

## ABSTRAK

Nama : FX.Harjojo  
NIM : 0606017492  
Judul Tesis : HUBUNGAN ANTARA KOMPENSASI DAN KECERDASAN EMOSIONAL DENGAN KOMITMEN ORGANISASI PEGAWAI BADAN PEMERIKSA KEUANGAN JAKARTA

xiv + 106 halaman + 15 tabel + 8 gambar + 5 lampiran + 65 daftar pustaka (1971-2009).

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kompensasi dan kecerdasan emosional dengan komitmen organisasi pegawai Badan Pemeriksa Keuangan Jakarta. Kompensasi adalah balas jasa yang diberikan kepada pegawai atas pekerjaan yang dilakukan yang meliputi: gaji, insentif, dan tunjangan. Kecerdasan emosional merupakan kecakapan untuk merasakan, memahami, dan mengimplementasikan kepekaan tenaga dan emosional secara aktif sebagai sumber energi, informasi, hubungan dan pengaruh yang manusiawi yang dilihat berdasarkan indikator kemampuan mengenali emosi diri, mengelola emosi diri, memotivasi diri, berempati, dan membina hubungan dengan orang lain. Sementara komitmen organisasional adalah kekuatan bersifat relatif dari individu mengenai kepercayaan terhadap tujuan organisasi, kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi, keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan, yang meliputi komponen afektif, normatif dan rasional.

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dan korelasional dengan melibatkan 90 responden yang diambil secara acak sederhana. Pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Uji validitas menggunakan rumus korelasi Spearman Rank dan uji reliabilitas menggunakan Spearman Brown. Data yang diperoleh dianalisis dengan menggunakan formula statistika, yakni korelasi Spearman Rank dan t-test.

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa kompensasi memiliki hubungan positif dan signifikan dengan komitmen organisasi. Demikian pula kecerdasan emosional juga memiliki hubungan positif dan signifikan dengan komitmen organisasi. Hasil ini memberikan arti bahwa semakin baik sistem kompensasi dan semakin tinggi kecerdasan emosional, maka semakin tinggi komitmen organisasi. Sebaliknya, semakin buruk kompensasi dan semakin rendah kecerdasan emosional, maka semakin rendah komitmen organisasi pegawai.

Berdasarkan temuan temuan penelitian ini, maka komitmen organisasi pegawai perlu ditingkatkan dengan cara memperbaiki sistem kompensasi dan meningkatkan kecerdasan emosional. Perbaikan sistem kompensasi yang perlu diprioritaskan adalah tunjangan kesehatan, tunjangan khusus untuk perlindungan dari kecelakaan kerja, obyektivitas kenaikan gaji bulanan, tunjangan hari besar, insentif. Pemberian kompensasi kepada pegawai juga perlu ditingkatkan sesuai perkembangan kebutuhan hidup yang layak. Sementara terkait dengan peningkatan kecerdasan emosional perlu dilakukan dengan memberikan pemahaman terhadap para pegawai mengenai hakikat kecerdasan emosional baik secara otodidak oleh pegawai sendiri maupun melalui penyelenggaraan pelatihan kecerdasan emosional secara berkala.

Kata Kunci:

Kompensasi, Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasional

## ABSTRACT

Name : FX.HARJOYO

NIM : 0606017492

Thesis Title : RELATIONSHIP BETWEEN COMPENSATION AND EMOTIONAL INTELLIGENCE WITH OFFICER ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF THE SUPREME OF AUDIT BOARD JAKARTA.

xiv + 106 pages + 15 tables + 8 ilustrations + 5 attachments + 65 references (1971-2009).

This research is aimed at knowing the relationship between compensation and emotional intelligence with officer organizational commitment of the Supreme of Audit Board (Badan Pemeriksa Keuangan) Jakarta. Compensations is remuneration that giving by employee for their jobs that done include: salary, incentives, and allowance. Emotional Intelligence is capability to feel, understand, and actively to implement energy and power sensitively as energy resource information, relationship and human's influence based on capability indicator regarding self emotion, managing self emotion, self motivating, empathy and building relations with others. Meanwhile, organizational commitment is relative power from individual about trust to the organization goals, willingness to do efforts as good as possible for sake of organizational interest, to be member of such related organization and attractiveness to objective that include affective, normative and rational components.

This research using both descriptive and correlation method involving 90 respondents randomized simply. Data collection is conducted by questioner which of validity and reliability had been tested. Validity test using Spearman Rank correlation and Reliability test by Spearman Brown. Subsequently, the obtained data is analyzed using statistical formulation, i.e. both Spearman Rank correlation and t-test.

The result of hypothesis testing show that the compensation and emotional intelligence have positive and significant relationship with officer organizational commitment. Likewise for emotional intelligence also have positive and significant relationship with officer organizational commitment. This is mean that more good the compensation system and more high emotional intelligence, then more high organizational commitment. Otherwise more bad the compensation system and more low emotional intelligence, then more low organizational commitment.

Based on this finding, then officer organizational commitment need to be improved with improving compensation system and improving emotional intelligence. The improving of compensation system that need to give priority is health allowance, special allowance for work accident, the objectivity of salary increasing, big days allowance and incentive. The compensation also need to be improved according to the spreading of feasible need. Meanwhile related to improving of emotional intelligence need to doing by giving understanding to officer about emotional intelligence autodidacly by officer or through the emotional intelligence training periodically.

Key words:

Compensation, Emotional Intelligence, organizational commitment