# BAB IVHASIL PENELITIAN & PEMBAHASAN

## Deskripsi Data Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Boyolali

Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Boyolali merupakan instansi pemerintah yang mempunyai fungsi dalam kebijakan penanggulangan bencana dan penanganan pengungsi dengan bertindak cepat dan tepat, efektif dan efisien.

Adapun Visi dan Misi Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Boyolali adalah sebagai berikut:

1. Visi

Terwujudnya Sistem Penanganan Bencana yang cepat, tepat, efektif dan efisien

1. Misi
	1. Meningkatnya upaya mitigasi, pencegahan, kesiapsiagaan dan pengurangan risiko bencana,
	2. Meningkatnya kapasitas penyelamatan dan penanganan masyarakat terdampak bencana,
	3. Meningkatnya kapasitas dan upaya pemulihan pasca bencana,
	4. Meningkatnya kualitas dan kuantitas sarana peralatan dan logistik bencana,
	5. Mengajak masyarakat agar ikut serta dalam andil penanggulangan dan pencegahan bencana,
	6. Mengedukasi dan mensosialisasikan prosedur koordinasi dalam penanggulangan bencana antara instansi dan masyarakat.
2. Alamat

 Bpbd Boyolali, Tegalmulyo, Mojosongo, Kec. Boyolali, Kabupaten Boyolali, Jawa Tengah 57322

1. Uraian tugas dan kewajiban
	* + - 1. Kepala BPBD

Membantu tugas Bupati dalam memimpin, mengkoordinasikan dan mengendalikan kebijakan BPBD.

* + - * 1. **Sekretaris**

Sekretaris Pelaksana mempunyai fungsi:

1. Menyusun rencana kerja Sekretariat,
2. Melakukan Perumusan kebijakan teknis kesekretariatan dan pengelolaan barang milik daerah,
3. Memberi dukungan administrasi yang meliputi kepegawaian,  ketatausahaan, keuangan, kerumahtanggaan, kerja sama, hukum, organisasi dan tata laksana, hubungan masyarakat, kearsipan, dan dokumentasi,
4. Pengkoordinasian pelaksanaan tugas dan monitoring satuan organisasi di lingkungan Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Boyolali
	* + - 1. **Bidang pencegahan dan kesiapsiagaan**

Bidang Pencegahan dan Kesiapsiagaan mempunyai fungsi:

1. Menyusunan dan merumuskan rencana kerja Bidang Pencegahan dan Kesiapsiagaan,
2. pelaksanaan kebijakan dan memberi bimbingan bidang pencegahan bencana, kesiapsiagaan, dan pemberdayaan masyarakat,
3. Melaksanaan tugas monitoring, evaluasi, dan pelaporan bidang pencegahan bencana, kesiapsiagaan, dan pemberdayaan masyarakat.
	* + - 1. **Bidang kedaruratan dan logistik**

Bidang Kedaruratan dan Logistik menyelenggarakan fungsi:

1. penyusunan dan perumusan rencana kerja Bidang Kedaruratan dan Logistik,
2. Melaksanaan kebijakan dan membimbing bidang tanggap darurat, perbaikan darurat, dukungan logistik dan peralatan serta penanggulangan kebakaran.
	* + - 1. **Bidang rehabilitasi dan rekonstruksi**

Bidang Rehabilitasi dan Rekontruksi menyelenggarakan fungsi :

1. penyusunan dan perumusan rencana kerja Bidang Rehabilitasi dan Rekontruksi,
2. pelaksanaan kebijakan bidang penilaian kerusakan, pemulihan dan peningkatan fisik, pemulihan dan peningkatan sosial ekonomi serta penanganan pengungsi,
3. pemberian bimbingan teknis dan supervisi bidang penilaian kerusakan, pemulihan dan peningkatan fisik, pemulihan dan peningkatannya sosial ekonomi serta penanganan pengungsi,
4. Melakukan monitoring, evaluasi, dan pelaporan bidang penilaian kerusakan, peningkatan sosial ekonomi serta penanganan pengungsi.

## Data Responden

 Berdasarkan data yang diperoleh dari 96 responden pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Boyolali melalui kuesioner penelitian yang didistribusikan diperoleh deskripsi responden sebagai berikut:

Data responden berdasarkan Umur

Tabel IV.1

Deskripsi Responden Berdasarkan Umur

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **No** | **Usia** | **Jumlah Responden** |
| 1 | 18-31 tahun | 34 |
| 2 | 32-45 tahun | 37 |
| 3 | 46-58 tahun | 25 |

 Sumber: Data primer yang diolah 2021

 Berdasarkan Tabel 4.1 menunjukan bahwa Pegawai Badan Penangulangan Bencana Daerah Kabupaten Boyolali berusia kisaran 32 tahun sampai 45 tahun. Hal ini disebabkan pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Boyolali syarat wajib harus memiliki kecerdasan emosional yang bagus dan salah satu syarat dengan memiliki tes psikologi yang diselenggarakan oleh Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Boyolali.

Data responden berdasarkan komposisi pegawai

Tabel IV.2

Deskripsi responden berdasarkan komposisi pegawai

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| No  | Status Pekerja | Jumlah responden | Persentase (%) |
| 1. | Pegawai Negeri Sipil | 19 | 20% |
| 2. | Tim reaksi cepat (TRC) | 27 | 28% |
| 3. |  Search & Rescue (SAR) | 50 | 52% |

 Sumber: Data primer yang diolah 2021

 Berdasarkan tabel 4.2 menunjukkan komposisi Pegawai negeri sipil sebesar 19 orang atau 20%, Tim reaksi cepat (TRC) sebesar 27 orang atau 28%, Search & Rescue (SAR) sebesar 50 orang atau 52%. Presentasi terbesar adanya dibagian Search & Rescue (SAR) disebabkan saat pandemi terjadi kebutuhan tim bagian Search & Rescue (SAR) paling banyak dibutuhkan untuk bagian proses pemakaman dibandingkan bidang yang lain.

## Analisis Data

1. **Uji Asumsi Klasik**

Uji asumsi klasik dapat dilakukan sebelum analisis regresi. Tujuan dari pelaksanaan uji asumsi klasik adalah untuk mengetahui kondisi data yang sebenarnya dari kuesioner untuk layak diuji. Uji asumsi klasik meliputi:

1. Uji Normalitas

 Menurut Sugiyono (2019: 234), uji normalitas digunakan untuk menguji apakah variabel dependen, independen, atau keduanya berdistribusi secara normal mendekati normal. Pada uji normalitas dapat dilakukan dengan menggunakan uji KolmogorovSmirnov Test dengan kriteria sebagai berikut :

1. Jika nilai signifikan > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data penelitian berdistribusi normal.

2. Jika nilai signifikan < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data penelitian tidak berdistribusi normal.

Tabel IV.3

Hasil Uji normalitas

 *Unstandardized* Keterangan

  *Residual*

 N 96

 *Kolmogorov-Smirnov Z*  0,528 Data terdistribusi

 Asymp. Sig. (2-tailed) 0,943 normal

 Sumber: Data primer yang diolah 2021

Gambar Grafik IV.1

 P-Plot SPSS Uji normalitas



Sumber: Data primer yang diolah 2021

Berdasarkan hasil pengujian tabel data IV.3 dapat diperoleh nilai value (Asymp. Sig. (2tailed) 0,943 (0,943>0,05) sehingga data berdistribusi normal. Berdasarkan Grafik IV.1 dikatakan berdistribusi normal karena membentuk gunung dan P-plot SPSS dilihat titik-titik mengikuti garis diagonal maka data bisa dikatakan berdistribusi normal.

1. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui jika pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independent

Jika, terdapat korelasi maka terdapat masalah multikolinearitas yang harus diatasi, Sugiyono (2019: 177). Untuk mengetahui ada tidaknya gejala multikolinearitas dapat dilihat dari besarnya nilai *Tolerance* dan VIF (*Varians Inflation Factor*) melalui program SPSS. Nilai umum yang biasa dipakai adalah *Tolerance Value*> 0,1 atau VIF < 10 maka tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel IV.4

Hasil Uji Multikolinearitas

Model  *Tolerance* VIF Keterangan

Kecerdasan emosional 0,682 1,466 tidak terjadi multikolinearitas

Kompensasi 0,986 1,014 tidak terjadi multikolinearitas

Komitmen organisasi 0,685 1,460 tidak terjadi multikolinearitas

Sumber: Data primer yang diolah 2021

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel IV.4, diperoleh nilai *tolerance* varibel kecerdasan emosional 0,682, nilai *tolerance* varibel kompensasi 0,986 dan nilai *tolerance* varibel komitmen organisasi 0,685 berarti semua variabel nilai *tolerance* > 0,10. Jadi, model regresi pada penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas

1. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan guna mengetahui jika didalam model sebuah regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lainnya (Sugiyono,2019: 179). Asumsi dalam uji heteroskedastisitas tidak boleh terjadi korelasi yang cukup kuat antara variabel bebas dengan residualnya. Syarat yang harus dipenuhi adalah Sig > 0,05.

Hasil uji heteroskedastisitas dengan gambar *Scatterplot* dapat ditunjukkan sebagai berikut :

Tabel IV.5

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model Sig Keterangan

Kecerdasan Emosional 0,214 Tidak Terjadi Heteroskedastisitas

Kompensasi 0,713 Tidak Terjadi Heteroskedastisitas

Komitmen Organisasi 0,523 Tidak Terjadi Heteroskedastisitas

Sumber: Data primer diolah, 2021

Gambar IV.2

Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data primer yang diolah 2021

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel IV.5 diperoleh nilai probabilitas (Sig)varibel kecerdasan emosional 0,214, kompensasi 0,713 dan komitmen organisasi 0,523 berarti semua variabel nilai probabilitas (Sig)> 0,05. Jadi, model regresi pada penelitian ini tidak terjadi Heteroskedastisitas

1. **Uji Regresi Linier Berganda**

Uji ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas, yaitu kecerdasan emosional, kompensasi, komitmen organisasiterhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai. Menurut Sugiyono (2019: 275), persamaan regresi linier berganda dapat dirumuskan sebagai berikut:

KP = α+β1KE+β2K+β3KO+e

Keterangan :

KP : kinerja pegawai

α : Konstanta

KE : Kecerdasan emosional

K : Kompensasi

KO : Komitmen organisasi

β1, β2, β3 : Koefisien Besarnya Regresi / Besarnya Pengaruh

e : Faktor Eror

Tabel IV.6

Hasil Regresi Linier Berganda

Model *Unstandardized Coefficients*

 B *Std. Error*

*Constant* 11,340 1,551

Kecerdasan emosional - 0,050 0,50

Kompensasi 0,475 0,54

Komitmen organisasi 0,138 0,64

Sumber: Data primer diolah, 2021

Persamaan linier antara kecerdasan emosional, kompensasi, komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai badan pegawai bencana daerah kabupaten boyolali adalah sebagai berikut:

KP = 11,340 + -0,50KE + 0,475K + 0,138KO

Interpretasi:

1. Nilai a sebesar 11,340 merupakan konstanta atau keadaan saat variabel kinerja pegawai belum dipengaruhi oleh variabel lain yaitu variabel kecerdasan emosional (KE), kompensasi (K) dan komitmen organisasi (KO). Jika variabel independen tidak ada maka, variabel kinerja pegawai (KP) tidak mengalami perubahan
2. Nilai koefisien regresi Kecerdasan emosional sebesar -0,50 memiliki arah berlawan. Hal ini disebabkan karena kecerdasan emosional sudah menjadi sifat dasar ketika menjadi pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Boyolali sehingga, kecerdasan emosional tidak berpengaruh terhadap kinerja.
3. Nilai koefisien regresi kompensasi sebesar 0,475 menunjukan bahwa variabel kompensasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai yang berarti bahwa, setiap kenaikan 1 satuan variabel kompensasi maka, akan mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 0,475, dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.
4. Nilai koefisien regresi komitmen organisasi sebesar 0,138 menunjukan bahwa variabel kompensasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai yang berarti bahwa, setiap kenaikan 1 satuan variabel komitmen organisasi maka, akan mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 0,475, dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.
5. **Uji F**

 Uji F dilakukan untuk menguji pengaruh semua variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat Ghozali (2013: 98). Pengujian ini dipergunakan untuk mengetahui apakah kelima variabel kualitas pelayanan tersebut sama-sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan pelanggan. Dalam pengujian ini digunakan taraf signifikan sebesar 5%. Pengujian ini dilakukan dengan program SPSS. Kesimpulan yang diambil adalah sebagai berikut:

Jika Fhitung˃ Ftabel, maka Ho ditolak dan Ha diterima, artinya variabel independen secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

Jika Fhitung˂ Ftabel, maka Ho diterima dan Ha ditolak, artinya variabel independen secara simultan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

Tabel IV.7

Hasil Uji F

Model F Sig Keterangan

Regression 28,872 0,000 Diterima

Residual Total

Sumber: Data primer diolah, 2021

Berdasarkan tabel IV.7 menunjukkan nilai Fhitung sebesar 28,872 > Ftabel yang sebesar 2,7 dengan signifikansi 0,000 yang artinya < 0,05. Dari nilai tersebut maka dapat disimpulkan bahwa variabel X1, X2, X3, X4, dan X5 yaitu kecerdasan emosional, kompensasi, komitmen organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel Y yaitu kinerja karyawan Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Boyolali

1. **Uji Parsial (t)**

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu *variable independent* secara individual dalam menerangkan variabel dependen (Sugiyono,2019: 127). Dasar pengambilan keputusan uji t parsial jika nilai signifikan < 0,05, maka artinya variabel independent (X) secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen (Y). Kriteria dalam pengujian simultan T dapat ditentukan sebagai berikut:

1. Jika thitung >ttabel maka Ho ditolak dan Ha diterima, artinya variabel independen secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

2. Jika thitung <ttabel maka Ho diterima dan Ha ditolak, artinya variabel independen secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Tabel IV.8

 Hasil Uji t

 Model thitung ttabel Sig Keterangan

Kecerdasan emosional -1,009 1,986 0,316 H1 ditolak

Kompensasi 8,816 1,986 0,000 H2 diterima

Komitmen organisasi 2,140 1,986 0,035 H3 diterima

Sumber: Data primer diolah 2021

Berdasarkan tabel IV.8 dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Kecerdasan emosional (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai thitung sebesar -1,009 yang berarti < ttabel sebesar 1,986 dan probabilitas signifikan sebesar 0,316 yang berarti > 0,05 dari nilai yang didapat maka dapat disimpulkan bahwa H1 ditolak atau variabel kecerdasan emosional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Badan penangggulangan Bencana Daerah Kabupaten Boyolali
2. Terlihat adanya pengaruh positif antara variabel kompensasi (X2) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) dengan nilai thitung sebesar 8,816 yang berarti > ttabel sebesar 1,986 dan probabilitas signifikan sebesar 0,000 yang berarti < 0,05 dari nilai yang didapat maka dapat disimpulkan bahwa H2 diterima atau variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Boyolali.
3. Komitmen organisasi (X3) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan pelanggan (Y) dengan nilai thitung sebesar 2,140 yang berarti > ttabel sebesar 1,986 dan probabilitas signifikan sebesar 0,035 yang berarti < 0,05 dari nilai yang didapat maka, dapat disimpulkan bahwa H3 diterima atau variabel komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Boyolali.
4. **Koefisien Determinasi (R2)**

Menurut Sujarweni (2015: 228), koefisien determinasi dapat digunakan untuk menentukan seberapa besar variasi variabel independen yang dapat menjelasakan secara bersama-sama variabel dependen. Perhitungan koefisian determinasi menggunakan program SPSS. Besarnya koefisien antara 0 dan 1. Koefisian determinasi 0 berarti variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Apabila koefisian determinasi semakin mendekati 1, maka variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

Tabel IV.9

Hasil Koefesien Determinasi R2

R R Square Adjusted R Square

0.696 0,485 0,468

Sumber: Data primer diolah 2021

Berdasarkan tabel IV.9 menunjukan nilai *AdjustedRsquare* sebesar 0,468 hal ini menunjukkan bahwa kemampuan variabel kecerdasan emosional, kompensasi, komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Boyolali 46,8% sementara sisanya 53,2% dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak diikutsertakan dalam penelitian.

## Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian yang sudah dilakukan di atas maka, dapat dibahas hal-hal sebagai berikut :

Pengaruh Kecerdasan emosional terhadap Kinerja Pegawai

 Berdasarkan hasil uji t pada variabel kecerdasan emosional diperoleh nilai thitung sebesar -1,009 yang berarti < ttabel sebesar 1,986 dan tingkat signifikan sebesar 0,316 yang berarti > 0,05, maka hipotesis yang diajukan tidak terbukti bahwa kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Ini disebabkan pegawai sudah mempunyai taraf kecerdasan emosional yang stabil karena adanya pelatihan dan tes psikologi sebelum menjadi pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Boyolali. Hal ini didukung oleh penelitian Soeti dan Istiqomah (2016) yaituvariabelkecerdasan emosional tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai

 Berdasarkan hasil uji t pada variabel kompensasi diperoleh nilai thitung sebesar 8,816 yang berarti > ttabel sebesar 1,986 dan tingkat signifikan sebesar 0,000 yang berarti < 0,05 maka, hipotesis yang diajukan terbukti bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Ini membuktikan bahwa semakin besar kompensasi yang diberikan maka, kualitas kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Boyolali juga akan semakin meningkat. Hal ini didukung oleh penelitian Nurfajrin dan Fatihah (2021) yaituvariabelkompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji t pada variabel komitmen organisasi diperoleh nilai thitung sebesar 2,140 yang berarti > ttabel sebesar 1,986 dan tingkat signifikan sebesar 0,035 yang berarti < 0,05 maka, hipotesis yang diajukan terbukti bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini didukung oleh penelitian Ahmadi dan Hardiyanto (2021) yaituvariabelkomitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.