan spritual mewakili kerinduan akan makna dan hubungan dengan yang tak terbatas.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer dalam berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia mengubah suatu perilaku sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan mentaati peraturan dan norma yang berlaku dalam perusahaan, (Veithzal Rivai dan Ella Jauvani (2009: 825).

Siagian (2004:305) mengemukakan bahwa disiplin karyawan dalam manajemen sumber daya manusia berangkat dari pandangan bahwa tidak ada manusia yang sempurna dan lepas dari kesalahan. Jadi, disiplin karyawan adalah suatu bentuk pelatihan karyawan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku agar dapat dengan sukarela untuk berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan lainnya serta meningkatkan prestasi kerja.

Lingkungan Kerja

Sunyoto (2012:43) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pegawai dan dapat mempengaruhi pegawai dalam menjalankan pekerjaan dan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, penerangan, keamanan, fasilitas, dan lain-lain.

Martini (2005:129) mengungkapkan bahwa lingkungan kerja merupakan insentif material dan non material (psikis). Sementara

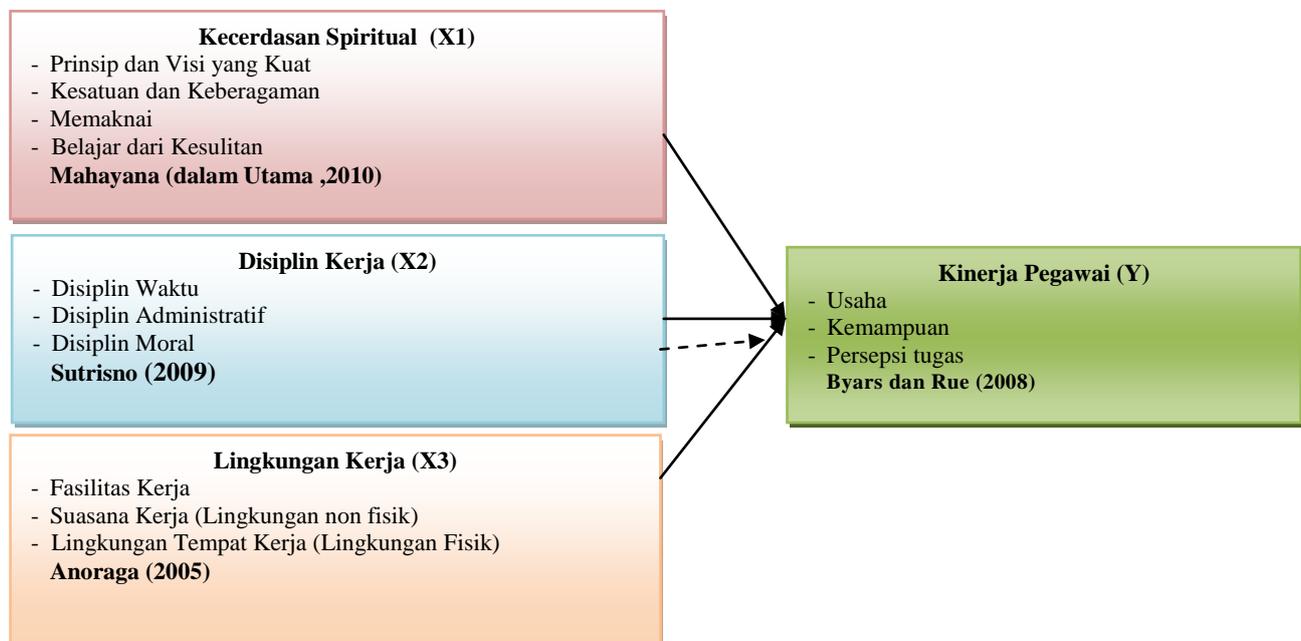
Robbins (2001:188) mengemukakan bahwa lingkungan kerja merupakan faktor yang penting dalam mendukung kinerja pegawai. Seorang pegawai mungkin tidak berkinerja ke suatu tingkatan yang diyakini mampu, maka periksa lingkungan kerja untuk melihat apa yang mendukung.

Kinerja Pegawai

Kinerja secara umum dapat dipahami sebagai besarnya kontribusi yang diberikan pegawai terhadap kemajuan dan perkembangan di lembaga atau instansi tempat dia bekerja. Kinerja adalah keseluruhan unsur dan proses terpadu dalam suatu organisasi, yang didalamnya

terkandung kekhasan masing-masing individu, perilaku pegawai dalam organisasi secara keseluruhan dan proses tercapainya tujuan tertentu (Yakin, dkk., 2013:133-134).

Kinerja atau juga disebut *performance* dapat didefinisikan sebagai pencapaian hasil atau *the degree of accomplishment*. Sementara itu, Atmosudirdjo (dalam Yakin, dkk., 2013:134) mengatakan bahwa kinerja juga dapat berarti prestasi kerja. Faustino (dalam Yakin, dkk., 2013:134) memberi batasan kinerja sebagai suatu cara mengukur kontribusi-kontribusi dari individu-individu anggota dari sebuah organisasi kepada organisasinya.



Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, maka hipotesis yang di ajukan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Kecerdasan spiritual, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Pantoloan
2. Kecerdasan spiritual secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor

Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Pantoloan.

3. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Pantoloan.
4. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Pantoloan.

METODE

Jenis Penelitian

Penelitian ini didesain sebagai penelitian *eksplanatory* untuk menjelaskan pengaruh variabel kecerdasan spritual, disiplin kerja, dan lingkungan kerja baik secara simultan maupun parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Pantoloan.

Lokasi dan Waktu

Penelitian ini dilakukan di Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Pantoloan yang berlokasi di Kota Palu tepatnya di Jalan Samudera Kecamatan Palu Utara. Pemilihan lokasi dilakukan dengan pertimbangan bahwa Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Pantoloan merupakan pelabuhan utama di Propinsi Sulawesi Tengah sebagai pusat desentralisasi otonomi daerah sekaligus sebagai insitusi/lembaga yang memberikan pelayanan kepada masyarakat dalam rangka penyelenggaraan fungsi transportasi laut.

Peran pegawai Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Pantoloan sebagai pelayan masyarakat dituntut untuk bisa memberikan kepuasan kepada masyarakat. Berdasarkan tanggung jawab yang besar untuk dapat memberikan pelayanan yang baik tersebutlah sehingga sangat dibutuhkan aparatur yang memiliki kinerja yang tinggi dan berkompeten. Waktu penelitian dilakukan dari bulan September 2015 sampai dengan bulan November 2015.

Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi dalam penelitian adalah pegawai PNS Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Pantoloan yang berjumlah 71 orang dan teknik pengambilan populasi menggunakan metode sensus.

Defenisi Operasional Variabel dan Cara Pengukurannya

Obyek penelitian ini terdiri dari variabel bebas (*independent*) yaitu kecerdasan spritual (X1), disiplin kerja (X2),

lingkungan kerja (X3) dan variabel terikat (*dependent*) yaitu kinerja pegawai (Y).

Validitas

Berdasarkan output SPSS 21.0 diperoleh nilai-nilai koefisien validitas yaitu nilai *Corrected item-Total Correlation* untuk setiap indikator untuk validitas data menunjukkan nilai korelasi antara butir dan skor lebih dari 0,3 dari seluruh item pernyataan yang dijadikan sebagai instrumen dalam riset. berarti semua item pernyataan yang dijadikan sebagai instrument penelitian adalah valid.

Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas menunjukkan nilai koefisien *alpha* dari seluruh item pernyataan yang dijadikan sebagai instrumen dalam riset ini masih berada di atas *cut of value* $\geq 0,60$ berarti semua item pernyataan yang dijadikan sebagai instrumen dapat dipercaya keandalannya. Hasil uji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian dapat disimpulkan bahwa seluruh butir (item) pernyataan yang digunakan adalah valid dan reliabel oleh karena itu, kusioner yang digunakan dapat dikatakan layak sebagai instrumen untuk melakukan pengukuran setiap variabel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kecerdasan Spritual (X1)

Hasil pengumpulan data terhadap tanggapan responden mengenai variabel kecerdasan spritual yang terdiri dari 20 item pernyataan diperoleh distribusi frekuensi sebagaimana ditunjukkan pada Tabel 1:

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Variabel Kecerdasan Spiritual

No	Dimensi/Indikator Variabel	Pilihan Jawaban										N	Total Skor	Mean	
		1		2		3		4		5					
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%				
A. Memiliki prinsip dan visi															
1.	Bicara nilai dan keyakinan	1	0.7	1	0.67	2	1.33	28	18.67	38	25.33	70	311	4.44	
2.	Ketaatan etika dan moral	2	1.3	1	0.67	2	1.33	30	20.00	35	23.33	70	305	4.36	
3.	Jujur dapat dipercaya	1	0.7	1	0.67	1	0.67	30	20.00	37	24.67	70	311	4.44	
4.	Menempatkan diri pada prinsip benar	1	0.7	2	1.33	1	0.67	29	19.33	37	24.67	70	309	4.41	
5.	Keengganan menyebabkan kerugian	2	1.3	1	0.67	1	0.67	28	18.67	38	25.33	70	309	4.41	
Rata-rata (Mean) Dimensi Memiliki prinsip dan visi														4,41	
B. Kesatuan & Keragaman															
6.	Memiliki keterbukaan	0	0	0	0.00	2	1.33	33	22.00	35	23.33	70	313	4.47	
7.	Kemudahan bekerjasama	0	0	0	0.00	1	0.67	37	24.67	32	21.33	70	311	4.44	
8.	Kemampuan dalam beradaptasi	0	0	0	0.00	2	1.33	29	19.33	39	26.00	70	317	4.53	
9.	Kemampuan mengatasi masalah	0	0	0	0.00	1	0.67	39	26.00	30	20.00	70	309	4.41	
10.	Bertanggungjawab atas pekerjaan	0	0	0	0.00	3	2.00	37	24.67	30	20.00	70	307	4.39	
Rata-rata (Mean)Dimensi Kesatuan dan Keragaman														4,45	
C. Memaknai															
11.	Memaknai secara mendalam sisi kehidupan	0	0	0	0.00	0	0.00	32	21.33	38	25.33	70	318	4.54	
12.	Mempertanyakan mengenai yang dituntut	0	0	0	0.00	1	0.67	34	22.67	35	23.33	70	314	4.49	
13.	Bertanggung jawab	0	0	0	0.00	2	1.33	30	20.00	38	25.33	70	316	4.51	
14.	Mempertanyakan mengenai tugas-tugas	0	0	0	0.00	0	0.00	39	26.00	31	20.67	70	311	4.44	
15.	Menahan diri untuk terlibat secara berlebihan	0	0	0	0.00	2	1.33	38	25.33	30	20.00	70	308	4.40	
Rata-rata (Mean)Dimensi Memaknai														4,48	
D. Belajar dari Kesulitan															
16.	Kemampuan menghadapi kesulitan	0	0	0	0.00	0	0.00	31	20.67	39	26.00	70	319	4.56	
17.	Lebih dewasa dalam mengambil keputusan	0	0	0	0.00	1	0.67	33	22.00	36	24.00	70	315	4.50	
18.	Kesulitan menjadi Penyempurnaan sikap	0	0	0	0.00	1	0.67	32	21.33	37	24.67	70	316	4.51	
19.	Kepekaan terhadap hati nurani	0	0	0	0.00	1	0.67	35	23.33	34	22.67	70	313	4.47	
20.	Lebih siap dengan rintangan	0	0	0	0.00	0	0.00	38	25.33	32	21.33	70	312	4.46	
Rata-rata (Mean)Dimensi Belajar dari Kesulitan														4,50	
Total (Mean) Rata-rata Variabel Kecerdasan Spiritual														4,46	

Pada Tabel 1 tersebut diatas, secara deskriptif diketahui bahwa dimensi 'belajar dari kesulitan yang memiliki peranan paling penting dalam variabel kecerdasan spiritual. menunjukkan bahwa variabel kecerdasan spiritual yang dimiliki oleh pegawai sangat penting dalam menjalankan tugas yang ditunjukkan dengan perolehan *mean* 4.50 atau dalam kriteria tinggi. Mean tertinggi untuk indikator ada pada kemampuan menghadapi kesulitan dengan nilai mean 4.56. hal ini menunjukkan bahwa pegawai Kantor Kesyhabandaran dan Otoritas Pelabuhan Pantoloan memiliki kemampuan dalam menghadapi kesulitan yang dialami

pada setiap pekerjaan dengan sangat baik sehingga dapat menyelesaikan setiap masalah yang terjadi dan hal tersebut berdampak pada peningkatan kinerja pegawai.

Disiplin Kerja (X2)

Distribusi frekuensi variabel disiplin kerja dalam penelitian ini diukur melalui tiga dimensi dan 12 item pernyataan. Hasil dari tanggapan responden terhadap variabel disiplin kerja dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Variabel Disiplin Kerja

No	Dimensi/Indikator Variabel	Pilihan Jawaban										N	Total Skor	Mean
		1		2		3		4		5				
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%			
A. Disiplin Waktu														
1.	Tiba dikantor sesuai jam yang ditentukan	1	0.7	1	0.67	3	2.00	33	22.00	32	21.33	70	304	4.34
2.	Memulai pekerjaan sesuai jam yang ditentukan	0	0	0	0.00	3	2.00	35	23.33	32	21.33	70	309	4.41
3.	Beristirahat kerja sesuai dengan jam istirahat yang ditentukan	0	0	1	0.67	1	0.67	30	20.00	38	25.33	70	315	4.50
4.	Pulang kantor sesuai jam pulang kantor	0	0	0	0.00	3	2.00	32	21.33	35	23.33	70	312	4.46
5.	Tiba dikantor sesuai jam yang ditentukan	0	0	0	0.00	0	0.00	40	26.67	30	20.00	70	310	4.43
Rata-rata (Mean) Dimensi Memiliki Disiplin Waktu													4,43	
B. Disiplin Administratif														
6.	Bekerja sesuai prosedur yang ditetapkan	0	0	0	0	1	0.67	32	21.33	37	24.67	70	316	4.51
7.	Bekerja dengan tertib dan teratur	0	0	1	0.67	0	0.00	32	21.33	37	24.67	70	315	4.50
8.	Bekerja secara terperinci	0	0	0	0.00	0	0.00	32	21.33	38	25.33	70	318	4.54
9.	Bekerja dengan metode yang benar	0	0	0	0.00	1	0.67	35	23.33	34	22.67	70	313	4.47
10.	Bekerja sesuai prosedur yang ditetapkan	0	0	0	0	1	0.67	32	21.33	37	24.67	70	316	4.51
Rata-rata (Mean) Dimensi Disiplin Administratif													4,51	
C. Disiplin Moral														
11.	Menyelesaikan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab	1	0.7	1	0.67	2	1.33	34	22.67	32	21.33	70	305	4.36
12.	Melakukan tindakan yang menguntungkan organisasi	2	1.3	1	0.67	1	0.67	30	20.00	36	24.00	70	307	4.39
13.	Jujur dalam melaksanakan tugas	1	0.7	1	0.67	1	0.67	30	20.00	37	24.67	70	311	4.44
14.	Bersungguh-sungguh melaksanakan tugas	1	0.7	2	1.33	3	2.00	32	21.33	32	21.33	70	302	4.31
15.	Menyelesaikan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab	1	0.7	0	0.00	3	2.00	36	24.00	30	20.00	70	304	4.34
Rata-rata (Mean) Dimensi Disiplin Moral													4,37	
Total (Mean) Rata-rata Variabel Disiplin Kerja													4,43	

Hasil pengumpulan tanggapan responden untuk variabel disiplin kerja sebagaimana tampak pada tabel 2 menunjukkan bahwa disiplin kerja memegang peranan yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Dari ketiga dimensi variabel disiplin kerja, berdasarkan hasil distribusi tersebut menunjukkan bahwa dimensi disiplin administratif memperoleh hasil tanggapan responden dengan besaran nilai *mean* rata-rata 4,51 atau dalam kriteria tinggi.

Hasil ini menunjukkan bahwa pegawai Kantor Kesyabandaran dan Otoritas Pelabuhan Pantoloan sangat memperhatikan kedisiplinan dalam hal administratif, karena dengan disiplinnya administratif maka sistem pelaporan dan data-data lainnya yang berkaitan dengan tugas dan pekerjaan akan teratur dan berjalan dengan semestinya.

Lingkungan Kerja (X3)

Distribusi frekuensi variabel lingkungan kerja dalam penelitian ini diukur melalui 3 dimensi dan 17 item pernyataan. Hasil dari tanggapan responden terhadap variabel lingkungan kerja dapat dilihat pada Tabel 3:

Tabel 3. Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja

No	Dimensi/Indikator Variabel	Pilihan Jawaban										N	Total Skor	Mean
		1		2		3		4		5				
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%			
A. Fasilitas Kerja														
1.	Fasilitas alat kerja yang memadai	1	0.7	1	0.67	2	1.33	34	22.67	32	21.33	70	305	4.36
2.	Fasilitas alat kerja yang masih layak pakai	0	0	1	0.67	0	0.00	33	22.00	36	24.00	70	314	4.49
3.	Fasilitas perlengkapan yang memadai	1	0.7	0	0.00	1	0.67	31	20.67	37	24.67	70	313	4.47
4.	Fasilitas perlengkapan masih layak pakai	0	0	0	0.00	0	0.00	37	24.67	33	22.00	70	313	4.47
5.	Fasilitas social	1	0.7	0	0.00	1	0.67	36	24.00	32	21.33	70	308	4.40
Rata-rata (Mean) Dimensi Fasilitas Kerja														4,44
B. Suasana Kerja (lingkungan Non Fisik)														
6.	Pembagian tugas yang jelas	0	0	0	0.00	3	2.00	37	24.67	30	20.00	70	307	4.39
7.	Tupoksi sesuai dengan latar belakang disiplin ilmu pegawai	0	0	0	0.00	1	0.67	30	20.00	39	26.00	70	318	4.54
8.	Penyusunan struktur organisasi	0	1	0	0.00	2	1.33	31	20.67	37	24.67	70	315	4.50
9.	Bekerjasama dalam menjalankan tugas	0	0	0	0.00	3	2.00	35	23.33	32	21.33	70	309	4.41
10.	Bekerjasama dalam penyelesaian tugas	0	0	1	0.67	0	0.00	36	24.00	33	22.00	70	311	4.44
Rata-rata (Mean)Dimensi Suasana Kerja (lingkungan Non Fisik)														4,46
C. Lingkungan Tempat Kerja (lingkungan Fisik)														
11.	Kondisi kantor sesuai dengan keinginan	1	0	0	0.00	0	0.00	38	25.33	31	20.67	70	308	4.40
12.	Kebersihan kantor senantiasa terjaga	0	0	0	0.00	0	0.00	34	22.67	36	24.00	70	316	4.51
13.	Perlengkapan kantor terjaga kebersihannya	0	0	0	0.00	1	0.67	35	23.33	34	22.67	70	313	4.47
14.	Penerangan kantor sangat mendukung pekerjaan	1	0.7	0	0.00	2	1.33	34	22.67	33	22.00	70	308	4.40
15.	Ruangan tempat bekerja memiliki pertukaran udara	1	0.7	2	1.33	4	2.67	33	22.00	30	20.00	70	299	4.27
16.	Mempersilahkan mendengarkan musik	4	3	2	1.33	3	2.00	31	20.67	30	20.00	70	291	4.16
17.	Penataan ruangan mendukung pekerjaan	1	0.7	1	0.67	0	0.00	36	24.00	32	21.33	70	307	4.39
Rata-rata skor dimensi Lingkungan Tempat Kerja (Lingkungan Fisik)														4,41
Total (Mean) Rata-rata Variabel Lingkungan Kerja														4,42

Hasil pengumpulan tanggapan responden untuk variabel disiplin kerja sebagaimana tampak pada tabel 3 dapat diketahui persentase rata-rata tanggapan responden terhadap 17 butir pernyataan yang diajukan berkaitan dengan variabel Lingkungan Kerja (X₃), deskripsi hasil tanggapan responden dapat diuraikan sebagai berikut:

Hasil pengumpulan tanggapan responden untuk variabel lingkungan kerja menunjukkan lingkungan kerja merupakan faktor yang cukup penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Dari ketiga

dimensi variabel lingkungan kerja, berdasarkan hasil distribusi tersebut menunjukkan bahwa dimensi suasana kerja (lingkungan non fisik) memperoleh hasil tanggapan responden dengan besaran nilai *mean* rata-rata 4,46 atau dalam kriteria tinggi. **Kinerja Pegawai (Y)**

Ditribusi frekuensi variabel kinerja pegawai dalam penelitian ini diukur melalui lima dimensi dan 15 item pertanyaan. Hasil dari tanggapan responden terhadap variabel kinerja pegawai dapat dilihat pada Tabel 4

Tabel 4. Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Pegawai

No	Dimensi/Indikator Variabel	Pilihan Jawaban										N	Total Skor	Mean
		5		4		3		2		1				
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%			
A. Usaha														
1.	Melaksanakan tugas dengan tulus	3	0	2	1.33	3	2.00	31	20.67	31	20.67	70	295	4.21
2.	Bekerja dengan Ikhlas	2	1.3	3	2.00	4	2.67	30	20.00	31	20.67	70	295	4.21
3.	Menegakan disiplin kerja	2	1.3	2	1.33	2	1.33	34	22.67	30	20.00	70	298	4.26
4.	Bekerja dengan semangat	1	0.7	1	0.67	3	2.00	32	21.33	33	22.00	70	305	4.36
5.	Maksimal melaksanakan tugas	0	0	1	0.67	1	0.67	35	23.33	33	22.00	70	310	4.43
Rata-rata (Mean) Dimensi Usaha														4,29
B. Kemampuan														
6.	Kemampuan bekerjasama;	2	1.3	1	0.67	3	2.00	32	21.33	32	21.33	70	301	4.30
7.	Mengarahkan dan mempengaruhi	2	1.3	3	2.00	3	2.00	31	20.67	31	20.67	70	296	4.23
8.	Peningkatan prestasi;	2	1.3	2	1.33	2	1.33	34	22.67	30	20.00	70	298	4.26
9.	Kreatifitas;	1	0.7	1	0.67	3	2.00	33	22.00	32	21.33	70	304	4.34
10.	Keterampilan.	2	1.3	1	0.67	4	2.67	36	24.00	27	18.00	70	295	4.21
Rata-rata (Mean) Dimensi Kemampuan														4,27
C. Persepsi Tugas														
11.	Pemahaman tugas;	1	0.7	1	0.67	2	1.33	34	22.67	32	21.33	70	305	4.36
12.	Menguasai tugas;	1	0.7	3	2.00	2	1.33	33	22.00	31	20.67	70	300	4.29
13.	Selalu menyelesaikan tugas;	2	1.3	2	1.33	1	0.67	34	22.67	31	20.67	70	300	4.29
14.	Menyelesaikan tugas dengan baik;	1	0.7	1	0.67	3	2.00	33	22.00	32	21.33	70	304	4.34
15.	Menjalankan tugas dengan baik.	2	1.3	1	0.67	1	0.67	36	24.00	30	20.00	70	301	4.30
Rata-rata (Mean) Dimensi Persepsi Tugas														4,31
Total (Mean) Rata-rata Variabel Kinerja Pegawai														4,29

Tabel 4 menunjukkan bahwa kinerja pegawai yang dimiliki oleh pegawai sangat baik. maka diketahui bahwa dimensi ‘persepsi tugas’ yang memiliki peranan paling penting dalam variabel kinerja dengan perolahan nilai *mean* sebesar 4,31. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Pantoloan memahami betul tugas dan fungsi yang menjadi tanggung jawabnya, dapat menjalankan dan menyelesaikan tugas tersebut dengan sebaik-baiknya.

Dalam pelaksanaan tugas, pegawai Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Pantoloan dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan prosedur yang ditetapkan dengan waktu yang telah ditentukan, sistem yang benar dan ketepatan menyelesaikan tugas dengan tanggung jawab pekerjaan mutlak dimiliki meningkatkan kinerja dari Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Pantoloan dalam menjalankan tugas dan fungsinya.

Hasil Uji Regresi

Sesuai hasil analisis Regresi Linier Berganda dengan menggunakan bantuan komputer *SPSS For Wind Release 21.0* diperoleh hasil-hasil penelitian dari 70 orang responden dengan dugaan pengaruh ketiga variabel independen terhadap variabel dependen Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Pantoloan dapat diketahui hasil sebagai berikut:

**Tabel 5. Hasil Perhitungan Regresi Berganda
Dependen Variabel Y = Kinerja Pegawai**

Variabel	Koefisien Regresi	Standar Error	T	Sig
C = Constanta	0.632	0.485	2.267	0.014
X1 = Kecerdasan Spiritual	0.311	0.077	2.670	0.010
X2= Disiplin Kerja	0.307	0.128	2.589	0.012
X3= Lingkungan Kerja	0.663	0.111	5.871	0.000
R- = 0.805		F-Statistik = 32.009		
R Square = 0.648		Sig. F = .000		
Adjusted R-Square = 0.638				

Sumber: data diolah (2015)

Berdasarkan pada tabel 4.10 menunjukkan bahwa hasil uji determinasi (kehandalan model) memperlihatkan nilai *Adjust R-Square* = 0,638 atau = 63,80%. Hal ini berarti bahwa 63,80% variabel terikat dipengaruhi oleh ketiga variabel bebas, selebihnya variabel terikat dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Adapun nilai koefisien korelasi (*multiple R*) adalah sebesar 0,805. Nilai tersebut menunjukkan korelasi variabel independen (X_1, X_2, X_3) terhadap variabel dependen (Y) adalah sebesar 80,5%. Nilai tersebut menunjukkan hubungan yang kuat dan signifikan antara variabel kecerdasan spiritual, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Pantoloan. Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas diperoleh persamaan regresi sebagai berikut: $Y = 0.632 + 0.311X_1 + 0.307X_2 + 0.663X_3$

Pengujian Hipotesis Pertama

Untuk menguji hipotesis pertama dalam penelitian ini, dilakukan dengan cara membandingkan nilai F-hitung terhadap nilai F-tabel atau nilai probabilitas terhadap nilai α 0.05 pada tingkat kepercayaan 95%. Hasil penelitian ini menunjukkan nilai probabilitasnya sebesar $0.000 < \text{nilai } \alpha$ 0.05 pada tingkat kepercayaan 95%. Hasil ini memberikan makna bahwa secara simultan

variabel X (kecerdasan spiritual, disiplin kerja, dan lingkungan kerja) berpengaruh signifikan terhadap variabel Y (Kinerja pegawai) pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Pantoloan.

Pengujian Hipotesis Kedua, Ketiga dan Keempat

Pengujian secara parsial dimaksudkan untuk melihat pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat, sebagai berikut:

1. Kecerdasan Spiritual

Untuk variabel kecerdasan spiritual, dari hasil perhitungan menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi sebesar 0,311, sementara tingkat signifikansi t sebesar 0,010. Dengan demikian, nilai sig t $< 0,05$ pada taraf kepercayaan 95%. Sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel kecerdasan spiritual mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Pantoloan, Dengan demikian, maka hipotesis kedua yang menyatakan bahwa kecerdasan spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Pantoloan, berdasarkan hasil uji-t ternyata terbukti.

2. Disiplin Kerja

Untuk variabel disiplin kerja, dari hasil perhitungan menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi sebesar 0,307, sementara

tingkat signifikansi t sebesar 0,012. Dengan demikian, nilai $\text{sig } t < 0,05$ pada taraf kepercayaan 95%. Sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Pantoloan, Dengan demikian, maka hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Pantoloan, berdasarkan hasil uji- t ternyata terbukti.

3. Lingkungan Kerja

Untuk variabel lingkungan kerja, dari hasil perhitungan menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi sebesar 0,663, sementara tingkat signifikansi t sebesar 0,000. Dengan demikian, nilai $\text{sig } t < 0,05$ pada taraf kepercayaan 95%. Sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Pantoloan, Dengan demikian, maka hipotesis keempat yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Pantoloan, berdasarkan hasil uji- t ternyata terbukti.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kecerdasan Spiritual, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Pantoloan.

2. Kecerdasan Spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Pantoloan.
3. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Pantoloan.
4. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Pantoloan.

Saran

1. Dengan melihat rendahnya tanggapan responden terhadap dimensi memiliki prinsip dan visi pada variabel kecerdasan spiritual maka sebaiknya Kantor Kesyahbandaran Pelabuhan Pantoloan harus lebih memperhatikan prinsip dan visi setiap pegawai untuk lebih ditingkatkan kearah yang lebih baik dengan kegiatan-kegiatan yang sifatnya membangun prinsip dan visi yang baik setiap pegawai seperti menanamkan kembali visi dan misi dari organisasi dan membangun prinsip yang kuat dalam menjalankan tugas dan fungsinya sebagai pegawai Kantor Kesyahbandaran Pelabuhan Pantoloan.
2. Dimensi disiplin moral pada variabel disiplin kerja merupakan jawaban responden yang lebih rendah dari dimensi lainnya. Hal ini diharapkan dapat diperhatikan untuk dapat diperbaiki dengan berbagai kegiatan-kegiatan yang dapat menumbuhkan kedisiplinan moral dalam bekerja seperti kegiatan-kegiatan yang sifatnya keagamaan atau seminar-seminar tentang moralitas bekerja. Karena dari kedisiplinan moral akan terbentuk pribadi-pribadi pegawai yang jujur dan bertanggungjawab dalam menyelesaikan pekerjaan.
3. Pada variabel lingkungan kerja, dimensi lingkungan tempat kerja (lingkungan fisik) harus menjadi fokus Kantor

Kesyahbandaran Pelabuhan Pantoloan karena memiliki tanggapan yang rendah dari pegawai, karena lingkungan tempat bekerja harusnya nyaman mungkin sehingga dapat membuat orang yang bekerja disekitarnya dapat bekerja dengan nyaman dan tenang yang akan berdampak pada efektif dan efisiennya kinerja pegawai.

4. Dengan melihat tanggapan pegawai yang kurang terhadap dimensi kemampuan pada variabel kinerja pegawai maka hal tersebut harus menjadi perhatian Kantor Kesyahbandaran Pelabuhan Pantoloan untuk dapat diperbaiki dengan pelatihan-pelatihan dan seminar-seminar yang dapat meningkatkan kemampuan pegawai dalam bekerja dan menyelesaikan pekerjaan sehingga dapat meningkatkan kinerjanya sebagai pegawai.

UCAPAN TERIMA KASIH

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa atas segala berkat dan bimbingan-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian ini. Penulis mengakui bahwa dalam pelaksanaan penelitian ini telah mendapat banyak bantuan, petunjuk dan arahan dari berbagai pihak terutama Ketua Tim Pembimbing, Dr. Bakri Hasanuddin, SE., M.Si., dan Anggota Tim Pembimbing Dr. Saharuddin Kaseng, SE., M.Si., Semoga penelitian ini dapat menjadi sumbangan yang bermanfaat dan mendorong lahirnya penelitian yang lebih baik dikemudian hari.

DAFTAR RUJUKAN

Aisyah, Cucu, 2014. Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendapatan Daerah Propinsi Jawa Tengah. *Jurnal Dinamika Manajemen*. Vol. 2, No. 2. hlm. 118-129. Semarang: Universitas Diponegoro.

- David.,Fred R.2006. *Manajemen Strategis Konsep* Edisi 10. Salemba Empat, Jakarta
- Hasibuan, Malayu S.P., 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Martini, Suherman, 2005. *Lingkungan Kerja Dalam Dunia Birokrasi Pemerintahan*, Djambatan, Jakarta.
- Nitisemito, Alex S. 2002. *Manajemen Personalia (Cetakan ke-7)*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Robbins, Sthepen P, 2001. *Perilaku Organisasi*. Edisi Ke Delapan Jilid 1, PT Prenhallindo: Jakarta.
- Sa'diyah, Halimatus, 2011. Pengaruh kecerdasan intelektual (IQ), kecerdasan emosional (EQ) dan kecerdasan spiritual (SQ) terhadap kinerja karyawan (studi pada PT Taspen (Persero) Cabang Malang. *Jurnal Studi Manajemen dan Organisasi*. Vol. 2, No. 3.
- Siagian, S.P. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sunyoto, Danang. 2012. *Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian)*. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Utama, Arya ,2010. *Ciri-Ciri Kecerdasan Spiritual*.<http://psikologi.Com/ciri-kecerdasan-spiritual/>
- Veithzal, Rivai dan Ella Jauvani Sagala. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Edisi Kedua*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Yakin, Didik Chusnul, V. Rudy Handoko, dan Edy Sutrisno, 2013. Pengaruh Implementasi Kebijakan, Karakteristik Individu, Karakteristik Organisasi Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Sekretaris Desa di Kabupaten