

**PENGARUH CAREER DEVELOPMENT TERHADAP INTENTION TO STAY YANG DIMEDIASI OLEH CONTINUANCE COMMITMENT PADA KARYAWAN GROUP STRATEGIC INFORMATION TECHNOLOGY PT. BANK CENTRAL ASIA Tbk**

**Ahmad Jaka Ismaya Wiratanoeningrat, Yohanes Arianto Budi Nugroho**  
**Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya Jakarta**

**ABSTRACT**

*This research aims to look at the effect of Career Development on Intention to Stay mediated by Continuance Commitment. This research was conducted at PT. Bank Central Asia Tbk Some specific is the Group Strategic Information Technology (GSIT) division. The questionnaire was collected by 67 respondents from a population of 80 employees using the Convenience Sampling method. Data processing was performed using SPSS version 22 software and Hayes PROCESS version 3.5 macro. The results of this study is the respondents indicate that the Continuance Commitment variable can mediated the effect of Career Development on Intention to Stay. Although the indirect effect has smaller effect than the direct effect.*

*Keywords: Career Development, Continuance Commitment, Intention to Stay*

**1. PENDAHULUAN**

Salah satu kunci kekuatan sebuah perusahaan adalah memiliki sumber daya manusia yang profesional. Kedudukan sumber daya manusia sangatlah penting dalam sebuah perusahaan, bukan hanya sebagai penggerak kegiatan perusahaan melainkan sebagai penentu kemana arah perusahaan itu sendiri. Salah satu isu sumber daya manusia yang sering terjadi adalah terjadinya *Turnover Intentions*. Seringkali pada perusahaan terdapat individu ketika bekerja tidak mengerahkan kemampuannya, hal ini disebabkan karena keinginan untuk berpindah ke perusahaan lain (Garnita dan Suana, 2014). Dessler (2009:46) mengemukakan bahwa *Career Development* adalah kegiatan sepanjang hidup dan kegiatan yang memberikan kontribusi untuk mengeksplorasi, pembentukan & pemenuhan karir seseorang. Noe (2007), menyatakan bahwa *Career Development* adalah sebuah proses dimana kemajuan karyawan melalui sebuah tahapan, yang masing-masing dikelompokkan dalam sebuah perbedaan dari pengembangan seluruh tugas, aktivitas dan hubungan. Menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh

Samia Rehman dengan judul “*Impact of Career Development on Organizational Commitment*” (2017), hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara *career development* dengan *continuance commitment*. Dengan adanya pelatihan & pengembangan karir di sebuah organisasi, dan mampu menyediakan bantuan kepada karyawan dengan mengembangkan tujuan karirnya hal ini mampu membuat sebuah komitmen terhadap organisasi (Ashar, Ghafoor, Munir, & Hafeez 2013). Maka dari itu dengan tersedianya *Career Development* didalam perusahaan akan menciptakan sebuah komitmen bagi para karyawan.

Menurut Meyer & Allen (1997), *Continuance Commitment* merupakan suatu kepercayaan tentang kerugian-kerugian yang akan ditanggung bila karyawan sampai meninggalkan perusahaan. Karyawan percaya bahwa ada mata rantai dalam perusahaan yang berdasar pada *Continuance Commitment* untuk tetap bertahan bekerja dalam perusahaan yang sekarang, karena mereka membutuhkan untuk melakukan hal tersebut (*need*). Dengan terciptanya sebuah komitmen ini, dapat diharapkan keinginan untuk bertahan pada seorang karyawan dapat terciptakan. Sebuah penelitian yang dilakukan oleh Muthukumaran dengan judul “*The effect of Affective Commitment, Continuance Commitment, Normative Commitment on Turnover Intention among Bank Employees*” (2017), hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Continuance Commitment* memberikan dampak positif bagi karyawan untuk bertahan di perusahaan.

Penelitian ini akan dilakukan di PT Bank Central Asia Tbk, divisi *Group Strategic Information Technology* dimana fungsi dari *Group Strategic Information Technology* BCA adalah mengelola & mengoperasikan pusat data dan komunikasi beserta seluruh prasarana pendukungnya secara efektif dan efisien, memelihara kontinuitas operasi sistem teknologi informasi agar tetap berfungsi dengan baik, memastikan pelaksanaan pengelolaan dan pengkinian IT *governance & risk management* sesuai dengan ketentuan dan regulasi yang berlaku. Tujuan diadakan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana *Career Development* mampu mempengaruhi *Continuance Commitment* yang dimiliki karyawan sehingga mampu menciptakan *Intention to Stay* karyawan kepada perusahaan.

## 2. TINJAUAN LITERATUR

### *Career Development*

Menurut Dessler (2009:46) mengemukakan bahwa *Career Development* adalah kegiatan sepanjang hidup dan kegiatan yang memberikan kontribusi untuk mengeksplorasi, pembentukan & pemenuhan karir seseorang. Menurut Noe (2007), menyatakan bahwa *Career Development* adalah sebuah proses dimana kemajuan karyawan melalui sebuah tahapan, yang masing-masing dikelompokkan dalam sebuah perbedaan dari pengembangan seluruh tugas, aktivitas dan hubungan. Mondy, Noe & Premax (2007:323) mengemukakan metode *Career Development* sebagai berikut : A.) *Superior / Subordinate Discussions*, dimana bawahan dan atasan secara bersama menyusun aktivitas yang dapat dilakukan dalam karir guna mencapai tujuan; B.) *Company Material*, merupakan penyediaan fasilitas yang dapat menunjang para karyawannya untuk merencanakan dana demi pengembangan karir mereka; C.) *Performance Appraisal System*, merupakan sistem penilaian kinerja yang menjadi alat pengukuran *Career Development*. Pencatatan akan kekurangan & kelemahan karyawan dapat membantu untuk memenuhi kebutuhan organisasi; D.) *Workshop*, secara rutin perusahaan melakukan kegiatan lokakarya untuk mengetahui tujuan spesifik karir mereka dengan kebutuhan organisasi. Secara umum, tujuan diadakannya pengembangan karir adalah untuk menyelaraskan antara kebutuhan & tujuan karyawan bekerja dengan pencapaian perusahaan. Adapun tujuan pengembangan karir menurut Durbin (2007) sebagai berikut : membantu karyawan menyadari potensi, membantu dalam pencapaian tujuan individu & perusahaan, menunjukkan hubungan kesejahteraan karyawan dengan perusahaan, Membantu memperkuat pelaksanaan seluruh program perusahaan, agar semua tujuan perusahaan dapat tercapai, Menghilangkan kebosanan profesi & manajerial.

Menurut Ashar, Ghafoor, Munir, & Hafeez (2013) mengemukakan dengan adanya pelatihan dan pengembangan di organisasi menyediakan bantuan kepada karyawan dengan mengembangkan tujuan karirnya dan membuat komitmen terhadap organisasi. Sebuah penelitian yang dilakukan oleh Furman, J. M (2018) menyebutkan bahwa *career growth & career development* berpengaruh signifikan terhadap *continuance commitment* yang dimiliki karyawan terhadap perusahaan.

### ***Continuance Commitment***

Menurut Meyer & Allen (1997), *Continuance Commitment* merupakan suatu kepercayaan tentang kerugian-kerugian yang akan ditanggung bila karyawan sampai meninggalkan perusahaan. Karyawan percaya bahwa ada mata rantai dalam perusahaan yang berdasar pada *Continuance Commitment* untuk tetap bertahan bekerja dalam perusahaan yang sekarang, karena mereka membutuhkan untuk melakukan hal tersebut (*need*). Menurut Mathieu & Zajac (1990), mengemukakan bahwa *Continuance Commitment* dijelaskan sebagai komitmen kalkulatif berdasarkan dengan biaya yang dibebankan jika karyawan meninggalkan perusahaan. Beberapa faktor yang mempengaruhi *Continuance Commitment* menurut Meyer & Ellen (1997) adalah kenaikan gaji, status kebebasan, promosi, investasi, merasa kehabisan ide-ide, Keterampilan, Pendidikan Formal, Investasi diri, dan pensiun.

### ***Intention to Stay***

Menurut Lyons et al. (2012), keinginan untuk bertahan adalah sikap yang ditunjukkan dari karyawan untuk terikat dan bertahan pada organisasi dimana mereka bekerja. Dan menurut Johari et al. (2012) menyatakan bahwa keinginan untuk bertahan adalah niat karyawan untuk tetap tinggal di organisasi dimana ia bekerja sekarang. Menurut *Harvard Business Review*, Flowers et al. (1973) mengemukakan bahwa ada lima alasan yang membuat karyawan memiliki keinginan bertahan dalam organisasi, yaitu : rasa bangga terhadap organisasi, adanya atasan (*supervisor*) yang kompeten, kompensasi yang adil dan menarik, budaya kerja yang saling menghargai dan menghormati, serta pekerjaan yang menarik dan memberikan arti. Lalu dari Castle et al. (2007) yang menyatakan bahwa keinginan karyawan untuk bertahan di dalam organisasi dipengaruhi oleh beberapa karakteristik, seperti : karakteristik personal, karakteristik yang berhubungan dengan peran dalam perusahaan, fasilitas perusahaan, peluang terjadinya perputaran karyawan, karakteristik pekerjaan itu sendiri. Semakin tinggi tingkat kepuasan karyawan terhadap lingkungan pekerjaan dan pekerjaannya, berpengaruh juga terhadap loyalitas karyawan terhadap organisasi. Semakin tinggi tingkat loyalitas karyawan, maka mereka juga akan merasa nyaman dan semakin menjadi bagian dari organisasi.

### ***Career Development & Continuance Commitment***

Menurut penelitian sebelumnya oleh Samia Rehman yang berjudul “*Impact of Career Development on Organizational Commitment*” (2017). Di penelitian ini sampel yang dipakai berjumlah 200 karyawan dari sektor telkomunikasi di Pakistan, teknik sampling yang digunakan adalah *Convinient Sampling*. Hasil yang didapat adalah pengembangan karir memiliki korelasi signifikan terhadap *continuance commitment* sebesar 0,697. Selain hasil korelasi, hasil regresi menunjukkan koefisien sebesar 0,596 menunjukkan hubungan positif & signifikan terjadi diantara pengembangan karir dan *continuance commitment*. Hal ini mendukung penelitian sebelumnya oleh Shelton (2001) yang menganalisa analisa dampak dari pengembangan karir terhadap retensi karyawan, dan kepuasan kerja.

### ***Continuance Commitment & Intention to Stay***

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Veronica Tarigan & Dorothea Wahyu Ariani yang berjudul “*Empirical study Relations Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Turnover Intention*” (2015), didalam penelitian ini ini mengambil sampel sebanyak 250 dari karyawan industry manufaktur di Yogyakarta & Surakarta. Hasil yang didapat adalah adalah *Continuance Commitment* memiliki dampak negatif terhadap *intention to leave*, artinya *Continuance Commitment* mampu memberikan dampak positif terhadap *intention to stay*. Hal ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Clugstone (2000) yang mengemukakan bahwa karyawan yang memiliki komitmen kontituans yang tinggi akan bertahan di organisasi karena mereka merasa harus melakukannya. Dan menurut Nagar (2012), *continuance commitment* berhubungan dengan pengalaman yang telah diberikan kepada organisasi. Karyawan dengan komitmen kontituans yang tinggi akan merasa sulit untuk meninggalkan organisasi dikarenakan takut akan biaya peluang yang ditanggung ketika meninggalkan organisasi atau karena mereka memiliki sedikit ataupun sama sekali tidak memiliki peluang/biaya alternatif diluar organisasi.

### ***Career Development & Intention to Stay***

Penelitian yang dilakukan oleh Pradiptha & Anwar yang berjudul “*The Development of Implementer Nurse’s Career on Job Satisfaction & Turnover Intention*”(2018).

Penelitian ini memiliki tujuan untuk menganalisis hubungan pengembangan karir perawat hingga kepuasan perawat dan *turnover intention* di Regional Rumah Sakit Umum Klungkung, Bali. Total sampel penelitian ini adalah 139 perawat. Penelitian ini menyimpulkan adanya pengaruh negatif dan signifikan antara pengembangan karir dengan *turnover intention*. Pengembangan karir yang baik memiliki dampak yang baik terhadap peningkatan *intention to stay* perawat. Penelitian berikutnya mengambil panduan dari Choi Sang Long & Panniruky Perumal dengan judul “*Examining The Impact of Human Resource Management Practices on Employees’ Turnover Intention*” (2014). Dalam metode penelitian ini, objek dari penelitian ini adalah perusahaan sekuriti di Singapura. Dari total 80 survey yang disebarakan hanya 69 yang menyelesaikan survey. Dari seluruh bentuk uji dalam penelitian menemukan hasil bahwa *career development* memiliki hubungan signifikan dan langsung terhadap *turnover intention*. Penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya dari Sherman et al. (1998) dan Muliawan (2009).

### **3. METODE PENELITIAN**

#### **Populasi & Sampel**

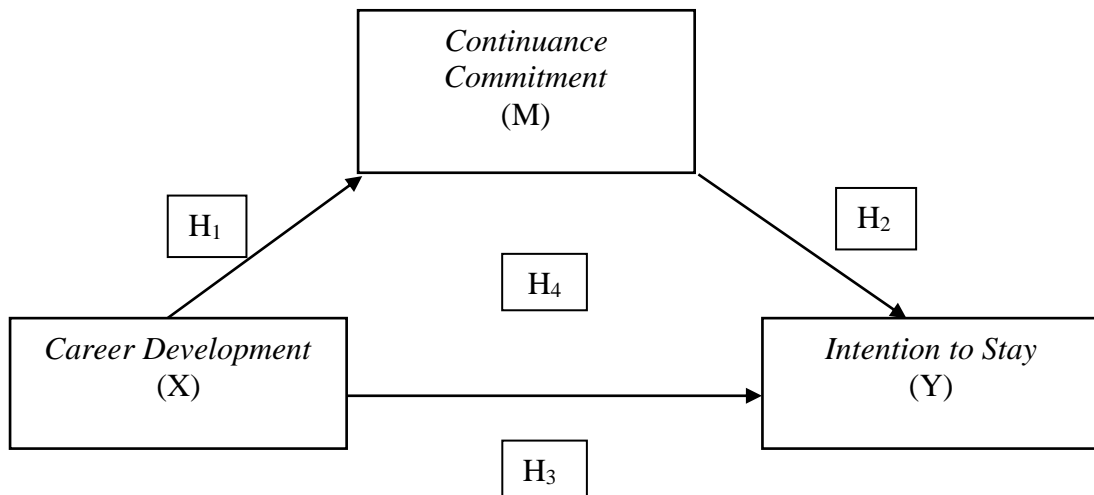
Penelitian ini melibatkan populasi sebanyak 80 orang dengan populasi yaitu karyawan Divisi *Group Strategic Information Technology* PT. Bank Central Asia Tbk. Sampel yang diambil untuk penelitian ini berjumlah 67 orang.

#### **Metode Pengumpulan Data**

Pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan *Convenience Sampling*. Menurut Sekaran dan Bougie (2017: 247) *Convenience Sampling* adalah pengumpulan informasi dari anggota populasi yang langsung bersedia atau mudah untuk ditemui. Responden dipilih karena keberadaannya sesuai dengan waktu dan tempat saat melakukan riset tersebut. Populasi dalam penelitian ini adalah para karyawan *Group Strategic Information Technology* PT Bank Central Asia Tbk. *Group Strategic Information Technology* PT Bank Central Asia Tbk memiliki karyawan sebanyak 80 orang. Untuk menentukan jumlah sampel yang tepat, maka peneliti menggunakan rumus slovin dengan hasil jumlah sampel sebanyak 67 orang responden.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono,2008). Data diproses dengan SPSS *version* 22, dan mediasi diproses menggunakan *Hayes PROCESS version 3.5 Macro*.

**Gambar 1. Model Penelitian**



Dari model penelitian diatas, berikut adalah hipotesis konseptual untuk penelitian ini :

- H1: *Career Development* memiliki pengaruh signifikan terhadap *Continuanace Commitment* pada karyawan Bank BCA
- H2: *Continuanace Commitment* memiliki pengaruh signifikan terhadap *Intention to Stay* pada karyawan Bank BCA
- H3: *Career Development* memiliki pengaruh signifikan terhadap *Intention to Stay* pada karyawan Bank BCA.
- H4: *Continuanace Commitment* memediasi *Career Development* dan *Intention to Stay* secara signifikan.

#### **4. HASIL PENELITIAN & PEMBAHASAN**

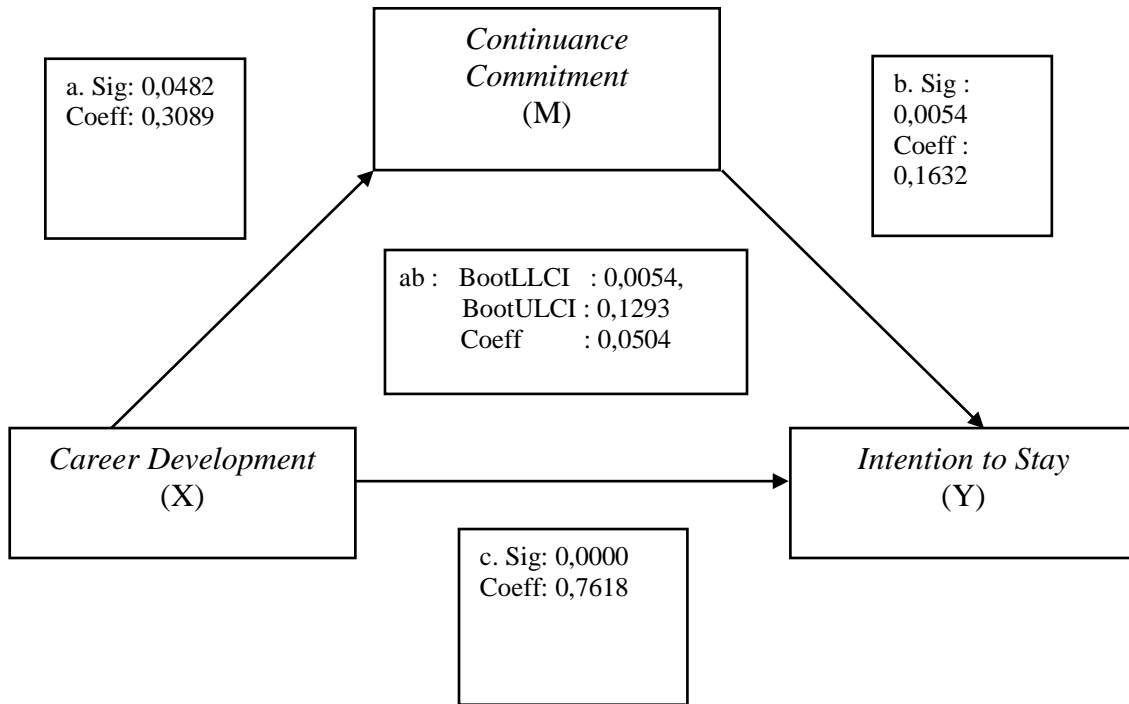
Dari hasil pengolahan data, menunjukan bahwan nilai signifikansi dari hubungan antara *Career Development* terhadap *Continuanace Commitment* memiliki nilai sebesar 0,0482 ( $P = 0,0482 < \alpha = 0,05$ ). Sehingga dapat disimpulkan bahwa *Career Development* memiliki pengaruh signifikan terhadap *Continuanace Commitment*.

**Hipotesis 1** diterima. Hasil pengolahan data selanjutnya, menunjukkan bahwa nilai signifikansi antara *Continuance Commitment* terhadap *Intention to Stay* memiliki nilai sebesar 0,0054 ( $P = 0,0054 < \alpha = 0,05$ ). Sehingga dapat disimpulkan bahwa *Continuance Commitment* berpengaruh signifikan terhadap *Intention to Stay*. Dapat disimpulkan bahwa **Hipotesis 2** diterima. Selanjutnya, hasil pengolahan data menunjukkan nilai signifikansi *Career Development* terhadap *Intention to Stay* memiliki nilai sebesar 0,0000 ( $P = 0,0000 < \alpha = 0,05$ ). Sehingga dapat disimpulkan bahwa **Hipotesis 3** diterima.

Pengolahan data yang terakhir, menunjukkan bahwa *Continuance Commitment* secara signifikan memediasi hubungan antara *Career Development* dan *Intention to Stay*. Nilai BootLLCI dan BootUCLI tidak menunjukkan angka 0 (nol) berada diantara batas atas dan batas bawah (BootLLCI = 0,0054 & BootULCI = 0,1293). Maka disimpulkan bahwa **Hipotesis 4** dapat diterima. Analisis selanjutnya berfokus pada hasil didalam penelitian ini. Dapat disimpulkan bahwa *Continuance Commitment* sebagai variabel mediasi dapat dikategorikan sebagai *Complementary Mediation*. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Zhao, Lynch dan Chen (2010). *Complementary Mediation* adalah kondisi yang serupa dengan *Partial Mediation* (mediasi secara parsial), yaitu variabel bebas berpengaruh secara tidak langsung dan signifikan terhadap variabel terikat dengan melalui variabel mediasi terduga (BootLLCI: 0,0054 dan BootUCLI: 0,1293). Kondisi berikutnya menunjukkan pengaruh positif dan signifikan antara *Career Development* terhadap *Continuance Commitment*, dengan nilai koefisien sebesar 0,3089 ( $coeff = 0,3089$ ), pengaruh positif dan signifikan antara *Continuance Commitment* terhadap *Intention to Stay* dengan nilai koefisien sebesar 0,1632 ( $coeff = 0,1632$ ), dan terakhir pengaruh *Career Development* terhadap *Intention to Stay* dengan nilai koefisien sebesar 0,7618 ( $coeff = 0,7618$ ). Dari ketiga hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa syarat *Complimentary Mediation* terpenuhi karena nilai dari ketiga hubungan tersebut memiliki nilai positif ( $a \times b \times c = 0,3089 \times 0,1632 \times 0,7618 = 0,038$ ). Karena semua kondisi terpenuhi, maka variabel *Continuance Commitment* dalam pengaruh *Career Development* terhadap *Intention to Stay* dikatakan sebagai mediasi komplementer (*Complementary Mediation*).



## Hasil Pengolahan Hayes



## 5. SIMPULAN

Simpulan dari penelitian ini adalah, variabel *Career Development* memiliki pengaruh positif berpengaruh signifikan terhadap *Continuance Commitment* pada karyawan *Group Strategic Information Technology* PT Bank Central Asia Tbk. Artinya semakin baik *Career Development* yang diberikan PT Bank Central Asia, semakin tinggi *Continuance Commitment* karyawan kepada Bank Central Asia. Berikutnya, variabel *Continuance Commitment* memiliki pengaruh positif berpengaruh signifikan terhadap *Intention to Stay* pada karyawan *Group Strategic Information Technology* PT Bank Central Asia Tbk. Artinya semakin baik *Continuance Commitment* yang dimiliki karyawan, semakin tinggi keinginan karyawan untuk bertahan di Bank Central Asia. Kemudian, variabel *Career Development* memiliki pengaruh positif berpengaruh signifikan terhadap *Intention to Stay* pada karyawan *Group Strategic Information Technology* PT Bank Central Asia Tbk. Artinya semakin baik *Career Development* yang diberikan Bank Central Asia, semakin tinggi keinginan untuk bertahan karyawan di Bank Central Asia. Terakhir, variabel *Continuance Commitment* dapat memediasi

*Continuance Commitment* dan *Intention to Stay* pada karyawan *Group Strategic Information Technology* PT Bank Central Asia Tbk. Artinya *Continuance Commitment* yang dimiliki karyawan mampu memediasi *Career Development* yang diberikan oleh perusahaan terhadap keinginan untuk bertahan yang dimiliki oleh karyawan.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan berbagai manfaat bagi semua pihak yang terkait, antara lain bagi pihak PT Bank Central Asia Tbk, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dan evaluasi mengenai *Career Development* di perusahaan, serta *Continuance Commitment* dan *Intention to Stay* yang dimiliki karyawan. Berikutnya identifikasi berbagai kendala/permasalahan yang dihadapi oleh perusahaan selama ini dapat digunakan sebagai acuan untuk perbaikan serta peningkatan kinerja perusahaan dikemudian hari. dampak yang dimiliki *Continuance Commitment* mempunyai pengaruh yang penting dalam menciptakan komitmen berkelanjutan karyawan sehingga dapat mempengaruhi keinginan untuk bertahan di perusahaan.

## 6. DAFTAR RUJUKAN

- Castle, N. G., Engberg, J., Anderson, R., & Men, A. (2007). Job satisfaction of nurse aides in nursing homes: Intent to leave and turnover. *The Gerontologist*, 47, 193-204.
- Dessler, Gary. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Edisi Kesepuluh Jilid Dua PT Indeks, 46.
- Du Brin, A. J. (2007). *Fundamentals of Organizational Behavior*. Boston: Thomson/South-Western.
- Furman, M. J. (2018). *Business Administration Dissertations. Impact of Organizational Career Management Activities on Organizational Commitment of Early, Mid, and Late Stage Career Professionals*.
- Garnita, Made Ayu; Suana, I Wayan. Pengaruh Job Embeddedness dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention. *E-Jurnal Manajemen*, [S.l.], v. 3, n. 9, sep. 2014. ISSN 2302-8912.
- Ghozali, I. (2001). *Analisis Multivariate Menggunakan SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Lyons, S.T., Ng, E.S. and Schweitzer, L. (2012), "Generational career shift: millennials and the changing nature of careers in Canada", in Lyons, S.T. and Schweitzer, L. (Eds), *Managing the New Workforce: International Perspectives in the Millennial Generation*, Edward Elgar, Northampton, MA, pp. 64-85.
- Mathieu, J.E., & Zajac, D. (1990). A review and meta-analysis of the antecedents, correlates and consequences of organizational commitment. *Psychological Bulletin*, 108, 171-194.

- Meyer, J.P., & Allen, N.J. (1997). *Commitment in the workplace: theory, research, and application*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Muthukumar. (2017). The Effect of Mfective Commitment, Continuance Commitment, and Normative Commitment on Turnover Intention among Bank Employees.
- Noe, R.A., Hollenbeck, J.R., Gerhart, B & Wright, P.M. (2007). *Human Resource Management :Gaining a Competitive Advantage*. New York : McGraw Hill.
- Pradiptha, I. D., & Anwar, S. (2018). IMPACT : International Journal of Research in Applied, Natural, and Social Sciences. *The Development of Implementer Nurses' Career on Job Satisfaction and Turnover Intention*, 9-22.
- Sekaran, U., Bougie , R. (2016). *Research Methods for Business*. Chichester: John Wiley & Sons.
- Sugiyono. (2008). *Metode Penelitian Binsis*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Tarigan, V., & Ariani, W. D. (2015). *Advances in Management & Applied Economics*. Empirical Study Relations Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Turnover Intention, 21-42.
- Zhao, X., Lynch, G. R., Chen, Q. (2010). Reconsidering Baron and Kenny : Myths and Truths About Mediation Analysis. *Journal of Consumer Research*.

## 7. LAMPIRAN DATA PENDUKUNG

Run MATRIX procedure:

\*\*\*\*\* PROCESS Procedure for SPSS Version 3.5  
\*\*\*\*\*

Written by Andrew F. Hayes, Ph.D.                      www.afhayes.com  
Documentation available in Hayes (2018). www.guilford.com/p/hayes3

\*\*\*\*\*  
\*\*\*\*

Model : 4  
Y : AVG\_ITS  
X : AVG\_CD  
M : AVG\_CC

Sample  
Size: 67

\*\*\*\*\*  
\*\*\*\*

OUTCOME VARIABLE:  
AVG\_CC

Model Summary

R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
,2423	,0587	,4373	4,0543	1,0000	65,0000	,0482

Model

	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	2,8551	,8111	3,5200	,0008	1,2352	4,4749
AVG_CD	,3089	,1534	2,0135	,0482	,0025	,6153

Standardized coefficients

	coeff
AVG_CD	,2423

\*\*\*\*\*  
\*\*\*\*

OUTCOME VARIABLE:  
AVG\_ITS

Model Summary

R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
,8308	,6902	,0912	71,3075	2,0000	64,0000	,0000

Model

	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	,4554	,4043	1,1264	,2642	-,3523	1,2630
AVG_CD	,7618	,0722	10,5461	,0000	,6175	,9061
AVG_CC	,1632	,0567	2,8807	,0054	,0500	,2764

Standardized coefficients

	coeff
AVG_CD	,7562
AVG_CC	,2066

\*\*\*\*\* TOTAL EFFECT MODEL

\*\*\*\*\*

OUTCOME VARIABLE:

AVG\_ITS

Model Summary

R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
,8063	,6501	,1015	120,7577	1,0000	65,0000	,0000

Model

	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	,9214	,3908	2,3580	,0214	,1410	1,7018
AVG_CD	,8122	,0739	10,9890	,0000	,6646	,9598

Standardized coefficients

	coeff
AVG_CD	,8063

\*\*\*\*\* TOTAL, DIRECT, AND INDIRECT EFFECTS OF X ON Y

\*\*\*\*\*

Total effect of X on Y

Effect	se	t	p	LLCI	ULCI	c_ps	c_cs
,8122	,0739	10,9890	,0000	,6646	,9598	1,5197	,8063

Direct effect of X on Y

Effect	se	t	p	LLCI	ULCI	c'_ps	c'_cs
,7618	,0722	10,5461	,0000	,6175	,9061	1,4254	,7562

Indirect effect(s) of X on Y:

	Effect	BootSE	BootLLCI	BootULCI
AVG_CC	,0504	,0351	,0054	,1293

Partially standardized indirect effect(s) of X on Y:

	Effect	BootSE	BootLLCI	BootULCI
AVG_CC	,0943	,0656	,0112	,2390

Completely standardized indirect effect(s) of X on Y:

	Effect	BootSE	BootLLCI	BootULCI
AVG_CC	,0501	,0349	,0055	,1295

\*\*\*\*\* ANALYSIS NOTES AND ERRORS

\*\*\*\*\*

Level of confidence for all confidence intervals in output:

95,0000

Number of bootstrap samples for percentile bootstrap confidence intervals:

5000

----- END MATRIX -----