

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **Pendekatan Penelitian**

Metode penelitian kuantitatif adalah metode yang digunakan dalam penelitian ini. Pendekatan kuantitatif untuk menguji teori objektif dengan menguji hubungan antara variabel. Variabel ini dapat diukur, dengan instrumen sehingga data bernomor dapat dianalisis menggunakan prosedur statistik. Cara pandang dalam penelitian ini yaitu positivisme yang menunjukkan bentuk tradisional penelitian dan asumsi lebih bahwa penelitian kuantitatif lebih benar daripada penelitian kualitatif karena memiliki data, barang bukti dan pertimbangan rasional yang membentuk pengetahuan. Pada pendekatan ini, peneliti menguji teori dengan hipotesis dan pengumpulan data untuk mendukung atau menolak hipotesis (Creswell, 2013)

#### **3. Lokasi Penelitian**

Penelitian akan dilakukan pada PT Astra Honda MotorJI. Laksda Yos Sudarso, SunterIJakarta 14350, peneliti tertarik melakukan penelitian karena peluang PT Astra Honda yang sebagai kantor pusat dan perakitan motor dengan nama besar dan kesuksesan dalam usaha bidang transportasi di Indonesia dan menjadi contoh perusahaan-perusahaan lain dalam pergerakan bisnis masih memiliki tingkat komitmen organisasi yang kurang dalam tubuh organisasi.

#### **3.1 Profil Perusahaan**

PT Astra Honda Motor sebagai satu-satunya perusahaan manufaktur dan Distributor resmi sepeda motor merk Honda sejak didirikan pada tahun 1971, sampai saat ini merupakan perusahaan sepeda motor pertama dan terbesar Indonesia. Dengan jumlah karyawan sekitar

24.000 orang di 4(empat) plant produksi, PT Astra Honda Motor, perusahaan yang bergerak di bidang produksi, penjualan dan pelayanan purna jual yang lengkap untuk kepuasan pelanggan dan memiliki visi yang tepat untuk mencapai yang terbaik dalam industri sepeda motor di Indonesia, untuk memberikan manfaat bagi masyarakat luas, dalam menyediakan alat transportasi yang berkualitas tinggi, sesuai kebutuhan konsumen, dengan harga yang terjangkau, serta berbagai fasilitas manufaktur terpadu, jaringan pemeliharaan suku cadang dan manajemen kelas dunia.

Disamping itu perusahaan juga memiliki standar untuk menyediakan sepeda motor yang berkualitas tinggi dan dapat diandalkan sebagai sarana transportasi bagi masyarakat yang sesuai kebutuhan konsumen, pada tingkat harga yang terjangkau. Visi AHM ingin menjadi pemimpin pasar sepeda motor di Indonesia dan menjadi pemain kelas dunia, dengan mewujudkan impian konsumen, menciptakan kegembiraan bagi konsumen dan berkontribusi terhadap masyarakat Indonesia. Misi Menciptakan solusi mobilitas bagi masyarakat dengan produk dan layanan terbaik.

### **3.2 Variabel Penelitian**

Variabel merupakan segala hal yang dapat diambil perbedaannya atau nilainya yang beragam. Nilai dapat berbeda bergantung pada waktu dan objek, objek yang sama dengan waktu yang sama dapat berbeda dengan objek dan waktu yang berbeda (Sekaran, 2013). Variabel umumnya bervariasi terdiri dari dua atau lebih kategori serta dapat diukur.

#### **3.2.1 Variabel Independent**

Variabel Independen atau variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi variabel dependen secara positif maupun negatif. Yang merupakan variabel independen adalah

variabel yang tidak dipengaruhi oleh variabel lain. Maka ketika variabel independen muncul, maka variabel dependen juga muncul lalu peningkatan setiap satu unit variabel independen akan mengakibatkan kenaikan maupun penurunan variabel dependen. Atau, perubahan dalam variabel dependen dipengaruhi oleh variabel independen (Sekaran, et al., 2013). Dalam penelitian ini variabel independen yang digunakan adalah

1. Pengembangan Karir
2. Keselamatan Kerja
3. Sistem Penilaian Kinerja

**3.2.2 Variabel mediasi** adalah variabel penyela yang terletak antara variabel independent dan dependent. Variabel mediasi berfungsi sebagai variabel bebas yang berlaku dalam keadaan apapun. Adanya variabel mediasi sebagai fungsi dari operasi variabel independen dalam situasi apapun dan membantu menjelaskan pengaruh dari variabel independent terhadap variabel dependent. (Sekaran, et al., 2013) dalam penelitian yang akan dilakukan variabel mediasi yang digunakan adalah Kepuasan Kerja.

**3.2.3 Variabel Dependent** Adalah variabel yang menjadi fokus penelitian. Tujuan dari dilakukannya penelitian adalah untuk mengetahui hubungan antara variabel eksogen dan endogen. Dengan mengetahui variabel yang mempengaruhi variabel endogen, peneliti dapat menemukan jawaban maupun solusi atas suatu masalah (Sekaran, et al., 2013). Komitmen Organisasi merupakan variabel Dependent dalam penelitian ini.

**3.2.4 Definisi Operasional** Operasional adalah sebuah usaha untuk membuat sebuah konsep menjadi dapat diukur secara matematis, dengan melihat aspek, dimensi perilaku yang ditunjukkan oleh konsep. Kemudian aspek tersebut diterjemahkan dalam elemen yang dapat diukur dan diamati sehingga menghasilkan suatu indeks pengukuran konsep (Sekaran, et al., 2013). Dibawah ini adalah definisi yang akan digunakan dalam penelitian:

### 3.3 Operasional Variabel

#### 3.3.1 Variabel Independent

1. Pengembangan karier adalah suatu pendekatan formal yang dilakukan organisasi untuk memastikan bahwa orang dengan kualifikasi dan pengalaman akan tersedia pada saat di butuhkan. Marwansyah (2012).

indikator sebagai berikut :

1. Support manajemen dalam kenaikan pangkat.
  2. Kesempatan pendidikan lebih tinggi.
  3. Program penempatan karyawan (rotasi, mutasi dan promosi).
  4. Pelatihan untuk peningkatan kemampuan
  5. ketersediaan informasi berbagai peluang karir
2. Keselamatan kerja adalah salah satu bentuk upaya untuk menciptakan tempat kerja yang aman, sehat dan nyaman akhirnya dapat meningkatkan efisiensi dan produktifitas kerja. Suma'mur (2001)

Indikator sebagai berikut :

1. APD (alat pelindung diri) di tempat kerja
  2. petunjuk penggunaan alat atau isyarat bahaya
  3. peraturan pembagian tugas dan tanggung jawab.
  4. sarana dan prasarana di tempat kerja.
  5. penyediaan perlengkapan alat-alat untuk pencegahan, pertolongan dan perlindungan.
3. Sistem penilaian kerja adalah proses di mana organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Dessler (2011)

Indikator sebagai berikutHasibuan (2002) :

1. unsur-unsur dalam menilai kinerja

2. team penilai yang jelas
3. ketepatan dan akurat dalam menilai
4. transparansi dalam menilai
5. rasa adil dalam menilai

### **3.3.2 Variabel Mediasi**

Kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Luthans (2011)

Indikator sebagai berikut :

1. Pekerjaan yang sesuai kemampuan
2. Pekerjaan yang secara mental menantang
3. Variasi tugas
4. Kesempatan untuk maju
5. rekan kerja yang positif.

### **3.3.3 Variabel Dependent**

Komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Meyer & Allen, (1991)

Indikator sebagai berikut :

1. Kesiediaan untuk terlibat dalam aktivitas perusahaan
2. Kesiediaan mengabdikan pada perusahaan
3. Kebanggaan sebagai anggota dari perusahaan
4. Meninggalkan perusahaan yang dirasa berat
5. Keterikatan terhadap pekerjaan

### **3.4 Populasi dan Sampel**

#### **3.4.1 Populasi**

Menurut Arikunto (2013) populasi adalah keseluruhan dari subjek penelitian. Jadi yang dimaksud populasi adalah individu yang memiliki sifat yang sama walaupun prosentase kesamaan itu sedikit, atau dengan kata lain seluruh individu yang akan dijadikan sebagai subjek penelitian. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT Astra Honda Motor plant sunter dengan tenaga kerja yang telah memiliki pengalaman minimal 2 tahun, usia 25 s/d 55 tahun dengan jumlah keseluruhan jumlah 600 karyawan. Dengan keterbatasan waktu dan tenaga. Maka peneliti menggunakan sample.

#### **3.4.2 Sample**

Creswell, (2013) menyatakan bahwa sampel adalah suatu dugaan terhadap populasi dan bukannya merupakan populasi itu sendiri. Sample dalam penelitian ini adalah karyawan yang ada di PT Astra Honda Motor (AHM) cabang jakarta dengan jumlah 100 karyawan. Metode sampling menggunakan purposive sampling yaitu pengambilan sampel yang berdasarkan atas suatu pertimbangan tertentu seperti sifat-sifat populasi ataupun ciri-ciri yang sudah diketahui sebelumnya.

### **3.5 Jenis dan Teknik Pengumpulan Data**

#### **3.5.1 Jenis Data**

Data penelitian dapat diperoleh dari dua sumber data, data primer maupun data sekunder. Pada penelitian ini, data diperoleh dari data primer. Berikut penjelasan dari kedua data tersebut:

### **1. Data Primer**

Menurut Sekaran & Bougie (2013), data primer merupakan informasi yang diperoleh dari tangan pertama oleh peneliti terhadap variabel utama dengan tujuan penelitian yang spesifik. Data primer didapatkan dari individu, kelompok, atau responden yang sudah diatur oleh peneliti dan opini yang dapat digunakan untuk isu tertentu dari waktu – kewaktu. Dalam penelitian ini data yang dimaksud adalah data yang berhubungan dengan variabel pengembangan karir, keselamatan kerja, sistem penilaian kerja, kepuasan kerja, komitmen organisasi.

### **2. Data Sekunder**

Menurut Sekaran & Bougie (2013), data sekunder merupakan informasi yang terkumpul dari sumber yang sudah ada seperti arsip atau dokumentasi perusahaan, publikasi pemerintah, analisis industri yang tersedia di media cetak maupun internet.

### **3.5.2 Teknik Pengumpulan Data**

Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner untuk mendukung proses pengumpulan informasi yang dibutuhkan.

#### **1. Kuesioner**

Kuesioner adalah sepaket pertanyaan yang ditulis untuk merekam respon dari jawaban responden, biasanya dengan alternatif yang mendekati. Kuesioner adalah mekanisme pengumpulan data yang efisien ketika peneliti mengetahui yang diteliti dan cara untuk mengukurnya Sekaran & Bougie (2013). Dalam penelitian ini, kuesioner terdiri dari variabel pengembangan karir, keselamatan kerja dan sistem penilaian kinerja,

kepuasan kerja, komitmen organisasional yang diberikan kepada karyawan di PT Astra Honda Motor (AHM) Jakarta.

### **3.6 Uji Instrumen Penelitian**

Pengujian instrumen dalam penelitian ini meliputi uji validitas dan uji reliabilitas. Pengujian ini dilakukan agar tujuan penelitian ini dapat dicapai.

#### **1. Uji Validitas**

Menurut Sekaran dan Bougie (2013) uji validitas merupakan rangkaian tes mengenai seberapa baik instrumen yang dikembangkan dalam mengukur kuesioner. Skala pengukuran dinyatakan valid jika pertanyaan kuesioner yang diajukan mampu mengukur apa yang seharusnya diukur. Semakin tinggi tingkat validitas suatu alat ukur, maka semakin tepat pula alat ukur tersebut mengenai sasaran. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan bantuan komputer program SPSS. Ghozali (2011) berpendapat pengujian validitas pada kuesioner dapat menggunakan teknik korelasi, Pengambilan keputusan didasarkan jika  $\alpha < 0,05$  maka, kuesioner dianggap valid dan sebaliknya jika  $\alpha > 0,05$  maka, kuesioner dianggap tidak valid.

#### **2. Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji bagaimana konsistensi dari instrumen penelitian yang mengukur konsep tertentu yang akan diukur (Sekaran dan Bougie, 2013). Konsistensi dan stabilitas dari skala pengukuran ditunjukkan oleh adanya Uji reliabilitas. Selain itu uji reliabilitas lebih memusatkan perhatian pada masalah konsistensi sedangkan uji validitas lebih memperhatikan dalam masalah ketepatan. Penelitian ini menggunakan alat ukur Cronbach's Alpha. Statistik ini digunakan karena untuk mengetahui reliabel kah pengukuran yang dibuat. Jika nilai Cronbach's Alpha  $\geq 0,6$  ini menunjukkan bahwa item pertanyaan dianggap reliabel begitupun



sebaliknya apabila Cronbach's Alpha  $\leq 0,6$  maka item pertanyaan dianggap tidak reliabel.

### 3.7 Teknik Analisis Data

Penelitian kuantitatif dengan satu variabel dependen metrik adalah menggunakan analisis regresi berganda (Sekaran & Bougie 2013). Dalam menganalisis data terdapat analisis deskriptif dan pengujian hipotesis.

#### 1. Analisis Deskriptif

##### a. Karakteristik Responden

Analisis deskriptif dalam penelitian ini bertujuan untuk menyajikan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, prosentase capaian dan banyaknya nasabah dalam kurun waktu 1 tahun terakhir

##### b. Variabel

Analisis deskriptif pada variabel penelitian bertujuan untuk mengetahui skor yang didapat dari jawaban responden per item pertanyaan, setelah itu akan diperoleh nilai rata-rata dan dikategorikan kedalam beberapa kelompok. Dari nilai rata-rata yang sudah diperoleh akan digunakan untuk mendeskripsikan mengenai persepsi responden dari variabel yang diukur. Kriteria penilaian menggunakan Skala Interval dengan Interval :

$$\text{Interval} = \frac{5-1}{5} = 0,8$$

**Tabel 3.3**

**Skala Distribusi Responden**

<b>Interval Skor rata-rata</b>	<b>Kategori</b>
4,20 – 5,00	Sangat Baik
3,40 – 4, 19	Baik

2,60 – 3,39	Kurang Baik
1,80 – 2,59	Tidak Baik
1,00 – 1,79	Sangat Tidak Baik

## 2. Metode

### Analisis Data

Dalam penelitian kuantitatif, analisis data merupakan langkah yang harus dilakukan setelah data dari seluruh responden atau sumber lain terkumpul. Langkah tersebut yaitu mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data setiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, serta melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan (Sugiyono, 2016). Analisis data digunakan untuk mengetahui hasil dari penelitian diterima maupun ditolak.

#### 2.1 Uji Asumsi Klasik

##### 1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah apabila keduanya mempunyai distribusi normal atau mendekati normal. Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat tabel histogram dan penyebaran data (titik) pada sumbu dari grafik *normal probability plot*. Data berdistribusi normal jika titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal (Ghozali, 2013). Dengan menggunakan kepercayaan 5%. Dasar pengambilan keputusan normal atau tidaknya data yang akan diolah sebagai berikut:

- a. Apabila hasil signifikansi lebih besar ( $>$ ) dari 0,05 maka data terdistribusi normal.

- b. Apabila hasil signifikansi lebih kecil ( $<$ ) dari 0,05 maka data tidak terdistribusi secara normal.

## 2. Uji Multikolinearitas

Tujuan dari pengujian ini adalah untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi yang terjadi antar variabel bebas (Ghozali, 2011). Untuk mengetahui terjadinya multikolinearitas atau tidak dapat dilihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF). *Tolerance* mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Sehingga nilai *Tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi karena ( $VIF = 1/Tolerance$ ). Nilai yang umum dipakai untuk menunjukkan multikolinearitas adalah nilai *Tolerance*  $> 0,01$  atau sama dengan nilai VIF  $< 10$  (Ghozali, 2011).

## 2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari *residual* untuk semua pengamatan pada model regresi. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas. Metode yang digunakan dalam menentukan ada tidaknya gejala heteroskedastisitas dalam penelitian ini adalah melalui Uji *Glejser*. Uji *Glejser* dapat dilihat dengan cara menghasilkan nilai nilai *absolute residual* (AbsUI) terhadap variabel independen lainnya. Dasar pengambilan keputusan jika  $\alpha > 0,05$  maka tidak terjadi adanya heteroskedastisitas, begitupun sebaliknya jika  $\alpha < 0,05$  maka terjadi heteroskedastitas (Ghozali, 2013).

## 2.2 Analisis Regresi Berganda

### a. Analisis Regresi Tahap I

Analisis tahap pertama ini untuk mengetahui pengaruh antara pengembangan karir, keselamatan kerja, dan sistem penilaian kinerja terhadap kepuasan kerja karyawan di perusahaan PT Astra Honda Motor (AHM) Jakarta digunakan regresi linier berganda. Formula dari model regresi linier berganda adalah sebagai berikut (Sugiyono, 2005):

$$Y1 = b1X1 + b2X2 + b3X3 + e$$

Keterangan :

Y1 = Kepuasan Kerja

b1=koefisien regresi dari variabel X1

b2=koefisien regresi dari variabel X2

b3= koefisien regresi dari variabel X3

X1 = Pengembangan Karir

X2 = Keselamatan Kerja

X3 = Sistem Penilaian Kinerja

e = Eror

#### b. Analisis Regresi Tahap II

Analisis tahap pertama ini untuk mengetahui pengaruh antara pengembangan karir, keselamatan kerja, dan sistem penilaian kinerja terhadap komitmen organisasi karyawan di perusahaan PT Astra Honda Motor (AHM) Jakarta digunakan regresi linier berganda. Formula dari model regresi linier berganda adalah sebagai berikut (Sugiyono, 2005) :

$$Y2 = b4X1 + b5X2 + b6X3 + b7Y1 + e$$

Keterangan :

Y2 = Komitmen Organisasi

b4=koefisien regresi dari variabel X1

b5=koefisien regresi dari variabel X2

b6= koefisien regresi dari variabel X3

b7= koefisien regresi dari variabel Y1

X1 = Pengembangan Karir

X2 = Keselamatan Kerja

X3 = Sistem Penilaian Kinerja

e = Error

### **2.3 Uji Hipotesis**

Hipotesis adalah kesimpulan sementara terhadap masalah yang masih bersifat praduga karena masih harus dibuktikan kebenarannya. Pengujian hipotesis dimaksudkan sebagai cara untuk menentukan apakah suatu hipotesis sebaiknya diterima atau ditolak. Uji hipotesis antara variabel Pengembangan karir (X1), Keselamatan kerja (X2), Sistem Penilaian Kinerja (X3), Kepuasan Kerja (Y1) dan Komitmen Organisasi (Y2) dengan menggunakan uji simultan dan parsial, sebagai berikut :

#### **1. Uji Signifikansi Parsial (Uji Statistik t)**

Menurut Imam Ghozali (2013:98) uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan menggunakan signifikan level 0,05 ( $\alpha=5\%$ ). Penerimaan atau penolakan hipotesis dilakukan dengan kriteria:

- a. Jika nilai signifikan  $> 0,05$  maka hipotesis ditolak (koefisien regresi tidak signifikan). Ini berarti secara parsial variabel independen tidak mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.

- b. Jika nilai signifikan  $\leq 0,05$  maka hipotesis diterima (koefisien regresi signifikan). Ini berarti secara parsial variabel independen tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

## 2. Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)

Menurut Imam Ghozali (2013:98) Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Untuk menguji kedua hipotesis ini digunakan uji statistik F:

- a. Penetapan tingkat signifikansi Pengujian hipotesis akan dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi sebesar 0,05 atau tingkat keyakinan sebesar 0,95. Dalam ilmu-ilmu sosial tingkat signifikansi 0,05 sudah lazim digunakan karena dianggap cukup tepat untuk mewakili hubungan antar-variabel yang diteliti.
- b. Membandingkan nilai F hasil perhitungan dengan nilai F menurut tabel. Bila nilai F hitung lebih besar daripada nilai F tabel maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.

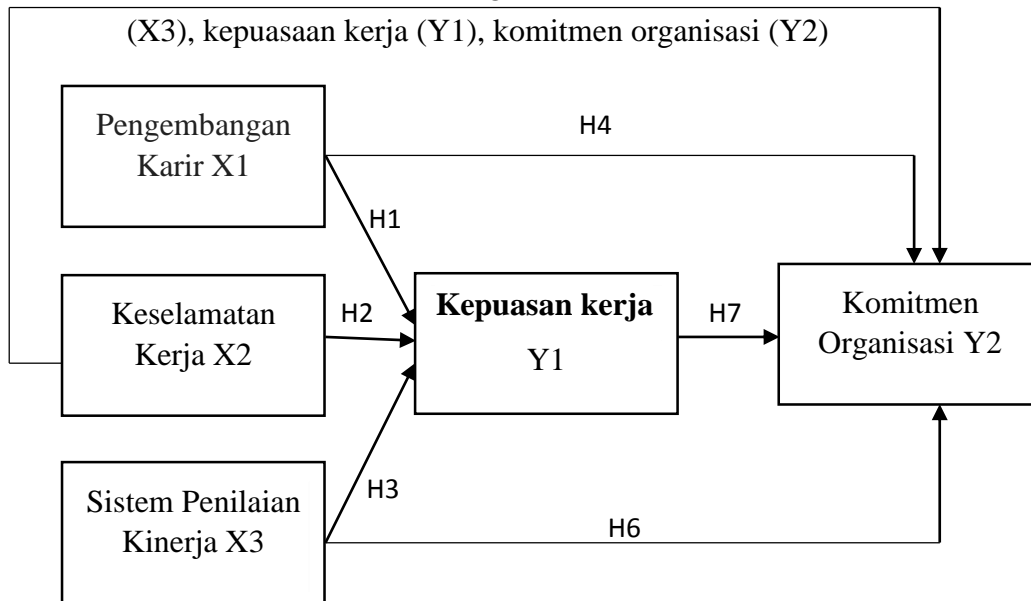
## 2.4 Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menjelaskan variasi dari variabel dependen (Ghozali, 2011). Menurut Zain (2006) nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) adalah 0 (nol) sampai dengan 1 (satu). Semakin besar nilai  $R^2$  maka semakin besar variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen.

## 2.5 Path Diagram (Diagram Jalur)

Diagram jalur adalah alat untuk melukiskan secara grafis, struktur hubungan kausalitas antar variabel independen, intervening dan dependen. Model diagram jalur

dibuat berdasarkan variabel yang diteliti, dalam penelitian ini variabel yang diteliti adalah pengembangan karir (X1), keselamatan kerja (X2), sistem penilaian kinerja (X3), kepuasan kerja (Y1), komitmen organisasi (Y2)



**Gambar 3.1**

**Diagram Jalur (Path Diagram)**

Keterangan :

X1 : pengembangan karir

X2 : keselamatan kerja

X3 : sistem penilaian kinerja

Y1: kepuasan kerja

Y2 : komitmen organisasi

b1 : Koefisien jalur pengembangan karir terhadap kepuasan kerja

b2 : Koefisien jalur keselamatan kerja terhadap kepuasan kerja

b3 : Koefisien jalur sistem penilaian kinerja terhadap kepuasan kerja

b4 : Koefisien jalur pengembangan karir terhadap komitmen organisasi

b5 : Koefisien jalur keselamatan kerja terhadap komitmen organisasi

b6 : Koefisien jalur sistem penilaian kinerja terhadap komitmen organisasi

b7 : Koefisien jalur kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi

b8 : Koefisien jalur pengembangan karir terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja

b9 : Koefisien jalur keselamatan kerja terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja

b10 : Koefisien jalur sistem penilaian kinerja terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja

### 2.5.1 Analisis Path

Ghozali (2013) Analisis jalur digunakan untuk menjelaskan pengaruh masing-masing variabel baik pengaruh langsung maupun pengaruh tidak langsung. Penelitian ini menggunakan analisis jalur path dikarenakan terdapat variabel mediasi atau interveing. Variabel tersebut dapat mempengaruhi hubungan antar variabel independent terhadap dependen. Alat analisis yang digunakan menggunakan SPSS.

1. Pengaruh langsung dan tidak langsung Pengembangan Karir terhadap Komitmen Organisasi melalui kepuasan kerja

Analisis jalur digunakan untuk memperoleh hasil bahwa Pengembangan Karir sebagai variabel independen  $X_1$  berpengaruh terhadap Komitmen organisasi sebagai variabel  $Y_2$  melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi  $Y_1$ . persamaan rumus sebagai berikut (Ghozali, 2018):

$$\text{Pengaruh langsung } X_1 \rightarrow Y_1 = b_1$$

$$\text{Pengaruh langsung } Y_1 \rightarrow Y_2 = b_7$$

$$\text{Pengaruh langsung } X_1 \rightarrow Y_2 = b_4$$

$$\text{Pengaruh tidak langsung } X_1 \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2 = b_1 \times b_7$$

$$\text{Total pengaruh tidak langsung} = b_4 + (b_1 \times b_7)$$

2. Pengaruh langsung dan tidak langsung Keselamatan Kerja terhadap Komitmen Organisasi melalui kepuasan kerja

Analisis jalur digunakan untuk memperoleh hasil bahwa Keselamatan Kerja sebagai variabel independen  $X_2$  berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi sebagai variabel  $Y_2$  melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel mediasi  $Y_1$ . persamaan rumus sebagai berikut (Ghozali, 2018):



Pengaruh langsung $X_2 \rightarrow Y_1$	= $b_2$
Pengaruh langsung $Y_1 \rightarrow Y_2$	= $b_7$
Pengaruh langsung $X_2 \rightarrow Y_2$	= $b_5$
Pengaruh tidak langsung $X_2 \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2$	= $b_2 \times b_7$
Total pengaruh tidak langsung	= $b_5 + (b_2 \times b_7)$

3. Pengaruh langsung dan tidak langsung Sistem Penilaian Kinerja terhadap Komitmen Organisasi melalui kepuasan kerja

Analisis jalur digunakan untuk memperoleh hasil bahwa Sistem Penilaian Kinerja sebagai variabel independen  $X_3$  berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi sebagai variabel  $Y_2$  melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel mediasi  $Y_1$ . persamaan rumus sebagai berikut (Ghozali, 2018):

Pengaruh langsung $X_2 \rightarrow Y_1$	= $b_3$
Pengaruh langsung $Y_1 \rightarrow Y_2$	= $b_7$
Pengaruh langsung $X_2 \rightarrow Y_2$	= $b_6$
Pengaruh tidak langsung $X_2 \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2$	= $b_3 \times b_7$
Total pengaruh tidak langsung	= $b_6 + (b_3 \times b_7)$

- Untuk dapat dikatakan Kepuasan Kerja memediasi hubungan antara Pengembangan Karir terhadap Komitmen Organisasi ketika terjadi pengaruh tidak langsung ( $X_1 \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2$ ) > berpengaruh langsung ( $X_1 \rightarrow Y_2$ ).
- Kemudian, dikatakan Kepuasan Kerja memediasi hubungan antara Keselamatan Kerja terhadap Komitmen Organisasi ketika pengaruh tidak langsung ( $X_2 \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2$ ) > pengaruh langsung ( $X_2 \rightarrow Y_2$ )
- Kemudian, dikatakan Kepuasan Kerja memediasi hubungan antara Sistem Penilaian Kinerja terhadap Komitmen Organisasi ketika pengaruh tidak langsung ( $X_3 \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2$ ) > pengaruh langsung ( $X_3 \rightarrow Y_2$ )

