



**KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI MEDIATOR
PENGARUH KECERDASAN SPIRITUAL DAN
KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA
PENYIARAN PADA LEMBAGA PENYIARAN PUBLIK
RADIO REPUBLIK INDONESIA (LPP RRI) JEMBER**

*ORGANIZATIONAL COMMITMENT AS MEDIATOR THE INFLUENCE OF
SPIRITUAL QUOTIENT AND EMOTIONAL QUOTIENT TO THE BROADCAST
PERFORMANCE AT LEMBAGA PENYIARAN PUBLIK RADIO REPUBLIK
INDONESIA (LPP RRI) JEMBER*

SKRIPSI

Oleh

Fath Imas Agustiningtyas

NIM. 140810201064

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS JEMBER
2018**



**KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI MEDIATOR
PENGARUH KECERDASAN SPIRITUAL DAN
KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA
PENYIARAN PADA LEMBAGA PENYIARAN PUBLIK
RADIO REPUBLIK INDONESIA (LPP RRI) JEMBER**

*ORGANIZATIONAL COMMITMENT AS MEDIATOR THE INFLUENCE OF
SPIRITUAL QUOTIENT AND EMOTIONAL QUOTIENT TO THE BROADCAST
PERFORMANCE AT LEMBAGA PENYIARAN PUBLIK RADIO REPUBLIK
INDONESIA (LPP RRI) JEMBER*

SKRIPSI

diajukan guna melengkapi tugas akhir dan memenuhi salah satu syarat
untuk menyelesaikan Program Studi Manajemen (S1)
dan mencapai gelar Sarjana Ekonomi

Oleh

Fath Imas Agustiningtyas

NIM. 140810201064

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS JEMBER
2018**

KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS JEMBER – FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Fath Imas Agustiningtyas
NIM : 140810201064
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul skripsi : Komitmen Organisasi sebagai Mediator Pengaruh Kecerdasan Spiritual dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Penyiaran pada Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia (LPP RRI) Jember

Menyatakan bahwa skripsi yang telah saya buat merupakan hasil karya sendiri. Apabila ternyata di kemudian hari skripsi ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan, maka saya bersedia mempertanggungjawabkan dan menerima sanksi berdasarkan aturan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Jember, 25 Januari 2018

Yang menyatakan,

Fath Imas Agustiningtyas
NIM. 140810201064

PERSETUJUAN SKRIPSI

Judul skripsi : Komitmen Organisasi sebagai Mediator Pengaruh Kecerdasan Spiritual dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Penyiaran pada Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia (LPP RRI) Jember

Nama Mahasiswa : Fath Imas Agustiningtyas

NIM : 140810201064

Jurusan : S-1 Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Tanggal Persetujuan : 26 Januari 2018

Pembimbing I

Pembimbing II

Drs. Muhammad Syaharudin, M.M.
NIP. 19550919 198503 1 003

Ema Desia Prajitiasari, S.E., M.M.
NIP. 19791221 200812 2 002

Ketua Program Studi
S-1 Manajemen

Dr. Ika Barokah Suryaningsih, SE., MM
NIP. 19780525 200312 2 002

JUDUL SKRIPSI

KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI MEDIATOR PENGARUH
KECERDASAN SPIRITUAL DAN KECERDASAN EMOSIONAL
TERHADAP KINERJA PENYIARAN PADA LEMBAGA PENYIARAN
PUBLIK RADIO REPUBLIK INDONESIA (LPP RRI) JEMBER

Yang disusun oleh:

Nama : Fath Imas Agustiningtyas
NIM : 140810201064
Jurusan : Manajemen

Telah dipertahankan di depan panitia penguji pada tanggal:

15 Februari 2018

dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

SUSUNAN TIM PENGUJI

Ketua : **Drs. Budi Nurhardjo, M.Si.** (.....)
NIP. 19570310 198403 1 003

Sekretaris : **Drs. Sunardi, M.M.** (.....)
NIP. 19530403 198503 1 001

Anggota : **Ariwan Joko Nusbantoro, S.E., M.M.** (.....)
NIP. 19691007 199902 1 001

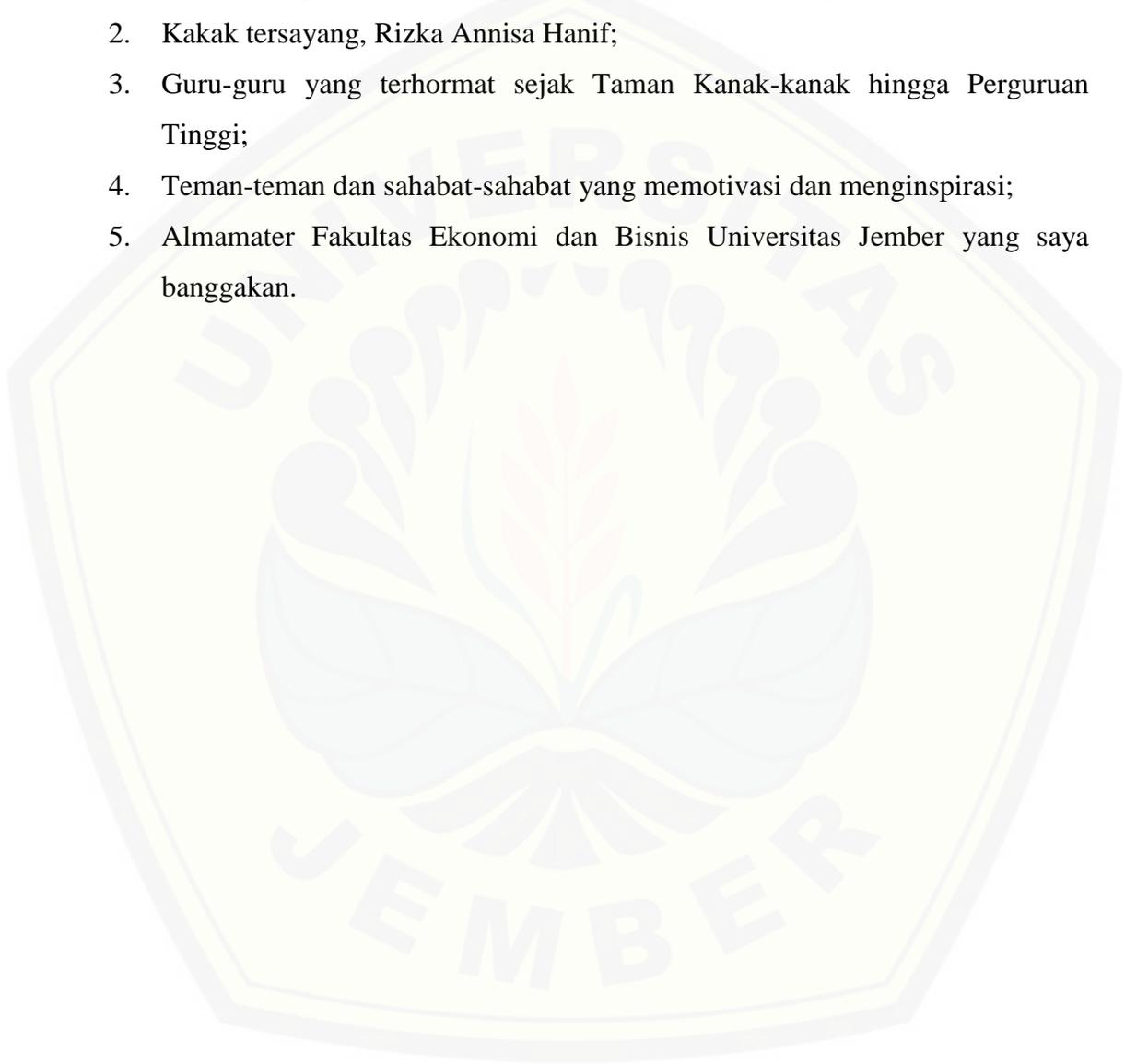
Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Jember

Dr. Muhammad Miqdad, S.E., M.M., Ak, CA.
NIP. 19710727 199512 1 001

PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan untuk:

1. Kedua orang tua tercinta, Bapak Sugiyono dan Ibu Mariyati;
2. Kakak tersayang, Rizka Annisa Hanif;
3. Guru-guru yang terhormat sejak Taman Kanak-kanak hingga Perguruan Tinggi;
4. Teman-teman dan sahabat-sahabat yang memotivasi dan menginspirasi;
5. Almamater Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember yang saya banggakan.



MOTTO

“Belajarlah kalian ilmu untuk ketentraman dan ketenangan serta rendah hatilah pada orang yang kamu belajar darinya.”

(HR. At-Tabrani)

“Kecerdasan adalah kecepatan untuk memahami segala sesuatu, sedangkan kemampuan adalah kesanggupan untuk bertindak bijaksana dalam menghadapi segala sesuatu.”

(Alfred North Whitehead)

“The level of success you achieve will be in direct proportion to the depth of your commitment.”

(Roy T. Bennett, *The Light in the Heart*)



**KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI MEDIATOR
PENGARUH KECERDASAN SPIRITUAL DAN
KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA
PENYIARAN PADA LEMBAGA PENYIARAN PUBLIK
RADIO REPUBLIK INDONESIA (LPP RRI) JEMBER**

*ORGANIZATION COMMITMENT AS MEDIATOR THE INFLUENCE OF
SPIRITUAL QUOTIENT AND EMOTIONAL QUOTIENT TO THE BROADCAST
PERFORMANCE AT LEMBAGA PENYIARAN PUBLIK RADIO REPUBLIK
INDONESIA (LPP RRI) JEMBER*

SKRIPSI

Oleh

Fath Imas Agustiningtyas

NIM. 140810201064

Pembimbing

Dosen Pembimbing I : Drs. Muhammad Syaharudin, M.M.

Dosen Pembimbing II : Ema Desia Prajitiasari, S.E., M.M.

RINGKASAN

Komitemen Organisasi sebagai Mediator Pengaruh Kecerdasan Spiritual dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Penyiaran Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia (LPP RRI) Jember; Fath Imas Agustiningtyas; 140810201064; 2018; 72 halaman; Jurusan Manajemen; Fakultas Ekonomi dan Bisnis; Universitas Jember.

Radio Republik Indonesia (RRI) adalah satu-satunya radio yang menyanggah nama negara yang siarannya ditujukan untuk kepentingan bangsa dan negara. RRI sebagai Lembaga Penyiaran Publik yang independen, netral dan tidak komersial yang berfungsi memberikan pelayanan siaran informasi, pendidikan, hiburan yang sehat, kontrol sosial, serta menjaga citra positif bangsa di dunia internasional. LPP RRI Jember sebagai stasiun radio daerah Besuki yang mencakup penyiaran dari lima Kabupaten yaitu Jember, Banyuwangi, Situbondo, Bondowoso, dan Lumajang. Untuk menunjang kinerja penyiaran yang baik maka sangat penting diperhatikan kebutuhan orang-orang penyiaran dari segi spiritual dan emosional yang akan membentuk komitmen organisasi sebagai penggerak kinerja penyiaran yang lebih baik.

Penelitian ini merupakan *explanatory research* yang bertujuan untuk mengetahui hubungan kausal antar variabel dependen dan independen. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 59 pegawai dan metode penarikan sampel yang digunakan adalah *sensus sampling* yaitu dengan menggunakan seluruh jumlah populasi. Sumber data yang digunakan berupa sumber data primer dan sumber data sekunder. Metode analisis yang digunakan adalah analisis jalur.

Penelitian ini dilakukan dengan menguji dan menganalisis sejumlah 46 hasil jawaban responden yang kembali dari 59 kuesioner yang dibagikan. Hasil analisis menunjukkan bahwa: (1) kecerdasan spiritual berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai LPP RRI Jember; (2) kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai LPP RRI Jember; (3) kecerdasan spiritual berpengaruh signifikan terhadap kinerja penyiaran LPP RRI Jember; (4) kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja penyiaran LPP RRI Jember; (5) komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja penyiaran LPP RRI Jember; (6) kecerdasan spiritual berpengaruh signifikan terhadap kinerja penyiaran LPP RRI Jember melalui komitmen organisasi; dan (7) kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja penyiaran LPP RRI Jember melalui komitmen organisasi.

SUMMARY

Organizational Commitment as Mediator The Influence of Spiritual Quotient and Emotional Quotient to The Broadcast Performance at Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia (LPP RRI) Jember; Fath Imas Agustiningtyas; 140810201064; 2018; 72 pages; Department of Management; Faculty of Economics and Busines; University of Jember.

Radio Republik Indonesia (RRI) is the only radio that bears the name of the country whose broadcast is intended for the benefit of the nation and state. RRI as an independent, neutral and non-commercial Public Broadcasting Institution that serves to provide information broadcast service, education, healthy entertainment, social control, and maintain the positive image of the nation in the international world. LPP RRI Jember as Besuki regional radio stations covering broadcasting from five districts namely Jember, Banyuwangi, Situbondo, Bondowoso, and Lumajang. To support the performance of good broadcasting it is very important to note the needs of the broadcasters in terms of spiritual and emotional that will shape the organizational commitment as a driver of better broadcasting performance.

This research is an explanatory research that aims to know the causal relationship between dependent and independent variables. The population in this research is 59 employees and the sampling method used is the census sampling that is by using the entire population. Source of data used in the form of primary data source and secondary data source. The analytical method used is path analysis.

This study was conducted by testing and analyzing 46 respondents who returned from 59 questionnaires distributed. The results of the analysis show that: (1) spiritual quotient significantly affects the organizational commitment of LPP RRI Jember's employee; (2) emotional quotient significantly affects the organizational commitment of LPP RRI Jember's employee; (3) spiritual quotient has a significant effect on broadcasting performance in LPP RRI Jember; (4) emotional quotient significantly affects broadcasting performance in LPP RRI Jember; (5) organizational commitment significantly affects broadcasting performance in LPP RRI Jember; (6) spiritual quotient has a significant effect on broadcasting performance in LPP RRI Jember through organizational commitment; and (7) emotional quotient significantly influences broadcasting performance in LPP RRI Jember through organizational commitment.

PRAKATA

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT., atas segala limpahan rahmat, hidayah, dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan Skripsi dengan judul “Komitmen Organisasi sebagai Mediator Pengaruh Kecerdasan Spiritual dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Penyiaran pada Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia (LPP RRI) Jember.” Skripsi ini disusun sebagai salah satu persyaratan akademis dalam menyelesaikan pendidikan program studi Sarjana (S1) Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

Penulisan dan penyusunan Skripsi ini tidak terlepas dari bantuan dan motivasi berbagai pihak, oleh karena itu penulis menyampaikan rasa terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. Muhammad Miqdad, S.E., M.M., Ak,CA. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember;
2. Bapak Dr. Handriyono, M.Si. selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember;
3. Ibu Dr. Ika Barokah Suryaningsih, M.M. selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember;
4. Bapak Drs. Muhammad Syaharudin, M.M. selaku Dosen Pembimbing Utama dan Ibu Ema Desia Prajitiasari S.E., M.M. selaku Dosen Pembimbing Anggota yang telah bersedia meluangkan waktu untuk membimbing dengan sabar, memberi saran, dan memotivasi selama proses penyusunan Skripsi, penelitian, hingga dapat terselesaikannya tugas akhir ini;
5. Bapak Drs. Budi Nurhardjo, M.Si. selaku Dosen Penguji Utama, Bapak Drs. Sunardi, M.M., dan Bapak Ariwan Joko Nusbantoro, S.E., M.M. selaku Dosen Penguji Anggota yang telah memberi kritik dan saran dalam Skripsi ini;
6. Bapak Drs. Markus Apriono, M.M. selaku Dosen Wali yang telah memberikan arahan dan motivasi;

7. Seluruh Dosen yang terhormat serta Staf dan Karyawan Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember;
8. Bapak Paidi selaku Kepala Seksi Siaran, Bapak Djoko Soemarno selaku Kepala Seksi Teknologi dan Media Baru, Bapak Drs. Suwarno selaku Kepala Seksi Layanan dan Pengembangan Usaha, dan Saudari Vivin May Evriyana, serta seluruh pegawai LPP RRI Jember yang telah bersedia meluangkan waktu dan membantu dalam proses penelitian ini;
9. Kedua orang tua tercinta, Bapak Sugiyono dan Ibu Mariyati, yang selalu memberikan doa, dukungan moril dan materiil, dan motivasi dengan penuh kasih sayang;
10. Kakakku tersayang Rizka Annisa Hanif yang menginspirasi dan memotivasi;
11. Sahabat-sahabat semasa MTs, Mujahida, Rodhiah, Inas, Riza, dan Dinda yang selalu memberikan semangat dan dukungan; dan sahabat-sahabatku semasa SMA, Dini, Sari, Serli, Nanda yang selalu menghibur dan menyemangati;
12. Teman-teman yang luar biasa menginspirasi dan memotivasi semasa perkuliahan, Emilia Diana, Rizki Bayu Prasetyo, dan Hafida Sofia;
13. Teman-teman KKN Reguler 25 periode II tahun 2017 yang telah memberi pengalaman dan pembelajaran;
14. Teman-teman seperjuangan Jurusan Manajemen angkatan 2014; dan
15. Seluruh pihak yang tidak dapat disebutkan satu-per-satu yang telah banyak memberi bantuan dan dukungan dalam proses penyusunan hingga terselesaikannya Skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa Skripsi ini masih memiliki banyak kekurangan, untuk itu penulis sangat mengharap kritik dan saran dari berbagai pihak demi kesempurnaan Skripsi ini. Semoga Skripsi ini dapat memberi banyak manfaat.

Jember, 25 Januari 2018

Penulis

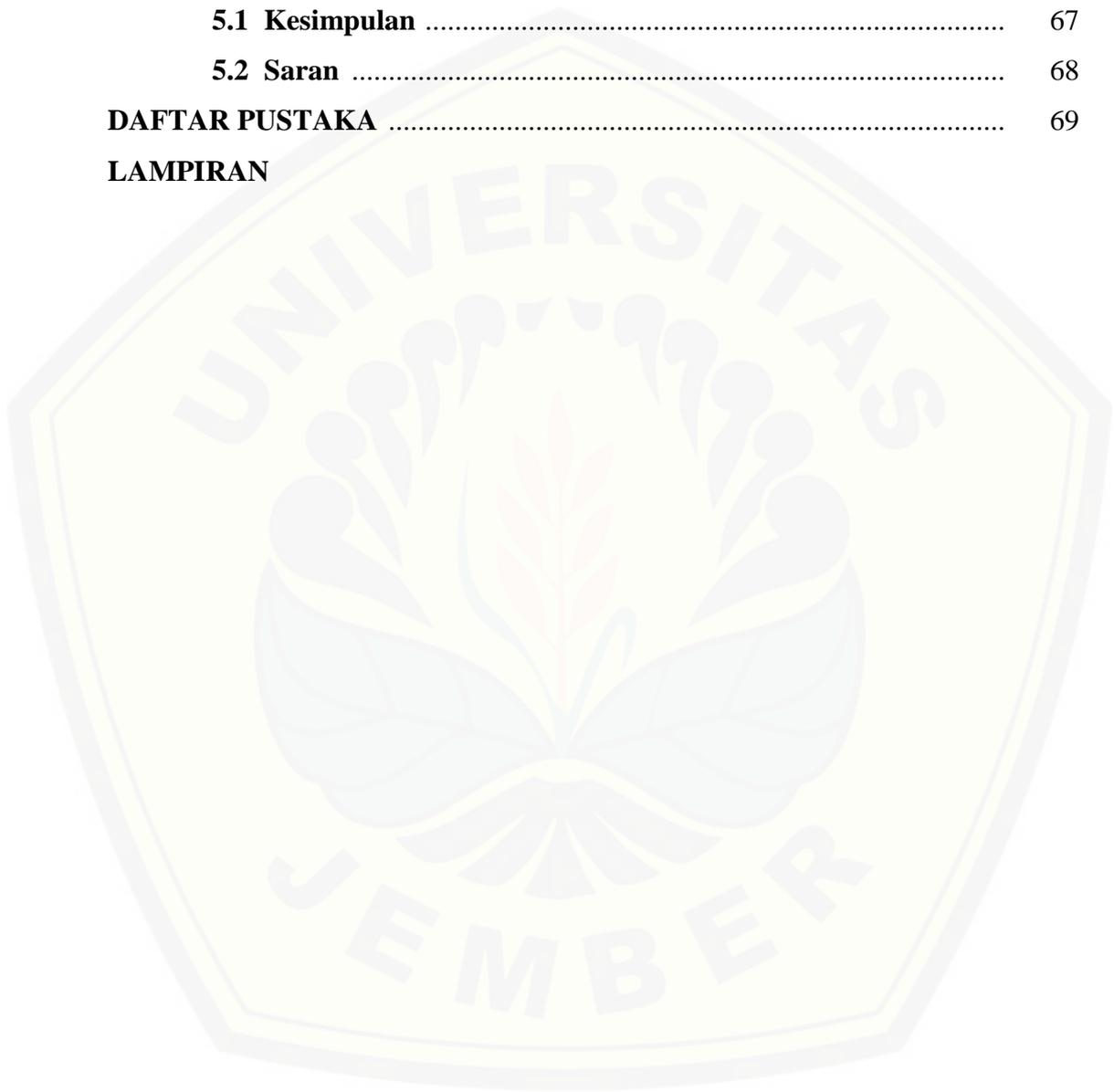
DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN SAMPUL	ii
HALAMAN PERNYATAAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
HALAMAN PENGESAHAN	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
HALAMAN MOTTO	vii
HALAMAN PEMBIMBING	viii
RINGKASAN	ix
SUMMARY	x
PRAKATA	xi
DAFTAR ISI	xiii
DAFTAR TABEL	xvii
DAFTAR GAMBAR	xviii
DAFTAR LAMPIRAN	xix
BAB 1. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Permasalahan	5
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian	6
BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA	8
2.1 Landasan Teori	8
2.1.1 Kecerdasan Spiritual	8
2.1.2 Kecerdasan Emosional	9
2.1.3 Komitmen Organisasi	10
2.1.4 Kinerja Penyiaran	12
2.2 Penelitian Terdahulu	14
2.3 Kerangka Konseptual	18

2.4 Hipotesis	19
2.4.1 Pengaruh Kecerdasan Spiritual terhadap Komitmen Organisasi	19
2.4.2 Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Komitmen Organisasi.....	19
2.4.3 Pengaruh Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Penyiaran	20
2.4.4 Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Penyiaran	20
2.4.5 Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Penyiaran	20
2.4.6 Pengaruh Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Penyiaran melalui Komitmen Organisasi	21
2.4.7 Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Penyiaran melalui Komitmen Organisasi	21
BAB 3. METODE PENELITIAN	22
3.1 Rancangan Penelitian	22
3.2 Populasi dan Sampel	22
3.3 Jenis dan Sumber Data	22
3.4 Metode Pengumpulan Data	24
3.5 Identifikasi Variabel	24
3.6 Definisi Operasional Variabel	25
3.7 Skala Pengukuran Variabel	28
3.8 Metode Analisis Data	28
3.8.1 Uji Instrumen.....	28
3.8.2 Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>)	30
3.8.3 Uji Hipotesis (Uji t).....	31
3.8.4 <i>Trimming Theory</i>	32
3.8.5 Menghitung Jalur.....	32
3.8.6 Uji Asumsi Klasik	33
3.9 Kerangka Pemecahan Masalah	35

BAB 4. PEMBAHASAN	37
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	37
4.1.1 Sejarah Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia (LPP RRI) Jember	37
4.1.2 Visi dan Misi Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia (LPP RRI) Jember	38
4.1.3 Tugas Pokok Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia (LPP RRI) Jember	40
4.1.4 Struktur Organisasi Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia (LPP RRI) Jember	40
4.2 Hasil Penelitian	42
4.2.1 Karakteristik Responden	42
4.2.2 Analisis Deskriptif Variabel	44
4.2.3 Uji Instrumen	49
4.2.4 Hasil Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>)	51
4.2.5 Uji Hipotesis	53
4.2.6 Perhitungan Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>)	56
4.2.7 Uji Asumsi Klasik	58
4.3 Pembahasan	60
4.3.1 Pengaruh Kecerdasan Spiritual terhadap Komitmen Organisasi	61
4.3.2 Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Komitmen Organisasi	61
4.3.3 Pengaruh Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Penyiaran	62
4.3.4 Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Penyiaran	62
4.3.5 Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Penyiaran	63
4.3.6 Pengaruh Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Penyiaran melalui Komitmen Organisasi	64

4.3.7 Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Penyiaran melalui Komitmen Organisasi	64
4.4 Keterbatasan Penelitian	65
BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN	67
5.1 Kesimpulan	67
5.2 Saran	68
DAFTAR PUSTAKA	69
LAMPIRAN	

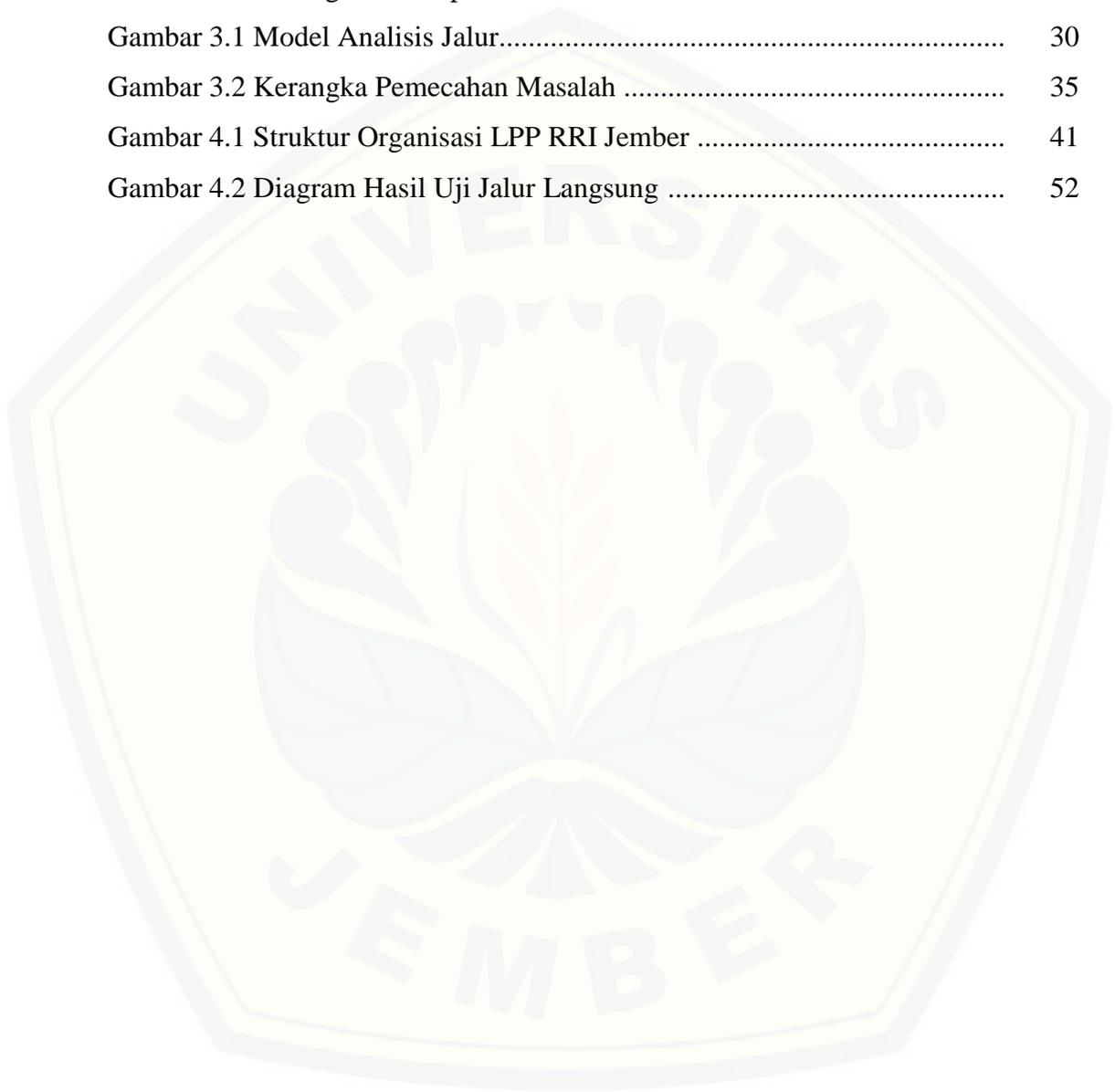


DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Ringkasan Penelitian Terdahulu	16
Tabel 4.1 Distribusi Frekuensi Usia Responden	42
Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi Jenis Kelamin Responden	43
Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi Pendidikan Terakhir Responden	43
Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi Satuan Unit Kerja Responden	43
Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Lama Kerja Responden	44
Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Penilaian Responden terhadap Kecerdasan Spiritual	45
Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Penilaian Responden terhadap Kecerdasan Emosional	46
Tabel 4.8 Distribusi Frekuensi Penilaian Responden terhadap Komitmen Organisasi	47
Tabel 4.9 Distribusi Frekuensi Penilaian Responden terhadap Kinerja Penyiaran	48
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Instrumen	49
Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen	50
Tabel 4.12 Koefisien Jalur Pengaruh Langsung	51
Tabel 4.13 Hasil Uji Normalitas <i>One-Sample Kolmogrov-Smirnov Test</i>	58
Tabel 4.14 Hasil Uji Multikolinearitas Persamaan Pertama	58
Tabel 4.15 Hasil Uji Multikolinearitas Persamaan Kedua.....	59
Tabel 4.16 Hasil Uji Heteroskedastisitas Persamaan Pertama.....	59
Tabel 4.17 Hasil Uji Heteroskedastisitas Persamaan Kedua	60

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	18
Gambar 3.1 Model Analisis Jalur.....	30
Gambar 3.2 Kerangka Pemecahan Masalah	35
Gambar 4.1 Struktur Organisasi LPP RRI Jember	41
Gambar 4.2 Diagram Hasil Uji Jalur Langsung	52



DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1. Kuesioner Penelitian.....	73
Lampiran 2. Data Responden.....	79
Lampiran 3. Rekapitulasi Jawaban Responden	81
Lampiran 4. Karakteristik Responden	83
Lampiran 5. Uji Instrumen	84
Lampiran 6. Analisis Persamaan	88
Lampiran 7. Uji Hipotesis (Uji t).....	89
Lampiran 8. Uji Asumsi Klasik	90
Lampiran 9. Tabel <i>Critical Value</i>	92

BAB 1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Informasi merupakan salah satu bagian dari kebutuhan manusia. Informasi yang dibutuhkan masyarakat diperoleh melalui berbagai media salah satunya media penyiaran radio. Menurut Effendy (1991:126) penyiaran yang dilakukan baik oleh organisasi penyiaran publik maupun swasta bertujuan untuk menyiarkan materi siaran yang disampaikan oleh penyiar kepada para pendengar. Berhasil tidaknya kegiatan penyiaran bergantung pada sinergi kerja orang-orang penyiaran (*broadcasters*). Wahyudi (2010:12) menyebutkan bahwa dalam kegiatan penyiaran yang diwadahi oleh organisasi penyiaran dengan orang-orang penyiaran yang saling bekerja sama dalam merencanakan, mengadakan, dan melaksanakan proses penyiaran, dengan keluaran (*output*) siaran dalam usaha mencapai tujuan yang telah disepakati bersama.

Keberhasilan dalam kegiatan penyiaran untuk menghasilkan siaran yang baik dan memenuhi kebutuhan informasi pendengar tidak terlepas dari peranan sumber daya manusia dalam organisasi. Sumber daya manusia memegang kendali penting di dalam organisasi karena sumber daya inilah yang mengelola dan mengendalikan sumber daya lain. Simamora (dalam Nurtjahtjanti 2010:27) mengartikan manusia sebagai sumber daya dan aset organisasi paling penting yang harus dimiliki. Sumber daya manusia yang mumpuni akan mempermudah suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Sumber daya manusia pada suatu lembaga penyiaran (*broadcasters*) dalam melakukan pekerjaan harus memiliki komitmen pada organisasi. Robbins dan Coulter (2010:40) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai derajat di mana seorang pegawai mengidentifikasikan dirinya dengan organisasi tertentu beserta tujuannya dan berkeinginan untuk mempertahankan keanggotaannya di dalam organisasi tersebut. Komitmen pegawai kepada organisasi tidak begitu saja terbentuk tanpa ada dorongan dari dalam individu untuk mau mendedikasikan diri kepada organisasi. Suatu penelitian terkait dengan komitmen organisasi dilakukan

oleh Kurniawan (2013) yang menunjukkan hasil Tingkat Capaian Responden (TCR) sebesar 81,89% pada indikator keinginan untuk mempertahankan keanggotaan di dalam organisasi. Hal ini membuktikan bahwa semakin baik komitmen organisasi dalam suatu organisasi akan meningkatkan kinerja organisasi menjadi baik.

Salah satu faktor yang dapat mendorong komitmen organisasi yang dimiliki pegawai adalah kemampuan dalam mengelola kecerdasan spiritual. Kecerdasan spiritual menurut Zohar dan Marshall (dalam Supriyanto dan Troena, 2012:695) merupakan kecerdasan manusia yang bertumpu pada bagian dalam diri yang berhubungan dengan kearifan di luar ego atau jiwa kesadaran. Kecerdasan spiritual yang dimiliki oleh pegawai dalam suatu organisasi diartikan sebagai kemampuan pegawai dalam mengelola spiritual dalam diri sendiri sebagai hal-hal yang berbeda dan tidak dikaitkan dengan hal-hal keagamaan (religiusitas). Spiritual menurut *International Center for Spirit at Work* (ICSW) (dalam Inkai dan Kistyanto, 2013:5) diartikan sebagai penafsiran tentang individu dan organisasi yang melihat pekerjaan secara spiritual, sebagai kesempatan untuk tumbuh dan memberikan kontribusi kepada masyarakat yang cara yang berarti.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi adalah kecerdasan emosional. Pegawai yang mampu mengelola emosinya dengan baik akan memiliki kedekatan emosional yang baik dengan organisasinya serta dapat membentuk suatu komitmen organisasi yang baik pula. Salovey dan Mayer (dalam Sumiyarsih dkk., 2012:21) menyebutkan bahwa kecerdasan emosional merupakan himpunan bagian dari kecerdasan sosial yang melibatkan kemampuan memantau perasaan dan emosi baik pada diri sendiri maupun pada orang lain dan menggunakan informasi ini untuk mengembangkan pikiran dan tindakan. Ketika setiap pegawai dalam organisasi lebih memaknai pekerjaan yang dijalani dan bertanggungjawab untuk turut serta mewujudkan pencapaian tujuan organisasi, maka setiap pekerjaan yang dikerjakan akan selalu didasari rasa untuk memperoleh kepuasan bagi dirinya. Penelitian terkait milik Inkai (2012) menunjukkan hasil analisis inferensial pada variabel spiritualitas yang berpengaruh signifikan dan positif terhadap komitmen organisasi.

Radio Republik Indonesia (RRI) adalah satu-satunya radio yang menyanggah nama negara yang siarannya ditujukan untuk kepentingan bangsa dan negara. RRI sebagai Lembaga Penyiaran Publik (LPP) yang independen, netral dan tidak komersial berfungsi memberikan pelayanan siaran informasi, pendidikan, hiburan, kontrol sosial, serta menjaga citra positif bangsa di dunia internasional. Tugas LPP RRI dalam melayani seluruh lapisan masyarakat di seluruh wilayah NKRI tidak bisa dilayani dengan satu program saja, oleh karena itu RRI menyelenggarakan siaran dengan 4 program. LPP RRI Jember memiliki tugas utama dalam penyebarluasan informasi melalui penyiaran kepada khalayak masyarakat dengan jangkauan luas di Kabupaten Jember dan sekitarnya.

Kepala Pusat Pemberitaan (Kapuspem) RRI, Widhie Kurniawan, menyebutkan bahwa capaian kinerja RRI terus berada pada *trend* positif selama satu tahun belakangan ini, melanjutkan kinerja periode sebelumnya di tahun 2016. Capaian kinerja terbukti dengan adanya catatan tentang transformasi program siaran berita melalui Program 3 RRI dari *tagline* berita nasional menjadi suara identitas ke-Indonesiaan. Selain itu Program 4 RRI akan menjadi program nasional kebudayaan dengan *tagline* baru, yaitu budaya (*culture*) yang lebih luas dibandingkan sekedar seni (*arts*). Capaian kinerja penyiaran RRI juga mendapat tanggapan dari Pakar Komunikasi Universitas Gadjah Mada (UGM), Hermin Indah Wahyuni, bahwasannya perlu ada penguatan komitmen atas posisi RRI saat ini dan ke depannya. Ruang kreasi terwujud dengan komitmen menjaga independensi RRI, baik secara kelembagaan maupun kebijakan editorial.

Transformasi *tagline* merupakan salah satu bentuk upaya LPP RRI untuk mempertahankan dan meningkatkan *trend* kinerja. Transformasi *tagline* mengarah pada upaya perubahan penyiaran yang diikuti dengan semakin banyak ragam acara dan padatnya jam siar yang harus dikerjakan oleh pegawai. Berbagai jenis siaran lebih diaktifkan untuk mendukung kesuksesan program transformasi *tagline*. Kegiatan siaran di LPP RRI Jember yang berlaku selama 24 jam merupakan upaya pengoptimalan penyiaran radio, sehingga ada aktifitas penyiaran yang harus dikerjakan oleh *broadcasters* di luar jam kerja normal pada pukul 08.00-16.00 WIB. Para *broadcasters* yang harus bekerja pada waktu dini

hari dengan melakukan persiapan penyiaran lebih awal jelas menyita waktu istirahat *broadcasters* yang lelah bekerja pada waktu sebelumnya. Selain itu, pada penyiaran lapang di lokasi yang dipenuhi khalayak ramai, banyaknya masyarakat yang tidak berkepentingan justru mengganggu proses penyiaran dan menimbulkan ketidakkondusifan kegiatan penyiaran. Para *broadcasters* sering mengalami kesulitan penyiaran saat melakukan siaran langsung di lapang karena pengoperasian peralatan penyiaran yang terhalang oleh masyarakat, sehingga *broadcasters* harus mengupayakan sendiri dengan berinisiatif untuk mengatasi permasalahan serupa agar kegiatan penyiaran dapat berlangsung sebagaimana mestinya.

Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia (LPP RRI) Jember sebagai organisasi yang berorientasi kerja dengan menekankan pada pengendalian teknologi dan informasi (IT) cenderung lebih terfokus pada upaya pemaksimalan kebutuhan IT, sedangkan untuk fokus kebutuhan kinerja *broadcasters* yang dikaji dari segi spiritualitas dan pengelolaan kecerdasan emosional yang dapat meningkatkan komitmen pegawai pada organisasi masih belum maksimal. Hal tersebut didukung oleh pendapat dari salah satu *broadcaster* di LPP RRI Jember yaitu Bapak Paidi yang menjabat sebagai Kepala Seksi Siaran bahwasannya untuk menunjang kebutuhan dan kinerja penyiaran dari RRI Jember sebagai lembaga penyiaran, langkah yang banyak diambil adalah dengan mengoptimalkan kegiatan pendidikan dan pelatihan untuk mengembangkan kemampuan dari sisi intelektual kaitannya dengan kerja profesional. Berbagai kegiatan yang dimaksimalkan adalah kegiatan yang menunjang sesuai dengan profesi dari *broadcasters* seperti di bidang pemberitaan, siaran, dan teknik, sedangkan untuk pengembangan kecerdasan spiritual dan emosional belum dilakukan dalam mendukung kinerja penyiaran secara internal dari dalam diri setiap pegawai.

Fenomena-fenomena tersebut memberikan suatu pertanyaan tentang spiritualitas, kecerdasan emosional, dan komitmen organisasi yang dimiliki oleh pegawai di LPP RRI Jember. Bagi pegawai yang mampu mengelola spiritualitas dan meningkatkan serta mengolah kecerdasan emosional, diharapkan dapat

menunjukkan perilaku kerja yang baik terutama saat menghadapi situasi atau permasalahan yang sulit dan mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif mengingat bahwa LPP RRI dibentuk sebagai organisasi pelayanan publik untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Berdasarkan hal tersebut peneliti tertarik untuk meneliti kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual dalam pembentukan komitmen organisasi yang dimiliki para *broadcasters* yang ada di LPP RRI Jember dalam meningkatkan kinerja penyiaran.

1.2 Rumusan Permasalahan

Berdasarkan uraian latar belakang, maka rumusan masalah yang didapat yaitu:

- a. Apakah kecerdasan spiritual berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai LPP RRI Jember?
- b. Apakah kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai LPP RRI Jember?
- c. Apakah kecerdasan spiritual berpengaruh signifikan terhadap kinerja penyiaran LPP RRI Jember?
- d. Apakah kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja penyiaran LPP RRI Jember?
- e. Apakah komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja penyiaran pegawai LPP RRI Jember?
- f. Apakah kecerdasan spiritual berpengaruh signifikan terhadap kinerja penyiaran melalui komitmen organisasi pegawai LPP RRI Jember?
- g. Apakah kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja penyiaran melalui komitmen organisasi pegawai LPP RRI Jember?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan, maka tujuan dari penelitian ini untuk:

- a. Mengetahui pengaruh kecerdasan spiritual terhadap komitmen organisasi pegawai pegawai LPP RRI Jember.
- b. Mengetahui pengaruh kecerdasan emosional terhadap komitmen organisasi pegawai pegawai LPP RRI Jember.
- c. Mengetahui pengaruh kecerdasan spiritual terhadap kinerja penyiaran LPP RRI Jember.
- d. Mengetahui pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja penyiaran LPP RRI Jember.
- e. Mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja penyiaran LPP RRI Jember.
- f. Mengetahui pengaruh kecerdasan spiritual terhadap kinerja penyiaran melalui komitmen organisasi pegawai LPP RRI Jember.
- g. Mengetahui pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja penyiaran melalui komitmen organisasi pegawai LPP RRI Jember.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat pada berbagai pihak, di antaranya:

a. Bagi Lembaga

Bagi lembaga/instansi terkait, hasil penelitian dapat dijadikan sebagai masukan, bahan pertimbangan, serta acuan dalam upaya merumuskan kebijakan untuk mewujudkan pengoptimalan manajemen sumber daya manusia yang ada di LPP RRI Jember dalam pencapaian kinerja penyiaran yang lebih baik.

b. Bagi Akademisi

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan manfaat serta kontribusi dalam menambah wawasan dan informasi kaitannya dengan upaya pengembangan ilmu pengetahuan dan pendidikan dalam bidang sumber daya manusia.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan acuan dalam pengembangan studi yang mengkaji aspek tentang kinerja penyiaran berdasarkan faktor kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual serta komitmen organisasi pada penelitian selanjutnya.



BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kecerdasan Spiritual

Kecerdasan spiritual bagi pegawai dalam suatu organisasi merupakan kemampuan dari setiap pegawai dalam mengelola spiritualitas dalam diri di dunia pekerjaan. Robbins dan Coulter (2010:76) menyebutkan bahwa kecerdasan spiritual dari pegawai di tempat kerja (*workplace spirituality*) sebagai fitur budaya organisasi yang bertujuan untuk menumbuhkembangkan kesadaran akan makna hidup dengan menjalankan pekerjaan yang bermanfaat bagi komunitas. Spiritualitas dalam hal ini tidak diartikan sebagai hal-hal yang menyangkut istilah keagamaan ke dalam pekerjaan, melainkan mengenai kemampuan menghadirkan keseluruhan diri pegawai untuk bekerja. Kecerdasan spiritual lebih diartikan sebagai suatu pengakuan bahwa orang yang bekerja dalam suatu organisasi memiliki kehidupan batiniah yang tumbuh karena kebermaknaan pekerjaan bagi kehidupannya (Robbins, dalam Herminingsih, 2012:129).

Giocalone dan Jurkiewicz (dalam Nurtjahtjanti, 2010:28-29) membagi komponen kecerdasan spiritual dalam pekerjaan menjadi 4 (empat) macam, di antaranya:

- a. Nilai-nilai individu, yang meliputi nilai-nilai kebajikan, generativitas, perkemanusiaan, integritas, keadilan, mutualitas, penerimaan, rasa hormat, tanggung jawab, dan kepercayaan.
- b. Pengalaman transenden, yaitu mengenai bagaimana individu merasa melakukan perubahan melalui pelayanan terhadap orang lain, dan dengan melakukannya individu tersebut merasakan makna dan tujuan dalam hidupnya.
- c. Rasa terhubung, yang meliputi perasaan dipahami dan dihargai yang didapatkan melalui interaksi sosial dan juga melalui keanggotaan.
- d. Perasaan terlengkapi, yaitu suatu perasaan pada individu yang merasa bahwa pekerjaannya dapat membuatnya merasa terikat dengan sesuatu yang lebih

besar dan penting bagi kehidupan pribadinya serta membawa kebahagiaan bagi dirinya sendiri.

Indikator yang dapat digunakan dalam aspek kecerdasan spiritual disebutkan oleh Sukidi (dalam Marta, 2016:10) melalui 5 (lima) indikator, yaitu:

a. Kejujuran

Berkata dengan benar dan konsisten sesuai dengan tindakan yang dilakukan sebagai bentuk dari sikap yang keluar dari dalam hati nurani dan bukan merupakan apa yang keluar dari hasil olah pemikiran.

b. Keterbukaan

Keterbukaan merupakan perwujudan dari sikap dan perilaku *fair* (terbuka), rendah hati, serta mau menerima kritik dan saran dari orang lain sebagai bentuk partisipasi seseorang menuju sikap lebih baik.

c. Pengetahuan diri

Pengetahuan diri menunjukkan suatu kualitas hidup baik yang dapat dicapai jika seseorang dapat mengenali dirinya dengan baik.

d. Fokus pada kontribusi

Pegawai yang pandai membangun kesadaran diri untuk lebih fokus pada kontribusi dapat dilihat dari rendahnya kecenderungan untuk terus menuntut hak daripada memenuhi kewajiban dalam organisasi.

e. Spiritualitas yang terbuka

Komponen ini merupakan nilai dari kecerdasan spiritual yang di dalamnya terdapat kemampuan bersikap fleksibel, memiliki tingkat kesadaran tinggi, serta kemampuan untuk menghadapi kesulitan.

2.1.2 Kecerdasan Emosional

Mengelola emosi berarti mengupayakan diri sendiri dalam memahami kondisi emosi dan harus mengkaitkannya dengan situasi yang sedang dihadapi agar memberikan dampak positif (Mangkunegara, 2014:94). Robbins dan Coulter (2010:52) mengartikan kecerdasan emosional (*emotional intelligence/EI*) sebagai kemampuan untuk mengenali dan mengelola isyarat serta informasi emosi.

Kecerdasan emosional seseorang terbagi ke dalam 5 (lima) dimensi sebagai berikut (Goleman, 2005:42-43); (Robbins dan Coulter, 2010:52):

a. *Self Awareness* (Kesadaran diri)

Kemampuan untuk menyadari apa yang diri sendiri rasakan. Kesadaran diri sebagai upaya untuk mengetahui kondisi diri sendiri dengan sadar akan emosional dalam diri, dapat menilai diri sendiri dengan teliti, dan percaya diri.

b. *Self Regulation* (Pengaturan diri)

Kemampuan untuk mengelola kondisi, dan sumber daya dalam diri sendiri melalui pengendalian diri, sifat diri sendiri yang dapat dipercaya, waspada, adaptibilitas, dan inovasi.

c. *Motivation* (Motivasi)

Motivasi diri merupakan kecenderungan emosi yang mengantar atau memudahkan peraih sasaran. Kemampuan ini membantu seseorang untuk tetap tegar dalam menghadapi kemunduran dan kegagalan.

d. *Empathy* (Empati)

Empati sebagai suatu kesadaran terhadap perasaan, kebutuhan, dan kepentingan orang lain. Empati dapat terwujud dalam pemahaman terhadap orang lain, berorientasi pada pelayanan, dan mengupayakan pengembangan pada orang lain.

e. *Social Skill* (Keterampilan sosial)

Kemampuan seseorang untuk menangani emosi orang lain dengan menggunakan olah pikir dalam menanggapi yang dikehendaki pada orang lain. Keterampilan sosial terwujud dalam keterampilan mempengaruhi orang lain, komunikasi, kepemimpinan, katalisator perubahan, manajemen konflik, dan kemampuan kerja tim.

2.1.3 Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi yang dimiliki oleh pegawai yang bekerja dalam suatu organisasi dipandang sebagai suatu kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap nilai-nilai organisasi, kemauan untuk bekerja keras, dan memelihara keanggotaannya dalam organisasi yang bersangkutan (Arishanti, dalam

Kurniawan, 2015:98). Komitmen organisasi diartikan oleh Luthans (dalam Ticoalu, 2013:784) sebagai sikap yang merefleksikan loyalitas pegawai pada organisasi dan proses berkelanjutan di mana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan. Komitmen organisasi lebih sering diartikan melalui 3 (tiga) hal sebagai berikut (Luthans, 2010:148):

- a. *A strong desire to remain a member of a particular organizations* (Keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu);
- b. *A willingness to exert high levels of effort on behalf of the organization* (Keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi); dan
- c. *A definite belief in, and acceptance of, the values and goals of the organizations* (Keyakinan tertentu, serta penerimaan nilai dan tujuan organisasi).

Pembentuk komitmen organisasi pada pegawai didasari oleh berbagai faktor. Menurut Minner (dalam Afivi, 2014:8), faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi pada pegawai yaitu:

- a. Faktor personal, misalnya usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, dan kepribadian.
- b. Karakteristik pekerjaan, misalnya lingkup jabatan, tantangan dalam pekerjaan, konflik peran, dan tingkat kesulitan dalam pekerjaan.
- c. Karakteristik struktur, misal besar kecilnya organisasi, bentuk organisasi, kehadiran serikat pekerja, dan tingkat pengendalian yang dilakukan organisasi terhadap pegawai.
- d. Pengalaman kerja, misal pegawai yang baru beberapa tahun bekerja dan pegawai yang sudah puluhan tahun bekerja dalam organisasi tentu memiliki tingkat komitmen yang berbeda berdasarkan perasaan dan kesan terhadap organisasi tempat ia bekerja.

Dalam komitmen organisasi terdapat 3 (tiga) dimensi yang dirumuskan oleh Allen dan Meyer (dalam Luthans, 2010:149), di antaranya:

a. *Affective Commitment* (Komitmen Afektif)

Komitmen afektif dalam hal ini meliputi hubungan emosional anggota terhadap organisasinya, proses identifikasi dengan organisasi, dan keterlibatan anggota dalam kegiatan organisasi. Pada dasarnya, semakin tinggi komitmen afektif yang dimiliki seseorang, maka akan semakin besar pula niat pegawai untuk tetap bertahan menjadi anggota organisasi.

b. *Normative Commitment* (Komitmen Normatif)

Komitmen normatif memberikan gambaran tentang bagaimana perasaan keterikatan untuk terus berada dalam organisasi. Tingginya komitmen normatif ini akan menunjukkan seberapa besar rasa keterikatan pegawai terhadap organisasinya.

c. *Continuance Commitment* (Komitmen Keberlanjutan)

Komitmen kontinuan berkaitan dengan kesadaran diri anggota organisasi tentang kerugian yang akan dialami apabila meninggalkan organisasi. Sehingga, dengan makin tingginya komitmen keberlanjutan seseorang, maka akan semakin besar pula rasa kebutuhan mereka akan organisasi.

2.1.4 Kinerja Penyiaran

Kinerja pada lembaga penyiaran menjadi suatu tolok ukur untuk dievaluasi kontribusinya terhadap pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Mangkunegara (2014:9) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja dari pegawai dapat diartikan sebagai hasil kerja (*output*) yang dilihat dari satuan kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Pembahasan kinerja yang lebih dispesifikkan pada kinerja penyiaran berkaitan dengan definisi dari penyiaran itu sendiri. Definisi penyiaran menurut UU No. 32 Tahun 2002 tentang Penyiaran secara teknis diartikan sebagai kegiatan pemancarluasan siaran melalui sarana pemancaran dan atau sarana transmisi dengan menggunakan sinyal radio yang dapat diterima secara serentak dan

bersamaan oleh masyarakat dengan perangkat penerima siaran. Penyelenggaraan penyiaran publik dilaksanakan oleh orang-orang penyiaran (*broadcasters*) yang terdapat dalam organisasi penyiaran.

Menurut Wahyudi (2010:12), dalam kegiatan penyiaran, orang-orang penyiaran terdiri dari pengelola siaran, teknik, dan administrasi yang bekerja sama dalam usaha mencapai tujuan yang telah disepakati bersama. Kinerja penyiaran dapat diartikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh orang-orang penyiaran dalam melaksanakan tugas untuk menghasilkan *output* siaran yang akan disebarluaskan melalui siaran radio untuk memenuhi kebutuhan informasi yang akan digunakan oleh khalayak/pendengar.

Penyiaran publik diartikan dalam *Asia-Pacific Broadcasting Union* (dalam Rachmiate, 2005:283) sebagai penyiaran yang dimiliki publik, yakni negara, pemerintah, atau organisasi publik yang mengandung ‘layanan publik’ berupa penyebarluasan program kepentingan dan minat publik, seperti pendidikan, budaya, atau informasi yang membantu masyarakat dalam kehidupan sehari-hari. LPP RRI Jember sebagai stasiun penyiaran publik lokal memiliki suatu tuntutan untuk mengembangkan potensi dan kemampuan sumber daya manusia dalam mengikuti transformasi yang diusung oleh KBRN LPP RRI Pusat sebagai radio berjaringan nasional dan internasional.

Menurut Prawirosentono (2010:27) kinerja dapat diukur melalui beberapa indikator berikut.

- a. Efektifitas, yaitu suatu pekerjaan dikatakan efektif ketika tujuan organisasi tercapai dengan kebutuhan yang telah direncanakan.
- b. Tanggungjawab, yaitu suatu konsekuensi yang diambil dari adanya wewenang kekuasaan dan pekerjaan.
- c. Disiplin, yaitu sikap dan perilaku yang patuh terhadap peraturan dan hukum yang telah disepakati bersama dalam organisasi.
- d. Inisiatif, yaitu hubungan dalam diri pegawai yang erat akan kemampuan kreativitas dan daya pikir tentang ide-ide baru yang berkaitan dengan pengembangan organisasi dan tujuan yang akan dicapai organisasi.

2.2 Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian terdahulu yang terkait, meneliti faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja menunjukkan hasil yang berbeda-beda, di mana terdapat perbedaan dalam hal variabel yang digunakan, objek penelitian, serta periode penelitian. Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan hasil hubungan kausal pada penelitian terkait sebagai berikut.

Penelitian Lisda Rahmasari (2012) yang berjudul “Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosi dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan” menunjukkan hasil bahwa kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi baik secara parsial maupun simultan.

Hasil penelitian Dita dan Anang (2013) yang berjudul “Pengaruh Spiritualitas di Tempat Kerja terhadap *Turnover Intention* melalui Komitmen Organisasi” membuktikan bahwa semakin tinggi spiritualitas di tempat kerja (STK) yang dimiliki pegawai akan meningkatkan komitmen organisasional. STK juga berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi dengan hasil *estimate inner weight* sebesar 0,609 dan T-statistik sebesar 6,907 yang lebih besar dari T-tabel 1,96.

Penelitian Muhammad Kurniawan (2013) berjudul “Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Organisasi Publik (Studi Empiris pada SKPD Pemerintah Kabupaten Kerinci)” menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja organisasi publik dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 pada level signifikan 5%.

Triana Fitriastuti (2013) melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasional, dan OCB terhadap Kinerja Karyawan.” Dari hasil penelitian membuktikan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan tingkat signifikansi sebesar 0,002, dan komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000, yang keseluruhan lebih kecil dari *level of significant* yaitu 5%.

Penelitian Res Mineke (2015) yang berjudul “Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Pelayanan melalui OCB pada PT PLN (Persero) Area Jember”, menunjukkan hasil penelitian bahwa kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan tingkat signifikansi sebesar 0,001 dan kecerdasan spiritual berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan tingkat signifikansi sebesar 0,002 di bawah level signifikansi 5%.

Hasil penelitian Cahyo Tri Wibowo (2015) yang berjudul “Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual pada Kinerja Karyawan” menunjukkan bahwa kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja baik secara parsial dan simultan dengan tingkat signifikansi masing-masing sebesar 0,000 dan 0,002 pada sig level 5%.

Penelitian milik Stephanus dan Hendro (2015) yang berjudul “Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Spiritualitas Kerja terhadap Komitmen Organisasi” menunjukkan hasil bahwa spiritualitas tidak berpengaruh dalam pembentukan komitmen organisasi karyawan dengan tingkat signifikansi sebesar 0,467, lebih besar dari *level of significant* yaitu 1%.

Hasil penelitian Siswoyo dan Febry (2017) yang berjudul “Pengaruh Kecerdasan Emosi dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Perawat Temporer dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening” membuktikan bahwa kecerdasan emosi dan kecerdasan spiritual berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi yang masing-masing memiliki nilai signifikan 0,007 dan 0,017 pada *level of significant* 5%, dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap signifikan terhadap kinerja perawat dengan nilai signifikansi sebesar 0,009.

Tabel 2.1 berikut menyajikan ringkasan dari beberapa penelitian terdahulu yang menguji sejumlah variabel yang menjadi faktor pengaruh dalam kinerja.

Tabel 2.1 Ringkasan Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti (Tahun)	Variabel Penelitian	Metode Analisis Data	Hasil Penelitian
1.	Lisda Rahmasari (2012)	Kecerdasan Intelektual (X_1) Kecerdasan Emosional (X_2) Kecerdasan Spiritual (X_3) Kinerja (Y)	<i>Structural Equation Modeling</i>	1. Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja 2. Kecerdasan spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
2.	Dita dan Anang (2013)	Spiritualitas di Tempat Kerja (STK) (X) Komitmen Organisasi (Z) <i>Turnover Intention</i> (Y)	Analisis Deskriptif Inferensial	STK berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.
3.	Muhammad Kurniawan (2013)	Komitmen Organisasi (X_1) Budaya Organisasi (X_2) Kepuasan Kerja (X_3) Kinerja Organisasi (Y)	Analisis Regresi Berganda	Komitmen organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja organisasi publik.
4.	Triana Fitriastuti (2013)	Kecerdasan Emosional (X_1) Komitmen Organisasi (X_2) OCB (X_3) Kinerja (Y)	Analisis Regresi Berganda	1. Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. 2. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap kinerja.
5.	Res Mineke (2015)	Kecerdasan Emosional (X_1) Kecerdasan Spiritual (X_2) OCB (Z) Kinerja (Y)	Analisis Jalur	1. Kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja. 2. Kecerdasan spiritual berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Tabel 2.1 dilanjut ke halaman 17

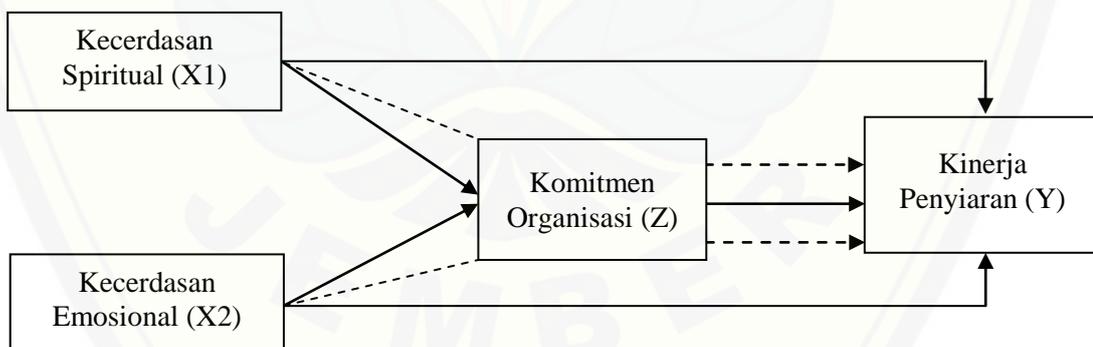
Lanjutan Tabel 2.1 halaman 16

No	Nama Peneliti (Tahun)	Variabel Penelitian	Metode Analisis Data	Hasil Penelitian
6.	Cahyo Tri W. (2015)	Kecerdasan Emosional (X_1) Kecerdasan Spiritual (X_2) Kinerja (Y)	Analisis Regresi Berganda	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kecerdasan emosional berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja. 2. Kecerdasan spiritual berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja. 3. Kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
7.	Stephanus dan Hendro (2015)	Keterlibatan Kerja (X_1) Spiritualitas Kerja (X_2) Komitmen Organisasi (Y)	Analisis Regresi Berganda	Spiritualitas kerja tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi.
8.	Siswoyo dan Febry (2017)	Kecerdasan Emosi (X_1) Kecerdasan Spiritual (X_2) Komitmen Organisasi (Z) Kinerja (Y)	<i>Structural Equation Modeling</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kecerdasan emosi dan kecerdasan spiritual berpengaruh terhadap komitmen organisasi. 2. Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja. 3. Kecerdasan emosi berpengaruh terhadap kinerja . 4. Kecerdasan spiritual berpengaruh terhadap kinerja melalui komitmen organisasi.

Sumber: Lisda Rahmasari (2012); Dita dan Anang (2013); Muhammad Kurniawan (2013); Triana Fitriastuti (2013); Cahyo Twi W. (2015); Res Mineke (2015); dan Stephanus dan Hendro (2015).

2.3 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan gambaran secara umum hubungan variabel-variabel yang terdapat pada suatu penelitian. Berdasarkan kajian teori dan kajian empirik dari penelitian terdahulu telah dijelaskan bahwa kinerja (*performance*) sebagai suatu hasil kerja dari organisasi yang harus dicapai dalam tujuan mewujudkan visi yang telah ditetapkan. Kinerja sebagai suatu pencapaian tugas-tugas dapat dikaji berdasarkan orang-orang yang bekerja dalam organisasi atau disebut sebagai kinerja individu, berdasarkan metode dan cara pencapaian tujuan organisasi yaitu kinerja proses, dan kinerja yang dilihat berdasarkan fungsi dan tugas pokok dari suatu organisasi yang disebut sebagai kinerja organisasi. Penyiaran (*broadcast*) merupakan kegiatan pokok dari LPP RRI Jember termasuk sebagai hasil kinerja organisasi. Kinerja penyiaran dilakukan oleh orang-orang penyiaran (*broadcasters*) akan meningkat apabila setiap pegawai yang ada dalam organisasi memiliki komitmen sebagai bentuk loyalitas kepada organisasi dalam rangka turut serta untuk mewujudkan tujuan organisasi (Angel dan Perry, dalam Kurniawan, 2013:14). Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat dirumuskan kerangka konseptual sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Sumber: Data diolah (2017)

Keterangan:

----- = Pengaruh tidak langsung

———— = Pengaruh langsung

Komitmen yang dimiliki oleh setiap karyawan tidak begitu saja terbentuk tanpa ada dorongan dari dalam diri yang dikendalikan oleh kemampuan olah pikir berdasarkan aspek spiritual dan emosional (Skrypnek, dalam Akbar dan Nurlina, 2017:117). Kerangka konseptual dalam penelitian ini menggambarkan pengaruh variabel kecerdasan spiritual dan variabel kecerdasan emosional terhadap kinerja penyiaran melalui variabel kontrol komitmen organisasi.

2.4 Hipotesis

Hipotesis merupakan suatu prediksi-prediksi yang dibuat oleh peneliti tentang hubungan antar variabel yang diharapkan. Sugiyono (2012:70) menyebutkan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Hipotesis yang diajukan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

2.4.1 Pengaruh Kecerdasan Spiritual terhadap Komitmen Organisasi

Martin *et. al* (dalam Inkai dan Kistyanto, 2013:6) berpendapat bahwa penerapan spiritualitas di tempat kerja akan merangsang karyawan untuk membentuk persepsi yang lebih positif terhadap organisasi yang akan membentuk komitmen terhadap organisasi yang lebih baik. Hazisma (2013) dalam hasil penelitiannya menyebutkan bahwa kecerdasan spiritual berpengaruh dalam pembentukan komitmen organisasi. Berdasarkan teori tersebut maka hipotesis pertama yaitu:

H1 : Kecerdasan spiritual berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai LPP RRI Jember.

2.4.2 Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Komitmen Organisasi

Mawahibir dkk. (2013) dalam hasil penelitiannya menyebutkan bahwa kecerdasan emosional yang baik akan menjadikan seseorang mampu menyelesaikan suatu permasalahan dan bertanggung jawab pada pekerjaannya dan selalu berpegang teguh pada komitmennya.

Berdasarkan teori tersebut maka hipotesis kedua yaitu:

H2 : Kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai LPP RRI Jember.

2.4.3 Pengaruh Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Penyiaran

Choiriah (2013) dalam hasil penelitiannya menyebutkan bahwa semakin baik kecerdasan spiritual yang dimiliki karyawan maka akan semakin baik pula kinerja yang ditampilkan oleh karyawan. Wiersma (dalam Wibowo, 2015:7) berpendapat bahwa seseorang yang membawa makna spiritualitas dalam kerjanya akan mendorong dan memotivasi diri untuk lebih meningkatkan kerjanya.

Berdasarkan teori tersebut maka hipotesis ketiga yaitu:

H3 : Kecerdasan spiritual berpengaruh signifikan terhadap kinerja penyiaran LPP RRI Jember.

2.4.4 Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Penyiaran

Penelitian Wibowo (2015) menyebutkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh signifikan dalam meningkatkan kinerja. Hal tersebut berarti bahwa karyawan yang memiliki kecerdasan emosional yang baik akan semakin meningkatkan kinerja karyawan. Subagio (2015) juga menyebutkan hasil penelitiannya bahwa kecerdasan emosional berpengaruh dalam peningkatan kinerja seseorang. Berdasarkan teori tersebut maka hipotesis keempat yaitu:

H4 : Kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja penyiaran LPP RRI Jember.

2.4.5 Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Penyiaran

Fitriastuti (2013) menyebutkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal tersebut mengindikasikan karyawan dengan komitmen organisasi yang tinggi mampu menunjukkan kinerja yang optimal, sehingga mampu berkontribusi dengan lebih baik pada organisasi. Mawahibir dkk. (2013) dalam penelitiannya juga mendukung adanya pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja, di mana semakin baik komitmen organisasi

yang dimiliki oleh karyawan maka akan semakin baik pula kinerja yang dilakukannya. Berdasarkan teori tersebut maka hipotesis kelima yaitu:

H5 : Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja penyiaran LPP RRI Jember.

2.4.6 Pengaruh Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Penyiaran melalui Komitmen Organisasi

Haryono dan Rosady (2017) menyebutkan dalam hasil penelitiannya bahwa kecerdasan spiritual akan berpengaruh terhadap kinerja dengan melalui komitmen organisasi. Hal tersebut berarti bahwa seseorang yang memiliki makna spiritualitas dalam kerjanya akan merasakan pekerjaannya lebih memiliki arti yang akan membentuk komitmen organisasi yang kuat, dan komitmen organisasi tersebut yang akan mendorong individu untuk ikut serta memajukan organisasi dengan menjalankan tugas dengan lebih baik. Berdasarkan teori tersebut maka hipotesis keenam yaitu:

H6 : Kecerdasan spiritual berpengaruh signifikan terhadap kinerja penyiaran melalui komitmen organisasi pegawai LPP RRI Jember.

2.4.7 Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Penyiaran melalui Komitmen Organisasi

Penelitian Haryono dan Rosady (2017) menyebutkan bahwa kecerdasan emosional berperan penting dalam meningkatkan komitmen organisasi seseorang. Ketika seseorang memiliki kecerdasan emosional yang tinggi maka akan terbentuk suatu sikap positif, di mana individu tersebut akan memiliki integritas yang tinggi, bertanggung jawab, dan ikhlas serta mampu menyelesaikan masalah yang timbul di lingkungan kerjanya. Komitmen yang telah terbentuk itulah yang akan menghasilkan kinerja lebih baik bagi organisasi. Berdasarkan teori tersebut maka hipotesis ketujuh yaitu:

H7 : Kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja penyiaran melalui komitmen organisasi pegawai LPP RRI Jember.

BAB 3. METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian

Rancangan penelitian merupakan suatu usulan untuk memecahkan masalah dan merupakan rencana kegiatan yang dibuat oleh peneliti untuk memecahkan masalah, sehingga akan diperoleh data yang valid sesuai dengan tujuan penelitian (Arikunto, 2002:6).

Penelitian ini merupakan penelitian *explanatory research* yaitu penelitian yang dilakukan bertujuan untuk menjelaskan hubungan kausal (sebab akibat) antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis (Singarimbun dan Efendi, 2011:5).

3.2 Populasi dan Sampel

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2012:90). Populasi dari penelitian ini adalah seluruh *broadcasters* yang bekerja pada unit seksi siaran, seksi pemberitaan, dan seksi teknologi dan media baru LPP RRI Jember yang berjumlah 59 pegawai.

Menurut Sugiyono (2012:91), sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan metode *non probability sampling* dengan teknik sensus *sampling* (sampel jenuh) yaitu menggunakan seluruh anggota populasi yakni pegawai yang bekerja pada seksi siaran sebanyak 20 orang, seksi pemberitaan sebanyak 17 orang, dan 22 orang pegawai yang bekerja pada seksi teknologi dan media baru di LPP RRI Jember.

3.3 Jenis dan Sumber Data

Tika (2012:57) menyebutkan bahwa data adalah sekumpulan bukti atau fakta yang dikumpulkan dan disajikan untuk tujuan tertentu. Data sangat

memegang peranan penting dalam pelaksanaan penelitian. Pemecahan suatu permasalahan dalam penelitian sangat tergantung dari keakuratan data yang diperoleh. Dalam penelitian ini menggunakan jenis data kualitatif yaitu data yang dinyatakan dalam bentuk kalimat atau uraian yang kemudian ditransformasikan menjadi data kuantitatif berupa angka-angka menggunakan skala *Likert* atau dengan kata lain memberikan kode (skor) data kualitatif tersebut sesuai dengan jenjangnya (Tika, 2012:57).

Sumber data menjelaskan asal suatu data penelitian diperoleh (Abdillah dan Jogiyanto, 2015:51). Sumber data terbagi atas sumber primer dan sumber sekunder. Dalam penelitian ini, sumber data yang digunakan yaitu:

a. Sumber Data Primer

Sumber data primer adalah data yang diperoleh melalui atau berasal dari pihak pertama yang memiliki suatu data yang menunjukkan keaslian informasi yang terkandung di dalam data tersebut (Abdillah dan Jogiyanto, 2015:51). Perolehan data secara langsung ini dapat melalui teknik wawancara dengan narasumber terkait ataupun melalui observasi. Sumber data primer yang akan digunakan dalam penelitian ini berupa informasi yang diperoleh secara langsung dari narasumber melalui wawancara dan observasi nonpartisipan.

b. Sumber Data Sekunder

Sumber data sekunder adalah data yang diperoleh melalui atau berasal dari pihak kedua yang ikut mengetahui atau memiliki suatu data yang merupakan data yang telah diolah/diinterpretasikan dan disajikan sesuai dengan kepentingan pemegang data (Abdillah dan Jogiyanto, 2015:51). Data sekunder yang akan digunakan dalam penelitian ini meliputi berbagai informasi berupa data tentang profil organisasi terkait serta data-data lain yang berkaitan dengan topik penelitian seperti jurnal, artikel, internet, dan studi pustaka.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data adalah prosedur yang sistematis dan standar untuk memperoleh data yang diperlukan (Tika, 2012: 58). Dalam penelitian ini, metode pengumpulan data yang digunakan yaitu metode survei dan observasi nonpartisipan dengan menggunakan beberapa instrumen berikut.

a. Wawancara (*Interview*)

Wawancara (*interview*) adalah suatu bentuk komunikasi verbal yang bertujuan untuk memperoleh suatu informasi. Wawancara merupakan metode pengumpulan data dengan cara tanya jawab yang dikerjakan dengan sistematis dan berlandaskan pada masalah, tujuan, dan hipotesis penelitian (Nasution, dalam Tika, 2012:62).

b. Kuesioner

Kuesioner adalah metode pengumpulan data primer menggunakan sejumlah *item* pertanyaan atau pernyataan dengan format tertentu (Abdillah dan Jogiyanto, 2015:52). Penggunaan instrumen kuesioner dilakukan dengan pengambilan data dengan mengajukan daftar pertanyaan atau pernyataan kepada objek penelitian.

c. Studi Pustaka

Studi pustaka yang dilakukan dengan mengumpulkan data dengan menggunakan sumber buku dan mempelajari literatur yang terkait dengan penelitian ini.

3.5 Identifikasi Variabel

a. Variabel bebas/variabel independen (*independent variable*)

Variabel bebas atau *independent variable* (X), yaitu variabel yang tidak terikat dengan variabel lain. Variabel independen disebut juga sebagai variabel stimulus, prediktor atau anteseden yang merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat) (Sugiyono, 2012:39). Dalam penelitian ini variabel bebas diberi notasi X yang terdapat dua variabel di dalamnya yaitu kecerdasan spiritual (X₁) dan kecerdasan emosional (X₂).

b. Variabel perantara/variabel mediator (*intervening variable*)

Variabel perantara adalah variabel yang secara kongkrit pengaruhnya tidak tampak tetapi secara teoritis terdapat hubungan antara variabel bebas dan variabel tergantung yang sedang diteliti. Variabel perantara dalam penelitian ini adalah komitmen organisasi (Z).

c. Variabel terikat/variabel dependen (*dependent variable*)

Variabel terikat atau *dependent variable* (Y), yaitu variabel yang terikat dengan variabel lainnya. Variabel dependen juga disebut sebagai variabel *output*, kriteria, atau konsekuen yang merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2012:40). Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja penyiaran (Y).

3.6 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel merupakan faktor-faktor atau variabel yang digunakan dalam penelitian untuk mempermudah pengukuran variabel dan berfungsi sebagai batasan-batasan pada objek yang akan diteliti. Definisi operasional dalam penelitian ini dijelaskan sebagai berikut:

a. Variabel bebas atau variabel independen (X)

Dalam penelitian ini terdapat 2 (dua) variabel bebas, yaitu:

1) Kecerdasan Spiritual (X_1)

Kecerdasan spiritual yaitu kemampuan yang dimiliki pegawai yang bekerja di LPP RRI Jember dalam mengekspresikan keinginan diri untuk mencari makna dan tujuan hidup dengan selalu mengupayakan untuk berhubungan dengan orang lain. Indikator yang digunakan untuk mengukur kecerdasan spiritual menurut Sukidi (dalam Marta, 2016:29) yang menggunakan 5 (lima) indikator, yaitu:

- a) Kejujuran, yaitu kemampuan pegawai yang bekerja di LPP RRI Jember untuk berkata dan bertindak dengan benar.
- b) Keterbukaan, yaitu perasaan dan sikap pegawai LPP RRI Jember untuk segan bertoleransi dalam melakukan setiap pekerjaan.

- c) Pengetahuan diri, yaitu kemampuan pegawai LPP RRI Jember untuk mengenali kemampuan diri dalam bekerja.
- d) Fokus pada kontribusi, yaitu upaya dari pegawai untuk bekerja dengan pasti dan jelas terarah dalam orientasi kerja untuk memenuhi tanggungjawab sebagai pegawai yang bekerja di LPP RRI Jember.
- e) Spiritualitas yang terbuka, yaitu kemampuan pegawai LPP RRI Jember untuk bersikap fleksibel dalam menyikapi perubahan yang dihadapi.

2) Kecerdasan Emosional (X_2)

Kecerdasan emosional yaitu kemampuan yang dimiliki pegawai yang bekerja di LPP RRI Jember dalam mengelola emosi atau perasaan diri sendiri dan memahami orang lain, serta peka untuk menerapkan kendali diri pada situasi terkait untuk memberi dampak positif. Variabel ini diukur dengan menggunakan indikator pengukur yang dilakukan dengan pengukuran spiritualitas menurut Goleman (dalam Gibson *et al.*, 2012:116) yang menggunakan 5 (lima) dimensi, di antaranya:

- a) *Self Awareness* (kesadaran diri), yaitu kemampuan pegawai LPP RRI Jember untuk mengetahui apa yang dirasakan oleh dirinya sendiri dan memiliki kesadaran yang tinggi terhadap tugasnya sebagai pegawai.
- b) *Self Regulation* (pengaturan diri), yaitu kemampuan pegawai LPP RRI Jember dalam mengendalikan dan menangani emosi diri sendiri pada suatu kondisi kerja terkait.
- c) *Motivation* (motivasi), yaitu kemampuan pegawai LPP RRI Jember dalam memberikan dorongan pada diri sendiri untuk menuntun dan menggerakkan diri menuju suatu tujuan yang dapat membantu pegawai dapat berinisiatif dalam mencapai target kerja.
- d) *Empathy* (empati), yaitu kemampuan pegawai LPP RRI Jember untuk merespon terhadap suatu perasaan atau apa yang dirasakan orang lain dalam lingkungan kerja melalui pemahaman perspektif orang lain, menumbuhkan hubungan saling percaya, dan menyesuaikan diri dengan berbagai hubungan.

e) *Social Skill* (keterampilan sosial), yaitu kemampuan pegawai LPP RRI Jember untuk menangani emosi diri dengan baik ketika berhubungan sosial dengan orang lain, peka dan mampu melihat situasi dengan cermat, berinteraksi dan berkomunikasi dengan lingkungan secara lancar, baik untuk menyelesaikan suatu permasalahan atau perselisihan yang ada maupun untuk bekerjasama dalam tim.

b. Komitmen Organisasi (Z)

Komitmen organisasi sebagai suatu sikap rasa ikut memiliki dari organisasi dengan kemauan untuk bekerja keras dengan memberikan yang terbaik bagi organisasi sebagai bentuk loyalitas pegawai LPP RRI Jember terhadap organisasi. Indikator yang dapat digunakan dalam pengukuran komitmen organisasi menggunakan perumusan dimensi komitmen organisasi oleh Allen dan Meyer (dalam Luthans, 2010:149), yaitu:

- 1) *Affective commitment*, yaitu sikap dan perasaan bangga pegawai LPP RRI Jember yang ditujukan bagi organisasi.
- 2) *Normative commitment*, yaitu upaya pegawai untuk memenuhi kewajiban dalam memberikan yang terbaik bagi LPP RRI Jember.
- 3) *Continuance commitment*, yaitu keberlanjutan akan suatu kebutuhan pegawai terhadap pekerjaan di LPP RRI Jember.

c. Kinerja Penyiaran (Y)

Kinerja merupakan suatu tolak ukur untuk mengetahui bagaimana hasil kerja pegawai dalam melaksanakan penyiaran untuk disebarluaskan kepada pendengar/khalayak, di mana dengan adanya penyiaran yang baik maka tujuan organisasi akan dengan mudah tercapai. Variabel kinerja diukur menggunakan indikator kinerja menurut Prawirosentono (2010:27), yaitu:

- 1) Efektifitas, yaitu suatu pekerjaan yang berhasil mencapai tujuan LPP RRI Jember dengan kebutuhan yang telah direncanakan.
- 2) Tanggungjawab, yaitu suatu konsekuensi yang diambil dari adanya wewenang kekuasaan dan pekerjaan dari pegawai di LPP RRI Jember.

- 3) Disiplin, yaitu perilaku pegawai LPP RRI Jember yang patuh terhadap peraturan yang telah disepakati bersama dalam organisasi.
- 4) Inisiatif, yaitu hubungan dalam diri pegawai yang LPP RRI Jember erat akan kemampuan daya pikir tentang ide-ide baru yang berkaitan dengan tujuan yang akan dicapai organisasi.

3.7 Skala Pengukuran Variabel

Sugiyono (2012:105) menyebutkan bahwa skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif. Dalam penelitian ini, skala yang digunakan adalah skala *Likert* yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2012:107). Dengan skala *Likert*, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel, yang kemudian dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan.

Jawaban yang dihasilkan dengan menggunakan skala *Likert*, dapat dituliskan dengan pemberian skor sebagai berikut (Cooper dan Emory, 1996:94):

- a. Sangat Benar (SB) = 5
- b. Benar (B) = 4
- c. Kurang Benar (KB) = 3
- d. Tidak Benar (TB) = 2
- e. Sangat Tidak Benar (STB) = 1

3.8 Metode Analisis Data

3.8.1 Uji Instrumen

Uji instrumen dalam suatu penelitian bertujuan untuk mengetahui kualitas data yang digunakan, di mana uji instrumen yang dilakukan berguna untuk menentukan apakah data yang digunakan dapat mewakili keadaan sesuatu

yang diukur dari subjek penelitian. Berikut beberapa teknik analisis yang digunakan untuk menguji instrumen dalam penelitian ini.

a. Uji Validitas

Uji validitas merupakan derajat ukuran penelitian tentang isi atau arti sebenarnya yang diukur. Uji validitas digunakan untuk mengetahui sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan metode *Pearson Product Moment*, dengan rumus sebagai berikut (Pardede dan Manurung, 2014:31):

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[n \sum x^2 - (n \sum x)^2]} \sqrt{[n \sum y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

di mana:

r_{xy} = koefisien korelasi *product moment*

n = jumlah pengamatan

$\sum x$ = jumlah pengamatan dari nilai X

$\sum y$ = jumlah pengamatan dari nilai Y

Dasar pengambilan keputusan:

- 1) Jika r hasil positif, serta $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka variabel tersebut valid.
- 2) Jika r hasil positif, serta $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka variabel tersebut tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Menurut Umar (dalam Sarwono, 2012:126) reliabilitas merupakan suatu derajat ketetapan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran. Dengan adanya reliabilitas akan menunjukkan kekonsistenan dari alat pengukuran. Semakin kecil kesalahan di dalam pengukuran akan dinyatakan reliabel. Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan metode alpha (α) dalam model *Cronbach's Alpha*, di mana suatu instrumen dikatakan reliabel apabila nilai alpha (α) lebih besar dari 0,60. Adapun rumus perhitungan reliabilitas sebagai berikut:

$$\alpha = \frac{(K)r}{1 + (K - 1)r}$$

di mana:

α = alpha (0,60)

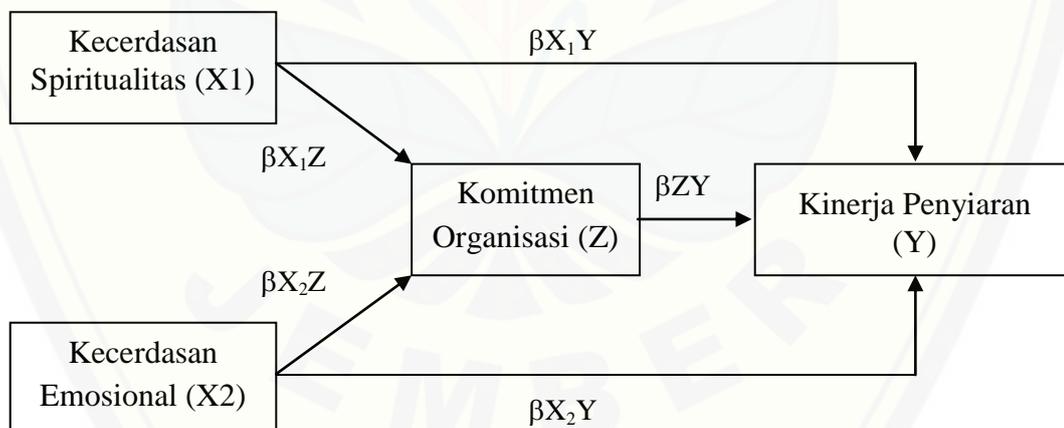
K = jumlah variabel independen dalam persamaan

r = koefisien rata-rata korelasi antar variabel

Suatu variabel dikatakan reliabel bila memberikan nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60. Sebaliknya, jika nilai *Cronbach's Alpha* kurang dari 0,60 maka variabel tersebut tidak reliabel.

3.8.2 Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Analisis jalur dalam penelitian ini digunakan untuk menguji dan menganalisis adanya pengaruh langsung maupun tidak langsung antara variabel independen dan dependen (Sarwono, 2012:67). Berikut dapat digambarkan model analisis jalur.



Gambar 3.1 Model Analisis Jalur

Sumber: Data diolah (2017)

Keterangan:

β_{X_1Y} : Koefisien pengaruh langsung X_1 terhadap Y

β_{X_2Y} : Koefisien pengaruh langsung X_2 terhadap Y

β_{X_1Z} : Koefisien pengaruh langsung X_1 terhadap Z

β_{X_2Z} : Koefisien pengaruh langsung X_2 terhadap Z

β_{ZY} : Koefisien pengaruh langsung Z terhadap Y

β_{X_1ZY} : Koefisien pengaruh tidak langsung X_1 terhadap Y melalui Z

β_{X_2ZY} : Koefisien pengaruh tidak langsung X_2 terhadap Y melalui Z

Model jalur yang digunakan dalam penelitian ini dapat dijelaskan melalui persamaan berikut:

$$Z = \beta + \beta_{X_1Z} + \beta_{X_2Z} + e_1 \dots\dots\dots \text{(persamaan 1)}$$

$$Y = \beta + \beta_{X_1Y} + \beta_{X_2Y} + \beta_{ZY} + e_2 \dots\dots\dots \text{(persamaan 2)}$$

di mana:

Y = Kinerja Penyiaran

Z = Komitmen Organisasi

X_1 = Kecerdasan Spiritual

X_2 = Kecerdasan Emosional

β = koefisien variabel bebas

e = residual variabel/error

3.8.3 Uji Hipotesis (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh dari setiap variabel bebas (X) secara parsial/individu terhadap variabel tidak bebas (Y) dengan *level of significance* yang digunakan dengan rumus berikut:

$$t = \frac{b}{sb}$$

di mana:

t = Hasil t_{hitung}

b = Koefisien regresi variabel bebas

sb = kesalahan standar koefisien regresi yang dapat digunakan dengan formula.

Rumus hipotesis:

a. H_a : variabel bebas secara parsial berpengaruh terhadap variabel terikat

b. H_0 : variabel bebas secara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel terikat

Kriteria pengujian dengan tingkat signifikansi (α) = 0,05 ditentukan sebagai berikut (Sugiyono, 2012:112):

- a. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak. Sehingga variabel bebas secara parsial memiliki pengaruh nyata terhadap variabel terikat.
- b. Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima. Sehingga variabel bebas secara parsial tidak memiliki pengaruh nyata terhadap variabel terikat.

3.8.4 *Trimming Theory*

Model *trimming* digunakan untuk memperbaiki suatu model struktur analisis jalur dengan cara mengeluarkan variabel eksogen dari model yang koefisien jalurnya tidak signifikan (Heise, dalam Pardede dan Manurung, 2014:116). Metode *trimming* digunakan dengan cara menghitung ulang koefisien jalur tanpa menyertakan variabel eksogen yang koefisien jalurnya tidak signifikan.

3.8.5 Menghitung Jalur

Perhitungan jalur menjelaskan pengaruh langsung maupun tidak langsung serta pengaruh total dari kecerdasan spiritual (X_1) dan kecerdasan emosional (X_2) baik secara terhadap komitmen organisasi (Z) dan kinerja penyiaran (Y) sebagai berikut (Pardede dan Manurung, 2014:79-80).

- a. Menghitung pengaruh langsung (*Direct Effect/DE*)

- 1) Pengaruh kecerdasan spiritual (X_1) terhadap komitmen organisasi (Z)

$$DE_{ZX_1} = X_1 \rightarrow Z$$

- 2) Pengaruh kecerdasan emosional (X_2) terhadap komitmen organisasi (Z)

$$DE_{ZX_2} = X_2 \rightarrow Z$$

- 3) Pengaruh kecerdasan spiritual (X_1) terhadap kinerja penyiaran (Y)

$$DE_{YX_1} = X_1 \rightarrow Y$$

- 4) Pengaruh kecerdasan emosional (X_2) terhadap kinerja penyiaran (Y)

$$DE_{YX_2} = X_2 \rightarrow Y$$

- 5) Pengaruh komitmen organisasi (Z) terhadap kinerja penyiaran (Y)

$$DE_{YZ} = Z \rightarrow Y$$

b. Menghitung pengaruh tidak langsung (*Indirect Effect/IE*)

- 1) Pengaruh kecerdasan spiritual (X_1) terhadap kinerja penyiaran (Y) melalui komitmen organisasi (Z)

$$IE_{yZx_1} = X_1 \rightarrow Z \rightarrow Y$$

- 2) Pengaruh kecerdasan emosional (X_2) terhadap kinerja penyiaran (Y) melalui komitmen organisasi (Z)

$$IE_{yZx_2} = X_2 \rightarrow Z \rightarrow Y$$

c. Menghitung pengaruh total (*Total Effect/TE*)

- 1) Pengaruh total kecerdasan spiritual (X_1) terhadap kinerja penyiaran (Y) melalui komitmen organisasi (Z)

$$TE_{yX_1} = DE_{yX_1} + IE_{yZx_1}$$

- 2) Pengaruh total kecerdasan emosional (X_2) terhadap kinerja penyiaran (Y) melalui komitmen organisasi (Z)

$$TE_{yX_2} = DE_{yX_2} + IE_{yZx_2}$$

3.8.6 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan analisis yang dilakukan guna menilai apakah dalam suatu model regresi linear dengan perhitungan kuadrat terkecil atau yang disebut dengan *Ordinary Least Square* (OLS) terdapat masalah-masalah asumsi klasik (Sarwono, 2012:108). Asumsi klasik sendiri merupakan syarat-syarat yang harus dipenuhi pada model regresi linear OLS agar model tersebut menjadi valid sebagai alat penduga. Pada penelitian ini, uji asumsi klasik yang digunakan yaitu uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas data yang dilakukan untuk mengetahui apakah data yang diperoleh berdistribusi normal atau tidak (Sarwono, 2012:108). Uji normalitas yang dilakukan terhadap sampel dilakukan dengan menggunakan *kolmogrov-smirnov test* dengan menetapkan derajat keyakinan (α) sebesar 5%. Uji ini dilakukan pada saat variabel dengan ketentuan bahwa jika secara individual masing-masing variabel tersebut juga bisa dinyatakan memenuhi asumsi

normalitas (Sarwono, 2012:109). Kriteria pengujian dilihat dengan besaran *kolmogrov-smirnov test* sebagai berikut:

1. Jika signifikansi $> 0,05$, maka data tersebut berdistribusi normal.
2. Jika signifikansi $< 0,05$, maka data tersebut tidak berdistribusi normal.

Tujuan dari uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah dalam regresi, variabel dependen, variabel independen, dan atau keduanya mempunyai distribusi data normal atau mendekati normal (Gujarati & Porter, 2011:220).

Dasar pengambilan keputusan uji normalitas adalah:

- 1) Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi yang ada memenuhi asumsi normalitas.
- 2) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi yang ada tidak memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinearitas

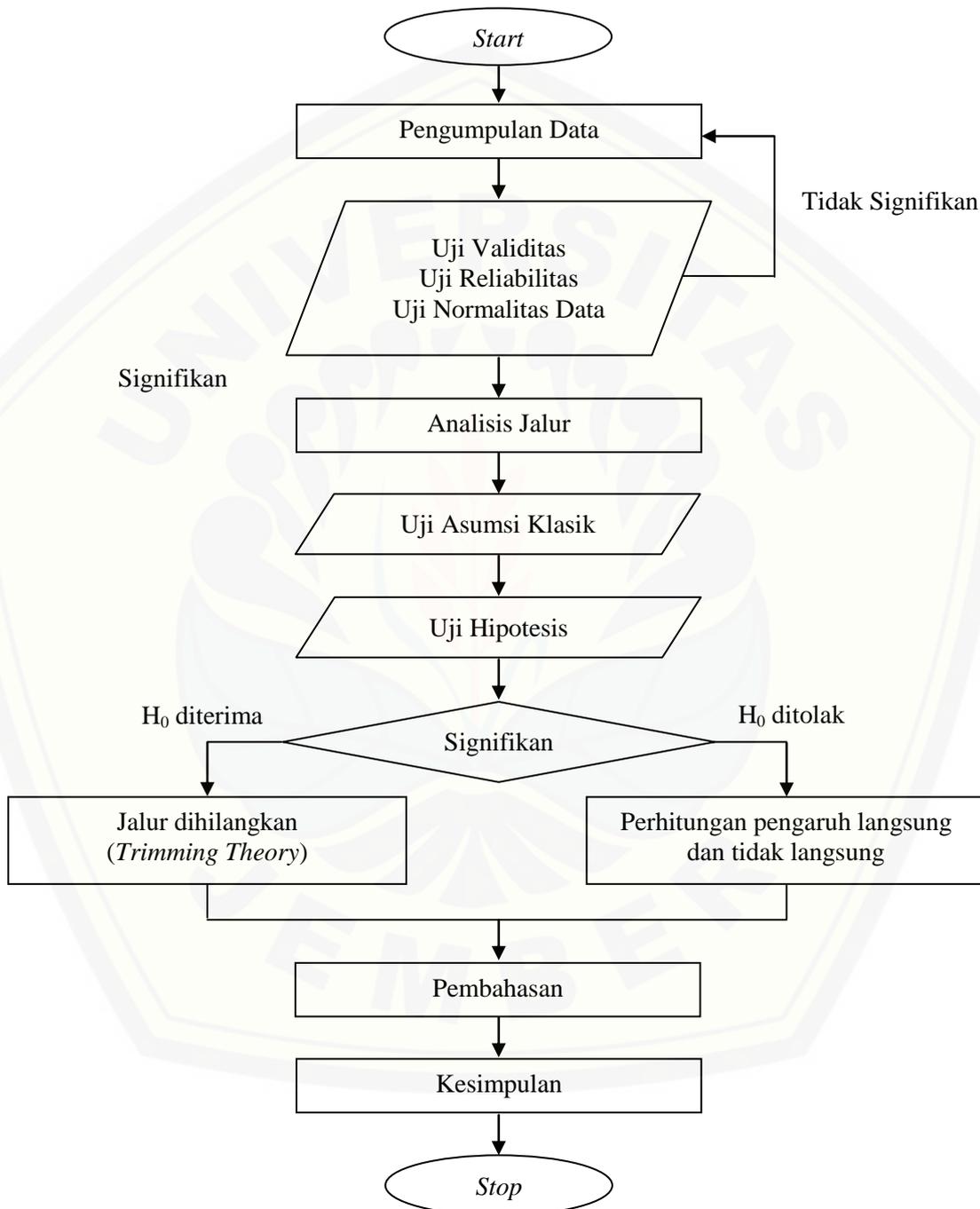
Uji multikolinearitas merupakan pengujian dari asumsi yang berkaitan bahwa antara variabel-variabel bebas dalam suatu model tidak saling berkorelasi satu dengan yang lainnya. Salah satu cara untuk melihat terjadinya multikolinearitas yaitu dengan melihat nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dengan ketentuan apabila nilai VIF < 5 dan nilai *Tolerance* $> 0,05$, maka dapat dinyatakan tidak ada multikolinearitas (Gujarati & Porter, 2011:234).

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Salah satu model pengujian yaitu dengan uji Gletser untuk menguji ada atau tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model regresi. Uji Gletser dilakukan dengan meregresikan nilai absolut residual terhadap seluruh variabel bebas (Gujarati & Porter, 2011:237). Jika nilai signifikan lebih dari 0,05 atau 5%, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Gejala terjadinya heteroskedastisitas dapat dilihat melalui ada tidaknya pola tertentu pada grafik, di mana sumbu X adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu Y adalah residual ($Y_{\text{prediksi}} - Y_{\text{sesungguhnya}}$) yang telah di *unstandardized*.

3.9 Kerangka Pemecahan Masalah

Kerangka pemecahan masalah yang digunakan dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 3.2 Kerangka Pemecahan Masalah
Sumber: Data diolah (2017)

Keterangan:

1. *Start* adalah tahap persiapan sebelum melakukan penelitian.
2. Pengumpulan data adalah mengumpulkan data yang diperlukan dalam penelitian wawancara dan penyebaran kuesioner untuk mendapatkan informasi yang dibutuhkan.
3. Melakukan uji instrumen yang terdiri dari uji validitas, uji reabilitas, dan uji normalitas data. Uji validitas adalah untuk mengetahui layak tidaknya alat pengukuran yang digunakan dan uji reabilitas untuk mengetahui ketepatan konsistensi dan stabilitas nilai hasil skala pengukuran tertentu. Uji normalitas data digunakan untuk mengetahui apakah data yang diperoleh berdistribusi normal atau tidak.
4. Analisis jalur (*Path analysis*) digunakan untuk menganalisis data untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung dari variabel independen terhadap variabel dependen.
5. Uji asumsi klasik merupakan pengolahan data dengan melakukan pendugaan parameter yang sesuai dengan model yang dikembangkan yaitu untuk mengetahui ada tidaknya permasalahan dalam suatu model penelitian.
6. Uji hipotesis dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas/independen secara parsial terhadap variabel terikat.
7. Signifikan merupakan tahap untuk menguji signifikan atau tidaknya jalur yang digunakan. dengan menggunakan perhitungan uji t, apabila terdapat jalur yang tidak signifikan maka harus melakukan perhitungan ulang dengan menghilangkan jalur menurut pengujian tidak signifikan (*Trimming Theory*). Namun, apabila jalur terbukti signifikan pada uji t, maka dapat dilakukan perhitungan pengaruh langsung dan tidak langsung.
8. Pembahasan merupakan tahap melakukan penguraian mengenai hasil yang diperoleh dari pengolahan data penelitian yang dilakukan.
9. Kesimpulan adalah mengambil kesimpulan dari data-data yang diperoleh dari pembahasan hasil analisis data.
10. *Stop* yaitu penyelesaian atau berakhirnya penelitian yang dilakukan dengan menguraikan hasil penelitian.

BAB 4. PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

4.1.1 Sejarah Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia (LPP RRI) Jember

Sejarah berdirinya Radio Republik Indonesia (RRI) bermula sejak adanya siaran radio pertama di Indonesia pada masa penjajahan Belanda yang bernama *Bataviase Radio Vereniging* (BRV) di Batavia (Jakarta tempo dulu) yang resmi didirikan pada 16 Juni 1925 yang berstatus swasta. Berdirinya BRV menjadi awal permulaan berdirinya radio siaran lainnya yang tersebar di berbagai daerah di Indonesia seperti *Nederlandsch Indische Radio Omroep Masstchapyj* (NIROM) di Jakarta, Bandung, dan Medan; *Solossche Radio Vereniging* (SRV) di Solo; *Mataramse Vereniging Voor Radio Omroep* (MAVRO) di Yogyakarta; *Vereniging Oosterse Radio Omroep* (VORO) di Surakarta; *Chineese en Inheemse Radio Luisteraars Vereniging Oost Java* (CIRVO) di Surabaya; *Eerste Madiunse Radio Omroep* (EMRO) di Madiun; dan Radio Semarang di Semarang.

Banyaknya stasiun penyiaran radio yang tersebar di berbagai daerah yang bertujuan dalam menyebarkan semangat juang Negara dan pada 11 September 1945 resmi berdiri Radio Republik Indonesia. Pada saat itu, RRI sebagai satu-satunya radio yang menyandang nama negara dipelopori pendiriannya oleh para angkasawan pejuang di antaranya Jusuf Ronodipuro, Adburahman Saleh, dan Maladi. Penyiaran radio di Kabupaten Jember diawali dengan terbentuknya panitia kecil yang hendak mendirikan Radio Merdeka pada bulan Oktober 1945. Panitia kecil tersebut diketuai oleh Yoedo Darsono Komite Nasional Indonesia (KNI) Kabupaten Jember, dengan gagasan untuk mendirikan Radio Merdeka diusung oleh Abdul Manap yang juga merupakan anggota KNI Kabupaten Jember. Panitia kecil tersebut beranggotakan Hanafi dari KNI Kabupaten Jember sebagai wakil ketua, Marjuki dari kantor Tera dan meteorologi, Slamet dari Jawatan Listrik dan Gas, WT Loe dan Sutrisno dari Teknik Umum, serta Sukardi sebagai teknisi pembuatan pemancar. Keahlian dari panitia kecil yang diperoleh dari

Sekolah Pertukangan Radio Indonesia membuah hasil dari terciptanya pemancar kecil dengan gelombang 64 meter yang berhasil mengudara dengan nama “Pemancar Radio Merdeka Jember.”

Penyiaran dari pemancar radio yang diusung oleh Abdul Manap dkk. ini digunakan untuk membantu jalannya perjuangan Negara yang pada saat itu menjangkau penyiaran wilayah Jember-Bondowoso. Atas prakarsa pemimpin Pemancar Radio Merdeka Jember dan kepala studio RRI pengungsian Bondowoso maka resmi terbentuk RRI Daerah Besuki yang berkedudukan di Kabupaten Jember yang pada saat itu terletak di sebelah utara alun-alun Kabupaten Jember yang masih menumpang di kantor KNI (Dispenda) Jl. PB Sudirman dengan lokasi pemancara berada di Jl. Banyuwangi No. 273 Jember. RRI Jember didirikan pada tanggal 21 Desember 1952 dipimpin oleh Soemitro, yang saat itu gedung operasional RRI Jember terletak di jalan Moh. Seruji No. 122 Jember. Hingga saat ini RRI Jember berstatus sebagai Lembaga Penyiaran Publik yang berlokasi di Jl. Letjen Panjaitan No. 61.

Status badan usaha RRI sebelumnya adalah Perusahaan Jawatan (Perjan). Sejak tahun 2002 berdasarkan ketentuan Pasal 14 Undang-undang Nomor 32 Tahun 2002, RRI berganti menjadi Lembaga Penyiaran Publik (LPP). RRI sebagai lembaga penyiaran publik (LPP) memiliki fungsi dalam penyampaian informasi, pendidikan, pelestari budaya, hiburan yang sehat, perekat dan kontrol sosial bangsa di dunia internasional. Siaran yang disampaikan LPP RRI Jember sebagai salah satu stasiun penyiaran lokal radio negara mencakup wilayah 5 kabupaten yaitu Jember, Lumajang, Banyuwangi, Situbondo, dan Bondowoso.

4.1.2 Visi dan Misi Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia (LPP RRI) Jember

a. Visi LPP RRI Jember

LPP RRI Jember sebagai stasiun penyiaran radio lokal untuk wilayah Kabupaten Jember, Banyuwangi, Situbondo, Bondowoso, dan Lumajang. Visi yang dimiliki LPP RRI Jember sebagai lembaga penyiaran publik yaitu

“Terwujudnya RRI sebagai lembaga penyiaran publik yang terpercaya dan mendunia” (RRI *Company Profile*, 2018).

b. Misi LPP RRI Jember

- 1) Memberikan pelayanan informasi terpercaya yang dapat menjadi acuan dan sarana kontrol sosial masyarakat dengan memperhatikan kode etik jurnalistik/kode etik penyiaran;
- 2) Mengembangkan siaran pendidikan untuk mencerahkan, mencerdaskan, dan memperdayakan serta mendorong kreatifitas masyarakat dalam rangka membangun karakter bangsa;
- 3) Menyelenggarakan siaran yang bertujuan menggali, melestarikan dan mengembangkan budaya bangsa, memberikan hiburan yang sehat bagi keluarga, membentuk budi pekerti dan jati diri bangsa di tengah arus globalisasi;
- 4) Menyelenggarakan program siaran berperspektif gender yang sesuai dengan budaya bangsa dan melayani kebutuhan kelompok minoritas;
- 5) Memperkuat program siaran berperspektif gender yang sesuai dengan budaya bangsa dan melayani kebutuhan kelompok minoritas;
- 6) Meningkatkan kualitas siaran luar negeri dengan program siaran yang mencerminkan politik negara dan citra positif bangsa;
- 7) Meningkatkan partisipasi publik dalam proses penyelenggaraan siaran mulai dari tahap perencanaan, pelaksanaan, hingga evaluasi program siaran;
- 8) Meningkatkan kualitas audio dan memperluas jangkauan siaran secara nasional dan internasional dengan mengoptimalkan sumberdaya teknologi yang ada dan mengadaptasi perkembangan teknologi penyiaran serta mengefesiensikan pengelolaan operasional maupun memelihara perangkat teknik.
- 9) Mengembangkan organisasi yang dinamis, efektif, dan efisien dengan sistem manajemen sumber daya (SDM, keuangan, aset, informasi, dan operasional) berbasis teknologi informasi dalam rangka mewujudkan tata kelola lembaga yang baik (*good corporate governance*);

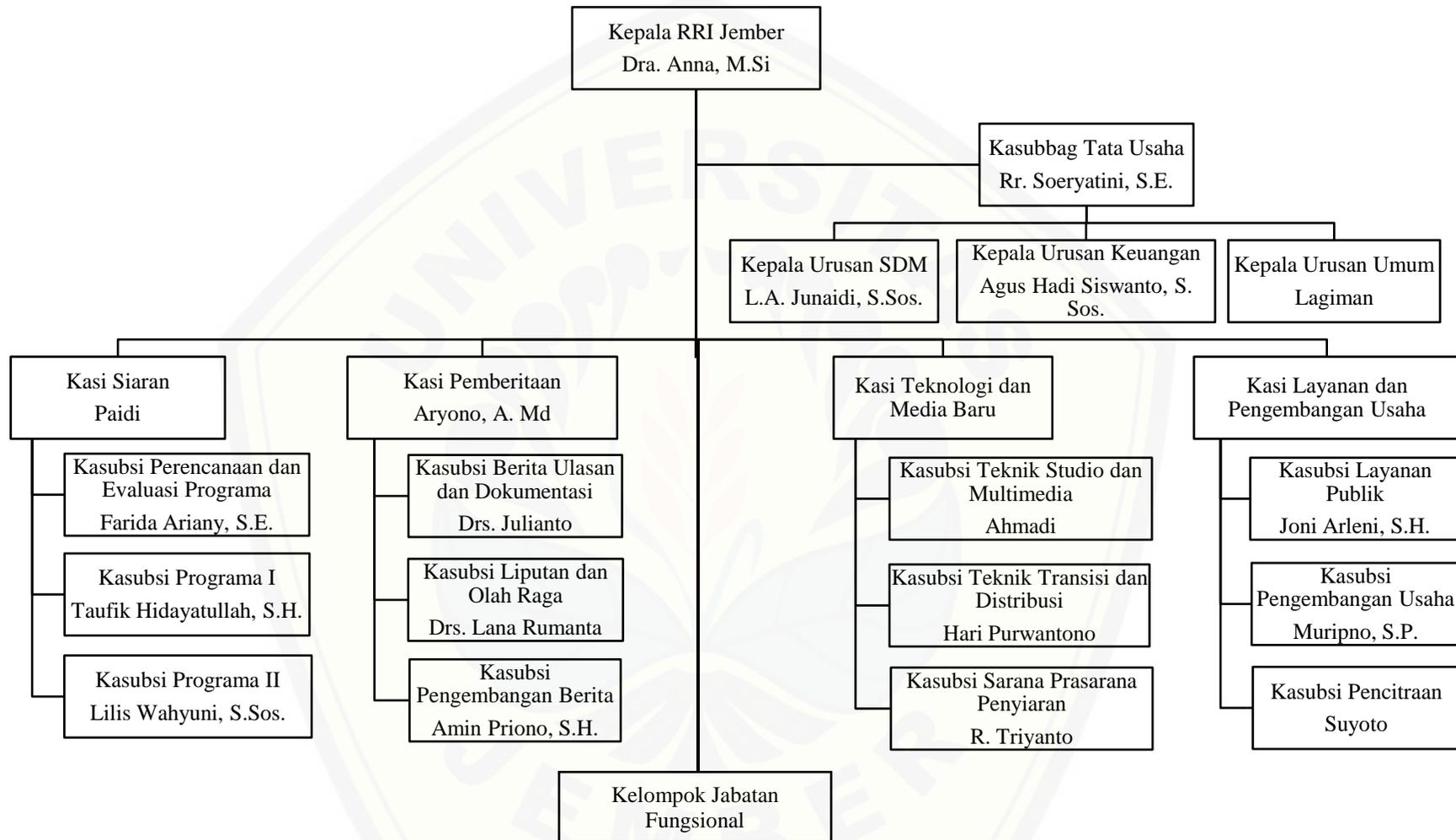
- 10) Meningkatkan kualitas siaran luar negeri dengan program siaran yang mencerminkan politik negara dan citra positif bangsa;
- 11) Memberikan pelayanan jasa-jasa yang terkait dengan penggunaan dan pemanfaatan aset negara secara profesional dan akuntabel serta menggali sumber-sumber penerimaan lain untuk mendukung operasional siaran dan meningkatkan kesejahteraan pegawai.

4.1.3 Tugas Pokok Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia (LPP RRI) Jember

Tugas pokok RRI sebagai Lembaga Penyiaran Publik yaitu memberikan pelayanan informasi, pendidikan, hiburan yang sehat, kontrol dan perekat sosial, serta melestarikan budaya bangsa untuk kepentingan seluruh lapisan masyarakat melalui penyelenggaraan penyiaran radio yang menjangkau seluruh wilayah NKRI (PP.12/2005. Ps. 4).

4.1.4 Struktur Organisasi Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia (LPP RRI) Jember

Struktur organisasi di LPP RRI Jember berbentuk organisasi lini, di mana otoritas mengalir dari puncak organisasi kemudian diturunkan ke bagian-bagian susunan organisasi di bawahnya, begitupun pertanggungjawaban tugas berasal dari tingkatan paling bawah hingga ke tingkatan yang paling atas secara bertahap berdasarkan hierarki struktur organisasi. Pada gambar 4.1 berikut menunjukkan susunan organisasi yang ada di LPP RRI Jember.



Gambar 4.1 Struktur Organisasi LPP RRI Jember
Sumber: RRI Jember *Company Profile* (2018)

4.2 Hasil Penelitian

Hasil penelitian dijabarkan sebagai bentuk analisis dan pengujian data yang diperoleh dari penelitian. Penelitian ini menggunakan instrumen kuesioner yang dibagikan kepada responden, di mana dari 59 kuesioner yang dibagikan hanya 46 kuesioner yang kembali. Hasil penelitian dapat dijabarkan sebagai berikut.

4.2.1 Karakteristik Responden

Pada penelitian ini, karakteristik responden merupakan gambaran umum dari responden yang menjadi subjek penelitian di antaranya terdiri dari usia, pendidikan terakhir, satuan unit kerja, dan lama kerja. Berikut uraian karakteristik responden.

a. Usia

Usia dalam penelitian ini digunakan untuk mengukur tingkat kedewasaan seseorang yang mempengaruhi dalam kematangan berpikir seseorang. Dari 46 responden yang menjawab kuesioner penelitian, berikut karakteristik responden dilihat dari segi usia pegawai.

Tabel 4.1 Distribusi Frekuensi Usia Responden

No.	Usia	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
1.	21-33 tahun	8	17,4
2.	34-46 tahun	9	19,6
3.	47-58 tahun	29	63,0
Jumlah		46	100,0

Sumber: Data primer, diolah tahun 2018

Berdasarkan data dari tabel 4.1 dapat diketahui bahwa sebagian besar responden penelitian berada pada kisaran usia 47-58 tahun yaitu sebanyak 29 orang atau 63% dari keseluruhan responden.

b. Jenis Kelamin

Responden berdasarkan jenis kelamin dalam penelitian ini dapat dilihat pada hasil rekapitulasi distribusi frekuensi berikut.

Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi Jenis Kelamin Responden

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
1.	Laki-laki	38	82,6
2.	Perempuan	8	17,4
Jumlah		46	100,0

Sumber: Data primer, diolah tahun 2018

Berdasarkan data pada tabel 4.2 dapat diketahui bahwa sebagian besar responden yang menjawab kuesioner penelitian berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 38 orang atau 82,6% dari keseluruhan responden.

c. Pendidikan Terakhir

Pendidikan terakhir dari 46 responden dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi Pendidikan Terakhir Responden

No.	Pendidikan Terakhir	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
1.	SLTA/Sederajat	24	52,2
2.	Diploma	5	10,9
3.	Strata 1 (S1)	17	36,9
Jumlah		46	100,0

Sumber: Data primer, diolah tahun 2018

Berdasarkan data pada tabel 4.3 dapat diketahui bahwa sebagian besar responden memiliki latar belakang pendidikan terakhir yaitu SLTA/Sederajat sebanyak 24 orang atau 52,2% dari keseluruhan responden.

d. Satuan Unit Kerja

Satuan unit kerja merupakan bidang kerja profesional dari para *broadcasters* yang bekerja pada unit-unit kerja pada objek penelitian. Berikut data responden berdasarkan satuan unit kerja.

Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi Satuan Unit Kerja Responden

No.	Unit Kerja	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
1.	Siaran	10	21,7
2.	Pemberitaan	16	34,8
3.	Teknologi dan Media Baru	20	43,5
Jumlah		46	100,0

Sumber: Data primer, diolah tahun 2018

Berdasarkan data pada tabel 4.4 dapat diketahui dalam penelitian ini bahwa sebagian besar responden penelitian bekerja pada unit Teknologi dan Media Baru yaitu sebanyak 20 orang atau 43,5% dari keseluruhan responden.

e. Lama Kerja

Lama kerja merupakan pengalaman kerja dari para *broadcasters* pada objek penelitian. Karakteristik responden berdasarkan pengalaman/lama kerja tercatat sebagai berikut.

Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Lama Kerja Responden

No.	Lama Kerja	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
1.	1-12 tahun	17	37,0
2.	13-24 tahun	2	4,3
3.	25-35 tahun	27	58,7
Jumlah		46	100,0

Sumber: Data primer, diolah tahun 2018

Berdasarkan data dari tabel 4.5 dapat diketahui bahwa sebagian besar responden penelitian memiliki pengalaman kerja pada kisaran 25-35 tahun yaitu sebanyak 27 orang atau 58,7% dari keseluruhan responden.

4.2.2 Analisis Deskriptif Variabel

Hasil distribusi jawaban responden dari kuesioner terkait dari masing-masing indikator variabel penelitian dapat dijabarkan sebagai berikut.

1) Kecerdasan Spiritual (X1)

Kecerdasan spiritual dalam konteks dunia kerja merupakan penerapan nilai-nilai spiritual yang diyakini oleh pegawai dalam melakukan setiap pekerjaan. Berikut uraian hasil penelitian terkait kecerdasan spiritual dari responden.

Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Penilaian Responden terhadap Kecerdasan Spiritual

No.	Pernyataan	SB	%	B	%	KB	%	TB	%	STB	%
1.	Saya mengerjakan pekerjaan dengan benar sesuai perkataan saya.	12	26.1	30	65.2	3	6.5	1	2.2	0	0.0
2.	Saya selalu mengupayakan untuk mentolerir setiap pekerjaan yang saya kerjakan.	8	17.4	29	63.0	6	13.0	3	6.5	0	0.0
3.	Saya bekerja berdasarkan kemampuan yang saya miliki sesuai dengan tuntutan tugas dari organisasi.	19	41.3	27	58.7	0	0.0	0	0.0	0	0.0
4.	Setiap pekerjaan yang saya kerjakan terarah sebagai tanggungjawab pada organisasi.	17	37.0	27	58.7	0	0.0	2	4.3	0	0.0
5.	Saya berusaha untuk menyesuaikan diri dengan perubahan di organisasi untuk menunjang kelancaran dalam bekerja.	20	43.5	23	50.0	3	6.5	0	0.0	0	0.0
Rata-rata			33.0		59.13		5.22		2.61		0

Sumber: Data primer, diolah tahun 2018

Berdasarkan data yang tertera pada Tabel 4.6 dapat diketahui bahwa 59,13% dari keseluruhan responden berpendapat benar pada semua pernyataan yang menjelaskan tentang kecerdasan spiritual. Dan pada indikator kejujuran dengan pernyataan “saya mengerjakan pekerjaan dengan benar sesuai perkataan saya” memiliki kontribusi paling besar yaitu 65,2% dari keseluruhan hasil jawaban responden.

2) Kecerdasan Emosional (X2)

Kecerdasan emosional merupakan suatu kemampuan pegawai dalam mengelola emosi dan perasaan diri sendiri dalam melakukan berbagai pekerjaan serta kemampuan untuk merespon, menanggapi, dan memahami emosi orang lain. Berikut uraian hasil penelitian terkait kecerdasan emosional dari responden.

Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Penilaian Responden terhadap Kecerdasan Emosional

No.	Pernyataan	SB	%	B	%	KB	%	TB	%	STB	%
1.	Saya sangat memahami kondisi yang sedang saya rasakan setiap kali bekerja.	13	28.3	31	67.4	2	4.3	0	0.0	0	0.0
2.	Saya mampu mengendalikan emosi diri dengan baik dalam menangani masalah.	9	19.6	32	69.6	5	10.9	0	0.0	0	0.0
3.	Saya selalu termotivasi untuk memberikan yang terbaik dalam setiap pekerjaan.	15	32.6	29	63.0	2	4.3	0	0.0	0	0.0
4.	Rasa empati yang saya miliki akan selalu mendorong saya untuk selalu memberikan pelayanan yang terbaik.	17	37.0	27	58.7	1	2.2	1	2.2	0	0.0
5.	Saya selalu mengutamakan musyawarah dalam kerjasama tim.	18	39.1	25	54.3	3	6.5	0	0.0	0	0.0
Rata-rata			31.3		62.6		5.65		0.43		0

Sumber: Data primer, diolah tahun 2018

Berdasarkan hasil uraian pada tabel 4.7 dapat diketahui bahwa sebagian besar dari responden merespon benar pada pernyataan tentang kecerdasan emosional yaitu sebesar 62,6%. Pada indikator kecerdasan emosional yaitu pengaturan diri dengan pernyataan “saya mampu mengendalikan emosi diri dengan baik dalam menangani masalah” memiliki sumbangan terbesar pada hasil jawaban responden yaitu sebesar 69,6%.

3) Komitmen Organisasi (Z)

Komitmen organisasi merupakan suatu kepercayaan dan penerimaan dari pegawai sebagai bentuk loyalitas kepada organisasi untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi dan keinginan untuk turut serta memajukan organisasi. Dari hasil penelitian kepada responden maka dapat diuraikan hasil jawaban responden sebagai berikut.

Tabel 4.8 Distribusi Frekuensi Penilaian Responden terhadap Komitmen Organisasi

No.	Pernyataan	SB	%	B	%	KB	%	TB	%	STB	%
1.	Saya merasa bangga menggantungkan karir kerja saya di tempat saya bekerja saat ini.	17	37.0	20	43.5	6	13.0	2	4.3	1	2.2
2.	Saya merasa terikat secara emosional dengan organisasi tempat saya bekerja saat ini.	10	21.7	28	60.9	6	13.0	2	4.3	0	0.0
3.	Saya merasa menjadi bagian dari keluarga besar organisasi tempat saya bekerja saat ini.	21	45.7	23	50.0	1	2.2	1	2.2	0	0.0
4.	Saya merasa memiliki kewajiban untuk ikut serta memajukan organisasi ini.	21	45.7	24	52.2	1	2.2	0	0.0	0	0.0
5.	Saya akan tetap bekerja di organisasi ini, karena apa yang diberikan organisasi sesuai dengan harapan saya.	17	37.0	25	54.3	3	6.5	1	2.2	0	0.0
6.	Saya merasa berat jika saya harus meninggalkan pekerjaan saat ini, meskipun ada penawaran pekerjaan lain.	18	39.1	22	47.8	3	6.5	2	4.3	1	2.2
7.	Saya bekerja di organisasi ini karena suatu kebutuhan saya kepada organisasi.	12	26.1	26	56.5	4	8.7	4	8.7	0	0.0
8.	Banyak keterampilan baru yang saya dapatkan dengan bekerja di organisasi ini.	14	30.4	30	65.2	1	2.2	1	2.2	0	0.0
9.	Saya merasa bakat yang saya miliki sangat bermanfaat bagi organisasi tempat saya bekerja saat ini.	19	41.3	23	50.0	4	8.7	0	0.0	0	0.0
Rata-rata		36		53.4		7.0		3.14		0.48	

Sumber: Data primer, diolah tahun 2018

Berdasarkan data pada tabel 4.8 dapat diketahui bahwa sebagian besar responden memberikan jawaban benar pada pernyataan tentang komitmen organisasi yaitu sebesar 53,4% dari keseluruhan jawaban responden. Indikator komitmen kontinuan pada pernyataan ke dua yaitu “banyak keterampilan baru yang saya dapatkan dengan bekerja di organisasi ini” merupakan sumbangan terbesar dengan 65,2% dari keseluruhan jawaban responden.

4) Kinerja Penyiaran (Y)

Kinerja penyiaran adalah hasil *output* dari serangkaian penyiaran yang dilakukan oleh *broadcasters* dalam rangka pencapaian tujuan organisasi yang optimal. Hasil jawaban responden dapat diuraikan sebagai berikut.

Tabel 4.9 Distribusi Frekuensi Penilaian Responden terhadap Kinerja Penyiaran

No.	Pernyataan	SB	%	B	%	KB	%	TB	%	STB	%
1.	Saya selalu berupaya untuk mengerjakan tugas ber-dasarkan prosedur penyiaran yang ditetapkan organisasi.	14	30.4	32	69.6	0	0.0	0	0.0	0	0.0
2.	Saya selalu mengupayakan pekerjaan yang saya kerjakan menghasilkan penyiaran yang bermanfaat bagi pendengar.	19	41.3	27	58.7	0	0.0	0	0.0	0	0.0
3.	Saya selalu berusaha mengerjakan tugas penyiaran sesuai dengan tujuan yang akan dicapai oleh organisasi.	18	39.1	27	58.7	0	0.0	1	2.2	0	0.0
4.	Saya merasa bangga bila kualitas kerja saya lebih baik dari rekan kerja lain.	13	28.3	25	54.4	7	15.2	1	2.2	0	0.0
5.	Saya selalu berusaha memiliki keteraturan dalam bekerja.	10	21.7	33	71.7	3	6.5	0	0.0	0	0.0
6.	Saya akan menerima konsekuensi dari pekerjaan yang saya kerjakan.	10	21.7	34	73.9	1	2.2	1	2.2	0	0.0
7.	Segala peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi ada untuk ditaati.	20	43.5	24	52.2	2	4.3	0	0.0	0	0.0
8.	Saya berpendapat bahwa sanksi diciptakan untuk memberi efek jera bagi pegawai.	15	32.6	30	65.2	1	2.2	0	0.0	0	0.0
9.	Saya berusaha untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan batas waktu yang ditentukan oleh organisasi.	15	32.6	28	60.9	3	6.5	0	0.0	0	0.0
10.	Saya dapat memunculkan ide-ide yang bermanfaat untuk organisasi.	12	26.1	30	65.2	4	8.7	0	0.0	0	0.0
11.	Saya tidak perlu menunggu diperintah untuk melaksanakan pekerjaan.	13	28.3	28	60.9	5	10.9	0	0.0	0	0.0
12.	Saya bersedia untuk bekerja lembur bila pekerjaan saya belum terselesaikan.	10	21.7	30	65.2	4	8.7	1	2.2	1	2.2
Rata-rata			30.6		63.0		5.43		0.72		0.18

Sumber: Data primer, diolah tahun 2018

Berdasarkan data pada tabel 4.9 dapat diketahui bahwa sebagian besar responden memberikan jawaban benar dari pernyataan tentang kinerja penyiaran yang tercatat sebanyak 63,0% dari keseluruhan jawaban responden. Sumbangan terbesar dari jawaban responden tercatat pada indikator tanggungjawab pernyataan ketiga yaitu “saya akan menerima konsekuensi dari pekerjaan yang saya kerjakan” sebesar 73,9% dari seluruh jawaban responden.

4.2.3 Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Pada penelitian ini menunjukkan hasil dari uji validitas untuk membuktikan valid atau tidaknya instrumen penelitian yang digunakan. berdasarkan hasil uji dengan membandingkan $r_{hitung} \geq r_{tabel}$. Hasil uji validitas dari instrumen penelitian yang digunakan dapat dilihat pada tabel 4.10 berikut.

Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Instrumen

Variabel	Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Kecerdasan Spiritual (X1)	Kejujuran (X1.1)	0.610	0.2845	Valid
	Keterbukaan (X1.2)	0.704	0.2845	Valid
	Pengetahuan Diri (X1.3)	0.640	0.2845	Valid
	Fokus pada Kontribusi (X1.4)	0.680	0.2845	Valid
	Spiritualitas yang Terbuka (X1.5)	0.810	0.2845	Valid
Kecerdasan Emosional (X2)	Kesadaran Diri (X2.1)	0.588	0.2845	Valid
	Pengaturan Diri (X2.2)	0.553	0.2845	Valid
	Motivasi (X2.3)	0.750	0.2845	Valid
	Empati (X2.4)	0.851	0.2845	Valid
	Keterampilan Sosial (X2.5)	0.575	0.2845	Valid
Komitmen Organisasi (Z)	Komitmen Afektif (Pernyataan 1)	0.607	0.2845	Valid
	Komitmen Afektif (Pernyataan 2)	0.678	0.2845	Valid
	Komitmen Afektif (Pernyataan 3)	0.820	0.2845	Valid
	Komitmen Normatif (Pernyataan 1)	0.664	0.2845	Valid
	Komitmen Normatif (Pernyataan 2)	0.763	0.2845	Valid
	Komitmen Normatif (Pernyataan 3)	0.715	0.2845	Valid
	Komitmen Berkelanjutan (Pernyataan 1)	0.709	0.2845	Valid
	Komitmen Berkelanjutan (Pernyataan 2)	0.674	0.2845	Valid
	Komitmen Berkelanjutan (Pernyataan 3)	0.643	0.2845	Valid

Tabel 4.10 dilanjut ke halaman 50

Lanjutan Tabel 4.10 halaman 49

Variabel	Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Kinerja Penyiaran (Y)	Efektivitas (Pernyataan 1)	0.736	0.2845	Valid
	Efektivitas (Pernyataan 2)	0.562	0.2845	Valid
	Efektivitas (Pernyataan 3)	0.490	0.2845	Valid
	Tanggungjawab (Pernyataan 1)	0.677	0.2845	Valid
	Tanggungjawab (Pernyataan 2)	0.632	0.2845	Valid
	Tanggungjawab (Pernyataan 3)	0.610	0.2845	Valid
	Disiplin (Pernyataan 1)	0.726	0.2845	Valid
	Disiplin (Pernyataan 2)	0.727	0.2845	Valid
	Disiplin (Pernyataan 3)	0.751	0.2845	Valid
	Inisiatif (Pernyataan 1)	0.674	0.2845	Valid
	Inisiatif (Pernyataan 2)	0.704	0.2845	Valid
	Inisiatif (Pernyataan 3)	0.655	0.2845	Valid

Sumber: Data primer, diolah tahun 2018

Berdasarkan data pada tabel 4.10 dapat diketahui bahwa dari perhitungan hasil jawaban responden sebanyak $N=46$ dalam penelitian ini menunjukkan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ pada tingkat signifikansi 5% ($\alpha=0,05$) yaitu 0,2845 (Lampiran 9), maka setiap item pernyataan dalam penelitian ini dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dalam penelitian ini bertujuan untuk melihat tingkat konsistensi dari alat pengukuran yang digunakan.

Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Cronbach's Alpha	N of Items
0.934	31

Sumber: Data primer, diolah tahun 2018

Berdasarkan data pada tabel 4.11 dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,934, di mana dengan menggunakan tingkat $\alpha=0,60$ menunjukkan nilai yang lebih besar ($0,934 > 0,60$), sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen pada penelitian konsisten atau *reliable* dan kuesioner penelitian ini dapat dipercaya.

4.2.4 Hasil Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Analisis jalur yang digunakan dalam penelitian dilakukan untuk menganalisis pengaruh variabel-variabel dalam penelitian baik secara langsung maupun tidak langsung. Hasil pengujian dengan analisis jalur untuk pengaruh langsung dapat dilihat pada uraian tabel berikut.

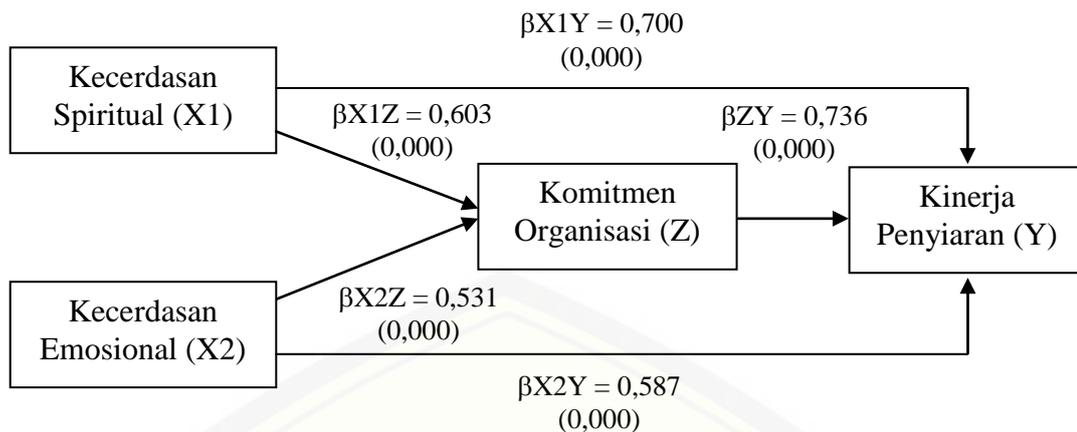
Tabel 4.12 Koefisien Jalur Pengaruh Langsung

Variabel Independen	Variabel Dependen	Koefisien Standardized (β)	<i>p-value</i>	t_{hitung}	t_{tabel}	Keterangan
Kecerdasan Spiritual	Komitmen Organisasi	0,603	0,000	5,018	2,013	Signifikan
Kecerdasan Emosional	Komitmen Organisasi	0,531	0,000	4,159	2,013	Signifikan
Kecerdasan Spiritual	Kinerja Penyiaran	0,700	0,000	6,502	2,013	Signifikan
Kecerdasan Emosional	Kinerja Penyiaran	0,587	0,000	4,806	2,013	Signifikan
Komitmen Organisasi	Kinerja Penyiaran	0,736	0,000	7,214	2,013	Signifikan

Sumber: Data primer, diolah tahun 2018

Berdasarkan data pada tabel 4.12 dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh langsung yang signifikan dari variabel independen ke variabel dependen. Pengaruh langsung dengan koefisien jalur terbesar adalah variabel komitmen organisasi terhadap variabel kinerja penyiaran yaitu 0,736, sedangkan untuk koefisien jalur terkecil adalah variabel kecerdasan emosional terhadap variabel komitmen organisasi yaitu 0,531.

Hasil pengujian koefisien jalur pengaruh langsung tersebut dapat digambarkan melalui diagram berikut.



Gambar 4.2 Diagram Hasil Uji Jalur Langsung
Sumber: Data diolah (2018)

Berdasarkan data yang ditunjukkan pada gambar 4.2 tersebut, dapat diperoleh persamaan struktural untuk untuk model jalur tersebut sebagai berikut.

$$Z = 0,603X_1 + 0,531X_2 + e_1 \quad \dots\dots\dots \text{(persamaan 1)}$$

$$Y = 0,700X_1 + 0,587X_2 + 0,736Z + e_2 \quad \dots\dots\dots \text{(persamaan 2)}$$

Pada persamaan di atas dapat diketahui bahwa koefisien variabel bebas bernilai positif yang berarti bahwa variabel-variabel bebas memiliki pengaruh yang searah terhadap variabel terikat. Pengaruh terbesar dari variabel bebas terhadap variabel terikat ditunjukkan dengan nilai koefisien variabel bebas terbesar, sedangkan model atau persamaan terbaik dari kedua persamaan tersebut dapat diketahui dengan melihat nilai R^2 atau *R Square* tertinggi.

Persamaan pertama menunjukkan bahwa tingginya kecerdasan spiritual, kecerdasan emosional, dan komitmen organisasi yang dimiliki oleh *broadcasters* akan menyebabkan peningkatan kinerja penyiaran. Pengaruh terbesar dari ketiga variabel tersebut yaitu pengaruh dari variabel komitmen organisasi. Dari hasil perhitungan menunjukkan bahwa pada persamaan pertama nilai *R Square* sebesar 0,655 yang berarti bahwa variabel kecerdasan spiritual, kecerdasan emosional, dan komitmen organisasi mempengaruhi kinerja penyiaran sebanyak 65,5%, sedangkan 34,5% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model (Lampiran 6).

Pada persamaan ke dua menunjukkan bahwa peningkatan kecerdasan spiritual dan kecerdasan emosional akan meningkatkan pembentukan komitmen organisasi. Variabel kecerdasan emosional merupakan variabel independen yang

memiliki pengaruh terbesar terhadap komitmen organisasi. Berdasarkan hasil perhitungan menunjukkan bahwa pada persamaan ke dua ini memiliki *R Square* sebesar 0,404 yang berarti bahwa kecerdasan spiritual dan kecerdasan emosional hanya berkontribusi 40,4% dalam peningkatan komitmen organisasi, sedangkan 59,6% lainnya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian.

4.2.5 Uji Hipotesis

a. Hipotesis pertama

H_01 : Kecerdasan spiritual tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai LPP RRI Jember.

H_{a1} : Kecerdasan spiritual berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai LPP RRI Jember.

Berdasarkan data pada Tabel 4.12 dapat diketahui bahwa pengujian variabel kecerdasan spiritual terhadap variabel komitmen organisasi menghasilkan nilai t_{hitung} sebesar 5,018 lebih besar dari t_{tabel} yaitu 2,013 (Lampiran 9) dengan p -value sebesar 0,000. Hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai p -value yang lebih kecil dari tingkat signifikansi $\alpha=0,05$ ($0,000 < 0,05$) menunjukkan bahwa hipotesis untuk H_a diterima dan menolak H_0 . Artinya kecerdasan spiritual berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai LPP RRI Jember.

b. Hipotesis ke dua

H_02 : Kecerdasan emosional tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai LPP RRI Jember.

H_{a2} : Kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai LPP RRI Jember.

Berdasarkan data pada Tabel 4.12 diketahui bahwa pengujian variabel kecerdasan emosional terhadap variabel komitmen organisasi memiliki nilai t_{hitung} sebesar 4,159 lebih besar dari t_{tabel} yaitu 2,013 (Lampiran 9) dengan p -value sebesar 0,000. Hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai p -value yang lebih kecil dari tingkat signifikansi $\alpha=0,05$ ($0,000 < 0,05$) menunjukkan bahwa hipotesis untuk H_a diterima

dan menolak H_0 . Artinya kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai LPP RRI Jember.

c. Hipotesis ke tiga

H_{03} : Kecerdasan spiritual tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja penyiaran LPP RRI Jember.

H_{a3} : Kecerdasan spiritual berpengaruh signifikan terhadap kinerja penyiaran LPP RRI Jember.

Berdasarkan data pada Tabel 4.12 dapat diketahui bahwa pengujian variabel kecerdasan spiritual terhadap variabel kinerja penyiaran menghasilkan nilai t_{hitung} sebesar 6,502 lebih besar dari t_{tabel} yaitu 2,013 (Lampiran 9) dengan p -value sebesar 0,000. Hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai p -value yang lebih kecil dari tingkat signifikansi $\alpha=0,05$ ($0,000 < 0,05$) menunjukkan bahwa hipotesis untuk H_a diterima dan menolak H_0 . Artinya kecerdasan spiritual berpengaruh signifikan terhadap kinerja penyiaran LPP RRI Jember.

d. Hipotesis ke empat

H_{04} : Kecerdasan emosional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja penyiaran LPP RRI Jember.

H_{a4} : Kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja penyiaran LPP RRI Jember.

Berdasarkan data pada Tabel 4.12 dapat diketahui bahwa pengujian variabel kecerdasan emosional terhadap variabel kinerja penyiaran menghasilkan nilai t_{hitung} sebesar 4,806 lebih besar dari t_{tabel} yaitu 2,013 (Lampiran 9) dengan p -value sebesar 0,000. Hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai p -value yang lebih kecil dari tingkat signifikansi $\alpha=0,05$ ($0,000 < 0,05$) menunjukkan bahwa hipotesis untuk H_a diterima dan menolak H_0 . Artinya kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja penyiaran LPP RRI Jember.

e. Hipotesis ke lima

H_{05} : Komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja penyiaran LPP RRI Jember.

Ha5 : Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja penyiaran LPP RRI Jember.

Berdasarkan data pada Tabel 4.12 dapat diketahui bahwa pengujian variabel komitmen organisasi terhadap variabel kinerja penyiaran menghasilkan nilai t_{hitung} sebesar 7,214 lebih besar dari t_{tabel} yaitu 2,013 (Lampiran 9) dengan p -value sebesar 0,000. Hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai p -value yang lebih kecil dari tingkat signifikansi $\alpha=0,05$ ($0,000 < 0,05$) menunjukkan bahwa hipotesis untuk Ha diterima dan menolak H_0 . Artinya komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja penyiaran LPP RRI Jember.

f. Hipotesis ke enam

H_{06} : Kecerdasan spiritual tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja penyiaran LPP RRI Jember melalui komitmen organisasi.

H_{a6} : Kecerdasan spiritual berpengaruh signifikan terhadap kinerja penyiaran LPP RRI Jember melalui komitmen organisasi.

Berdasarkan data pada Tabel 4.12 dapat diketahui bahwa pengujian variabel dalam model menghasilkan perhitungan dari adanya pengaruh tidak langsung yaitu:

- 1) Kecerdasan spiritual terhadap komitmen organisasi dengan nilai t_{hitung} sebesar 5,018 lebih besar dari t_{tabel} yaitu 2,013 (Lampiran 9).
- 2) Komitmen organisasi terhadap kinerja penyiaran dengan t_{hitung} sebesar 7,214 lebih besar dari t_{tabel} yaitu 2,013 (Lampiran 9).

Dari data tersebut, dapat diketahui nilai p -value sebesar 0,000 dari setiap pengaruh menunjukkan nilai yang lebih kecil dari tingkat signifikansi $\alpha=0,05$. Maka, dari hasil tersebut hipotesis H_0 ditolak dan menerima hipotesis H_a , yang artinya kecerdasan spiritual berpengaruh signifikan terhadap kinerja penyiaran melalui komitmen organisasi pegawai LPP RRI Jember.

g. Hipotesis ke tujuh

H_{07} : Kecerdasan emosional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja penyiaran LPP RRI Jember melalui komitmen organisasi.

Ha7 : Kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja penyiaran LPP RRI Jember melalui komitmen organisasi.

Berdasarkan data pada Tabel 4.12 dapat diketahui bahwa pengujian variabel dalam model menghasilkan perhitungan dari adanya pengaruh tidak langsung yaitu:

- 1) Kecerdasan emosional terhadap komitmen organisasi dengan nilai t_{hitung} sebesar 4,159 lebih besar dari t_{tabel} yaitu 2,013 (Lampiran 9).
- 2) Komitmen organisasi terhadap kinerja penyiaran dengan nilai t_{hitung} sebesar 7,214 lebih besar dari t_{tabel} yaitu 2,013 (Lampiran 9).

Dari data tersebut, dapat diketahui nilai p -value sebesar 0,000 dari setiap pengaruh menunjukkan nilai yang lebih kecil dari tingkat signifikansi $\alpha=0,05$. Maka, dari hasil tersebut hipotesis H_0 ditolak dan menerima hipotesis H_a , yang artinya kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja penyiaran melalui komitmen organisasi pegawai LPP RRI Jember.

4.2.6 Perhitungan Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Perhitungan analisis jalur digunakan untuk mengetahui perbandingan pengaruh langsung (*direct effect*) dari variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y), variabel mediator (Z) terhadap variabel dependen (Y) dengan pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) dari variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) melalui variabel mediator (Z). Berikut uraian hasil perhitungan analisis jalur untuk masing-masing pengaruh variabel baik langsung maupun tidak langsung.

a. Pengaruh Langsung (*Direct Effect/DE*)

- 1) Pengaruh kecerdasan spiritual (X_1) terhadap komitmen organisasi (Z)

$$DE_{ZX_1} = X_1 \rightarrow Z$$

$$DE_{ZX_1} = 0,603$$

- 2) Pengaruh kecerdasan emosional (X_2) terhadap komitmen organisasi (Z)

$$DE_{ZX_2} = X_2 \rightarrow Z$$

$$DE_{ZX_2} = 0,531$$

- 3) Pengaruh kecerdasan spiritual (X_1) terhadap kinerja penyiaran (Y)

$$DE_{yx_1} = X_1 \rightarrow Y$$

$$DE_{yx_1} = 0,700$$

- 4) Pengaruh kecerdasan emosional (X_2) terhadap kinerja penyiaran (Y)

$$DE_{yx_2} = X_2 \rightarrow Y$$

$$DE_{yx_2} = 0,587$$

- 5) Pengaruh komitmen organisasi (Z) terhadap kinerja penyiaran(Y)

$$DE_{yz} = Z \rightarrow Y$$

$$DE_{yz} = 0,736$$

- b. Menghitung pengaruh tidak langsung (*Indirect Effect/IE*)

- 1) Pengaruh kecerdasan spiritual (X_1) terhadap kinerja penyiaran (Y) melalui komitmen organisasi (Z)

$$IE_{y zx_1} = X_1 \rightarrow Z \rightarrow Y$$

$$IE_{y zx_1} = (0,603) (0,736)$$

$$= 0,444$$

- 2) Pengaruh kecerdasan emosional (X_2) terhadap kinerja penyiaran (Y) melalui komitmen organisasi (Z)

$$IE_{y zx_2} = X_2 \rightarrow Z \rightarrow Y$$

$$IE_{y zx_2} = (0,531) (0,736)$$

$$= 0,391$$

- c. Menghitung pengaruh total (*Total Effect/TE*)

- 1) Pengaruh total kecerdasan spiritual (X_1) terhadap kinerja penyiaran (Y) melalui komitmen organisasi (Z)

$$TE_{yx_1} = DE_{yx_1} + IE_{y zx_1}$$

$$TE_{yx_1} = 0,700 + 0,444$$

$$= 1,144$$

- 2) Pengaruh total kecerdasan emosional (X_2) terhadap kinerja penyiaran (Y) melalui komitmen organisasi (Z)

$$TE_{yx_2} = DE_{yx_2} + IE_{y zx_2}$$

$$TE_{yx_2} = 0,587 + 0,391$$

$$= 0,978$$

4.2.7 Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan analisis untuk mengetahui data yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi normal atau tidak. Berikut dapat diuraikan hasil uji normalitas data dalam penelitian ini.

Tabel 4.13 Hasil Uji Normalitas *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*

		Unstandardized Residual
N		46
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.29462986
Most Extreme Differences	Absolute	.090
	Positive	.090
	Negative	-.080
Kolmogorov-Smirnov Z		.608
Asymp. Sig. (2-tailed)		.853
<i>a. Test distribution is Normal.</i>		

Sumber: Data primer, diolah tahun 2018

Berdasarkan data pada tabel 4.13 dapat diketahui bahwa dalam penelitian ini data yang digunakan sebagai hasil dari jawaban responden melalui kuesioner berdistribusi normal, di mana nilai signifikansi sebesar 0,853 yang lebih besar dari tingkat signifikan $\alpha=0,05$.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan dengan tujuan untuk menguji ada atau tidaknya korelasi di antara variabel bebas (*independent*) dalam data penelitian. Dalam penelitian ini hasil uji multikolinearitas dapat diketahui pada tabel berikut.

Tabel 4.14 Hasil Uji Multikolinearitas Persamaan Pertama

Variabel	VIF	Tolerance	Keterangan
Kecerdasan Spiritual	0,615	1,627	VIF < 5,00; Tolerance > 0,05 (Tidak terjadi multikolinearitas)
Kecerdasan Emosional	0,615	1,627	VIF < 5,00; Tolerance > 0,05 (Tidak terjadi multikolinearitas)

Sumber: Data primer, diolah tahun 2018

Tabel 4.15 Hasil Uji Multikolinearitas Persamaan Kedua

Variabel	VIF	Tolerance	Keterangan
Kecerdasan Spiritual	0,510	1,959	VIF < 5,00; Tolerance > 0,05 (Tidak terjadi multikolinearitas)
Kecerdasan Emosional	0,576	1,736	VIF < 5,00; Tolerance > 0,05 (Tidak terjadi multikolinearitas)
Komitmen Organisasi	0,596	1,678	VIF < 5,00; Tolerance > 0,05 (Tidak terjadi multikolinearitas)

Sumber: Data primer, diolah tahun 2018

Berdasarkan data pada tabel 4.14 dan tabel 4.15 dapat diketahui bahwa dari variabel independen yang digunakan dalam penelitian tidak terjadi korelasi atau tidak multikolinearitas. Hal ini dibuktikan dengan nilai *Tolerance* yang bernilai lebih besar dari 0,05 dan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) yang bernilai lebih kecil dari 5,00 dengan acuan bahwa apabila nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,05 dan nilai VIF lebih kecil dari 5 maka dapat dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas (Lampiran 8).

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya kesamaan varian dalam suatu model regresi dari residual pengamatan satu ke pengamatan lainnya. Dalam penelitian ini hasil uji heteroskedastisitas dapat diketahui pada tabel berikut.

Tabel 4.16 Hasil Uji Heteroskedastisitas Persamaan Pertama

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	5.281	4.687		1.127	.266
	Kecerdasan Spiritual	-.063	.232	-.053	-.272	.787
	Kecerdasan Emosional	-.078	.268	-.057	-.293	.771

Sumber: Data primer, diolah tahun 2018

Tabel 4.17 Uji Heteroskedastisitas Persamaan Kedua

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	.908	3.240		.280	.781
	Kecerdasan Spiritual	.125	.174	.153	.714	.479
	Kecerdasan Emosional	-.060	.190	-.063	-.314	.755
	Komitmen	-.007	.078	-.017	-.087	.931

Sumber: Data primer, diolah tahun 2018

Berdasarkan data pada tabel 4.16 dan tabel 4.17 dapat diketahui bahwa nilai signifikan menunjukkan tidak adanya heteroskedastisitas dari suatu residual pengamatan. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai signifikan dari variabel independen lebih besar dari 0,05 (5%), di mana bila nilai signifikan lebih besar dari level signifikansi $\alpha=0,05$ maka dapat dinyatakan tidak terjadi heteroskedastisitas (Lampiran 8).

4.3 Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap responden sejumlah 46 pegawai di LPP RRI Jember, diperoleh data primer hasil jawaban responden terhadap pernyataan-pernyataan yang diajukan dengan menggunakan kuesioner. Hasil analisis jalur (*path analysis*) menunjukkan bahwa variabel kecerdasan spiritual dan kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja penyiaran melalui komitmen organisasi pegawai LPP RRI Jember. Dari hasil perhitungan pada setiap pengaruh variabel menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dapat diterima. Hipotesis tersebut di antaranya:

- Kecerdasan spiritual berpengaruh terhadap komitmen organisasi;
- Kecerdasan emosional berpengaruh terhadap komitmen organisasi;
- Kecerdasan spiritual berpengaruh terhadap kinerja penyiaran;
- Kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja penyiaran;
- Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja penyiaran;

- f. Kecerdasan spiritual berpengaruh terhadap kinerja penyiaran melalui komitmen organisasi; dan
- g. Kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja penyiaran melalui komitmen organisasi.

Berikut deskripsi dari masing-masing hipotesis yang diterima tentang pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung dari setiap variabel.

4.3.1 Pengaruh Kecerdasan Spiritual terhadap Komitmen Organisasi

Hasil pengujian dan analisis data yang telah dilakukan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kecerdasan spiritual berpengaruh terhadap komitmen organisasi pegawai LPP RRI Jember. Menurut Emmons (dalam Hazisma, 2013:90), orang-orang dengan kecerdasan spiritual yang baik akan mampu menggunakan sumber-sumber spiritual untuk memecahkan masalah, maka dari itu bagi setiap orang akan memilih suatu pekerjaan yang berguna untuk memberikan kehidupan yang baik sehingga seseorang akan berusaha untuk memiliki komitmen karena kebutuhan pada suatu pekerjaan. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian sebelumnya milik Hazisma (2013) bahwa kecerdasan spiritual dan komitmen organisasi memiliki hubungan linear dan berpengaruh signifikan.

4.3.2 Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil analisis dan pengujian data dalam penelitian ini, kecerdasan emosional berpengaruh terhadap komitmen organisasi pegawai LPP RRI Jember. Dari pernyataan analisis deskriptif, gambaran yang sesuai dengan kemampuan pegawai dalam mengelola kecerdasan emosional yaitu pegawai yang dapat mengendalikan emosi diri dengan baik dalam menangani masalah. Emosional pegawai yang stabil dan secara internal setiap pegawai berusaha dan mampu mengendalikan emosinya maka komitmen afektif pegawai dalam bekerja dan menjadi bagian dari organisasi akan meningkat di mana pegawai merasa memiliki keterikatan secara emosional dengan organisasi tempat mereka bekerja.

Kecerdasan emosional yang berpengaruh terhadap komitmen organisasi sesuai . Hasil penelitian ini diperkuat oleh penelitian sebelumnya milik Mawahibir

dkk. (2013) yang menyatakan dalam hasil penelitiannya bahwa semakin baik kecerdasan emosional yang dimiliki seseorang maka akan semakin baik pula peningkatan komitmen organisasi. Pegawai dengan kecerdasan emosional yang baik akan memiliki kemampuan dalam menyelesaikan tugas dan bertanggungjawab terhadap pekerjaannya dengan selalu berkeyakinan terhadap komitmen terhadap organisasi.

4.3.3 Pengaruh Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Penyiaran

Hasil analisis dan pengujian dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kecerdasan spiritual berpengaruh terhadap kinerja penyiaran LPP RRI Jember. Analisis deskriptif dalam penelitian ini menunjukkan suatu gambaran bagaimana kecerdasan spiritual mempengaruhi kinerja seseorang. Kejujuran sebagai aspek spiritual individu dijelaskan dari pegawai yang bekerja dengan benar sesuai antara tindakan dan perkataan. Hal tersebut menunjukkan bahwa apabila seseorang bekerja dengan jujur dan konsisten maka kinerja seseorang akan selalu terarah untuk lebih baik dan sesuai dengan tujuan organisasi.

Harlos (dalam Supriyanto dan Troena, 2012:704) menyebutkan bahwa kecerdasan spiritual mampu mengatur tingkah laku dan kinerja seseorang. Marcomick (dalam Rahmasari, 2012:13) menyebutkan bahwa kecerdasan spiritual yang terfokus pada suatu hubungan yang dalam dan terikat antara seseorang dengan apa yang ada di sekitarnya, di mana kecerdasan spiritual dapat membantu seseorang untuk dapat melakukan transedensi diri untuk mengarahkan dalam penyelesaian suatu pekerjaan secara lebih baik.

4.3.4 Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Penyiaran

Berdasarkan hasil analisis dan pengujian data dalam penelitian ini, kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja penyiaran LPP RRI Jember. Analisis deskriptif menunjukkan bahwa di mana pegawai yang memiliki kemampuan untuk mengendalikan emosi dalam menangani setiap permasalahan dengan baik akan menciptakan suasana dan kondisi kerja yang baik. Brackett *et al.* (2011:97) menyebutkan bahwa untuk menunjang kinerja dalam suatu organisasi

pentingnya kecerdasan emosional dalam menunjang kesuksesan kerja seseorang dalam mencapai suatu tujuan dipengaruhi oleh kemampuan seseorang dalam mengatasi konflik dan stres serta segala macam tuntutan yang diberikan oleh pekerjaannya.

Fitriastuti (2013) menunjukkan hasil penelitian bahwa kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja. Setiap individu dalam suatu organisasi yang memiliki emosi yang baik cenderung memiliki kemauan untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerjanya. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian terdahulu milik Supriyanto dan Troena (2012) yang membuktikan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil tersebut bermakna bahwa pada dasarnya setiap orang memiliki kesadaran akan emosi diri sendiri dan orang lain yang akan mengarahkan seseorang untuk menyesuaikan perilaku mereka berdasarkan pengetahuan atas kecerdasan emosional sehingga segala pekerjaan yang dilakukan akan terarah sesuai tujuan organisasi.

4.3.5 Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Penyiaran

Komitmen organisasi sebagai bentuk loyalitas dan kesetiaan pegawai kepada organisasi merupakan suatu faktor yang akan meningkatkan kinerja organisasi lebih baik. Dalam penelitian ini komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja penyiaran LPP RRI Jember. Hasil analisis deskriptif tentang komitmen organisasi yang dimiliki pegawai LPP RRI Jember menjelaskan bahwa adanya rasa bangga dari karyawan menjadi bagian dari organisasi dan memiliki keinginan untuk turut serta memajukan organisasi melalui upaya pencapaian tujuan yaitu memberikan kinerja penyiaran yang baik.

Fitriastuti (2013) dalam hasil penelitiannya membuktikan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja. Dalam hal ini, komitmen organisasi merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan pegawai mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tempat mereka bekerja. Sudarmanto (dalam Rusminingsih dan Soliha,

2014:86) menjelaskan bahwa komitmen organisasi memiliki urgensi yang sangat penting dalam menggerakkan individu untuk bekerja dan meningkatkan kinerja.

4.3.6 Pengaruh Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Penyiaran melalui Komitmen Organisasi

Hasil pengujian dan analisis data pada penelitian ini menyebutkan bahwa kecerdasan spiritual berpengaruh terhadap kinerja penyiaran LPP RRI Jember melalui komitmen organisasi. Analisis deskriptif menjelaskan bahwa kinerja penyiaran yang dilakukan oleh *broadcasters* yang memiliki komitmen kepada organisasi sebagai bentuk loyalitas dan berkeinginan untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi akan mengarahkan setiap pekerjaan yang dilakukan dengan baik, di mana komitmen organisasi akan terbentuk apabila pegawai mampu mengelola kecerdasan spiritual sebagai suatu nilai batiniah dan menciptakan suatu kebermaknaan akan meningkatkan kinerja yang lebih baik. Khasawneh (dalam Rahayu, 2016:4) menyebutkan bahwa nilai-nilai spiritual yang dimiliki pegawai dan diterapkan dalam dunia kerja akan menjadikan pegawai merasa terhubung dan bermakna di tempat kerja, pegawai akan tampil lebih baik, muncul lebih sering dan memberikan kontribusi yang lebih terhadap suasana yang baik di tempat kerja. Maka dari itu, komitmen yang baik perlu dimiliki oleh setiap pegawai agar segala pekerjaan dan tugas yang dikerjakaan didasari adanya rasa bangga terhadap organisasi, di mana komitmen organisasi pegawai akan terbentuk apabila pegawai mampu mengelola kecerdasan spiritual dengan baik pula.

4.3.7 Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Penyiaran melalui Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil pengujian dan analisis data pada penelitian ini, kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja penyiaran LPP RRI Jember melalui komitmen organisasi. Analisis deskriptif menjelaskan bahwa kinerja penyiaran merupakan hasil kerja orang-orang penyiaran yang saling bersinergi dalam pencapaian tujuan organisasi. Kinerja penyiaran akan semakin baik pencapaiannya apabila orang-orang yang terlibat dalam mencapai tujuan penyiaran

tersebut didukung oleh komitmen yang dimiliki, di mana pegawai yang keinginan untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tinggi maka kinerja yang akan diberikan bagi organisasi akan semakin baik. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian terdahulu milik Ticoalu (2013) yang membuktikan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja, di mana komitmen dinilai sangat penting dalam pembentukan kinerja pada suatu organisasi. Komitmen yang dimiliki oleh pegawai akan lebih baik jika dalam diri tiap orang terdapat dorongan dari segi emosional. Hal tersebut sesuai dengan hasil penelitian Haryono dan Rosady (2017) yang menyebutkan bahwa kinerja akan menjadi lebih baik apabila seseorang memiliki komitmen yang dapat memotivasi individu untuk melakukan berbagai upaya untuk memajukan organisasi, di mana komitmen tersebut akan terbentuk apabila individu mampu mengelola emosinya.

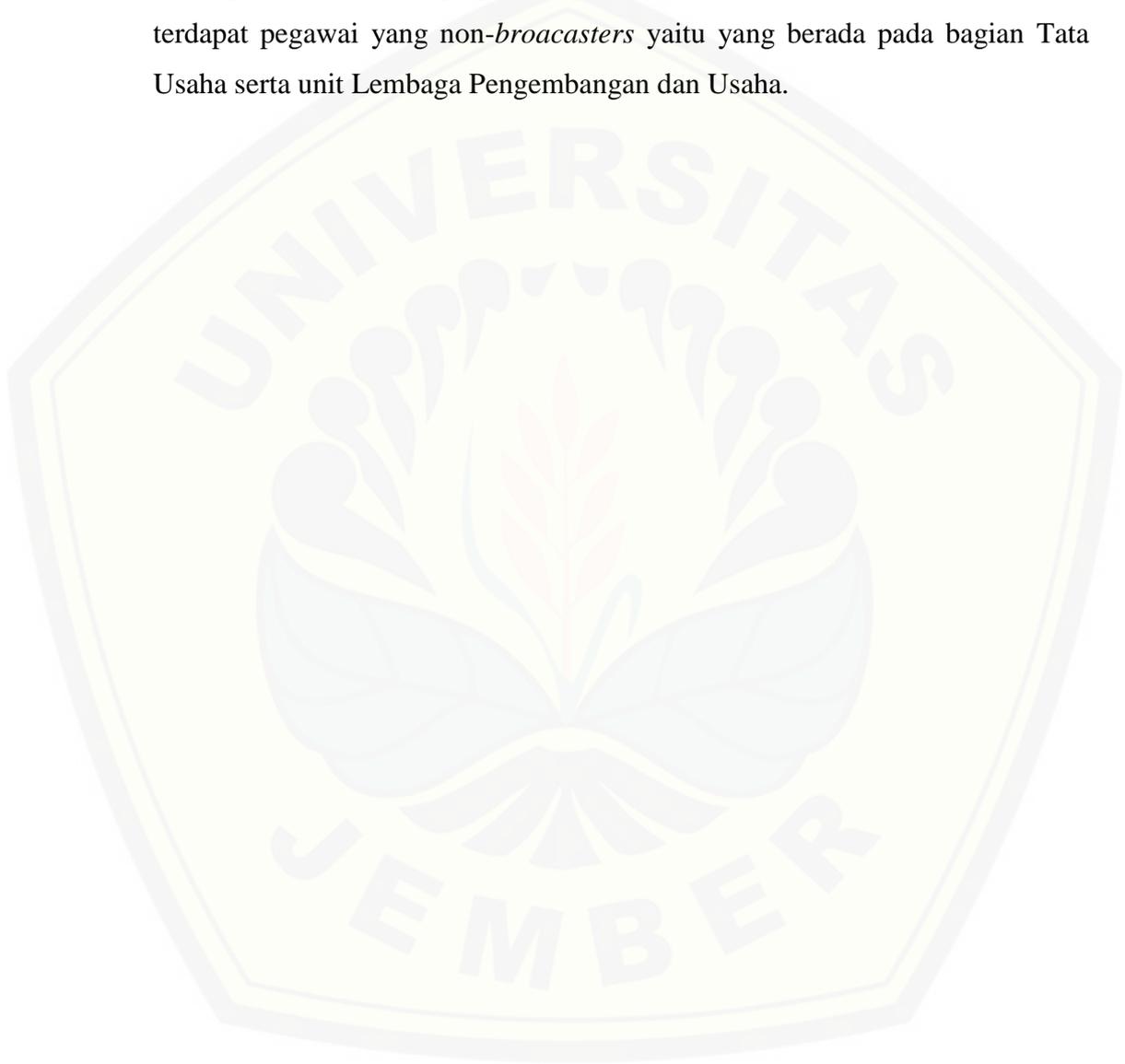
4.4 Keterbatasan Penelitian

Hasil dari penelitian ini membuktikan bahwa kecerdasan spiritual dan kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja penyiaran LPP RRI Jember melalui komitmen organisasi. Namun penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan, di antaranya:

- a. Pembentukan komitmen yang akan meningkatkan kinerja penyiaran pada pegawai LPP RRI Jember, kecerdasan spiritual dan kecerdasan emosional belum sepenuhnya menjadi faktor yang dapat meningkatkan komitmen. Kecerdasan spiritual dan kecerdasan emosional hanya memberikan kontribusi pembentukan komitmen sebesar 40,4% dilihat dari nilai *R Square* (R^2) pada uji analisis sebesar 0,404. Di mana terdapat kontribusi faktor pembentuk komitmen yang lebih besar yaitu 59,6% dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel yang digunakan dalam penelitian ini.
- b. Sistem kerja orang-orang penyiaran (*broadcasters*) di LPP RRI Jember tidak berada pada satu tempat yang tetap, mengingat tujuan LPP RRI Jember adalah memberikan penyiaran yang terbaik bagi masyarakat, maka lokasi kerja yang menyebar dan cukup jauh dari posisi LPP RRI Jember menjadi suatu kesulitan

dalam penelitian ini untuk memperoleh jumlah responden yang pasti sesuai dengan data sampel yang diperoleh.

- c. Penelitian ini hanya dilakukan kepada *broadcasters* yang ada di LPP RRI Jember mengingat tujuan penelitian didasarkan kepada kinerja penyiaran. Sedangkan untuk mengkaji kinerja LPP RRI Jember secara keseluruhan terdapat pegawai yang *non-broadcasters* yaitu yang berada pada bagian Tata Usaha serta unit Lembaga Pengembangan dan Usaha.



BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, maka dari penelitian ini dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut.

- a. Kecerdasan spiritual berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai LPP RRI Jember. Hal tersebut berarti bahwa semakin baik kecerdasan spiritual yang dimiliki pegawai akan meningkatkan komitmen organisasi.
- b. Kecerdasan emosional berpengaruh signifikan secara langsung terhadap komitmen organisasi pegawai LPP RRI Jember. Hal tersebut berarti bahwa semakin baik kecerdasan emosional yang dimiliki pegawai akan meningkatkan komitmen organisasi.
- c. Kecerdasan spiritual berpengaruh signifikan secara langsung terhadap kinerja penyiaran LPP RRI Jember. Hal tersebut berarti bahwa semakin baik kecerdasan spiritual yang dimiliki pegawai akan meningkatkan kinerja penyiaran.
- d. Kecerdasan emosional berpengaruh signifikan secara langsung terhadap kinerja penyiaran LPP RRI Jember. Hal tersebut berarti bahwa semakin baik kecerdasan emosional yang dimiliki pegawai akan meningkatkan kinerja penyiaran.
- e. Komitmen organisasi berpengaruh signifikan secara langsung terhadap kinerja penyiaran LPP RRI Jember nilai signifikansi. Hal tersebut berarti bahwa semakin baik komitmen organisasi yang dimiliki pegawai akan meningkatkan kinerja penyiaran.
- f. Kecerdasan spiritual secara tidak langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja penyiaran LPP RRI Jember melalui komitmen organisasi. Hal tersebut berarti bahwa semakin baik kecerdasan spiritual pegawai maka akan meningkatkan komitmen organisasi pegawai dan kinerja penyiaran akan meningkat pula.

- g. Kecerdasan emosional secara tidak langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja penyiaran LPP RRI Jember melalui komitmen organisasi. Hal tersebut berarti bahwa semakin baik kecerdasan emosional yang dimiliki pegawai akan meningkatkan komitmen organisasi pegawai sehingga kinerja penyiaran meningkat pula.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil analisis dalam penelitian ini melalui pembahasan dan penarikan kesimpulan yang telah diuraikan, terdapat beberapa saran sebagai berikut:

- a. LPP RRI Jember diharapkan dapat memperhatikan kebutuhan pegawai bukan hanya dari segi kebutuhan intelektual melainkan juga dari segi spiritual. Hal tersebut dikarenakan pemenuhan kebutuhan spiritual di tempat kerja pada dasarnya akan membangun nilai batiniah yang akan membentuk sikap dan perilaku kerja pegawai berdasarkan keyakinan dan nilai-nilai batiniah individu.
- b. LPP RRI Jember juga diharapkan memperhatikan kebutuhan pegawai dari segi emosional, mengingat kontribusi nilai emosional yang dimiliki pegawai dalam pembentukan komitmen masih tergolong sedang. Kebutuhan akan kemampuan pengelolaan emosional akan berguna untuk
- c. Bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian serupa dalam mengkaji kinerja penyiaran diharapkan dapat menggunakan objek penyiaran yang lebih luas di luar lembaga penyiaran publik seperti dengan menggunakan lembaga penyiaran swasta di Kabupaten Jember untuk mendapatkan hasil penelitian yang lebih baik.
- d. Bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian pada objek yang sama diharapkan dapat melakukan penelitian dengan menggunakan seluruh pegawai yang ada di LPP RRI Jember dan menggunakan variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini untuk memperoleh hasil penelitian yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, W. dan Jogiyanto. 2015. *Partial Least Square (PLS): Alternatif Structural Equation Modeling (SEM) dalam Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Afivi, G. C. 2014. Pengaruh Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* melalui Kepuasan Kerja pada PT. PLN (Persero) Area Situbondo. *Skripsi*. Jember: Fakultas Ekonomi Universitas Jember.
- Akbar, F. R. dan Nurlina. 2017. Pengaruh Kecerdasan Spiritual terhadap Komitmen Organisasional melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Karyawan Perbankan Syariah di Kota Banda Aceh. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen*. 2(1):114-128.
- Arikunto, S. 2002. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Edisi Revisi V. Jakarta: Rineka Cipta.
- Brackett, M.A., Rivers, S. E., and Salovey, P. 2011. Emotional Intelligence: Implication for Personal, Social, Academic, and Workplace Success. *Social and Personality Psychology Compass*. 5(1):88-103.
- Choiriah, A. 2013. Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Spiritual, dan Etika Profesi terhadap Kinerja Auditor dalam Kantor Akuntan Publik. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*. 2(1):1-20.
- Cooper, D. R. and Emory, C. W. 1995. *Business Research Methods*. Fifth Edition. Chicago: Richard D. Irwin, Inc. Terjemahan oleh E. G. Sitompul dan I. Nurmawan. 1996. *Metode Penelitian Bisnis*. Jakarta: Erlangga.
- Effendy, O. U. 1991. *Radio Siaran: teori & praktek*. Bandung: Penerbit Mandar Maju.
- Fitriastuti, T. 2013. Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior* terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dinamika Manajemen*. 4(2):103-114.
- Gibson, J. L., J. M. Ivancevich, et all. 2012. *Organizations: Behavior, Structure, Processes*. Fourteenth Edition. New York: McGraw-Hill.

- Goleman, D. 1999. *Working with Emotional Intelligence*. New York: Bloomsbury Publishing Ltd. Terjemahan oleh A.T. Widodo. 2005. *Kecerdasan Emosi: Untuk Mencapai Puncak Prestasi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Gujarati, D. N. dan Porter D. C. 2011. *Basic Econometrics*. Fifth Edition. New York: McGraw-Hill/Irwin.
- Haryono, S. dan Rosady, F. 2017. Pengaruh Kecerdasan Emosi dan Spiritual terhadap Kinerja Perawat Temporer dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening. *Jurnal JEB*. 1(2):1-8.
- Hazisma, L. S. 2013. Pengaruh Kecerdasan Spiritual terhadap Komitmen Organisasi melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan PT Calmic Indonesia Cabang Palembang). *Jurnal Orasi Bisnis*. 11(5):89-95.
- Herminingsih, A. 2012. Spiritualitas dan Kepuasan Kerja sebagai Faktor *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Sosial*. 1(2):126-140.
- Inkai, D. dan Kistyanto, A. 2013. Pengaruh Spiritualitas di Tempat Kerja terhadap *Turnover Intention* melalui Komitmen Organisasi. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*. 9(1):1-16.
- Kaori, R.M. 2015. Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Pelayanan melalui *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada PT. PLN (Persero) Area Jember. *Skripsi*. Jember: Fakultas Ekonomi Universitas Jember.
- Kurniawan, A. 2015. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* PT X Bandung. *Jurnal Manajemen*. 15(1):90-99.
- Kurniawan, M. 2013. Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Organisasi Publik. *Skripsi*. Padang: Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.
- Liwun, S. B. dan Prabowo, H. 2015. Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Spiritualitas Kerja terhadap Komitmen Organisasi. *Jurnal Psikologi*. 8(1):32-40.
- Luthans, F. 2010. *Organizational Behavior*. Twelfth Edition. New York: McGraw-Hill.

- Mangkunegara, A. A. 2014. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Marta, G. A. 2016. Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, dan Motivasi terhadap Kinerja Agen Asuransi Jiwa Bersama (AJB) Bumiputera 1912 Jember. *Skripsi*. Jember: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
- Nurtjahjanti, H. 2010. Spiritualitas Kerja sebagai Ekspresi Keinginan Diri Karyawan untuk Mencari Makna dan Tujuan Hidup dalam Organisasi. *Jurnal Psikologi Undip*. 7(1):27-30.
- Pardede, R. dan Manurung, R. 2014. *Analisi Jalur (Path Analysis): Teori dan aplikasi dalam riset bisnis*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Prawirosentono, S. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFPE.
- Putra, F. A. 2010. Upaya Biro Layanan Usaha RRI Jember untuk Menarik Konsumen Jasa Iklan. *Skripsi*. Jember: Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Jember.
- Rachmiatie, A. 2005. Konsistensi Penyelenggaraan RRI dan TVRI sebagai Lembaga Penyiaran Publik. *Mediator*. 7(2):281-292.
- Radio Republik Indonesia (RRI) Jember. 2018. *Company Profile 2018*. Jember: LPU RRI Jember.
- Rahayu, S. 2016. Kontribusi Kepemimpinan Spiritual terhadap Komitmen Afektif melalui Spiritualitas di Tempat Kerja pada Karyawan Bank Syariah di Kota Yogyakarta. *Psikologika*. 21(1):1-11.
- Rahmasari, L. 2012. Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosi dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Informatika*. 3(1):1-20.
- Robbins, S. P. dan Coulter, M. 2009. *Management*. Tenth Edition. New Jersey: Pearson Education. Terjemahan oleh B. Sabran dan D. B. Putera. 2010. *Manajemen*. Edisi Kesepuluh. Jakarta: Erlangga.
- Rohman, M., Sumadi, dan Setyowati, T. 2013. Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Komitmen dan Kinerja Karyawan pada PT. Adira Finance Lumajang. *Jurnal Manajemen*. 2(1):1-9.

- Rusminingsih dan Soliha, E. 2014. Pengaruh Kompetensi Guru dan Karakteristik Pekerjaan terhadap Kinerja dengan Mediasi Komitmen Organisasional (Studi pada Pendidik Pendidikan Anak Usia Dini di Kecamatan Pati). *Jurnal Bisnis dan Manajemen*. 2(1):73-88.
- Sarwono, E. 2012. *Cara Menggunakan dan Memaknai Path Analysis*. Bandung: Alfabeta.
- Singarimbun, M. dan Effendi, S. 2011. *Metode Penelitian Survei*. Cetakan ke delapan. Edisi Revisi. Jakarta: LP3ES.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Administrasi: Dilengkapi dengan Metode R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Supriyanto, A. S. dan Troena, E. A. 2012. Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja dan Kinerja Manajer. *Jurnal Aplikasi Manajemen*. 10(4):693-709.
- Sumiyarsih, W., E., Mujiasih, dan J., Ariati. 2012. Hubungan antara Kecerdasan Emosional dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Karyawan CV. Aneka Ilmu Semarang. *Jurnal Psikologi Undip*. 11(1):19-27.
- Ticoalu, L. K. 2013. *Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Komitmen Organisasi Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan*. *Jurnal EMBA*. 1(4):782-790.
- Tika, M. P. 2012. *Metodologi Riset Bisnis*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wahyudi, J.B. 2010. *Dasar-dasar jurnalistik radio dan televisi*. Jakarta: Pustaka Utama Grafiti.
- Wibowo, C. T. 2015. Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional (EQ) dan Kecerdasan Spiritual (SQ) pada Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis & Manajemen*. 15(1):1-16

Lampiran 1**KUESIONER PENELITIAN**

Yth. Bapak/Ibu/Saudara/i
Pegawai LPP RRI Jember
di Tempat

Dengan hormat,

Berkaitan dengan penelitian yang Saya lakukan dalam penyusunan tugas akhir (Skripsi) sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana (S1) di Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember. Saya memohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk meluangkan waktu menjawab pertanyaan dalam kuesioner penelitian ini dengan sebenarnya. Penelitian ini berjudul **“Komitmen Organisasi sebagai Mediator Pengaruh Kecerdasan Spiritual dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Penyiaran pada Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia (LPP RRI) Jember.”** Jawaban yang Anda berikan akan dijamin kerahasiaannya dan hanya akan digunakan untuk kepentingan ilmiah dalam penelitian ini.

Atas perhatian dan partisipasi Bapak/Ibu/Saudara/i, Saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya,

Fath Imas Agustiningtyas

140810201064

A. IDENTITAS RESPONDEN

Nomor Responden : (diisi oleh peneliti)

Usia : tahun

Jenis Kelamin *) : Laki-laki
 Perempuan

Pendidikan *) : SLTA/Sederajat
 Diploma
 Strata 1 (S1)

Unit Kerja *) : Seksi Siaran
 Seksi Pemberitaan
 Seksi Teknologi dan Media Baru

Lama Bekerja : tahun

*) **beri tanda centang (√) pada pilihan yang sesuai**

B. PETUNJUK PENGISIAN

1. Pernyataan-pernyataan berikut ini mohon diisi dengan jujur dan sesuai dengan keadaan dan kenyataan yang sebenarnya.
2. Berilah tanda **centang (√)** pada salah satu jawaban di setiap pernyataan sesuai dengan apa yang Anda alami dan rasakan. Terdapat 5 (lima) pilhan jawaban sebagai berikut:

SB : Sangat Benar = skor 5
B : Benar = skor 4
KB : Kurang Benar = skor 3
TB : Tidak Benar = skor 2
STB : Sangat Tidak Benar = skor 1

A. Kecerdasan Spiritual (X₁)

No.	Pernyataan	Jawaban				
		SB	B	KB	TB	STB
1.	Saya mengerjakan pekerjaan dengan benar sesuai perkataan saya.					
2.	Saya selalu mengupayakan untuk mentolerir setiap pekerjaan yang saya kerjakan.					
3.	Saya bekerja berdasarkan kemampuan yang saya miliki sesuai dengan tuntutan tugas dari organisasi.					
4.	Setiap pekerjaan yang saya kerjakan terarah sebagai tanggungjawab pada organisasi.					
5.	Saya berusaha untuk menyesuaikan diri dengan perubahan di organisasi untuk menunjang kelancaran dalam bekerja.					

B. Kecerdasan Emosional (X₂)

No.	Pernyataan	Jawaban				
		SB	B	KB	TB	STB
1.	Saya sangat memahami kondisi yang sedang saya rasakan setiap kali bekerja.					
2.	Saya mampu mengendalikan emosi diri dengan baik dalam menangani masalah.					
3.	Saya selalu termotivasi untuk memberikan yang terbaik dalam setiap pekerjaan.					
4.	Rasa empati yang saya miliki akan selalu mendorong saya untuk selalu memberikan pelayanan yang terbaik bagi masyarakat.					
5.	Saya selalu mengutamakan musyawarah dalam bekerjasama tim.					

C. Komitmen Organisasi (Z)

No.	Pernyataan	Jawaban				
		SB	B	KB	TB	STB
a. Komitmen Afektif						
1.	Saya merasa bangga menggantungkan karir kerja saya di tempat saya bekerja saat ini.					
2.	Saya merasa terikat secara emosional dengan organisasi tempat saya bekerja saat ini.					
3.	Saya merasa menjadi bagian dari keluarga besar organisasi tempat saya bekerja saat ini.					
b. Komitmen Normatif						
4.	Saya merasa memiliki kewajiban untuk ikut serta memajukan organisasi ini.					
5.	Saya akan tetap bekerja di organisasi ini, karena apa yang diberikan organisasi sesuai dengan harapan saya.					
6.	Saya merasa berat jika saya harus meninggalkan pekerjaan saat ini, meskipun ada penawaran pekerjaan lain.					
c. Komitmen Berkelanjutan						
7.	Saya bekerja di organisasi ini karena suatu kebutuhan saya kepada organisasi.					
8.	Banyak keterampilan baru yang saya dapatkan dengan bekerja di organisasi ini.					
9.	Saya merasa bakat yang saya miliki sangat bermanfaat bagi organisasi tempat saya bekerja saat ini.					

D. Kinerja Penyiaran (Y)

No.	Pernyataan	Jawaban				
		SB	B	KB	TB	STB
a. Efektivitas						
1.	Saya selalu berupaya untuk mengerjakan tugas berdasarkan prosedur penyiaran yang ditetapkan organisasi.					
2.	Saya selalu mengupayakan pekerjaan yang saya kerjakan menghasilkan penyiaran yang bermanfaat bagi pendengar.					
3.	Saya selalu berusaha mengerjakan tugas penyiaran sesuai dengan tujuan yang akan dicapai oleh organisasi.					
b. Tanggungjawab						
4.	Saya merasa bangga bila kualitas kerja saya lebih baik dari rekan kerja lain.					
5.	Saya selalu berusaha memiliki keteraturan dalam bekerja.					
6.	Saya akan menerima konsekuensi dari pekerjaan yang saya kerjakan.					
c. Disiplin						
7.	Segala peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi ada untuk ditaati.					
8.	Saya berpendapat bahwa sanksi diciptakan untuk memberi efek jera bagi pegawai.					
9.	Saya berusaha untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan batas waktu yang ditentukan oleh organisasi.					

No.	Pernyataan	Jawaban				
		SB	B	KB	TB	STB
d. Inisiatif						
10.	Saya dapat memunculkan ide-ide yang bermanfaat untuk organisasi.					
11.	Saya tidak perlu menunggu diperintah untuk melaksanakan pekerjaan.					
12.	Saya bersedia untuk bekerja lembur bila pekerjaan saya belum terselesaikan.					



Lampiran 2. Data Responden

No.	Usia	Jenis Kelamin	Pendidikan	Unit Kerja	Lama Kerja
1.	55 tahun	Laki-laki	SLTA/Sederajat	Teknologi dan Media Baru	33 tahun
2.	57 tahun	Laki-laki	SLTA/Sederajat	Teknologi dan Media Baru	32 tahun
3.	52 tahun	Laki-laki	SLTA/Sederajat	Pemberitaan	27 tahun
4.	57 tahun	Perempuan	Strata 1 (S1)	Pemberitaan	33 tahun
5.	56 tahun	Laki-laki	Diploma	Pemberitaan	35 tahun
6.	55 tahun	Laki-laki	SLTA/Sederajat	Teknologi dan Media Baru	31 tahun
7.	45 tahun	Laki-laki	Diploma	Teknologi dan Media Baru	8 tahun
8.	55 tahun	Laki-laki	SLTA/Sederajat	Teknologi dan Media Baru	28 tahun
9.	54 tahun	Perempuan	SLTA/Sederajat	Siaran	32 tahun
10.	25 tahun	Perempuan	Strata 1 (S1)	Siaran	6 tahun
11.	30 tahun	Laki-laki	SLTA/Sederajat	Teknologi dan Media Baru	5 tahun
12.	52 tahun	Laki-laki	SLTA/Sederajat	Teknologi dan Media Baru	27 tahun
13.	35 tahun	Laki-laki	Strata 1 (S1)	Pemberitaan	5 tahun
14.	50 tahun	Perempuan	Strata 1 (S1)	Pemberitaan	30 tahun
15.	21 tahun	Perempuan	SLTA/Sederajat	Pemberitaan	1 tahun
16.	22 tahun	Laki-laki	Strata 1 (S1)	Siaran	5 tahun
17.	31 tahun	Laki-laki	Strata 1 (S1)	Siaran	10 tahun
18.	49 tahun	Laki-laki	SLTA/Sederajat	Siaran	27 tahun
19.	56 tahun	Laki-laki	Diploma	Teknologi dan Media Baru	26 tahun
20.	51 tahun	Laki-laki	SLTA/Sederajat	Teknologi dan Media Baru	25 tahun
21.	54 tahun	Laki-laki	Strata 1 (S1)	Pemberitaan	34 tahun
22.	53 tahun	Laki-laki	Strata 1 (S1)	Pemberitaan	34 tahun
23.	55 tahun	Perempuan	Strata 1 (S1)	Pemberitaan	33 tahun
24.	57 tahun	Laki-laki	SLTA/Sederajat	Teknologi dan Media Baru	35 tahun
25.	58 tahun	Laki-laki	SLTA/Sederajat	Teknologi dan Media Baru	35 tahun
26.	38 tahun	Laki-laki	SLTA/Sederajat	Teknologi dan Media Baru	4 tahun
27.	57 tahun	Laki-laki	SLTA/Sederajat	Teknologi dan Media Baru	28 tahun
28.	53 tahun	Laki-laki	SLTA/Sederajat	Teknologi dan Media Baru	28 tahun
29.	32 tahun	Laki-laki	SLTA/Sederajat	Siaran	10 tahun
30.	55 tahun	Laki-laki	SLTA/Sederajat	Teknologi dan Media Baru	32 tahun
31.	53 tahun	Laki-laki	Strata 1 (S1)	Pemberitaan	20 tahun
32.	39 tahun	Perempuan	Strata 1 (S1)	Pemberitaan	6 tahun

No.	Usia	Jenis Kelamin	Pendidikan	Unit Kerja	Lama Kerja
33.	35 tahun	Laki-laki	Strata 1 (S1)	Pemberitaan	10 tahun
34.	54 tahun	Laki-laki	Strata 1 (S1)	Pemberitaan	30 tahun
35.	27 tahun	Laki-laki	Strata 1 (S1)	Siaran	5 tahun
36.	23 tahun	Laki-laki	Strata 1 (S1)	Siaran	4 tahun
37.	55 tahun	Laki-laki	SLTA/Sederajat	Siaran	32 tahun
38.	44 tahun	Perempuan	Diploma	Siaran	10 tahun
39.	57 tahun	Laki-laki	Diploma	Teknologi dan Media Baru	25 tahun
40.	57 tahun	Laki-laki	SLTA/Sederajat	Teknologi dan Media Baru	34 tahun
41.	47 tahun	Laki-laki	Strata 1 (S1)	Pemberitaan	17 tahun
42.	35 tahun	Laki-laki	Strata 1 (S1)	Pemberitaan	5 tahun
43.	39 tahun	Laki-laki	SLTA/Sederajat	Pemberitaan	9 tahun
44.	38 tahun	Laki-laki	SLTA/Sederajat	Teknologi dan Media Baru	10 tahun
45.	50 tahun	Laki-laki	SLTA/Sederajat	Teknologi dan Media Baru	26 tahun
46.	57 tahun	Laki-laki	SLTA/Sederajat	Teknologi dan Media Baru	34 tahun

Lampiran 3. Rekapitulasi Jawaban Responden

RES	KECERDASAN SPIRITUAL					X1	KECERDASAN EMOSIONAL					X2	KOMITMEN ORGANISASI									Z	KINERJA PENYIARAN											Y		
	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5		Q6	Q7	Q8	Q9	Q10		Q11	Q12	Q13	Q14	Q15	Q16	Q17	Q18	Q19		Q20	Q21	Q22	Q23	Q24	Q25	Q26	Q27	Q28	Q29	Q30		Q31	
1	5	4	5	2	3	19	5	5	5	4	3	22	2	4	4	5	2	2	2	4	5	30	4	5	2	4	5	5	3	4	3	5	5	4	4	49
2	4	3	4	4	4	19	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	
3	5	4	4	4	4	21	4	4	4	4	5	21	4	4	4	5	4	5	4	4	5	39	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	52	
4	4	4	4	4	4	20	4	4	5	4	4	21	4	4	5	4	4	4	4	4	4	37	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	49	
5	5	5	5	5	5	25	5	4	5	5	5	24	5	4	5	5	5	5	5	5	5	44	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	58	
6	4	4	4	5	5	22	4	4	4	4	5	21	5	4	4	4	4	4	4	4	4	37	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	50	
7	4	4	4	4	4	20	3	4	4	4	5	20	4	4	4	5	5	5	3	4	4	38	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	47	
8	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	4	24	5	5	5	4	4	5	4	5	5	42	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	57	
9	4	4	4	4	4	20	5	4	4	4	5	22	3	3	4	4	4	4	4	4	3	33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	
10	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	5	5	5	5	5	5	4	4	4	42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	
11	4	4	4	4	4	20	5	4	4	4	4	21	4	3	4	5	4	4	4	4	4	36	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	49	
12	4	4	4	4	5	21	4	4	4	5	5	22	4	4	5	4	4	4	4	3	5	37	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	49	
13	5	5	4	5	5	24	4	4	5	4	5	22	5	5	5	5	4	4	5	4	4	41	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	55	
14	4	4	4	5	5	22	4	4	4	4	4	20	5	4	4	4	4	5	5	4	4	39	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	58	
15	4	5	5	4	5	23	5	3	4	5	5	22	5	3	5	5	5	5	2	5	5	40	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	55	
16	4	4	5	4	4	21	4	3	4	4	4	19	5	4	4	4	5	5	4	5	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	46	
17	5	5	5	5	5	25	5	3	4	5	3	20	5	4	5	4	5	3	5	5	5	41	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	57	
18	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	4	4	3	35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	
19	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	
20	5	5	5	5	5	25	4	4	5	5	4	22	4	2	4	4	4	1	4	4	4	31	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	46	
21	4	3	4	2	3	16	4	4	3	2	3	16	3	2	2	3	3	2	2	2	3	22	4	5	5	3	3	2	4	4	4	3	4	2	43	
22	4	2	4	4	4	18	4	5	4	4	4	21	3	3	3	4	4	4	3	4	4	32	4	4	5	3	3	3	3	3	4	4	4	44		
23	5	4	5	4	5	23	5	4	5	5	5	24	5	5	5	5	5	4	4	4	4	41	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	51	
24	4	2	5	5	4	20	4	4	5	4	4	21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	
25	4	4	4	4	4	20	4	4	3	4	4	19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	47	
26	4	3	4	4	4	19	4	4	4	4	4	20	3	4	4	4	4	4	4	4	4	35	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	45	

Lampiran 4. Karakteristik Responden**Usia**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	21-33 tahun	8	17.4	17.4	17.4
	34-46 tahun	9	19.6	19.6	37.0
	47-58 tahun	29	63.0	63.0	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	38	82.6	82.6	82.6
	Perempuan	8	17.4	17.4	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SLTA/Sederajat	24	52.2	52.2	52.2
	Diploma	5	10.9	10.9	63.0
	Strata 1	17	37.0	37.0	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

Unit Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Siaran	10	21.7	21.7	21.7
	Pemberitaan	16	34.8	34.8	56.5
	Teknologi dan Media Baru	20	43.5	43.5	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

Lama Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-12 tahun	17	37.0	37.0	37.0
	13-24 tahun	2	4.3	4.3	41.3
	25-35 tahun	27	58.7	58.7	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

Lampiran 5. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Correlations

		Kejujuran	Keterbukaan	Pengetahuan Diri	Fokus pada Kontribusi	Spiritualitas yang Terbuka	SPIRITUAL
Kejujuran	Pearson Correlation	1	.541**	.291	.052	.197	.610**
	Sig. (2-tailed)		.000	.050	.730	.189	.000
	N	46	46	46	46	46	46
Keterbukaan	Pearson Correlation	.541**	1	.216	.177	.361*	.704**
	Sig. (2-tailed)	.000		.150	.240	.014	.000
	N	46	46	46	46	46	46
Pengetahuan Diri	Pearson Correlation	.291	.216	1	.365*	.511**	.640**
	Sig. (2-tailed)	.050	.150		.013	.000	.000
	N	46	46	46	46	46	46
Fokus pada Kontribusi	Pearson Correlation	.052	.177	.365*	1	.752**	.680**
	Sig. (2-tailed)	.730	.240	.013		.000	.000
	N	46	46	46	46	46	46
Spiritualitas yang Terbuka	Pearson Correlation	.197	.361*	.511**	.752**	1	.810**
	Sig. (2-tailed)	.189	.014	.000	.000		.000
	N	46	46	46	46	46	46
KECERDASAN SPIRITUAL	Pearson Correlation	.610**	.704**	.640**	.680**	.810**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	46	46	46	46	46	46

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

		Kesadaran Diri	Pengaturan Diri	Motivasi	Empati	Keterampilan Sosial	EMOSIONAL
Kesadaran Diri	Pearson Correlation	1	.157	.303	.517**	.029	.588**
	Sig. (2-tailed)		.297	.041	.000	.847	.000
	N	46	46	46	46	46	46
Pengaturan Diri	Pearson Correlation	.157	1	.361	.243	.114	.553**
	Sig. (2-tailed)	.297		.014	.104	.449	.000
	N	46	46	46	46	46	46
Motivasi	Pearson Correlation	.303	.361	1	.588**	.257	.750**
	Sig. (2-tailed)	.041	.014		.000	.085	.000
	N	46	46	46	46	46	46
Empati	Pearson Correlation	.517**	.243	.588**	1	.440**	.851**
	Sig. (2-tailed)	.000	.104	.000		.002	.000
	N	46	46	46	46	46	46
Keterampilan Sosial	Pearson Correlation	.029	.114	.257	.440**	1	.575**
	Sig. (2-tailed)	.847	.449	.085	.002		.000
	N	46	46	46	46	46	46
KECERDASAN EMOSIONAL	Pearson Correlation	.588**	.553**	.750**	.851**	.575**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	46	46	46	46	46	46

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations											
		Komitmen Afektif_1	Komitmen Afektif_2	Komitmen Afektif_3	Komitmen Normatif_1	Komitmen Normatif_2	Komitmen Normatif_3	Komitmen Kontinuan_1	Komitmen Kontinuan_2	Komitmen Kontinuan_3	KOMITMEN
Komitmen Afektif_1	Pearson Correlation	1	.421"	.344'	.098	.450"	.244	.590"	.198	.138	.607"
	Sig. (2-tailed)		.004	.019	.515	.002	.102	.000	.187	.361	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
Komitmen Afektif_2	Pearson Correlation	.421"	1	.516"	.392"	.313'	.506"	.433"	.303'	.288	.678"
	Sig. (2-tailed)	.004		.000	.007	.034	.000	.003	.041	.052	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
Komitmen Afektif_3	Pearson Correlation	.344'	.516"	1	.641"	.518"	.451"	.487"	.664"	.709"	.820"
	Sig. (2-tailed)	.019	.000		.000	.000	.002	.001	.000	.000	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
Komitmen Normatif_1	Pearson Correlation	.098	.392"	.641"	1	.467"	.522"	.242	.489"	.611"	.664"
	Sig. (2-tailed)	.515	.007	.000		.001	.000	.105	.001	.000	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
Komitmen Normatif_2	Pearson Correlation	.450"	.313'	.518"	.467"	1	.612"	.542"	.494"	.365'	.763"
	Sig. (2-tailed)	.002	.034	.000	.001		.000	.000	.000	.013	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
Komitmen Normatif_3	Pearson Correlation	.244	.506"	.451"	.522"	.612"	1	.351'	.412"	.326'	.715"
	Sig. (2-tailed)	.102	.000	.002	.000	.000		.017	.004	.027	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
Komitmen Kontinuan_1	Pearson Correlation	.590"	.433"	.487"	.242	.542"	.351'	1	.306'	.291'	.709"
	Sig. (2-tailed)	.000	.003	.001	.105	.000	.017		.039	.050	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
Komitmen Kontinuan_2	Pearson Correlation	.198	.303'	.664"	.489"	.494"	.412"	.306'	1	.605"	.674"
	Sig. (2-tailed)	.187	.041	.000	.001	.000	.004	.039		.000	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
Komitmen Kontinuan_3	Pearson Correlation	.138	.288	.709"	.611"	.365'	.326'	.291'	.605"	1	.643"
	Sig. (2-tailed)	.361	.052	.000	.000	.013	.027	.050	.000		.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
KOMITMEN	Pearson Correlation	.607"	.678"	.820"	.664"	.763"	.715"	.709"	.674"	.643"	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations														
		Efektivitas_1	Efektivitas_2	Efektivitas_3	Tanggungjawab_1	Tanggungjawab_2	Tanggungjawab_3	Disiplin_1	Disiplin_2	Disiplin_3	Inisiatif_1	Inisiatif_2	Inisiatif_3	KINERJA
Efektivitas_1	Pearson Correlation	1	.405"	.485"	.513"	.359"	.332"	.623"	.443"	.527"	.550"	.438"	.290"	.736"
	Sig. (2-tailed)		.005	.001	.000	.014	.024	.000	.002	.000	.000	.002	.051	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
Efektivitas_2	Pearson Correlation	.405"	1	.398"	.329"	.443"	.089"	.431"	.369"	.314"	.368"	.419"	0.091	.562"
	Sig. (2-tailed)	.005		.006	.025	.002	.557	.003	.012	.034	.012	.004	.545	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
Efektivitas_3	Pearson Correlation	.485"	.398"	1	.234	0.04	-.161	.494"	.297"	.501"	.272	.195	.173	.490"
	Sig. (2-tailed)	.001	.006		.118	.790	.285	.000	.045	.000	.067	.195	.249	.001
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
Tanggungjawab_1	Pearson Correlation	.513"	.329"	.234	1	.321"	.517"	.448"	.467"	.371"	.393"	.369"	.313"	.677"
	Sig. (2-tailed)	.000	.025	.118		.030	.000	.002	.001	.011	.007	.012	.034	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
Tanggungjawab_2	Pearson Correlation	.359"	.443"	.040	.321"	1	.538"	.394"	.496"	.388"	.514"	.340"	.326"	.632"
	Sig. (2-tailed)	.014	.002	.790	.030		.000	.007	.000	.008	.000	.021	.027	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
Tanggungjawab_3	Pearson Correlation	.332"	.089"	-.161	.517"	.538"	1	.295"	.537"	.429"	.405"	.380"	.456"	.610"
	Sig. (2-tailed)	.024	.557	.285	.000	.000		.046	.000	.003	.005	.009	.001	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
Disiplin_1	Pearson Correlation	.623"	.431"	.494"	.448"	.394"	.295"	1	.643"	.624"	.262	.309"	.329"	.726"
	Sig. (2-tailed)	.000	.003	.000	.002	.007	.046		.000	.000	.079	.037	.026	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
Disiplin_2	Pearson Correlation	.443"	.369"	.297"	.467"	.496"	.537"	.643"	1	.480"	.272	.399"	.432"	.727"
	Sig. (2-tailed)	.002	.012	.045	.001	.000	.000	.000		.001	.067	.006	.003	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
Disiplin_3	Pearson Correlation	.527"	.314"	.501"	.371"	.388"	.429"	.624"	.480"	1	.401"	.504"	.436"	.751"
	Sig. (2-tailed)	.000	.034	.000	.011	.008	.003	.000	.001		.006	.000	.002	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
Inisiatif_1	Pearson Correlation	.550"	.368"	.272	.393"	.514"	.405"	.262	.272	.401"	1	.488"	.445"	.674"
	Sig. (2-tailed)	.000	.012	.067	.007	.000	.005	.079	.067	.006		.001	.002	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
Inisiatif_2	Pearson Correlation	.438"	.419"	.195	.369"	.340"	.380"	.309"	.399"	.504"	.488"	1	.653"	.704"
	Sig. (2-tailed)	.002	.004	.195	.012	.021	.009	.037	.006	.000	.001		.000	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
Inisiatif_3	Pearson Correlation	.290"	.091	.173	.313"	.326"	.456"	.329"	.432"	.436"	.445"	.653"	1	.655"
	Sig. (2-tailed)	.051	.545	.249	.034	.027	.001	.026	.003	.002	.002	.000		.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
KINERJA	Pearson Correlation	.736"	.562"	.490"	.677"	.632"	.610"	.726"	.727"	.751"	.674"	.704"	.655"	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

b. Uji Reliabilitas**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	46	76.7
	Excluded ^a	14	23.3
	Total	60	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.934	31

1) Kecerdasan Spiritual (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.716	5

2) Kecerdasan Emosional (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.687	5

3) Komitmen Organisasi (Z)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.858	9

4) Kinerja Penyiaran (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.878	12

Lampiran 6. Analisis Persamaan

a. Persamaan 1

Model Summary^d

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.636 ^a	.404	.376	3.582

a. Predictors: (Constant), EMOSIONAL, SPIRITUAL

b. Dependent Variable: KOMITMEN

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.568	6.265		.889	.379
	SPIRITUAL	.919	.310	.445	2.963	.005
	EMOSIONAL	.609	.359	.255	1.699	.097

a. Dependent Variable: KOMITMEN

b. Persamaan 2

Model Summary^d

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.809 ^a	.655	.630	2.807

a. Predictors: (Constant), KOMITMEN, EMOSIONAL, SPIRITUAL

b. Dependent Variable: KINERJA

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.153	4.954		2.251	.030
	SPIRITUAL	.716	.267	.341	2.687	.010
	EMOSIONAL	.662	.278	.273	2.381	.022
	KOMITMEN	.469	.119	.461	3.927	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Lampiran 7. Uji Hipotesis (Uji t)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.597	5.272		2.200	.033
	SPIRITUAL	1.245	.248	.603	5.018	.000

a. Dependent Variable: KOMITMEN

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.972	6.502		1.687	.099
	EMOSIONAL	1.268	.305	.531	4.159	.000

a. Dependent Variable: KOMITMEN

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19.721	4.802		4.107	.000
	SPIRITUAL	1.470	.226	.700	6.502	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20.515	6.322		3.245	.002
	EMOSIONAL	1.425	.297	.587	4.806	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22.393	3.963		5.651	.000
	KOMITMEN	.749	.104	.736	7.214	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Lampiran 8. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		46
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.29462986
Most Extreme Differences	Absolute	.090
	Positive	.090
	Negative	-.080
Kolmogorov-Smirnov Z		.608
Asymp. Sig. (2-tailed)		.853

a. Test distribution is Normal.

b. Uji Multikolinearitas

1) Uji Multikolinearitas Persamaan Pertama

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.568	6.265		.889	.379		
	Kecerdasan Spiritual	.919	.310	.445	2.963	.005	.615	1.627
	Kecerdasan Emosional	.609	.359	.255	1.699	.097	.615	1.627

a. Dependent Variable: KOMITMEN

2) Uji Multikolinearitas Persamaan Kedua

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	11.153	4.954		2.251	.030		
	Kecerdasan Spiritual	.716	.267	.341	2.687	.010	.510	1.959
	Kecerdasan Emosional	.316	.290	.130	1.088	.283	.576	1.736
	Komitmen Organisasi	.469	.119	.461	3.927	.000	.596	1.678

a. Dependent Variable: KINERJA

c. Uji Heteroskedastisitas

1) Uji Heteroskedastisitas Persamaan Pertama

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.281	4.687		1.127	.266
	SPIRITUAL	-.063	.232	-.053	-.272	.787
	EMOSIONAL	-.078	.268	-.057	-.293	.771

a. Dependent Variable: RES2

2) Uji Heteroskedastisitas Persamaan Kedua

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.908	3.240		.280	.781
	Kecerdasan Spiritual	.125	.174	.153	.714	.479
	Kecerdasan Emosional	-.060	.190	-.063	-.314	.755
	Komitmen Organisasi	-.007	.078	-.017	-.087	.931

a. Dependent Variable: RES3

Lampiran 9. Tabel *Critical Value*

df	t	r	t	r
	Taraf Signifikansi			
	0.05	0.05	0.01	0.01
1	12.7062	0.9969	63.6567	0.9999
2	4.3027	0.9500	9.9248	0.9900
3	3.1824	0.8783	5.8409	0.9587
4	2.7764	0.8114	4.6041	0.9172
5	2.5706	0.7545	4.0321	0.8745
6	2.4469	0.7067	3.7074	0.8343
7	2.3646	0.6664	3.4995	0.7977
8	2.3060	0.6319	3.3554	0.7646
9	2.2622	0.6021	3.2498	0.7348
10	2.2281	0.5760	3.1693	0.7079
11	2.2010	0.5529	3.1058	0.6835
12	2.1788	0.5324	3.0545	0.6614
13	2.1604	0.5140	3.0123	0.6411
14	2.1448	0.4973	2.9768	0.6226
15	2.1314	0.4821	2.9467	0.6055
16	2.1199	0.4683	2.9208	0.5897
17	2.1098	0.4555	2.8982	0.5751
18	2.1009	0.4438	2.8784	0.5614
19	2.0930	0.4329	2.8609	0.5487
20	2.0860	0.4227	2.8453	0.5368
21	2.0796	0.4132	2.8314	0.5256
22	2.0739	0.4044	2.8188	0.5151
23	2.0687	0.3961	2.8073	0.5052
24	2.0639	0.3882	2.7969	0.4958
25	2.0595	0.3809	2.7874	0.4869
26	2.0555	0.3739	2.7787	0.4785
27	2.0518	0.3673	2.7707	0.4705
28	2.0484	0.3610	2.7633	0.4629
29	2.0452	0.3550	2.7564	0.4556
30	2.0423	0.3494	2.7500	0.4487
31	2.0395	0.3440	2.7440	0.4421
32	2.0369	0.3388	2.7385	0.4357
33	2.0345	0.3338	2.7333	0.4296
34	2.0322	0.3291	2.7284	0.4238
35	2.0301	0.3246	2.7238	0.4182
36	2.0281	0.3202	2.7195	0.4128
37	2.0262	0.3160	2.7154	0.4076
38	2.0244	0.3120	2.7116	0.4026
39	2.0227	0.3081	2.7079	0.3978
40	2.0211	0.3044	2.7045	0.3932
41	2.0195	0.3008	2.7012	0.3887
42	2.0181	0.2973	2.6981	0.3843

df	t	r	t	r
	Tarf Signifikansi			
	0.05	0.05	0.01	0.01
43	2.0167	0.2940	2.6951	0.3801
44	2.0154	0.2907	2.6923	0.3761
45	2.0141	0.2876	2.6896	0.3721
46	2.0129	0.2845	2.6870	0.3683
47	2.0117	0.2816	2.6846	0.3646
48	2.0106	0.2787	2.6822	0.3610
49	2.0096	0.2759	2.6800	0.3575
50	2.0086	0.2732	2.6778	0.3542
51	2.0076	0.2706	2.6757	0.3509
52	2.0066	0.2681	2.6737	0.3476
53	2.0057	0.2656	2.6718	0.3445
54	2.0049	0.2632	2.6700	0.3415
55	2.0040	0.2609	2.6682	0.3385
56	2.0032	0.2586	2.6665	0.3357
57	2.0025	0.2564	2.6649	0.3328
58	2.0017	0.2542	2.6633	0.3301
59	2.0010	0.2521	2.6618	0.3274
60	2.0003	0.2500	2.6603	0.3248