



**HUBUNGAN ANTARA KOMPENSASI DAN KECERDASAN
EMOSIONAL DENGAN KOMITMEN ORGANISASIONAL
PEGAWAI BADAN PEMERIKSA KEUANGAN (BPK) JAKARTA**

TESIS

**Diajukan sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar
Magister Sains (M.Si.) dalam Ilmu Administrasi
Kekhususan Ilmu Administrasi Kebijakan Publik**

**FX. HARJOYO
NPM: 0606017492**

**UNIVERSITAS INDONESIA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
PROGRAM PASCASARJANA
KEKHUSUSAN ILMU ADMINISTRASI KEBIJAKAN PUBLIK
DEPOK
JUNI 2009**

HALAMAN PENGESAHAN

Tesis ini diajukan oleh :
Nama : FX. Harjoyo
NPM : 0606017492
Program Studi : Ilmu Administrasi
Judul Tesis : Hubungan Kompensasi dan Kecerdasan Emosional dengan Komitmen Organisasional Pegawai Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) Jakarta

Telah berhasil dipertahankan di hadapan Dewan Penguji dan diterima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh gelar Magister Sains (M.Si) pada Program Pascasarjana, Departemen Ilmu Administrasi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Indonesia

DEWAN PENGUJI :

Ketua Sidang : **Prof. Dr. Bhenyamin Hoessein** (.....)
Pembimbing : **Prof. Dr. Azhar Kasim, MPA** (.....)
Penguji : **Drs. Pantius D. Soeling, M.Si** (.....)
Sekretaris Sidang : **Drs. Heri Fathurahman, M.Si** (.....)

Ditetapkan di : Jakarta

Tanggal : 30 Juni 2009

**UNIVERSITAS INDONESIA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
DEPARTEMEN ILMU ADMINISTRASI
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI
KEKHUSUSAN ADMINISTRASI KEBIJAKAN PUBLIK**

TANDA PERSETUJUAN PEMBIMBING TESIS

Nama : FX.Harjojo
NPM : 0606017492
Judul : Hubungan Kompensasi dan Kecerdasan Emosional dengan
Komitmen Organisasional Pegawai Badan Pemeriksa Keuangan
(BPK) Jakarta

Pembimbing

(Prof. Dr. Azhar Kasim, MPA)

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa karena hanya dengan bimbingan dan limpahan rahmat-Nya maka penulis dapat menyelesaikan penulisan tesis yang berjudul: “Hubungan Antara Kompensasi dan Kecerdasan Emosional dengan Komitmen Organisasional Pegawai Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) Jakarta”.

Tesis ini merupakan tugas akhir yang disusun sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan program Pasca Sarjana Ilmu Administrasi dengan Kekhususan Administrasi dan Kebijakan Publik pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Indonesia serta memenuhi sebagian persyaratan mencapai gelar Magister Sains (M.Si) dalam Ilmu Administrasi.

Penyusunan tesis ini tentu saja tidak lepas dari semua pihak yang telah memberikan bantuan dan dukungannya baik secara moril maupun materiil sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan tesis ini. Penulis juga berharap agar tesis ini dapat memberikan manfaat sehingga dapat memperkaya khazanah kajian akademis di bidang kebijakan publik berkaitan dengan komitmen organisasional pegawai melalui perspektif kompensasi dan kecerdasan emosional.

Akhirnya penulis menyadari bahwa apa yang tersaji dalam tesis ini masih banyak kekurangan, untuk itu penulis berharap akan adanya saran dan kritik yang konstruktif yang diperlukan untuk perbaikan tesis ini.

Jakarta, Juni 2009

Penulis

(FX. Harjoyo)

HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS

Tesis ini adalah karya saya sendiri,
Dan semua sumber baik yang dikutip maupun dirujuk
Telah saya nyatakan dengan benar

Nama : FX. Harjoyo

NPM : 0606017492

Tanda Tangan :

Tanggal : 30 Juni 2009

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademik Universitas Indonesia, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : FX. Harjoyo
NPM : 0606017492
Program Studi : Kebijakan Publik
Departemen : Ilmu Administrasi
Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Jenis Karya : Tesis

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Indonesia Hak Bebas Royalti Noneksklusif (Non-exclusive Royalty Free Right) atas karya ilmiah saya yang berjudul: Hubungan Antara Kompensasi dan Kecerdasan Emosional dengan Komitmen Organisasional Pegawai Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) Jakarta.

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Indonesia berhak menyimpan, mengalihmedia/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Jakarta
Pada Tanggal : 30 Juni 2009
Yang Menyatakan

(FX. Harjoyo)

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 refferences (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

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
TANDA PERSETUJUAN PEMBIMBING TESIS.....	iii
KATA PENGANTAR.....	iv
HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS	v
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI.....	vi
ABSTRAK	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xiii
DARTAR GAMBAR	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Pembatasan Masalah	2
1.3. Perumusan Masalah	3
1.4. Tujuan Penelitian	3
1.5. Signifikansi Penelitian	3
1.6. Sistematika Penulisan	4
BAB II TINJAUAN LITERATUR	
2.1. Tinjauan Literatur.....	6
2.1.1. Tinjauan tentang Administrasi Publik.....	6
2.1.2. Kompensasi	9
2.1.2.1. Pengertian Kompensasi	9
2.1.2.2. Falsafah Kompensasi	11
2.1.2.3. Jenis-Jenis Kompensasi.....	13
2.1.2.4. Fungsi Kompensasi	23
2.1.3. Kecerdasan Emosional	24
2.1.3.1. Sejarah Perkembangan Kecerdasan Emosional.....	24
2.1.3.2. Pengertian Kecerdasan Emosional.....	26
2.1.3.3. Aspek-Aspek Kecerdasan Emosional	27
2.1.3.4. Pengembangan Kecerdasan Emosional.....	31
2.1.3.5. Manfaat Kecerdasan Emosional.....	33
2.1.4. Komitmen Organisasional.....	33
2.1.4.1. Pengertian Komitmen Organisasional.....	33
2.1.4.2. Ciri-Ciri Komitmen Organisasional	35
2.1.4.3. Indikator Komitmen Organisasional	35
2.2. Kerangka Pemikiran: Hubungan Kompensasi dan Kecerdasan Emosional Dengan Komitmen Organisasional ..	37
2.3. Model Analisis	38
2.4. Hipotesis Penelitian.....	39
2.5. Operasionalisasi Konsep	40

BAB III METODE PENELITIAN	
3.1. Pendekatan Penelitian	42
3.2. Jenis Penelitian.....	42
3.3. Teknik Pengumpulan Data.....	42
3.4. Populasi, Sample dan Teknik Sampling.....	43
3.5. Pengujian Validitas dan Reliabilitas Instrumen	43
3.6. Teknik Analisis Data.....	44
3.7. Keterbatasan Penelitian.....	45
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1. Gambaran Umum BPK	47
4.1.1. Sejarah Singkat BPK.....	47
4.1.2. Visi, Misi dan Nilai-Nilai Dasar BPK.....	48
4.1.3. Posisi Konstitusional BPK RI	48
4.1.4. Kode Etik dan Akuntabilitas BPK RI	51
4.1.5. Tugas BPK RI	51
4.1.6. Wewenang BPK RI	52
4.1.7. Struktur Organisasi dan Pemeriksaan Yang Dilakukan BPK	54
4.1.8. Auditor BPK	62
4.1.9. Peranan BPK RI dalam Penyelenggaraan Negara	71
4.1.10. Keanggotaan BPK dalam Organisasi BPK Sedunia dan Se-Asia	75
4.1.11. Kerjasama Bilateral dengan BPK Negara Lain	76
4.1.12. Reformasi BPK	78
4.2. Profil Responden.....	82
4.2.1. Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	82
4.2.2. Profil Responden Berdasarkan Usia.....	83
4.2.3. Profil Responden Berdasarkan Pendidikan	84
4.2.4. Profil Responden Berdasarkan Status Perkawinan	84
4.2.5. Profil Responden Berdasarkan Lama Bekerja	85
4.3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas.....	85
4.4. Analisis Deskriptif	88
4.4.1. Kompensasi	89
4.4.2. Kecerdasan Emosional	90
4.4.3. Komitmen Organisasional.....	92
4.5. Pengujian Hipotesis.....	99
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1. Kesimpulan	105
5.2. Saran.....	105
DARTAR PUSTAKA	107
LAMPIRAN.....	112
DARTAR RIWAYAT HIDUP	

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	40
Tabel 2.2	Alternatif jawaban dan Skor.....	41
Tabel 4.1	Pengelolaan SDM.....	79
Tabel 4.2	Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Kompensasi.....	86
Tabel 4.3	Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Kecerdasan Emosional.....	87
Tabel 4.4	Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Komitmen Organisasional.....	88
Tabel 4.5	Hasil Jawaban Responden Variabel Kompensasi	89
Tabel 4.6	Hasil Jawaban Responden Variabel Kecerdasan Emosional	91
Tabel 4.7	Rekapitulasi Hasil Jawaban Responden Mengenai Komitmen Organisasional Pegawai	92
Tabel 4.8	Tabulasi Silang antara Jenis Kelamin dengan Komitmen Organisasional.....	94
Tabel 4.9	Tabulasi Silang Antara Usia Dengan Komitmen Organisasi	95
Tabel 4.10	Tabulasi Silang Antara Pendidikan Dengan Komitmen Organisasi.....	96
Tabel 4.11	Tabulasi Silang Antara Pendidikan Dengan Komitmen Organisasi.....	97
Tabel 4.12	Tabulasi Silang antara Lama Bekerja dengan Komitmen Organisasi.....	98
Tabel 4.13	Korelasi Rank Spearman's Hubungan antara Kompensasi dengan Komitmen Organisasional	99
Tabel 4.14	Korelasi Rank Spearman's Hubungan antara Kecerdasan Emosional Dengan Komitmen Organisasi	102

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Model Analisis	39
Gambar 4.1 Kedudukan BPK Berdasarkan UUD 1945	50
Gambar 4.2 Struktur Organisasi Badan Pemeriksa Keuangan.....	54
Gambar 4.3 Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	82
Gambar 4.4 Profil Responden Berdasarkan Usia.....	83
Gambar 4.5 Profil Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	84
Gambar 4.6 Profil Responden Berdasarkan Status Perkawinan	84
Gambar 4.7 Profil Responden Berdasarkan Lama Bekerja	85

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Pada era reformasi, setiap unit kerja organisasi pemerintahan dituntut bekerja keras untuk menuntaskan berbagai persoalan di berbagai aspek kehidupan yang menjadi target dan agenda reformasi. Untuk itu, setiap pegawai yang menjadi bagian dari unit kerja organisasi pemerintahan mau tidak mau harus bekerja pula demi kelancaran dan kesuksesan reformasi. Dalam kondisi demikian komitmen organisasional pegawai merupakan *conditio sine qua non* bagi kesuksesan reformasi. Komitmen tersebut dibutuhkan bukan saja untuk mempertahankan capaian yang sudah berhasil diraih, tetapi juga untuk menuntaskan berbagai persoalan yang masih menghadang dan menantang.

Dalam konteks itu, komitmen organisasional setidaknya mencakup beberapa hal pokok, di antaranya adalah identifikasi atau kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi, keterlibatan atau kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi, dan loyalitas atau keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi. Dalam tataran ini, komitmen organisasional bukan sekedar merefleksikan kesetiaan pasif terhadap organisasi, melainkan lebih merupakan dinamika aktif dari segenap anggota organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan kondisi demikian, maka unsur-unsur dalam komitmen organisasional menjadi modalitas yang sangat penting dan strategis bagi anggota organisasi dalam melaksanakan tugasnya demi tercapainya tujuan organisasi.

Eksistensi komitmen organisasional pegawai tidak terjadi begitu saja, tetapi dapat dipicu oleh beberapa faktor/variabel, di antaranya adalah kompensasi (Feinstein, 2005) dan kecerdasan emosional (Warren Bennis, 2005). Kompensasi adalah balas jasa yang diberikan kepada pegawai atas pekerjaan yang telah dilakukan sesuai tanggung jawabnya. Kompensasi pada umumnya diberikan dalam bentuk gaji, insentif, dan tunjangan.

Apabila kompensasi yang diberikan dapat memenuhi kebutuhan hidup pegawai, hal itu dapat mendorong komitmen pegawai terhadap organisasi. Sementara kecerdasan emosional adalah kecakapan seseorang dalam mengenali emosi diri, mengelola emosi diri, memotivasi diri, berempati, dan membina hubungan dengan orang lain. Kelima dimensi ini, apabila dikuasai dengan baik oleh seseorang, dapat mendorong komitmennya terhadap organisasi. Hal itu dapat terjadi karena dimensi-dimensi yang terkandung dalam kecerdasan emosional dapat menuntun seseorang untuk memahami posisinya secara tepat di tengah-tengah dinamika organisasi, termasuk memotivasi diri, berempati dan membina hubungan dengan anggota organisasi demi kepentingan organisasi.

Meskipun persoalan komitmen organisasional telah diyakini dapat meningkatkan kinerja pegawai dan kinerja organisasi, namun pada kenyataannya masih cukup banyak anggota organisasi yang belum memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasinya. Salah satunya adalah pegawai pada Badan Pemeriksa Keuangan (BPK). Indikasinya antara lain tampak dari minimnya ide-ide cerdas dari pegawai yang bermanfaat bagi pengembangan organisasi, semangat kerja dan keterlibatan kerja yang rendah, melakukan penyimpangan dalam bekerja, dan minimnya upaya-upaya individual pegawai untuk memajukan organisasi dengan berbagai cara, teknik dan pendekatan.

Fenomena seperti itu cukup menarik untuk diteliti secara ilmiah dengan fokus hubungan antara kompensasi dan kecerdasan emosional dengan komitmen organisasional pegawai Badan Pemeriksa Keuangan (BPK).

1.2. Pembatasan Masalah

Sebagai variabel terikat/tergantung yang tidak berdiri sendiri, komitmen organisasional dapat dipengaruhi oleh banyak faktor sebagai variabel bebas, antara lain: kompensasi, budaya organisasi, kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual, kepemimpinan, pengawasan,

pengembangan karir, pelaksanaan promosi, pola penilaian kinerja, iklim organisasi, dan kepuasan kerja. Namun, agar penelitian ini lebih fokus, maka tidak semua faktor tersebut diteliti, melainkan hanya dua faktor saja yaitu kompensasi dan kecerdasan emosional. Dengan demikian penelitian ini hanya dibatasi pada upaya menganalisis hubungan antara kompensasi dan kecerdasan emosional dengan komitmen organisasional pegawai Badan Pemeriksa Keuangan (BPK).

1.3. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan pembatasan masalah di atas, maka dapat dirumuskan masalah-masalah penelitian sebagai berikut:

1. apakah terdapat hubungan antara kompensasi dengan komitmen organisasional pegawai Badan Pemeriksa Keuangan (BPK)?
2. apakah terdapat hubungan antara kecerdasan emosional dengan komitmen organisasional pegawai Badan Pemeriksa Keuangan (BPK)?

1.4. Tujuan Penelitian

Dengan rumusan masalah sebagaimana tersaji di atas, maka penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut:

1. mengetahui dan menganalisis hubungan antara kompensasi dengan komitmen organisasional pegawai Badan Pemeriksa Keuangan (BPK).
2. mengetahui dan menganalisis hubungan antara kecerdasan emosional dengan komitmen organisasional pegawai Badan Pemeriksa Keuangan (BPK).

1.5. Signifikansi Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat atau signifikansi akademis dan praktis sebagai berikut:

1. Signifikansi Akademis
Secara akademis hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan dan ketajaman analisis yang terkait dengan masalah

komitmen organisasional dilihat dari perspektif kompensasi dan kecerdasan emosional. Selain itu, diharapkan pula menjadi pemer kaya studi ilmiah mengenai hubungan kompensasi dan kecerdasan emosional dengan komitmen organisasional pegawai.

2. Signifikansi Praktis

Secara praktis hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan bagi Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) untuk meningkatkan komitmen organisasional pegawai melalui perspektif kompensasi dan kecerdasan emosional.

1.6. Sistematika Penulisan

Hasil penelitian ini disusun dalam bentuk tesis dengan sistematika penyajian sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan latar belakang masalah, pembatasan masalah, perumusan masalah, tujuan, signifikansi penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN LITERATUR

Dalam bab ini ini dibahas teori dan konsep-konsep mengenai komitmen organisasional, kompensasi dan kecedasan emosional. Setelah itu disajikan model analisis, hipotesis, dan operasionalisasi konsep.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini membahas pendekatan penelitian, jenis penelitian, teknik pengumpulan data, populasi dan sampel, pengujian validitas dan reliabilitas instrumen, teknik analisis data dan keterbatasan penelitian.

BAB IV PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Bab ini pertama menjelaskan gambaran umum objek yang dijadikan penelitian yang antara lain mencakup, gambaran umum Badan Pemeriksa Keuangan (BPK), visi dan misi, tugas dan wewenang BPK, struktur organisasi dan sumber daya manusia, peranan dan Reformasi BPK. Selanjutnya diuraikan hasil penelitian berdasarkan pengolahan data mengenai hubungan kompensasi dan kecerdasan emosional dengan komitmen organisasional pegawai Badan Pemeriksa Keuangan (BPK).

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini merupakan bab terakhir yang bersisi kesimpulan atas materi yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya dan saran-saran sesuai hasil penelitian