

DAFTAR PUSTAKA

- A.Aji Tri Budianto dan Amelia Katini. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Sbu Distribusi Wilayah I Jakarta. *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*. 3(1).
- Anggraeni Tri Rejeki. 2015. Pengaruh Keadilan Organisasional Pada Komitmen Organisasional Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi (Studi Kasus Pada Karyawan Pt Purinusa Eka Persada Bawen). Skripsi. Semarang: Universitas Negeri Semarang.
- Arikunto, Suharsimi. 2014. *Prosedur Penelitian; Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bryan Johannes Tampi. 2014. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia, TBK (Regional Sales Manado). *Jurnal: Acta Diurna* 3(4).
- Faida, Eka Wilda. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Ergonomi Unit Kerja Rekam Medis*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ivancevich, John M. dkk. 2006. *Perilaku Dan Manajemen Organisasi*. Jakarta: Erlangga
- Komang Arik Tris Udayani dan Desak Ketut Sintaasih. 2016. Pengaruh Keadilan Organisasi, Budaya Organisasi, Dan Pemberdayaan Karyawan Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan Lpd Desa Adat Jimbaran. *Jurnal Kependudukan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. XII(1): 79-89.

- Muhammad Iqbal Zainal Abidin, Yonathan Pangtuluran, dan Siti Maria. 2016. Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Efikasi Diri Terhadap Komitmen Organisasi Di Rumah Sakit Smc Samarinda. *Jurnal Ekonomi dan keuangan*. 13(1).
- Nela Pima Rahmawanti, Bambang Swasto, Dan Arik Prasetya. 2014. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara). *Jurnal Administrasi Bisnis*. 8(2).
- Rachman, Taufiq. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Ranty Sapitri. 2016. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Listrik Negara Area Pekanbaru. *JOM Fisip*. 3(2).
- Resti Lufitasari. 2014. Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan Dan Aset D.I. Yogyakarta. Skripsi. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi; Organizational Behavior*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rohmad Nur Kholis. 2018. Pengaruh Keadilan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Aksara Solopos. Skripsi. Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia; Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara
- Siregar, Syofian. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif; Dilengkapi Dengan Perbandingan Perhitungan Manual Dan SPSS*. Jakarta: Kencana

- Sudaryo, Yoyo. Agus Aribowo. Dan Nunung Ayu Sofianti. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia; Kompensasi Tidak Langsung Dan Lingkungan Kerja Fisik. Yogyakarta: Andi Offset.
- Sudaryono. 2019. Metode Penelitian; Kuantitatif, Kualitatif, dan Mix Method. Depok: RajaGrafindo Persada.
- Sugiyono. 2018. Metode Penelitian; Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D. Bandung: Alfabeta
- Umam, Khaerul. 2018. Perilaku Organisasi. Bandung: Pustaka Setia.

LAMPIRAN - LAMPIRAN

Lampiran 1



UNIVERSITAS PGRI ADI BUANA SURABAYA FAKULTAS EKONOMI

Kampus : Jl. Dukuh Menanggal XII/4 , Telp- Fax. 031-8281183 Surabaya 60234

Website : <http://www.fe.unipasby.ac.id>

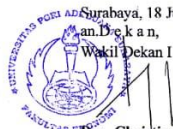
Nomor : 202339 /01/FE/V1/2020
Lampiran : -
Perihal : Ijin Penelitian dan Pengambilan Data

Kepada Yth:
Bapak/Ibu Pimpinan
PT. Promiba Mutu
Jl. Dukuh Brajan RT. 01/RW. 04, Nebo Jero Argo Mulyo Kota Salatiga
di -
Jawa Tengah

Sesuai kurikulum Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Adi Buana Surabaya, maka mahasiswa wajib menulis Skripsi/Tugas Akhir dalam bentuk Laporan Penelitian dan Artikel Ilmiah. Berkaitan dengan hal tersebut mohon perkenan Bapak/Ibu untuk memberikan ijin penelitian kepada mahasiswa kami yang tersebut dibawah ini :

Nama : Hasby Kurniawan
NIM : 161500005
Prodi : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Keadilan Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Promiba Mutu Salatiga dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening

Demikian atas perkenan serta kebijaksanaan Bapak/Ibu kami sampaikan terima kasih.



Surabaya, 18 Juni 2020

Dekan,
Wakil Dekan I

Dra. Christina Menuk S, SE., M.M

Lampiran 2



PT. PROMIBA MUTU
Argomulyo – Salatiga
Jawa Tengah



SURAT KETERANGAN PENELITIAN

No: 008/PM-STG/ADM/VI/2020

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Gatut Prasetyanto
Jabatan : General Manager
Perusahaan : PT. Promiba Mutu
Alamat : Dukuh Brajan RT.01/RW.04, Noborejo, Argomulyo
Salatiga – Jawa Tengah

Dengan ini menerangkan bahwa:

Nama : Hasby Kurniawan
Nim : 161500005
Fakultas : Ekonomi/Manajemen
Universitas : Universitas PGRI Adi Buana
Surabaya

Adalah benar telah melakukan penelitian dalam rangka penulisan skripsi yang berjudul: **PENGARUH KEADILAN ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PROMIBA MUTU SALATIGA DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING** sejak tanggal 18 juni sampai dengan tanggal 20 juni 2020, dan telah pula membahas materi hasil penelitiannya dengan kami.

Salatiga, 24 juni 2020
PT. Promiba Mutu



(Gatut Prasetyanto)
General Manager

Lampiran 3

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : Hasby Kurniawan
Prodi/Nim : Manajemen/16-150-000-5
Judul Skripsi : Pengaruh Keadilan Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Promiba Mutu Salatiga Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening
Dosen Pembimbing : Dra. Christina Menuk S, S.E, M.M
Periode Kepembimbingan : 30 September 2019 s/d 25 Juli 2020

URAIAN KEGIATAN KEPEMBIMBINGAN

NO	TANGGAL	MATERI BIMBINGAN	KET	TANDA TANGAN
1	30-9-2019	Identifikasi Masalah dan Judul	Revisi	
2	1-10-2019	Identifikasi Masalah dan Judul	ACC	
3	7-10-2019	Matrix	Revisi	
4	9-10-2019	Matrix	ACC	
5	15-10-2019	Bab I	Revisi	
6	21-10-2019	Bab I	ACC	
7	28-10-2019	Bab II	Revisi	
8	5-11-2019	Bab II	Revisi	
9	11-11-2019	Bab II	ACC	
10	14-11-2019	Bab III	Revisi	
11	26-11-2019	Bab III	ACC	
12	5-12-2019	Kelengkapan untuk Uji	ACC	

		Proposal		
13	9-12-2019	Uji Proposal	ACC	
14	7-4-2020	Cek Ulang Setelah Uji Proposal	ACC	
15	18-5-2020	Bab IV	Revisi	
16	4-6-2020	Bab IV	Revisi	
17	15-6-2020	Bab IV	Revisi	
18	24-6-2020	Kelengkapan Skripsi dari cover hingga lampiran	ACC	
19	13-7-2020	Artikel	Revisi	
20	14-7-2020	Artikel	ACC	

Tanggal Selesai Menulis Skripsi :14-Juli-2020

Surabaya, 01 Juli 2020

Dosen Pembimbing

Dra. Christina Menek Sri H., SE., MM.

NIP.195808081982032001

Lampiran 4



UNIVERSITAS PGRI ADI BUANA SURABAYA FAKULTAS EKONOMI dan BISNIS

Kampus : Jl. DukuhMenanggal XII/4 , Telp- Fax 031-8281183 Surabaya 60234
Website : <http://www.unipasby.ac.id>

BERITA ACARA BIMBINGAN REVISI SKRIPSI

Nama : _____
 NIM/Program Studi : _____
 Judul Skripsi : _____

 Tanggal Ujian Skripsi : _____
 Penguji : 1. _____
 2. _____

No	Tanggal	Materi Konsultasi	Paraf Penguji
1		konsep konseptual	
2		file penelitian	
3		pembahasan	
4		simpulan	
5		daftar	
6			
7			
8			







Penguji I, _____

Surabaya, _____
 Penguji II, _____

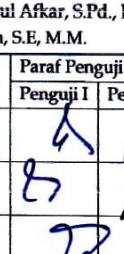
Pandita Apriani

BERITA ACARA BIMBINGAN REVISI

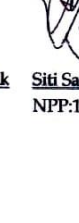
1. Nama Mahasiswa : Hasby Kurniawan
2. Nim : 16-150-000-5
3. Program Studi : Manajemen
4. Judul Skripsi : Pengaruh Keadilan Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Promiba Mutu Salatiga dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening
5. Dosen Penguji : 1. Dr. Taulikhul Afkar, S.Pd., M.Pd., M.Ak
2. Siti Samsiyah, S.E, M.M.

No	Tanggal	Materi Konsultasi	Paraf Penguji	
			Penguji I	Penguji II
1	14- 08 -2020	Tata Letak Penulisan		
2	14- 08 -2020	Kerangka Konseptual		
3	14- 08 -2020	Bab III,IV dan V		

Penguji I


Dr. Taulikhul Afkar, S.Pd., M.Pd., M.Ak
NPP:1607787/DY

Penguji II


Siti Samsiyah, S.E, M.M.
NPP:1511749/DY

Lampiran 5



UNIVERSITAS PGRI ADI BUANA SURABAYA FAKULTAS EKONOMI

Kampus : Jl. Dukuh Menanggal XII/4, Telp- Fax. 031-8281183 Surabaya 60234
Website : <http://www.fe.unipasby.ac.id>

BERITA ACARA UJIAN PROPOSAL SKRIPSI

Pada hari ini Senin tanggal 16 bulan Desember tahun 2019 bertempat di Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Adi Buana Surabaya telah dilaksanakan Ujian Proposal Skripsi Semester Ganjil / **Genap** *) Tahun Akademik 2019/2020

Nama Mahasiswa	: Hasby Kurniawan
NIM	: 16-150-000-5
Program Studi	: Manajemen
Judul Proposal	: Pengaruh Keadilan Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Astra Internasional TBK-Tso Basuki Rahmat Surabaya dengan Komitmen Organisasi sebagai variabel intervening

Dihadiri oleh :

No	NIM	Nama Mahasiswa	Tanda Tangan
1	161500124	CHILI DWI MELINDA	
2	161500156	BAGUS WAHYUDI PRTRA	
3	161500209	Isma Aprilia	
4	161500059	Indah Purwaningsih	
5	161500101	Firda Dwi Rahmauzi	
6	161500197	Novia Adlina	
7	161500181	Nafisa Dina Amron	
8	161500086	Ayu Fatma Dewi A	
9	161500023	Frischa Rostiningsih	
10	161500114	Savika Ichthyari Dewi	
11	161500221	Dea Chumairoh	
12	161500225	Fransiska E Putri	
13	161500049	Rorana Rany Ribaw	
14	161500060	M. Alty Lakaria A.	
15	161500152	Reza Ardiansyah	
16	161500292	Fani dan Agustian	
17	161500108	Muhammad Yusron Afifi	
18	161500109	Fadhillah Akbar Lazuardi	
19	161500018	Aric Dwi Kurniawan	

20	161500250	Septian Anggi Diyanti	<i>[Signature]</i>
21	161500202	Dwi PUTRI LESTARI	<i>[Signature]</i>
22	161500131	Nilam Andini	<i>[Signature]</i>
23	161500093	Novi Isroahil Zannah	<i>[Signature]</i>
24	161500168	Suci Setyo Faradiba	<i>[Signature]</i>
25	161500261	Nur Aisya	<i>[Signature]</i>
26	161500143	Nur Sapita	<i>[Signature]</i>
27	161500136	Oldinia p.p.c	<i>[Signature]</i>
28	161500097	Winda Rizka W	<i>[Signature]</i>
29	161500051	Fandah Umi Nur Hossalah	<i>[Signature]</i>
30	161500106	Sabrina Aulia Afika	<i>[Signature]</i>

Surabaya, 16 Desember 2019

Penguji : Tony Susilo Wiloso ()

Pembimbing : Dra. Christina Menuk Srihandayani, S.E.,M.M ()

Lampiran 6

LEMBAR PERSETUJUAN

Skripsi ini telah disetujui oleh dosen pembimbing dan layak untuk diuji:

Tanggal : 28 Juli 2020

Dosen Pembimbing



Dra. Christina Menuk S., S.E., M.M

NIP: 195808081982032001

Lampiran 7

MATRIK PENELITIAN

PENGARUH KEADILAN ORGANISAI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PROMIBA MUTU SALATIGA DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

Rumusan Masalah	Konsep	Definisi Operasional Variabel	Variabel Penelitian Dan Indikator Variabel	Hipotesis Penelitian	Sumber Data	Metode Penelitian			Daftar Pustaka
						Populasi Dan Sampel	Teknik Pengambilan Data	Analisis Data	
1. Apakah Keadilan Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan	1. Rohmad Nur Kholis (2018) Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa keadilan distributif berpengaruh signifikan	a. <u>Keadilan Organisasi (X₁)</u> Stephen P. Robbins (2007:249) adalah seluruh persepsi tentang apa yang adil di tempat kerja b. <u>Lingkungan</u>	<u>Variabel Penelitian</u> Variabel Bebas : a. Keadilan Organisasi (X ₁) b. Lingkungan Kerja (X ₂) Variabel Mediasi : Komitmen Organisasi (Z)	1. Keadilan organisasi (X ₁) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) 2. Lingkungan kerja (X ₂) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) 3. Komitmen Organisasi (Z) berpengaruh	PT. Promiba MutuSalatiga	1. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Promiba MutuSalatiga 2. Sampel dalam penelitian ini adalahsel	Kuesioner	Teknik analisis data yang digunakan 1. Uji Validitas 2. Uji Reliabilitas 3. Uji Asumsi Klasik	Robbins, Stephen P dan Judge, Timothy A. 2008. <i>Perilaku Organisasi. Edisi Kedua Belas.</i> Jakarta: Salemba Empat. Faida, Ekawilda. 2019. <i>Manajemen Sumber Daya</i>

<p>PT. Promi ba Mutu Salatiga?</p> <p>2. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karya wan PT. Promi ba Mutu Salatiga?</p>	<p>terhadap kinerja karyawan , Keadilan Prosedural berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan , Keadilan Interaksional berpengaruh terhadap kinerja karyawan .</p> <p>2. Nela Pima Rahmawanti (2014) Hasil analisis</p>	<p>an Kerja (X₂) Eka wilda faida (2019:108) adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.</p> <p>Komitmen organisasional (Z)</p>	<p>Variabel Terikat : Kinerja Karyawan (Y)</p> <p>Indikator Variabel</p> <p>Keadilan Organisasi Stephen P. Robbins (2007:249)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Keadilan distributif • Keadilan prosedural • Keadilan interaksional <p>Lingkungan kerja Eka wilda faida (2019:113)</p>	<p>terhadap Kinerja Karyawan (Y)</p> <p>4. Keadilan Organisasi (X₁) Berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi (Z)</p> <p>5. Lingkungan Kerja (X₂) berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi (Z)</p> <p>6. Komitmen Organisasi (Z) dapat memediasi pengaruh Keadilan Organisasi (X₁) berpengaruh terhadap</p>		<p>urukaryawanPT.PromibaMutuSalatiga</p>		<p>4. Analisis Jalur 5. SobelTests</p>	<p><i>Manusia Dan Ergonomi Unit Kerja Rekam Medis. Edisi Pertama.</i></p> <p>Sidoarjo: Indomedia Pustaka</p> <p>Umam, Khaerul. 2018.</p> <p><i>Perilaku Organisasi.</i> Cetakan Ketiga</p> <p>. Bandung : Pustaka Setia</p> <p>Ghozali, Imam.</p>
---	---	---	--	---	--	--	--	--	---

<p>3. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Promi ba Mutu Salatiga ?</p>	<p>regresi linear berganda menunjukkan bahwa secara parsial lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dan lingkungan kerja non fisik juga mempunyai pengaruh</p>	<p>Khaerul umam(2012:259) adalah sebuah loyalitas dari setiap individu untuk tetap berkarya dalam suatu organisasi dan tetap mempertahankan suatu organisasi tersebut.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Penerangan • SuhuUdara • SuaraBising • PenggunaanWarna • RuangGerak yang Diperlukan • KemampuanBekerja • HubunganPegawai denganPegawai <p><u>Komitmen</u> <u>Organisasi</u></p> <p>Khaerul (2012:260)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Affective Commitment • Continuance Commitment • Normative Commitment 	<p>Kinerja Karyawan (Y)</p> <p>7. Komitmen Organisasi (Z) apat memediasi pengaruh Lingkungan Kerja (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y)</p>				<p>2018. <i>Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25. Edisi Kesembilan.</i> Semarang: Undip</p> <p>Sugiyono. 2018. <i>Metode Penelitian Kualitatif dan R&D.</i> Cetakan Kedua Puluh Tujuh. Bandung: Alfabeta</p> <p>Rohmad Nur Kholis. 2018. <i>Pengaruh keadilan</i></p>
<p>4. Apakah Keadilan Organ</p>	<p>regresi linear berganda menunjukkan bahwa secara parsial lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dan lingkungan kerja non fisik juga mempunyai pengaruh</p>	<p>d. <u>Kinerja Karyawan</u></p>						

<p>isasi berpe ngaruh Terhadap Komitmen Organisasi Karya wan PT. Promi ba Mutu Salatiga ?</p> <p>5. Apakah ingku ngan Kerja berpe ngaruh</p>	<p>yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan . Hasil uji simultan menunjukkan lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan</p> <p>3. Ranti Sapitri (2016)</p>	<p>n (Y) Khaerul umam(2012:188) adalah semua tindakan atau perilaku yang dikontrol oleh individu dan memberikan kontribusi bagi pencapaian tujuan-tujuan dari organisasi</p>	<p><u>Kinerja Karyawan</u></p> <p>Khaerul umam(2012:189)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kemampuan • Motivasi • Dukungan yang diterima • Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan • Hubungan mereka dengan organisasi 						<p>organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Aksara Solopos. Hal 1. Tanggal 7 oktober 2019.</p> <p>Rahmawanti, Nela Pima; Swasto, Bambang; Prasetya, Arik. 2014. pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara). Jurnal Administrasi</p>
--	---	---	--	--	--	--	--	--	--

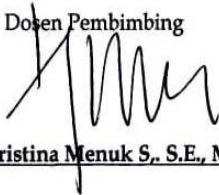
<p>6. Terhadap komitmen Organisasi Karyawan PT. Promi ba Mutu Salatiga? Apakah Keadilan Organisasi berpengaruh Terhadap Kinerja</p>	<p>Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa komitmen organisasi yang terdiri dari komitmen afektif, Komitmen kelanjutan, dan komitmen normatif memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan</p>								<p>Bisnis (JAB). 8(2).</p> <p>Sapitri, Ranti. 2016. <i>Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan perusahaan listrik negara area pekanbaru</i>. JOM Fisip.3(2)</p> <p>Anggraeni Tri Rejeki. 2015. <i>pengaruh keadilan organisasional pada komitmen organisasional dengan kepuasan kerja sebagai mediasi (Studi Kasus Pada</i></p>
---	---	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>a Karya wan Yang Dimed iasi Oleh Komit men Organ isasi pada PT. Promi ba Mutu Salatig a ? 7. Apaka h Lingk ungan Kerja berpe ngaru h</p>	<p>perusaha an listrik negara area pekanbar u. 4. Anggraen i Tri Rejeki (2015) Kepuasan kerja terbukti memedias i hubungan keadilan organisasi onal pada komitmen organisasi onal, yang ditunjukk an dengan nilai t hitung</p>								<p><i>Karyawan PT Purinus Eka Persada Bawen).</i> Skripsi. Semarang: UNNES</p> <p>Muhammad Iqbal Zainal Abidin, Yonathan Pangtuluran, Siti Maria. 2016. pengaruh kepuasan kerja, lingkungan kerja dan efikasi diri terhadap komitmen organisasi di rumah sakit smc samarinda. Jurnal Ekonomi</p>
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>Terhadap Kinerja Karya yang Dimediasi Oleh Komitmen Organisasi pada PT. Promoba Mutu Salatiga ?</p>	<p>pengaruh tidak langsung (6.52) > t tabel (1.960). 5. Muhammad Iqbal Zainal Abidin (2016) Hasil perhitungan menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara variabel kepuasan kerja terhadap</p>								<p>dan keuangan 13(1)</p>
--	---	--	--	--	--	--	--	--	-------------------------------

	komitmen organisasi								
--	---------------------	--	--	--	--	--	--	--	--

Dosen Pembimbing



Dra. Christina Menuk S., S.E., M.M.

Mahasiswa



Hasby Kurniawan

Lampiran 8

KUESIONER PENELITIAN

Responden yang terhormat,

Saya mahasiswa program studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Adi Buana Surabaya bermaksud mengajukan kuesioner dalam rangka pengumpulan data yang selanjutnya akan dianalisis untuk kepentingan penyusunan skripsi dengan judul **“Pengaruh Keadilan Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Promiba Mutu Salatiga dengan Komitmen Organisasi sebagai variabel intervening”**. Kuesioner dalam penelitian ini hanya bersifat akademik dan bukan untuk dipublikasikan. Mohon kesedian Bapak/ Ibu untuk bisa meluangkan waktu dalam pengisian kuesioner ini. Atas bantuan Bapak/ ibu saya ucapkan terima kasih.

A. Petunjuk Pengisian :

- a. Isilah semua nomor dalam kuesioner ini dan sebaiknya jangan ada yang terlewatkan.
- b. Pengisian jawaban cukup dengan pemberian tanda (✓) *check list* pada pertanyaan yang dianggap sesuai dengan pendapat Bapak/ Ibu/ Saudara (Tidak diperkenankan memberikan jawaban lebih dari satu pada setiap kolom yang tersedia).
- c. Pilihan jawaban :

No.	Jawaban	Skor
1.	Sangat Setuju (SS)	5
2.	Setuju (S)	4
3.	Ragu - Ragu (R)	3
4.	Tidak Setuju (TS)	2
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

B. Identitas Responden

Tandai (✓) pada salah satu pilihan yang diberikan.

1	Jenis Kelamin	Pria	
		Wanita	
2	Usia	≤ 30 tahun	
		31 - 40 tahun	
		41 - 50 tahun	
		≥ 51 tahun	
3	Pendidikan	SLTA/Sederajat	
		Diploma	
		Sarjana	
		Magister	
4	Lama Bekerja	≤ 3 tahun	
		4-6 tahun	
		7 - 10 tahun	
		≥ 11 tahun	

C. Kuesioner Penelitian

1. Keadilan Organisasi

No	Pertanyaan	Jawaban				
		SS	S	R	TS	STS
1	1. Imbalan yang saya terima mencerminkan usaha yang diberikan dalam pekerjaan					
	2. Imbalan yang saya terima sesuai dengan kinerja yang saya hasilkan					
2	1. Tidak ada orang atau kelompok yang diistimewakan dalam penerapan peraturan perusahaan ini					
	2. Perusahaan menerapkan					

	peraturan secara konsisten					
3	1. Atasan saya memperlakukan saya dengan cara yang sopan					
	2. Atasan saya berkomunikasi secara rinci kapanpun diperlukan					

2. Lingkungan Organisasi

No	Pertanyaan	Jawaban				
		SS	S	R	TS	STS
1	1. Penerangan (Sinar Matahari dan Listrik) di ruang kerj sesuai kebutuhan					
	2. Penerangan (Sinar Matahari dan Listrik) tidak mengganggu saya dalam menyelesaikan tugas					
2	1. Kondisi udara diruang kerja memberikan kenyamanan pada saat saya bekerja					
	2. Kelembaban di tempat kerja tidak mempengaruhi suhu tubuh saya					
3	1. Lingkungan kerja saya dapat memberikan saya ketenangan untuk menyelesaikan pekerjaan					
	2. Lingkungan kerja saya bebas dari suara bising mesin					
4	1. Warna dinding pada					

	ruangan kerja saya tidak membosankan					
	2. Warna dinding pada ruangan kerja saya dapat membantu saya dalam menciptakan suatu inspirasi					
5	1. Ukuran ruang kerja saya dapat memberikan ruang gerak yang nyaman					
	2. Ruang kerja yang saya gunakan sangatlah terjaga kebersihannya					
6	1. Tempat kerja menjamin keamanan pegawainya dalam pekerja					
	2. Fasilitas kerja yang ada mendukung dalam menyelesaikan pekerjaan saya					
7	1. Hubungan sesama rekan kerja di tempat kerja sangatlah harmonis					
	2. Setiap pekerja memiliki kesempatan yang sama untuk penigkatan karir					

3. Komitmen Organisasi

No	Pertanyaan	Jawaban				
		SS	S	R	TS	STS
1	1. Saya akan sangat bahagia menghabiskan karir diperusahaan ini					

	2. Saya merasa permasalahan yang terjadi di perusahaan merupakan masalah saya juga					
2	1. Akan terlalu merugikan bagi saya untuk meninggalkan perusahaan ini					
	2. Sulit mendapatkan pekerjaan dengan penghasilan yang bagus seperti pekerjaan saya sekarang					
3	1. Saya merasa perusahaan ini telah banyak berjasa bagi hidup saya					
	2. Saya merasa belum banyak memberi kontribusi bagi perusahaan ini					

4. Kinerja Karyawan

No	Pertanyaan	Jawaban				
		SS	S	R	TS	STS
1	1. Saya dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan target yang telah ditentukan.					
	2. Saya memiliki pengalaman kerja yang tidak perlu diragukan lagi dalam melaksanakan tugas.					
2	1. Saya tidak pernah menunda-nunda pekerjaan yang telah					

	menjadi tanggung jawab saya.					
	2. Dalam bekerja saya selalu menggunakan waktu yang ada dengan sebaik-baiknya					
3	1. Saya selalu hadir tepat waktu dalam bekerja.					
	2. Saya selalu hadir dalam bekerja sesuai dengan peraturan yang ada.					
5	1. Saya dapat menjalin kerja sama yang baik dengan rekan kerja yang lain.					
	2. Saya dapat bekerja dengan baik saat bekerja dalam tim					

Lampiran 9

Tabulasi Data

A. Variabel Keadilan Organisasi

Responden	Keadilan Organisasi						Total X1
	X1.1_1	X1.1_2	X1.2_1	X1.2_2	X1.3_1	X1.3_2	
Resp_1	5	4	4	5	4	5	27
Resp_2	5	5	5	4	5	4	28
Resp_3	5	4	4	5	4	5	27
Resp_4	4	4	4	4	4	4	24
Resp_5	5	5	5	5	5	5	30
Resp_6	5	5	5	5	5	5	30
Resp_7	4	4	4	4	4	4	24
Resp_8	5	5	5	5	5	5	30
Resp_9	4	4	4	4	4	4	24
Resp_10	4	4	4	5	4	5	26
Resp_11	5	5	5	5	5	5	30
Resp_12	4	4	4	4	4	4	24
Resp_13	5	5	5	5	5	5	30
Resp_14	5	5	5	5	5	5	30
Resp_15	4	4	4	4	4	4	24
Resp_16	4	4	4	4	4	4	24
Resp_17	4	4	4	4	5	5	26
Resp_18	4	4	5	3	4	4	24
Resp_19	3	3	5	4	4	4	23
Resp_20	5	5	5	4	5	5	29
Resp_21	4	5	4	4	4	4	25
Resp_22	5	5	5	4	4	4	27
Resp_23	5	5	5	5	3	3	26
Resp_24	2	4	4	4	3	3	20
Resp_25	3	4	5	5	4	4	25
Resp_26	4	4	4	4	5	4	25
Resp_27	5	5	3	4	3	4	24
Resp_28	3	4	3	5	4	4	23
Resp_29	5	4	5	4	3	4	25
Resp_30	5	5	5	5	3	3	26
Resp_31	3	4	3	5	4	4	23
Resp_32	4	5	4	4	3	3	23
Resp_33	4	4	5	4	5	5	27
Resp_34	5	5	5	5	4	3	27
Resp_35	3	4	3	3	3	3	19

Resp_36	3	3	3	3	4	4	20
Resp_37	4	4	4	4	4	3	23
Resp_38	3	4	4	3	4	3	21
Resp_39	3	4	4	3	5	5	24
Resp_40	5	5	5	5	5	5	30
Resp_41	5	5	5	5	5	5	30
Resp_42	5	5	5	5	5	5	30
Resp_43	5	5	5	5	4	4	28
Resp_44	4	4	4	4	4	3	23
Resp_45	4	4	4	5	5	4	26
Resp_46	4	4	4	4	3	4	23
Resp_47	5	4	4	5	4	4	26
Resp_48	5	5	5	4	3	4	26
Resp_49	5	5	5	5	4	4	28
Resp_50	4	3	3	4	4	4	22
Resp_51	4	4	5	4	4	4	25
Resp_52	5	4	4	4	3	2	22
Resp_53	4	4	4	3	4	4	23
Resp_54	5	5	5	4	4	4	27
Resp_55	3	3	3	4	3	3	19
Resp_56	4	4	4	4	4	4	24
Resp_57	4	3	4	4	4	4	23
Resp_58	4	4	4	4	3	3	22
Resp_59	3	4	4	4	3	3	21
Resp_60	3	4	4	4	4	4	23
Resp_61	4	3	3	2	5	4	21
Resp_62	3	4	4	4	3	4	22
Resp_63	4	4	4	4	4	4	24
Resp_64	4	3	3	3	3	4	20
Resp_65	4	4	4	4	4	4	24
Resp_66	5	5	5	4	4	4	27
Resp_67	4	3	5	5	4	4	25
Resp_68	4	4	4	4	3	2	21
Resp_69	5	5	4	4	4	4	26
Resp_70	5	4	5	4	4	4	26

B. Variabel Lingkungan Kerja

Respon den	Lingkungan Kerja														Total X ₂
	X _{2.1} - 2	X _{2.1} - 2	X _{2.2} - 1	X _{2.2} - 2	X _{2.3} - 1	X _{2.3} - 2	X _{2.4} - 1	X _{2.4} - 2	X _{2.5} - 1	X _{2.5} - 2	X _{2.6} - 1	X _{2.6} - 2	X _{2.7} - 1	X _{2.7} - 2	
Resp _1	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	48
Resp _2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	2	3	37
Resp _3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	48
Resp _4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	51
Resp _5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	53
Resp _6	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	54
Resp _7	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	46
Resp _8	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	53
Resp _9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	55
Resp _10	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	50
Resp _11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	55
Resp _12	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	49
Resp	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4

_58															
Re sp _59	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4 2
Re sp _60	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5 6
Re sp _61	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5 6
Re sp _62	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5 5
Re sp _63	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5 6
Re sp _64	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5 3
Re sp _65	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5 5
Re sp _66	2	2	1	2	1	3	1	1	2	1	1	2	2	2	2 3
Re sp _67	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4 2
Re sp _68	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5 6
Re sp _69	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5 6
Re sp _70	3	3	5	3	5	5	3	3	3	4	3	3	3	4	5 0

C. Variabel Komitmen Organisasi

Responden	Keadilan Organisasi						Total Z
	Z.1_1	Z.1_2	Z.2_1	Z.2_2	Z.3_1	Z.3_2	
Resp_1	5	5	5	5	5	5	30

Resp_2	3	3	3	3	5	3	20
Resp_3	3	4	4	4	3	3	21
Resp_4	4	4	4	4	4	4	24
Resp_5	4	3	3	3	4	3	20
Resp_6	4	4	4	4	4	4	24
Resp_7	3	4	3	3	3	3	19
Resp_8	4	3	3	5	4	3	22
Resp_9	4	4	4	4	4	4	24
Resp_10	3	4	3	5	4	3	22
Resp_11	4	4	4	4	4	4	24
Resp_12	3	4	4	4	4	4	23
Resp_13	3	3	3	3	3	3	18
Resp_14	3	3	3	3	3	3	18
Resp_15	4	4	4	4	3	4	23
Resp_16	4	3	3	3	3	3	19
Resp_17	3	4	4	4	4	4	23
Resp_18	4	3	4	4	3	4	22
Resp_19	3	4	4	4	4	4	23
Resp_20	4	3	3	4	3	3	20
Resp_21	3	3	4	4	3	4	21
Resp_22	4	4	3	4	4	3	22
Resp_23	4	3	4	4	3	4	22
Resp_24	3	4	3	4	4	3	21
Resp_25	4	3	4	4	4	4	23
Resp_26	2	2	2	2	2	2	12
Resp_27	4	3	3	3	3	3	19
Resp_28	4	4	3	4	4	3	22
Resp_29	4	4	4	5	4	4	25
Resp_30	4	4	4	4	4	4	24
Resp_31	4	3	4	5	3	4	23
Resp_32	4	4	4	4	4	4	24
Resp_33	3	3	4	4	4	4	22
Resp_34	4	3	5	3	5	5	25
Resp_35	4	4	3	4	4	3	22
Resp_36	3	4	4	3	4	4	22
Resp_37	4	4	4	4	4	4	24
Resp_38	4	4	3	4	4	3	22
Resp_39	3	4	4	3	4	4	22
Resp_40	4	4	4	4	4	4	24
Resp_41	4	4	4	3	4	4	23
Resp_42	3	3	3	3	3	3	18
Resp_43	3	3	3	3	3	3	18

Resp_44	4	4	4	4	4	4	4	24
Resp_45	4	4	4	4	4	4	4	24
Resp_46	4	4	4	4	4	4	4	24
Resp_47	4	4	4	4	3	4	4	23
Resp_48	3	3	3	3	3	3	3	18
Resp_49	5	4	4	4	4	4	4	25
Resp_50	3	3	3	3	3	3	3	18
Resp_51	4	3	3	4	3	3	3	20
Resp_52	4	3	3	4	3	3	3	20
Resp_53	3	4	3	3	4	3	3	20
Resp_54	4	3	3	3	3	3	3	19
Resp_55	4	4	4	4	4	4	4	24
Resp_56	4	4	4	4	4	4	4	24
Resp_57	3	3	3	3	3	3	3	18
Resp_58	3	3	3	3	3	3	3	18
Resp_59	3	3	3	3	3	3	3	18
Resp_60	4	4	4	4	4	4	4	24
Resp_61	4	4	4	4	4	4	4	24
Resp_62	4	4	3	4	4	4	3	22
Resp_63	4	4	4	4	4	4	4	24
Resp_64	4	3	4	4	3	4	4	22
Resp_65	4	3	4	4	4	4	4	23
Resp_66	3	4	3	4	4	4	4	22
Resp_67	5	3	4	3	3	5	5	23
Resp_68	3	3	4	3	4	3	3	20
Resp_69	3	2	5	4	4	4	4	22
Resp_70	4	4	4	4	4	4	4	24

D. Variabel Kinerja Karyawan

Responden	Kinerja Karyawan								Total Y
	Y.1 _1	Y.1 _2	Y.2 _1	Y.2 _2	Y.3 _1	Y.3 _2	Y.4 _1	Y.4 _2	
Resp_1	4	4	5	4	4	5	4	5	35

Resp_2	5	5	5	5	5	4	5	4	38
Resp_3	4	5	5	4	4	5	4	5	36
Resp_4	4	5	4	4	4	4	4	4	33
Resp_5	5	5	5	5	5	5	5	5	40
Resp_6	5	5	5	5	5	5	5	5	40
Resp_7	4	4	4	4	4	4	4	4	32
Resp_8	5	5	5	5	5	5	5	5	40
Resp_9	4	4	4	4	4	4	4	4	32
Resp_10	4	4	4	4	4	5	4	5	34
Resp_11	5	5	5	5	5	5	5	5	40
Resp_12	4	4	4	4	4	4	4	4	32
Resp_13	4	5	5	5	5	5	5	5	39
Resp_14	5	5	5	5	5	5	5	5	40
Resp_15	5	4	4	4	4	4	4	4	33
Resp_16	4	4	4	4	4	4	4	4	32
Resp_17	5	4	4	4	4	4	5	5	35
Resp_18	4	3	4	4	5	3	4	4	31
Resp_19	4	5	3	3	5	4	4	4	32
Resp_20	2	5	5	5	5	4	5	5	36
Resp_21	5	4	4	5	4	4	4	4	34
Resp_22	4	4	5	5	5	4	4	4	35
Resp_23	4	4	5	5	5	5	3	3	34
Resp_24	3	4	2	4	4	4	3	3	27
Resp_25	3	4	3	4	5	5	4	4	32
Resp_26	4	5	4	4	4	4	5	4	34
Resp_27	4	4	5	5	3	4	3	4	32
Resp_28	4	3	3	4	3	5	4	4	30
Resp_29	4	4	5	4	5	4	3	4	33
Resp_30	5	5	5	5	5	5	3	3	36
Resp_31	4	3	3	4	3	5	4	4	30
Resp_32	5	3	4	5	4	4	3	3	31
Resp_33	5	5	4	4	5	4	5	5	37
Resp_34	5	5	5	5	5	5	4	3	37
Resp_35	3	4	3	4	3	3	3	3	26
Resp_36	3	4	3	3	3	3	4	4	27
Resp_37	4	4	4	4	4	4	4	3	31
Resp_38	3	3	3	4	4	3	4	3	27
Resp_39	3	4	3	4	4	3	5	5	31
Resp_40	5	5	5	5	5	5	5	5	40
Resp_41	5	5	5	5	5	5	5	5	40
Resp_42	5	5	5	5	5	5	5	5	40
Resp_43	5	3	5	5	5	5	4	4	36

Resp_44	4	3	4	4	4	4	4	3	30
Resp_45	5	4	4	4	4	5	5	4	35
Resp_46	5	4	4	4	4	4	3	4	32
Resp_47	4	4	5	4	4	5	4	4	34
Resp_48	5	5	5	5	5	4	3	4	36
Resp_49	5	5	5	5	5	5	4	4	38
Resp_50	5	3	4	3	3	4	4	4	30
Resp_51	5	5	4	4	5	4	4	4	35
Resp_52	4	4	5	4	4	4	3	2	30
Resp_53	4	3	4	4	4	3	4	4	35
Resp_54	4	4	5	5	5	4	4	4	30
Resp_55	3	4	3	3	3	4	3	3	30
Resp_56	4	4	4	4	4	4	4	4	35
Resp_57	4	3	4	3	4	4	4	4	26
Resp_58	3	4	4	4	4	4	3	3	32
Resp_59	3	4	3	4	4	4	3	3	30
Resp_60	4	4	3	4	4	4	4	4	29
Resp_61	4	4	4	3	3	2	5	4	28
Resp_62	3	4	3	4	4	4	3	4	31
Resp_63	4	4	4	4	4	4	4	4	29
Resp_64	4	3	4	3	3	3	3	4	29
Resp_65	4	2	4	4	4	4	4	4	32
Resp_66	5	5	5	5	5	4	4	4	27
Resp_67	5	3	4	3	5	5	4	4	30
Resp_68	4	4	4	4	4	4	3	2	37
Resp_69	5	4	5	5	4	4	4	4	33
Resp_70	5	4	5	4	5	4	4	4	29

Lampiran 10

X1.1_1

Frequen cy	Percen t	Valid Percent	Cumulative Percent
---------------	-------------	------------------	-----------------------

Valid	2	1	1,4	1,4	1,4
	3	12	17,1	17,1	18,6
	4	29	41,4	41,4	60,0
	5	28	40,0	40,0	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

X1.1_2

		Frequen cy	Percen t	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	8	11,4	11,4	11,4
	4	38	54,3	54,3	65,7
	5	24	34,3	34,3	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

X1.2_1

		Frequen cy	Percen t	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	9	12,9	12,9	12,9
	4	33	47,1	47,1	60,0
	5	28	40,0	40,0	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

X1.2_2

		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1,4	1,4	1,4

3	7	10,0	10,0	11,4
4	39	55,7	55,7	67,1
5	23	32,9	32,9	100,0
Total	70	100,0	100,0	

X1.3_1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	16	22,9	22,9	22,9
	4	37	52,9	52,9	75,7
	5	17	24,3	24,3	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

X1.3_2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	2,9	2,9	2,9
	3	12	17,1	17,1	20,0
	4	40	57,1	57,1	77,1
	5	16	22,9	22,9	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

X2.1_1

		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	2,9	2,9	2,9
	3	27	38,6	38,6	41,4
	4	41	58,6	58,6	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

X2.1_2

		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	2,9	2,9	2,9
	3	31	44,3	44,3	47,1
	4	37	52,9	52,9	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

X2.2_1

		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1,4	1,4	1,4
	2	1	1,4	1,4	2,9
	3	23	32,9	32,9	35,7
	4	43	61,4	61,4	97,1
	5	2	2,9	2,9	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

X2.2_2

		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	2,9	2,9	2,9
	3	25	35,7	35,7	38,6
	4	43	61,4	61,4	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

X2.3_1

		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1,4	1,4	1,4
	2	2	2,9	2,9	4,3
	3	25	35,7	35,7	40,0
	4	41	58,6	58,6	98,6
	5	1	1,4	1,4	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

X2.3_2

		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1,4	1,4	1,4
	3	28	40,0	40,0	41,4
	4	40	57,1	57,1	98,6
	5	1	1,4	1,4	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

X2.4_1

		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1,4	1,4	1,4
	2	1	1,4	1,4	2,9
	3	24	34,3	34,3	37,1
	4	44	62,9	62,9	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

X2.4_2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1,4	1,4	1,4
	2	2	2,9	2,9	4,3
	3	31	44,3	44,3	48,6
	4	36	51,4	51,4	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

X2.5_1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	2,9	2,9	2,9
	3	28	40,0	40,0	42,9
	4	40	57,1	57,1	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

X2.5_2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1,4	1,4	1,4
	2	2	2,9	2,9	4,3
	3	24	34,3	34,3	38,6
	4	43	61,4	61,4	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

X2.6_1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1,4	1,4	1,4
	2	2	2,9	2,9	4,3
	3	28	40,0	40,0	44,3
	4	39	55,7	55,7	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

X2.6_2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	2,9	2,9	2,9
	3	33	47,1	47,1	50,0
	4	35	50,0	50,0	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

X2.7_1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	4,3	4,3	4,3
	3	22	31,4	31,4	35,7
	4	45	64,3	64,3	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

X2.7_2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	2,9	2,9	2,9
	3	25	35,7	35,7	38,6
	4	43	61,4	61,4	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Z.1_1

		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1,4	1,4	1,4
	3	25	35,7	35,7	37,1
	4	41	58,6	58,6	95,7
	5	3	4,3	4,3	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Z.1_2

		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	2,9	2,9	2,9
	3	29	41,4	41,4	44,3
	4	38	54,3	54,3	98,6
	5	1	1,4	1,4	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Z.2_1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1,4	1,4	1,4
	3	28	40,0	40,0	41,4
	4	38	54,3	54,3	95,7
	5	3	4,3	4,3	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Z.2_2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1,4	1,4	1,4
	3	22	31,4	31,4	32,9
	4	42	60,0	60,0	92,9
	5	5	7,1	7,1	100,0
Total	70	100,0	100,0		

Z.3_1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1,4	1,4	1,4
	3	25	35,7	35,7	37,1
	4	41	58,6	58,6	95,7
	5	3	4,3	4,3	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Z.3_2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1,4	1,4	1,4
	3	29	41,4	41,4	42,9
	4	37	52,9	52,9	95,7
	5	3	4,3	4,3	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Y.1_1

		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1,4	1,4	1,4
	3	10	14,3	14,3	15,7
	4	32	45,7	45,7	61,4
	5	27	38,6	38,6	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Y.1_2

		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1,4	1,4	1,4
	3	12	17,1	17,1	18,6
	4	35	50,0	50,0	68,6
	5	22	31,4	31,4	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Y.2_1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1,4	1,4	1,4
	3	12	17,1	17,1	18,6
	4	29	41,4	41,4	60,0
	5	28	40,0	40,0	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Y.2_2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	8	11,4	11,4	11,4
	4	38	54,3	54,3	65,7
	5	24	34,3	34,3	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Y.3_1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	9	12,9	12,9	12,9
	4	33	47,1	47,1	60,0
	5	28	40,0	40,0	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Y.3_2

		Frequen cy	Percen t	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1,4	1,4	1,4
	3	7	10,0	10,0	11,4
	4	39	55,7	55,7	67,1
	5	23	32,9	32,9	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Y.4_1

		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	16	22,9	22,9	22,9
	4	37	52,9	52,9	75,7
	5	17	24,3	24,3	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Y.4_2

		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	2,9	2,9	2,9
	3	12	17,1	17,1	20,0
	4	40	57,1	57,1	77,1
	5	16	22,9	22,9	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Correlations

		X1.1_1	X1.1_2	X1.2_1	X1.2_2	X1.3_1	X1.3_2	Keadilan Organisasi
X1.1_1	Pearson Correlation	1	,638**	,558**	,424**	,266*	,312**	,762**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,026	,009	,000
	N	70	70	70	70	70	70	70
X1.1_2	Pearson Correlation	,638**	1	,588**	,464**	,221	,219	,729**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,065	,068	,000
	N	70	70	70	70	70	70	70
X1.2_1	Pearson Correlation	,558**	,588**	1	,451**	,331**	,295*	,755**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,005	,013	,000
	N	70	70	70	70	70	70	70
X1.2_2	Pearson Correlation	,424**	,464**	,451**	1	,212	,298*	,665**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,078	,012	,000
	N	70	70	70	70	70	70	70
X1.3_1	Pearson Correlation	,266*	,221	,331**	,212	1	,725**	,653**
	Sig. (2-tailed)	,026	,065	,005	,078		,000	,000
	N	70	70	70	70	70	70	70
X1.3_2	Pearson Correlation	,312**	,219	,295*	,298*	,725**	1	,678**
	Sig. (2-tailed)	,009	,068	,013	,012	,000		,000
	N	70	70	70	70	70	70	70
Keadilan Organisasi	Pearson Correlation	,762**	,729**	,755**	,665**	,653**	,678**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	70	70	70	70	70	70	70

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

		X2.1_1	X2.1_2	X2.2_1	X2.2_2	X2.3_1	X2.3_2	X2.4_1	X2.4_2	X2.5_1	X2.5_2	X2.6_1	X2.6_2	X2.7_1	X2.7_2	Lingkungan Kerja
X2.1_1	Pearson Correlation	1	.819 ^{**}	.590 ^{**}	.670 ^{**}	.812 ^{**}	.633 ^{**}	.874 ^{**}	.795 ^{**}	.836 ^{**}	.634 ^{**}	.806 ^{**}	.778 ^{**}	.845 ^{**}	.575 ^{**}	.885 ^{**}
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
X2.1_2	Pearson Correlation	.819 ^{**}	1	.587 ^{**}	.588 ^{**}	.777 ^{**}	.824 ^{**}	.786 ^{**}	.981 ^{**}	.840 ^{**}	.599 ^{**}	.892 ^{**}	.882 ^{**}	.723 ^{**}	.541 ^{**}	.883 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
X2.2_1	Pearson Correlation	.590 ^{**}	.587 ^{**}	1	.766 ^{**}	.677 ^{**}	.542 ^{**}	.810 ^{**}	.678 ^{**}	.573 ^{**}	.781 ^{**}	.869 ^{**}	.619 ^{**}	.574 ^{**}	.583 ^{**}	.755 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
X2.2_2	Pearson Correlation	.670 ^{**}	.588 ^{**}	.766 ^{**}	1	.571 ^{**}	.523 ^{**}	.654 ^{**}	.637 ^{**}	.649 ^{**}	.634 ^{**}	.645 ^{**}	.597 ^{**}	.658 ^{**}	.476 ^{**}	.748 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
X2.3_1	Pearson Correlation	.812 ^{**}	.777 ^{**}	.677 ^{**}	.571 ^{**}	1	.773 ^{**}	.856 ^{**}	.819 ^{**}	.833 ^{**}	.753 ^{**}	.864 ^{**}	.783 ^{**}	.797 ^{**}	.652 ^{**}	.908 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
X2.3_2	Pearson Correlation	.823 ^{**}	.824 ^{**}	.542 ^{**}	.523 ^{**}	.773 ^{**}	1	.654 ^{**}	.742 ^{**}	.743 ^{**}	.550 ^{**}	.687 ^{**}	.739 ^{**}	.658 ^{**}	.533 ^{**}	.797 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
X2.4_1	Pearson Correlation	.874 ^{**}	.798 ^{**}	.610 ^{**}	.654 ^{**}	.856 ^{**}	.654 ^{**}	1	.813 ^{**}	.898 ^{**}	.696 ^{**}	.897 ^{**}	.720 ^{**}	.897 ^{**}	.654 ^{**}	.917 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
X2.4_2	Pearson Correlation	.795 ^{**}	.907 ^{**}	.678 ^{**}	.637 ^{**}	.819 ^{**}	.762 ^{**}	.813 ^{**}	1	.853 ^{**}	.782 ^{**}	.875 ^{**}	.985 ^{**}	.793 ^{**}	.595 ^{**}	.926 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
X2.5_1	Pearson Correlation	.836 ^{**}	.840 ^{**}	.573 ^{**}	.649 ^{**}	.833 ^{**}	.743 ^{**}	.898 ^{**}	.853 ^{**}	1	.697 ^{**}	.949 ^{**}	.798 ^{**}	.870 ^{**}	.649 ^{**}	.930 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
X2.5_2	Pearson Correlation	.634 ^{**}	.599 ^{**}	.701 ^{**}	.834 ^{**}	.763 ^{**}	.550 ^{**}	.696 ^{**}	.782 ^{**}	.697 ^{**}	1	.785 ^{**}	.694 ^{**}	.796 ^{**}	.843 ^{**}	.827 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
X2.6_1	Pearson Correlation	.806 ^{**}	.802 ^{**}	.809 ^{**}	.845 ^{**}	.884 ^{**}	.887 ^{**}	.887 ^{**}	.875 ^{**}	.949 ^{**}	.785 ^{**}	1	.782 ^{**}	.879 ^{**}	.687 ^{**}	.927 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
X2.6_2	Pearson Correlation	.778 ^{**}	.862 ^{**}	.619 ^{**}	.597 ^{**}	.783 ^{**}	.739 ^{**}	.720 ^{**}	.965 ^{**}	.798 ^{**}	.684 ^{**}	.782 ^{**}	1	.733 ^{**}	.550 ^{**}	.860 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
X2.7_1	Pearson Correlation	.845 ^{**}	.723 ^{**}	.574 ^{**}	.658 ^{**}	.797 ^{**}	.658 ^{**}	.897 ^{**}	.793 ^{**}	.870 ^{**}	.786 ^{**}	.879 ^{**}	.733 ^{**}	1	.658 ^{**}	.897 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
X2.7_2	Pearson Correlation	.575 ^{**}	.541 ^{**}	.583 ^{**}	.476 ^{**}	.652 ^{**}	.523 ^{**}	.654 ^{**}	.595 ^{**}	.649 ^{**}	.843 ^{**}	.687 ^{**}	.550 ^{**}	.658 ^{**}	1	.748 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	.895 ^{**}	.883 ^{**}	.755 ^{**}	.748 ^{**}	.888 ^{**}	.797 ^{**}	.817 ^{**}	.926 ^{**}	.930 ^{**}	.827 ^{**}	.937 ^{**}	.890 ^{**}	.897 ^{**}	.748 ^{**}	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

		Z1_1	Z1_2	Z2_1	Z2_2	Z3_1	Z3_2	Komitmen Organisasi
Z1_1	Pearson Correlation	1	,341**	,403**	,463**	,285*	,511**	,678**
	Sig. (2-tailed)		,004	,001	,000	,017	,000	,000
	N	70	70	70	70	70	70	70
Z1_2	Pearson Correlation	,341**	1	,319**	,460**	,553**	,382**	,687**
	Sig. (2-tailed)	,004		,007	,000	,000	,001	,000
	N	70	70	70	70	70	70	70
Z2_1	Pearson Correlation	,403**	,319**	1	,423**	,486**	,899**	,800**
	Sig. (2-tailed)	,001	,007		,000	,000	,000	,000
	N	70	70	70	70	70	70	70
Z2_2	Pearson Correlation	,463**	,460**	,423**	1	,383**	,411**	,713**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,001	,000	,000
	N	70	70	70	70	70	70	70
Z3_1	Pearson Correlation	,285*	,553**	,486**	,383**	1	,470**	,715**
	Sig. (2-tailed)	,017	,000	,000	,001		,000	,000
	N	70	70	70	70	70	70	70
Z3_2	Pearson Correlation	,511**	,382**	,899**	,411**	,470**	1	,831**
	Sig. (2-tailed)	,000	,001	,000	,000	,000		,000
	N	70	70	70	70	70	70	70
Komitmen Organisasi	Pearson Correlation	,678**	,687**	,800**	,713**	,715**	,831**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	70	70	70	70	70	70	70

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

		Y.1_1	Y.1_2	Y.2_1	Y.2_2	Y.3_1	Y.3_2	Y.4_1	Y.4_2	Kinerja Karyawan
Y.1_1	Pearson Correlation	1	,248 [*]	,558 ^{**}	,384 ^{**}	,402 ^{**}	,408 ^{**}	,306 [*]	,271 [*]	,501 ^{**}
	Sig. (2-tailed)		,038	,000	,001	,001	,000	,010	,023	,000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70
Y.1_2	Pearson Correlation	,248 [*]	1	,420 ^{**}	,468 ^{**}	,519 ^{**}	,335 ^{**}	,368 ^{**}	,356 ^{**}	,608 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,038		,000	,000	,000	,005	,002	,003	,000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70
Y.2_1	Pearson Correlation	,558 ^{**}	,420 ^{**}	1	,638 ^{**}	,558 ^{**}	,424 ^{**}	,266 [*]	,312 ^{**}	,630 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000	,026	,009	,000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70
Y.2_2	Pearson Correlation	,384 ^{**}	,468 ^{**}	,638 ^{**}	1	,588 ^{**}	,464 ^{**}	,221	,219	,635 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,000		,000	,000	,065	,068	,000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70
Y.3_1	Pearson Correlation	,402 ^{**}	,519 ^{**}	,558 ^{**}	,588 ^{**}	1	,451 ^{**}	,331 ^{**}	,295	,596 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,000	,000		,000	,005	,013	,000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70
Y.3_2	Pearson Correlation	,408 ^{**}	,335 ^{**}	,424 ^{**}	,464 ^{**}	,451 ^{**}	1	,212	,298	,607 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,000	,005	,000	,000	,000		,078	,012	,000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70
Y.4_1	Pearson Correlation	,306 [*]	,368 ^{**}	,266 [*]	,221	,331 ^{**}	,212	1	,725 ^{**}	,506 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,010	,002	,026	,065	,005	,078		,000	,000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70
Y.4_2	Pearson Correlation	,271 [*]	,356 ^{**}	,312 ^{**}	,219	,295 [*]	,298 [*]	,725 ^{**}	1	,506 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,023	,003	,009	,068	,013	,012	,000		,000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	,501 ^{**}	,608 ^{**}	,630 ^{**}	,635 ^{**}	,596 ^{**}	,607 ^{**}	,506 ^{**}	,506 ^{**}	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,799	6

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,972	14

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,832	6

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,838	8

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		70
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,17985659
Most Extreme Differences	Absolute	,084
	Positive	,084
	Negative	-,050
Test Statistic		,084
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
d. This is a lower bound of the true significance.

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,011	2,164		1,853	,068
	Lingkungan Kerja	-,059	,029	-,293	-2,019	,048
	Keadilan Organisasi	-,056	,058	-,117	-,969	,336
	Komitmen Organisasi	,082	,078	,151	1,052	,297

a. Dependent Variable: RES2

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3,692	3,208		1,151	,254		
	Lingkungan Kerja	,150	,043	,274	3,467	,001	,674	1,484
	Keadilan Organisasi	1,123	,086	,854	13,000	,000	,976	1,025
	Komitmen Organisasi	-,274	,116	-,185	-2,366	,021	,687	1,455

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
Kinerja Karyawan * Keadilan Organisasi	Between Groups	(Combined)	754,713	11	68,610	13,759	,000
		Linearity	700,161	1	700,161	140,405	,000
		Deviation from Linearity	54,553	10	5,455	1,094	,382
	Within Groups		289,229	58	4,987		
Total		1043,943	69				

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan * Lingkungan Kerja	Between Groups	(Combined)	257,887	17	15,170	1,004	,470
		Linearity	2,798	1	2,798	,185	,669
		Deviation from Linearity	255,089	16	15,943	1,055	,420
	Within Groups		786,056	52	15,116		
Total			1043,943	69			

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan * Komitmen Organisasi	Between Groups	(Combined)	148,745	9	16,527	1,108	,371
		Linearity	2,509	1	2,509	,168	,683
		Deviation from Linearity	146,236	8	18,279	1,225	,300
	Within Groups		895,198	60	14,920		
Total			1043,943	69			

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,559 ^a	,313	,292	2,212

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Keadilan Organisasi

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	149,328	2	74,664	15,257	,000 ^b
	Residual	327,872	67	4,894		
	Total	477,200	69			

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Keadilan Organisasi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10,055	3,156		3,186	,002
	Keadilan Organisasi	,053	,091	,060	,585	,046
	Lingkungan Kerja	,210	,038	,565	5,521	,000

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,850 ^a	,722	,710	2,096

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Keadilan Organisasi, Lingkungan Kerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	754,107	3	251,369	57,240	,000 ^b
	Residual	289,836	66	4,391		
	Total	1043,943	69			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Keadilan Organisasi, Lingkungan Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,692	3,208		1,151	,254
	Keadilan Organisasi	1,123	,086	,854	13,000	,000
	Lingkungan Kerja	,150	,043	,274	3,467	,001
	Komitmen Organisasi	-,274	,116	,185	2,366	,021

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Input:		Test statistic:	Std. Error:	p-value:
a	0.53	Sobel test: -2.1889021	0.06634376	0.02860396
b	-0.274	Aroian test: -2.16170998	0.0671783	0.03064054
s _a	0.091	Goodman test: -2.21714688	0.06549859	0.02661306
s _b	0.116	Reset all	Calculate	

Input:		Test statistic:	Std. Error:	p-value:
a	0.210	Sobel test: -2.17198684	0.02649187	0.02985666
b	-0.274	Aroian test: -2.14253045	0.02685609	0.03215082
s _a	0.038	Goodman test: -2.20269257	0.02612257	0.02761642
s _b	0.116	Reset all	Calculate	