



### **Hak cipta dan penggunaan kembali:**

Lisensi ini mengizinkan setiap orang untuk menggubah, memperbaiki, dan membuat ciptaan turunan bukan untuk kepentingan komersial, selama anda mencantumkan nama penulis dan melisensikan ciptaan turunan dengan syarat yang serupa dengan ciptaan asli.

### **Copyright and reuse:**

This license lets you remix, tweak, and build upon work non-commercially, as long as you credit the origin creator and license it on your new creations under the identical terms.



### **Hak cipta dan penggunaan kembali:**

Lisensi ini mengizinkan setiap orang untuk menggubah, memperbaiki, dan membuat ciptaan turunan bukan untuk kepentingan komersial, selama anda mencantumkan nama penulis dan melisensikan ciptaan turunan dengan syarat yang serupa dengan ciptaan asli.

### **Copyright and reuse:**

This license lets you remix, tweak, and build upon work non-commercially, as long as you credit the origin creator and license it on your new creations under the identical terms.

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **3.1. Gambaran Umum Objek Penelitian**

Responden dalam penelitian ini adalah petugas pemadam kebakaran di Suku Dinas Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Kota Administrasi Jakarta Barat. Berikut ini penjelasan sekilas mengenai sejarah dan profil dari Dinas Pemadam Kebakaran.

##### **3.1.1. Sejarah dan Profil Singkat**

Pemadam kebakaran di kota Jakarta mulai diorganisir pada tahun 1873 oleh pemerintah Hindia Belanda. Urusan pemadaman kebakaran ini secara hukum dibentuk oleh *resident op batavia* melalui ketentuan yang disebut sebagai: "*Reglement op de Brandweer in de Afdeeling stad Vorsteden Van Batavia*".

Tahun 1957-1969 dimana pada masa organisasi pemadam kebakaran masih menggunakan tata nama Barisan Pemadam Kebakaran (BPK). Orientasi tugas pokok BPK sesuai dengan namanya masih terfokus pada upaya pemadam kebakaran.

Pada tahun 1969, melalui Surat Keputusan Gubernur KDH DKI Jakarta No. ib.3/3/15/1969 tata nama Barisan Pemadam Kebakaran dirubah menjadi Dinas Pemadam Kebakaran. Perubahan pada masa ini tidak saja merupakan perubahan tata nama , tetapi juga perubahan pada tugas pokok dan fungsi yakni dengan penambahan tata nama Bagian Pencegahan. Hal ini menunjukkan bahwa tugas

pokok dan fungsi DPK pada masa ini telah bertambah, yakni mengatur tentang tugas-tugas dibidang pencegahan kebakaran.

Perubahan berikutnya terjadi dengan diterbitkannya Surat Keputusan Gubernur KDH DKI Jakarta No. BIII-b.3/1/5/1975, tentang perubahan tata nama Dinas Pemadam Kebakaran menjadi Dinas Kebakaran. Penghapusan kata "Pemadam" bukan semata-mata ingin mempersingkat tata nama organisasi, tetapi dimaksudkan untuk lebih menegaskan bahwa tugas pokok Dinas Kebakaran tidak hanya pada bidang pemadaman saja tetapi juga pada aspek pencegahan kebakaran dan penyelamatan korban jiwa dan akibat kebakaran dan bencana lainnya. Untuk mempertegas pentingnya aspek pencegahan ini maka pada tahun yang sama diterbitkan Peraturan Daerah No. 3 tahun 1975, yakni tentang Ketentuan penanggulangan Bahaya Kebakaran dalam Wilayah DKI Jakarta.

Perubahan tata nama organisasi pemadam kebakaran berikutnya terjadi pada tahun 1980, yakni dengan terbitnya Peraturan Daerah No. 9 tahun 1980, tentang struktur Organisasi dan Tata Kerja Dinas Kebakaran DKI Jakarta. Perubahan penting pada periode ini, selain semakin dikembangkannya aspek pencegahan dan pemberdayaan masyarakat melalui keberadaan Sudinas pencegahan, Sudinas peran serta masyarakat, pusat latihan kebakaran, dan unit laboratorium.

Setiap pemadam kebakaran memiliki kantor sebagai lokasi unsur pelaksana pemadam kebakaran. Kantor ini berguna sebagai lokasi garasi kendaraan pemadam kebakaran serta penyimpanan alat-alat pemadaman kebakaran, pusat informasi dan pengaduan, serta lokasi operasi komando pemadam kebakaran.

Kantor Pemadam Kebakaran memiliki dua tingkatan mulai dari tingkat tertinggi<sup>1</sup> yang mewakili suatu kota/kabupaten yang bernama kantor Suku Dinas Pemadam Kebakaran yang membawahi beberapa pos pemadam kebakaran untuk mewakili di tingkat kecamatan/kelurahan. Pembagian wilayah pelayanan Dinas kebakaran ke dalam 5 wilayah administratif, yaitu: Jakarta Pusat, Utara, Barat, Selatan, dan Timur.

Berdasarkan SK Gub Nomor 9 tahun 2002 tentang struktur organisasi dan tata kerja Dinas Pemadam Kebakaran propinsi DKI Jakarta, terdapat tiga tugas pokok, yakni:

1. Pencegahan kebakaran.
2. Pemadaman kebakaran.
3. Penyelamatan jiwa dan ancaman kebakaran dan bencana lain.

Adapun visi dan misi dinas pemadam kebakaran provinsi DKI Jakarta saat ini:

Visi:

Tercipta rasa aman masyarakat dari kebakaran dan bencana lainnya.

Misi:

- Memberikan pelayanan prima dalam bidang pencegahan, pemadaman, dan penyelamatan.
- Meningkatkan ketahanan lingkungan bersama masyarakat.

---

<sup>1</sup> Data kepegawaian suku dinas penanggulangan kebakaran dan penyelamatan kota administrasi Jakarta Barat, tahun 2015.

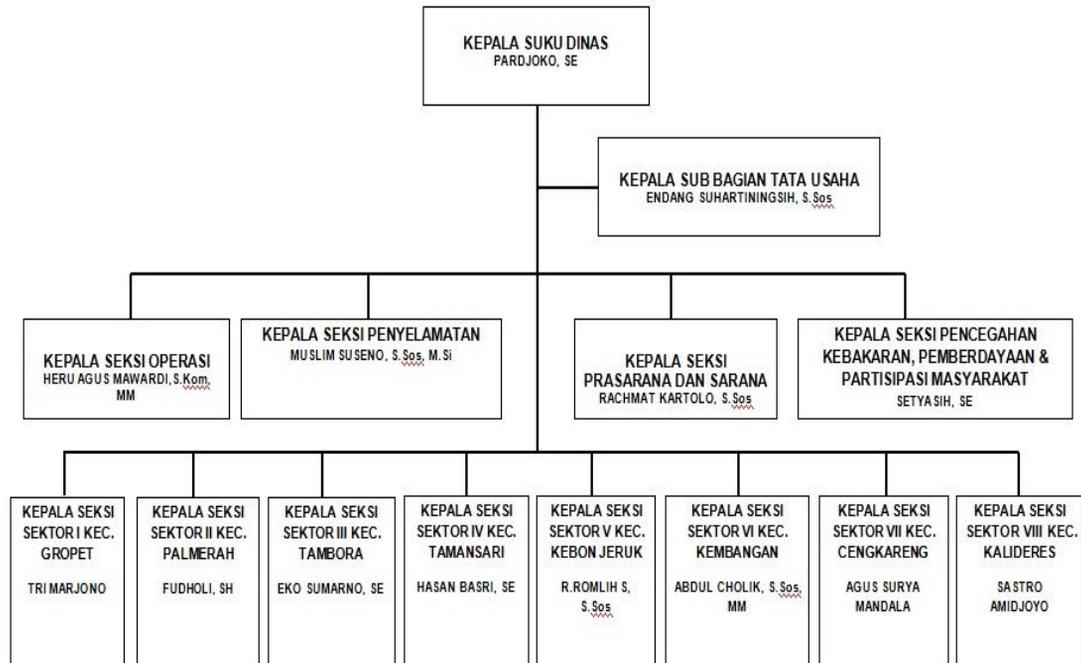
- Meningkatkan kerjasama dengan instansi terkait dibidang penanggulangan kebakaran dan bencana.

Sekilas gambaran mengenai Suku Dinas Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Kota Administrasi Jakarta Barat.

- Terdiri dari bagain tata usaha dan bagian operasional yang dipimpin oleh seorang Kepala Suku Dinas bernama bapak Pardjoko, S. E.
- Terdapat 20 pos jaga yang tersebar di sekitaran daerah Tanjung Duren, Petamburan, Jelambar, Tambora, Krendang Utara, Angke, Taman Sari, Mangga Besar, Kebun Jeruk, Kelapa Dua, Joglo, Kembangan, Puri Indah, Cengkareng, Palem Lestari, Rawabuaya, Kresek, Kalideres, Citra 1, dan Citra 2.
- Petugas pemadam kebakaran dibagi menjadi tiga kelompok atau yang biasa disebut pleton yaitu A, B, dan C.
- Para petugas pemadam kebakaran diwajibkan mengikuti pelatihan (diklat) yang rutin dilaksanakan setiap tahunnya yang diikuti oleh petugas pemadam kebakaran dari berbagai tingkatan. Jenis pelatihannya diperkirakan membutuhkan waktu paling lama sekitar 3 bulan atau  $\pm 200$  jam.
- Jadwal kerja Unit Pelaksana Teknis:
  - satu hari kerja (24 jam => 07.30 – 07.30) setiap anggota dilarang untuk meninggalkan tempat tugas lebih dari jarak 25 meter.
  - satu hari cadangan ( 07.30 – 10.30)
  - Tidak memiliki hari libur selain di saat tidak mendapat jadwal jaga.

### 3.1.2. Struktur Organisasi

Struktur organisasi pada suku dinas penanggulangan kebakaran dan penyelamatan kota administrasi Jakarta Barat adalah sebagai berikut.



**Gambar 3.1. Struktur Organisasi**

Sumber: data kepegawaian suku dinas penanggulangan kebakaran dan penyelamatan kota administrasi Jakarta Barat, tahun 2015.

### 3.2. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada petugas Unit Pelaksana Teknis (UPT) Suku Dinas Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Kota Administrasi Jakarta Barat. Adapun alamat tepatnya di jalan Tanjung Duren no 1, Jakarta Barat.

### 3.3. Metodologi Penelitian

Penelitian dengan judul “Analisis Pengaruh *Job Stress* terhadap *Job*

*Performance* dengan *emotional intelligence* sebagai variabel mediator: telaah pada Unit Pelaksana Teknis (UPT) Suku Dinas Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Kota Administrasi Jakarta Barat”, ini merupakan penelitian kuantitatif dan deskriptif. Penelitian deskriptif dilakukan untuk memastikan dan menggambarkan karakteristik dari suatu variable pada suatu situasi (Sekaran dan Bougie, 2010:105). Penelitian deskriptif dilakukan pada organisasi untuk mempelajari dan menggambarkan karakteristik pada sekelompok karyawan, contoh umur, tingkat pendidikan, status pekerjaan, dan lainnnya (Sekaran, 2010:106). Sedangkan penelitian kuantitatif adalah penjelasan mengenai suatu fenomena dengan mengumpulkan data numerik yang kemudian dianalisa menggunakan metode yang berbasis matematis (Aliaga & Gunderson, 2000 dalam Muijs, 2011).

### **3.4. Teknik Pengumpulan Data**

#### **3.4.1. Sumber dan Cara Pengumpulan Data**

Sumber data yang digunakan adalah sumber data primer dan sekunder. Data primer merupakan informasi yang diperoleh peneliti dari tangan pertama terkait variabel penelitian untuk tujuan penelitian tertentu (Sekaran, 2010:180). Data primer yang penulis gunakan berasal dari *indepth interview* dan penyebaran kuesioner pada pihak operasional suku dinas penanggulangan kebakaran dan penyelamatan kota administrasi Jakarta Barat. Sedangkan, data sekunder merupakan seluruh informasi yang telah digabungkan dari berbagai sumber yang sudah ada (Sekaran, 2010:180). Data sekunder penulis peroleh dari penelitian terdahulu, jurnal, dan buku yang terkait serta mendukung penelitian ini.

### 3.4.2. Teknik Pengambilan Sampel

Populasi adalah seluruh kelompok manusia, kejadian atau sesuatu yang ingin diselidiki oleh peneliti (Sekaran, 2010: 262). Populasi dari penelitian ini adalah seluruh petugas pemadam kebakaran suku dinas penanggulangan kebakaran dan penyelamatan kota administrasi Jakarta Barat. Sedangkan, sampel adalah bagian dari populasi (Sekaran, 2010: 263). Berdasarkan hasil *in-depth interview* dengan bagian tata usaha terdapat 183 petugas pemadam kebakaran. Dalam penelitian ini terdapat 50 orang petugas pemadam kebakaran yang menjadi responden sampel penelitian. Petugas pemadam kebakaran yang menjadi responden sampel penelitian ini adalah petugas pemadam kebakaran yang terdaftar sebagai PNS Suku Dinas Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Kota Administrasi Jakarta Barat dan bukan merupakan petugas *outsorce*.

Pengumpulan data sampel untuk penelitian ini menggunakan metode *non-probability sampling* dengan teknik *purposive/judgemental sampling*. Metode *non-probability sampling* merupakan teknik pengambilan sampel dimana unit dari sampel sudah ditentukan berdasarkan *personal judgement* atau *convenience* sehingga peluang dari setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel tidak diketahui (Zikmund et al., 2013:392). Teknik *purposive/judgemental sampling* merupakan teknik penarikan sampel non-probabilitas (Zikmund et al., 2013:392). Penarikan sampel ini digunakan apabila anggota sampel dipilih berdasarkan kriteria tertentu (Zikmund, 2013:393). Hal ini sesuai dengan penelitian ini dimana anggota atau responden sampel penelitian ini hanyalah petugas pemadam kebakaran yang terdaftar sebagai PNS

suku dinas penanggulangan kebakaran dan penyelamatan kota administrasi Jakarta Barat.

### **3.4.3. Periode**

Data *time series* atau disebut juga data deret waktu adalah sekumpulan data dari suatu fenomena tertentu yang didapat dalam beberapa interval waktu tertentu, misalnya dalam waktu mingguan, bulanan, atau tahunan. Data *cross section* atau disebut data satu waktu adalah sekumpulan data untuk meriset suatu fenomena tertentu dalam satu kurun waktu saja (Umar, 2003: 85). Dalam penelitian ini, data dikumpulkan pada satu waktu tertentu (*cross section*) yakni dikumpulkan dalam periode satu minggu, dari tanggal 15 sampai 22 Mei 2015.

## **3.5. Definisi Operasional**

### **3.5.1. Variabel Bebas (Independen)**

Variabel independen adalah variabel yang menjelaskan atau mempengaruhi variabel lain (Umar, 2003: 62). Dalam penelitian ini terdapat satu variabel independen yaitu *job stress*.

#### **3.5.1.1. Job Stress (X1)**

*Job stress* dapat didefinisikan sebagai kesadaran atau gangguan perasaan pribadi karyawan sebagai akibat dari kondisi yang dirasakan atau kejadian di tempat kerja, berupa reaksi psikologis dan fisiologis karyawan yang disebabkan oleh tidak nyaman, tidak diinginkan, atau ancaman di lingkungan tempat kerja langsung karyawan (Montgomery 1996 dalam Jui-Chen 2008).`

Skala pengukuran untuk indikator variabel ini menggunakan skala Likert 1 sampai 7 dimana semakin dekat ke angka 1 menunjukkan *job stress* yang sangat

rendah dan sebaliknya.

### **3.5.2. Variabel Terikat (Dependen)**

Variable dependen adalah variabel yang dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel independen (Umar, 2003:62). Variabel dependen pada penelitian ini yaitu variable *job performance* (Y).

#### **3.5.2.1. Job Performance (Y).**

*Job performance* merupakan hasil dari pekerjaan yang berhubungan dengan tujuan organisasi seperti kualitas, efisiensi dan kriteria efektivitas lainnya (Gibson, 2009:371).

Skala pengukuran untuk indikator variabel ini menggunakan skala likert 1 sampai 7 dimana semakin dekat ke angka 1 menunjukkan *job performance* yang sangat rendah, dan angka 7 menunjukkan *job performance* yang sangat tinggi .

### **3.5.3. Variabel Mediator (Intervening)**

Menurut Baron dan Kenny (1986) suatu variabel disebut mediator jika variabel tersebut ikut mempengaruhi hubungan antara variabel independen dan variabel dependen (Ghozali, 2011:247). Variabel *intervening* pada penelitian ini adalah *emotional intelligence* (X2) sebagai penghubung *job stress* dan *job performance*.

*Emotional intelligence* adalah kemampuan seseorang untuk mempersepsikan emosional dalam diri dan lainnya, memahami makna dari emosi, dan mengatur emosi seseorang (Robbins, 2013:146). Skala pengukuran untuk indikator variabel ini menggunakan skala likert 1 sampai 7 dimana semakin dekat ke angka 1 menunjukkan sangat tidak setuju, dan sebaliknya.

### **3.6. Operasionalisasi Variabel**

Konsep operasionalisasi variabel dimaksudkan untuk mengurangi konsep abstrak dengan cara mengubahnya ke dalam dimensi atau elemen yang bisa terobservasi dan terukur (Sekaran, 2010: 127). Skala pengukuran untuk seluruh variabel ini adalah menggunakan skala Likert 1 sampai 7 (1 untuk sangat tidak setuju sampai 7 untuk sangat setuju).

**Tabel 3.1 Operasionalisasi Variable**

No	Variable	Definisi Operasional	Indikator	Skala
1.	<i>Job stress</i> (X1)	Sager (1991) dalam Yozgat (2013) mendefinisikan stres kerja sebagai keadaan psikologis yang dirasakan oleh individu ketika menghadapi tuntutan, kendala, dan peluang yang memiliki hasil penting tapi tidak pasti.	<p>a. Saya menghabiskan banyak waktu di tempat kerja.</p> <p>b. Terkadang sulit bagi saya untuk tidur di malam hari karena stres pada beban pekerjaan.</p> <p>c. Saya merasa tidak ada hari libur yang cukup.</p> <p>d. Saya diberikan kesempatan untuk menyampaikan pendapat</p> <p>e. Deskripsi pekerjaan saya tidak jelas</p> <p>f. Saya merasa bersalah jika meninggalkan pekerjaan.</p>	Skala Likert  1-7

			<p>g. Saya merasa gelisah atau gugup sebagai akibat dari jenis pekerjaan saya.</p> <p>h. Pekerjaan saya menuntut saya untuk berbuat lebih dari yang seharusnya.</p> <p>i. Saya merasa sangat lelah ketika kembali dari bekerja.</p> <p>j. Terkadang saya merasa cemas saat telepon berdering di rumah karena mungkin panggilan berkaitan dengan pekerjaan</p> <p>(Yozgat,. et al.2013)</p>	
2.	<i>Emotional intellegent (X2)</i>	Kemampuan karyawan untuk memahami emosi orang lain dan berperilaku.	a. Saya memahami kapan waktu yang tepat untuk membicarakan masalah	Skala Likert 1-7

		<p>Karyawan yang lebih terdidik kecerdasan emosionalnya memiliki kemampuan untuk memahami perasaan orang lain dan emosi tersembunyi. (Saeed, Dr. Rashid., et al. 2013)</p>	<p>pribadi pada rekan saya.</p> <p>b. Ketika saya dihadapkan dengan rintangan, saya mampu menghadapi kendala tersebut.</p> <p>c. Saat mengalami emosi saya dapat menyadarinya.</p> <p>d. Ketika saya mengalami emosi yang positif, saya dapat bekerja dengan baik.</p> <p>e. Saya suka mencari kegiatan yang dapat membuat saya bahagia.</p> <p>f. Saya dapat mengirimkan pesan non-verbal dengan baik pada orang lain.</p> <p>g. Ketika dalam suasana hati yang positif,</p>	
--	--	--	---	--

			<p>memecahkan masalah mudah bagi saya.</p> <p>h. Dengan melihat ekspresi wajah orang lain, saya dapat mengenali emosi orang tersebut.</p> <p>i. Ketika saya dalam suasana hati yang positif, saya bisa mendatangkan ide-ide baru.</p> <p>j. Saya memberikan pujian pada orang lain ketika mereka telah melakukan sesuatu dengan baik.</p> <p>k. Saya membantu orang lain agar merasa lebih baik ketika mereka terpuruk.</p> <p>l. Saya mengetahui bagaimana perasaan</p>	
--	--	--	--	--

			orang lain dengan mendengarkan nada suara mereka.(Yozgat., et al.2013)	
3.	<i>Job performance</i> (Y)	Merupakan hasil dari pekerjaan yang berhubungan dengan tujuan organisasi seperti kualitas, efisiensi dan kriteria efektivitas lainnya. Gibson., et al (2009:371)	<p><i>a. Work Result</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Saya dapat menyelesaikan setiap pekerjaan dengan baik.</li> <li>• Saya sangat terampil dalam memahami standar prosedur proses kerja.</li> <li>• Pekerjaan yang ditugaskan oleh atasan kepada saya dapat diselesaikan tepat waktu.</li> </ul> <p><i>b. Work Behavior</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ketika saya memiliki kesulitan dalam pekerjaan, rekan saya akan</li> </ul>	Skala Likert 1-7

			<p>mendukung dan membantu saya.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja dapat membuat pekerjaan lebih mudah untuk diselesaikan.</li> <li>• Memiliki pengalaman yang lebih, membuat saya selalu bekerja kompetitif.</li> <li>• Saya bisa menyelesaikan tugas saya, sesuai dengan standar prosedur yang ada.</li> <li>• Saya merasa saya bisa bergaul dengan rekan saya.</li> </ul> <p><i>c. Work efficiency</i></p>	
--	--	--	--	--

			<ul style="list-style-type: none"><li>• Saya selalu merencanakan dan mengatur kemajuan pekerjaan saya.</li><li>• Saya rela memberikan upaya lebih demi mencapai target yang ingin saya capai. (Ouyang, 2009)</li></ul>	
--	--	--	--	--

### **3.7. Teknik Analisis Data**

Analisis data bertujuan untuk mendapatkan informasi relevan yang terkandung di dalam data tersebut dan menggunakan hasilnya untuk memecahkan suatu masalah (Ghozali, 2011: 3). Dalam melakukan proses analisis data dalam penelitian ini, peneliti menggunakan SPSS (*Statistical Package For Social Scienes*) version 17.0 yaitu *software* yang berfungsi untuk menganalisis data, melakukan statistik baik untuk statistik parametrik maupun non-parametrik dengan basis windows (Ghozali, 2011: 15).

#### **3.7.1. Uji Instrumen**

##### **3.7.1.1. Uji Validitas**

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2011:52). Dalam penelitian ini uji validitas dilakukan dengan cara uji *Confirmatory Research Analysis*. Asumsi dasar pada uji ini adalah data-data harus saling berkorelasi sehingga digunakan alat uji *Barlett of Sphericity* dan *Kaizer-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy* (KMO MSA). Pernyataan kuesioner dapat disimpulkan valid jika memenuhi faktor nilai yang dikehendaki yaitu KMO harus  $\geq 0,50$  tingkat signifikan harus  $\leq 0,05$  MSA harus  $\geq 0,50$  dan *loading factor* harus  $\geq 0,50$  (Ghozali, 2011:58).

##### **3.7.1.2. Uji Reliabilitas**

Menurut Sekaran dan Bougie (2010: 157), reliabilitas merupakan sebuah tes seberapa konsisten instrumen pengukuran mengukur konsep tertentu yang

hendak diukur. Dengan kata lain reabilitas suatu kuesioner ditunjukkan dengan stabilitas dan konsistensi jawaban atas pernyataan responden dari waktu ke waktu. Dalam penelitian ini, untuk mengukur reliabilitas menggunakan uji statistik Cronbach Alpha ( $\alpha$ ) dimana suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha  $>0,70$  (Ghozali, 2011:48).

### **3.7.2. Uji Asumsi Klasik**

Sebelum melakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu akan dilakukan pengujian terjadinya penyimpangan terhadap asumsi klasik. Dalam asumsi klasik terdapat beberapa pengujian yang dapat dilakukan, yakni uji heterosdastisitas, dan uji normalitas.

#### **3.7.2.1. Uji Normalitas**

Uji normalitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2011:160). Dalam penelitian ini peneliti menggunakan analisis grafik dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya. Namun jika data menyebar jauh dari diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas (Ghozali, 2011:163).

#### **3.7.2.2. Uji Heteroskedastitas**

Menurut Ghozali (2011:139) uji heteroskedastitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu

pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah homoskedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas. Dasar analisisnya adalah jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heterokedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

### **3.8. Uji Model**

#### **3.8.1. Koefisien Determinasi**

Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi antara nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang mendekati satu berarti variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen. Namun, oleh karena  $R^2$  dapat menyebabkan bias terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan ke dalam model, perlu menggunakan adjusted  $R^2$  yang dapat naik atau turun jika variabel independen ditambahkan ke dalam model. Tidak seperti  $R^2$  yang selalu naik jika variabel independen ditambahkan ke dalam model tak peduli variabel itu berpengaruh signifikan atau tidak terhadap variabel dependen (Ghozali, 2011: 97).

### **3.9. Uji Hipotesis**

#### **3.9.1. Uji Signifikan Parameter Individual (Uji Statistik t)**

Menurut Ghozali (2011:98) Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh hubungan satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Hipotesis nol ( $H_0$ ) yang hendak diuji adalah apakah suatu parameter ( $b_i$ ) sama dengan 0, atau:

$$H_0 : b_i = 0$$

Artinya, suatu variabel independen bukan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen.

$$H_A : b_i \neq 0$$

Artinya, suatu variabel independen merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen.

Cara untuk melakukan uji t adalah dengan membandingkan nilai statistik  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_A$  diterima yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen dengan demikian  $H_0$  ditolak (Ghozali, 2011: 99).

#### **3.9.2. Analisis Regresi Linier**

Analisis regresi pada dasarnya adalah studi mengenai ketergantungan variabel dependen (terikat) dengan satu atau lebih variabel independen (variabel penjelas/bebas) dimana hasil dari regresi adalah berupa koefisien untuk masing-masing variabel independen yang diperoleh dengan cara memprediksi nilai variabel dependen dengan suatu persamaan (Ghozali, 2011: 95). Metode peenganalisaan data perhitungan statistik dan program SPSS untuk menguji

hipotesis yang telah ditetapkan apakah diterima atau ditolak. Dalam penelitian ini perhitungan statistik menggunakan model analisis regresi sederhana dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + e$$

Keterangan:

$Y$  = *Job performance*

$a$  = Konstanta

$b$  = Koefisien regresi

$X_1$  = *Job stress*

$e$  = *error*

### **3.9.3. Analisis Jalur (*Path Analysis*)**

Untuk menguji pengaruh variabel intervening digunakan metode analisis jalur (*path analysis*). Analisis jalur adalah suatu teknik pengembangan dari regresi linier ganda. Analisis jalur sendiri tidak dapat menentukan hubungan sebab-akibat dan juga tidak dapat digunakan sebagai substitusi bagi peneliti untuk melihat hubungan kausalitas antar variabel. Hubungan langsung terjadi jika satu variabel mempengaruhi variabel lainnya tanpa ada variabel ketiga yang memediasi (*intervening*) hubungan kedua variabel tadi. Hubungan tidak langsung adalah jika ada variabel ketiga yang memediasi hubungan kedua variabel ini. Kemudian pada setiap variabel dependen (*endogen variable*) akan ada anak panah yang menuju ke variabel ini dan ini berfungsi untuk menjelaskan jumlah variance yang tak dapat dijelaskan (*unexplained variance*) oleh variabel itu. (Ghozali, 2011:249).