

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh keadilan organisasi terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi pada karyawan The Rich Hotel Yogyakarta, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Keadilan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat keadilan organisasi yang dirasakan oleh karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawan. Perlakuan yang adil dari organisasi, baik dalam hal kebijakan, prosedur, maupun hubungan interpersonal antara atasan dan bawahan, mampu meningkatkan motivasi serta semangat kerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.
2. Keadilan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketika karyawan merasa diperlakukan secara adil oleh organisasi, mereka cenderung memiliki tingkat loyalitas, keterikatan, serta rasa memiliki yang lebih tinggi terhadap organisasi.
3. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan berusaha memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi, sehingga dapat meningkatkan kualitas dan efektivitas kinerja yang dihasilkan.
4. Komitmen organisasi tidak mampu memediasi hubungan antara keadilan organisasi dan kinerja karyawan. Hasil analisis menunjukkan bahwa pengaruh keadilan organisasi terhadap kinerja karyawan terjadi secara langsung tanpa melalui komitmen organisasi sebagai variabel perantara. Dengan demikian, peningkatan

kinerja karyawan lebih dipengaruhi secara langsung oleh persepsi keadilan organisasi yang dirasakan oleh karyawan.

5.2 Implikasi Teoritis

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, terdapat beberapa implikasi teoritis yang dapat menjadi panduan bagi penelitian selanjutnya yakni sebagai berikut :

1. Temuan ini memperkaya pengembangan teori mengenai keadilan organisasi yang memiliki kekuatan yang lebih dominan dalam mendorong kinerja dibandingkan dengan komitmen organisasi.
2. Temuan ini memperkuat perspektif bahwa keadilan organisasi merupakan faktor situasional yang memiliki dampak langsung terhadap perilaku kerja karyawan. Dengan demikian, penelitian ini berkontribusi dalam memperluas kajian teoritis dengan menekankan pentingnya mempertimbangkan konteks penelitian dalam menentukan peran variabel mediasi, serta membuka peluang bagi penelitian selanjutnya untuk menguji variabel mediasi lain yang lebih relevan dalam hubungan tersebut.

5.3 Implikasi Praktis

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, terdapat beberapa implikasi praktis manajerial yang dapat menjadi bahan pertimbangan bagi manajemen The Rich Hotel Yogyakarta dalam meningkatkan kinerja karyawan, yaitu sebagai berikut:

1. Memberi kesempatan pada karyawan untuk memberikan aspirasi.

Perusahaan dapat memberi kesempatan pada seluruh karyawan untuk memberikan pandangan dan perasaan mereka pada prosedur perusahaan yang berlaku. Yaitu dengan menerapkan sistem bebas berpendapat, penerapan keadilan dalam pemberlakuan prosedur, dan perusahaan mendengarkan pendapat karyawannya

dengan baik. Sehingga karyawan di perusahaan dapat merasa adanya keadilan di dalam .

2. Memberikan pelatihan kerja pada karyawan agar pengetahuannya selalu terbaharui
Sebagai perusahaan perhotelan yang harus memberikan jasa pelayanan yang terbaik pada konsumen. Perusahaan harus memberikan pelatihan teori maupun praktek lapangan agar karyawan dapat memiliki wawasan dan keterampilan yang cukup terkait pekerjaannya.

3. Meningkatkan keterikatan emosional karyawan.

Perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang suportif, memberikan penghargaan atas kontribusi karyawan, serta membangun hubungan kerja yang lebih humanis antara atasan dan bawahan. Sehingga karyawan merasakan bahwa organisasi menjadi bagian dari keluarga besar dan memiliki ikatan emosional yang kuat.

4. Mendorong peningkatan kualitas kinerja karyawan.

Manajemen perlu memberikan dukungan yang memadai kepada karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, seperti pelatihan, pengembangan keterampilan, serta evaluasi kinerja yang konstruktif sehingga karyawan bekerja secara loyal bukan hanya karna alasan seperti tidak memiliki kemampuan untuk berganti pekerjaan, atau tidak adanya pegawai lain yang memiliki kemampuan, namun karna kemampuan organisasi dalam meningkatkan kualitas kerja karyawannya.

5.4 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan, antara lain sebagai berikut:

1. Penelitian ini hanya dilakukan pada satu objek penelitian yaitu karyawan The Rich Hotel Yogyakarta, sehingga hasil penelitian ini belum tentu dapat digeneralisasikan pada organisasi atau perusahaan lain yang memiliki karakteristik berbeda.
2. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini hanya terbatas pada keadilan organisasi, komitmen organisasi, dan kinerja karyawan. Sementara itu, masih terdapat berbagai faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti kepemimpinan, motivasi kerja, kepuasan kerja, maupun lingkungan kerja.
3. Penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data melalui kuesioner sehingga jawaban responden sangat bergantung pada persepsi dan subjektivitas masing-masing individu.

5.5 Saran

Berdasarkan hasil penelitian serta keterbatasan penelitian yang telah dijelaskan, maka peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, seperti kepemimpinan, kepuasan kerja, motivasi kerja, atau lingkungan kerja sehingga dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.
2. Penelitian selanjutnya juga disarankan untuk memperluas objek penelitian pada organisasi atau perusahaan lain agar hasil penelitian dapat memiliki tingkat generalisasi yang lebih luas seperti pada perusahaan multi nasional ataupun dinas pemerintahan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abu-Bader, S., & Jones, T. V. (2021). Statistical Mediation Analysis Using The Sobel Test and Hayes SPSS Process Macro. In *International Journal of Quantitative and Qualitative Research Methods* (Vol. 9, Number 1). <https://ssrn.com/abstract=3799204>
- Ahmad, H., Ahmad, K., & Shah, I. A. (2010). Relationship between job satisfaction, job performance attitude towards work and organizational commitment. *European Journal of Social Sciences*, 18(2), 257–267.
- Anna Apriana, H., Prathama, B. D., & Wardah, S. (2021). Analisis Korelasi Pearson dalam Menentukan Hubungan Kualitas Produk, Pelayanan, Lokasi, dan Kepuasan terhadap Loyalitas pada Pelanggan Rumah Nutrisi Herbalife Mataram. *Journal of Innovation and Knowledge*.
- Demak, A. P. K., Hasyim, A. W., & Sabuhari, R. (2026). Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Organizational Citizenship Behavior Pada Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Halmahera Tengah. *EKOMA : Jurnal Ekonomi*, 5(3).
- Isnanto, I. D., & Dewi, I. G. A. M. (2020). Pengaruh Keadilan Organisasi, Budaya Organisasi, Dan Pemberdayaan Karyawan Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(1), 237. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2020.v09.i01.p13>
- Jameel, A. S. (2025). The Mediating Role Of Organizational Commitment Between Organizational Justice And Job Performance. *Globalization and Business*, 92–112. <https://doi.org/10.35945/gb.2025.19.007>
- Jufrizen, J., & Hamdani, S. (2023). Pengaruh Keadilan Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai : Peran Mediasi Organizational Citizenship Behavior. *Jesya*, 6(2), 1256–1274. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i2.1050>
- Khuzwayo, A. B., Flotman, A.-P., & Mitonga-Monga, J. (2023). Transformational leadership influences on organisational justice and employee commitment in a customer service organisation. *SA Journal of Industrial Psychology*, 49, 1979.
- Lambert, E. G., Hogan, N. L., & Griffin, M. L. (2007). The impact of distributive and procedural justice on correctional staff job stress, job satisfaction, and organizational commitment. *Journal of Criminal Justice*, 35(6), 644–656.
- Mahmoudi, S., Hassani, M., & Aghlmand, S. (2017). The Relationship between Organizational Justice and Organizational Citizenship Behavior among Nurses (Examining the Mediating Role of Organizational Commitment, Organizational Trust, and Job Satisfaction. *Journal of Patient Safety & Quality Improvement*, 5(2), 513–520.
- Mardiatmoko, G. (2020). Pentingnya Uji Asumsi Klasik Pada Analisis Regresi Linier Berganda. *BAREKENG: Jurnal Ilmu Matematika Dan Terapan*, 14(3), 333–342. <https://doi.org/10.30598/barekengvol14iss3pp333-342>
- Meyer, J. P., & Maltin, E. R. (2010). Employee commitment and well-being: A critical review, theoretical framework and research agenda. *Journal of Vocational Behavior*, 77(2), 323–337.

- Nguyen, H. H. (2021). Factors affecting employee engagement and loyalty to the organization: A case study of commercial banks in Mekong Delta, Vietnam. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(12), 233–239.
- Purwati, H. D. (2025). Pengaruh Komitmen Organisasional, Kompensasi, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 14(8).
- Putrie, R. A., Muyasaroh, M., Islami, N. A., Rosyid, B., & Setiawan, A. (2025). Analisis Keadilan Organisasi (Organizational Justice) Dan Dampaknya Pada Motivasi Kerja. *Jurnal Lentera Bisnis*, 14(3), 4741–4750. <https://doi.org/10.34127/jrlab.v14i3.1967>
- Rahmadanty, V. E., Salendu, A., & Etikariena, A. (2024). *Budaya Klan dan Keterlibatan Kerja Karyawan: Peran Mediasi Kepemimpinan yang Baik Hati*. 11(1), 2715–6206. <https://doi.org/10.35891/jip.v11i1>
- Sa'diyah, D. F., Wijaya, D. N., & Ramdhani, R. M. (2025). Peran Keadilan Organisasi terhadap Motivasi Kerja melalui Kepuasan Kerja di Pesantren Mambaul Ma'arif Denanyar Jombang. *RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business*, 4(4), 5296–5303. <https://doi.org/10.31004/riggs.v4i4.4354>
- Sehangunaung, A. A., & Mandey, S. L. (2023). Analisis Pengaruh Harga, Promosi, dan Kualitas Pelayanan terhadap Kepuasan Konsumen Pengguna Aplikasi Lazada di Kota Manado. *Roring. 1 Jurnal EMBA*, 11(3), 1–11. <https://iprice.co.id/insights/mapofecommerce/>
- Sudariana, N., & Yoedani, M. M. (2021). *Analisis Statistik Regresi Linier Berganda*.
- Sürücü, L., Harun, S., & Maslakci, A. (2023). *Regression, Mediation/ Moderation, and Structural Equation Modeling with SPSS, AMOS, and PROCESS Macro*. <https://www.researchgate.net/publication/368636444>
- Thufailah, K. S., Muksin, A., Hadari, R., & Darmin. (2025). Variabel Komitmen Organisasi tidak mampu memediasi pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Ikraith-Ekonomika*, 8(3). <https://doi.org/10.37817/ikraith-ekonomika.v8i3>
- Tran, Q. H. N. (2023). Exploring relationships among work–family interfaces, organizational commitment, organizational justice and occupational stress in Vietnamese state organizations. *Industrial and Commercial Training*, 55(2), 157–171.
- Wang, X., Liao, J., Xia, D., & Chang, T. (2010). The impact of organizational justice on work performance: Mediating effects of organizational commitment and leader-member exchange. *International Journal of Manpower*, 31(6), 660–677.
- Yolanda, F., Egianto, F., Armita, F., Aprilli Wahyuni, L., Uli Sari, M. M., Cahyani, R., Rahayu, S., & Saputri, T. (2024). Studi Literatur : Korelasi Bivariat Menggunakan Uji Korelasi Koefisien Kontingensi. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 8.
- Yuliantini, Thamrin, M., & Susanto, P. C. (2024). Analisis Komitmen Organisasi, Pengembangan Karir dan Keterikatan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan : dalam Suatu Tinjauan di Perguruan Tinggi. *Jurnal Manjaemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 5(6).

Lampiran

Karakteristik Responden

Jenis Kelamin	Usia	Lama Bekerja	Status Karyawan	Jabatan
Laki Laki	20- <25 Tahun	1 - <3 Tahun	Karyawan Tetap	Security
Perempuan	25--<30 Tahun	3 - <5 Tahun	Karyawan Tetap	Housekeeping
Perempuan	30-<35 tahun	3 - <5 Tahun	Karyawan Tetap	Food and Baverages
Perempuan	30-<35 tahun	1 - <3 Tahun	Karyawan Tetap	Administration and General
Perempuan	30-<35 tahun	3 - <5 Tahun	Karyawan Tetap	Sales and Marketing
Perempuan	25--<30 Tahun	1 - <3 Tahun	Karyawan Tetap	Finance
Perempuan	30-<35 tahun	3 - <5 Tahun	Karyawan Tetap	Concierge
Perempuan	25--<30 Tahun	1 - <3 Tahun	Karyawan Tetap	Food and Baverages
Laki Laki	30-<35 tahun	3 - <5 Tahun	Karyawan Tetap	Security
Laki Laki	25--<30 Tahun	1 - <3 Tahun	Karyawan Tetap	Engineering
Perempuan	20- <25 Tahun	1 - <3 Tahun	Karyawan Tetap	Housekeeping
Perempuan	30-<35 tahun	3 - <5 Tahun	Karyawan Tetap	Administration and General
Perempuan	20- <25 Tahun	3 - <5 Tahun	Karyawan Tetap	Sales and Marketing
Perempuan	30-<35 tahun	3 - <5 Tahun	Karyawan Tetap	Front Office
Perempuan	25--<30 Tahun	3 - <5 Tahun	Karyawan Tetap	Finance
Perempuan	25--<30 Tahun	1 - <3 Tahun	Karyawan Tetap	Administration and General
Laki Laki	25--<30 Tahun	1 - <3 Tahun	Karyawan Tetap	Housekeeping
Laki Laki	30-<35 tahun	3 - <5 Tahun	Karyawan Tetap	Finance
Laki Laki	30-<35 tahun	3 - <5 Tahun	Karyawan Tetap	Food and Baverages
Laki Laki	25--<30 Tahun	1 - <3 Tahun	Karyawan Tetap	Sales and Marketing
Laki Laki	25--<30 Tahun	1 - <3 Tahun	Karyawan Tetap	Food and Baverages
Laki Laki	30-<35 tahun	3 - <5 Tahun	Karyawan Tetap	Information Technology
Laki Laki	25--<30 Tahun	1 - <3 Tahun	Karyawan Tetap	Engineering
Perempuan	25--<30 Tahun	1 - <3 Tahun	Karyawan Tetap	Administration and General

Perempuan	25--<30 Tahun	3 - <5 Tahun	Karyawan Tetap	Front Office
Laki Laki	30-<35 tahun	3 - <5 Tahun	Karyawan Tetap	Security
Laki Laki	30-<35 tahun	3 - <5 Tahun	Karyawan Tetap	Engineering
Perempuan	25--<30 Tahun	3 - <5 Tahun	Karyawan Tetap	Concierge
Perempuan	25--<30 Tahun	1 - <3 Tahun	Karyawan Tetap	Housekeeping
Laki Laki	30-<35 tahun	3 - <5 Tahun	Karyawan Tetap	Information Techhnology
Laki Laki	25--<30 Tahun	1 - <3 Tahun	Karyawan Tetap	Housekeeping
Perempuan	25--<30 Tahun	3 - <5 Tahun	Karyawan Tetap	Administration and General
Perempuan	25--<30 Tahun	3 - <5 Tahun	Karyawan Tetap	Security
Perempuan	20- <25 Tahun	1 - <3 Tahun	Karyawan Tetap	Administration and General
Laki Laki	30-<35 tahun	3 - <5 Tahun	Karyawan Tetap	Security
Laki Laki	25--<30 Tahun	1 - <3 Tahun	Karyawan Tetap	Housekeeping
Perempuan	25--<30 Tahun	3 - <5 Tahun	Karyawan Tetap	Human Resource
Laki Laki	30-<35 tahun	3 - <5 Tahun	Karyawan Tetap	Administration and General
Perempuan	25--<30 Tahun	1 - <3 Tahun	Karyawan Tetap	Human Resource
Laki Laki	25--<30 Tahun	3 - <5 Tahun	Karyawan Tetap	Engineering
Perempuan	25--<30 Tahun	3 - <5 Tahun	Karyawan Tetap	Sales and Marketing
Perempuan	25--<30 Tahun	1 - <3 Tahun	Karyawan Tetap	Security
Perempuan	25--<30 Tahun	3 - <5 Tahun	Karyawan Tetap	Engineering
Perempuan	30-<35 tahun	3 - <5 Tahun	Karyawan Tetap	Engineering
Perempuan	25--<30 Tahun	1 - <3 Tahun	Karyawan Tetap	Administration and General
Laki Laki	25--<30 Tahun	1 - <3 Tahun	Karyawan Tetap	Human Resource
Laki Laki	30-<35 tahun	Lebih dari 5 tahun	Karyawan Tetap	Human Resource
Laki Laki	25--<30 Tahun	3 - <5 Tahun	Karyawan Tetap	Administration and General
Laki Laki	30-<35 tahun	1 - <3 Tahun	Karyawan Tetap	Sales and Marketing
Laki Laki	25--<30 Tahun	3 - <5 Tahun	Karyawan Tetap	Administration and General

Laki Laki	30-<35 tahun	3 - <5 Tahun	Karyawan Tetap	Administration and General
Perempuan	30-<35 tahun	3 - <5 Tahun	Karyawan Tetap	Administration and General
Laki Laki	25--<30 Tahun	3 - <5 Tahun	Karyawan Tetap	Sales and Marketing
Perempuan	25--<30 Tahun	3 - <5 Tahun	Karyawan Tetap	Food and Beverages
Perempuan	30-<35 tahun	3 - <5 Tahun	Karyawan Tetap	Security
Perempuan	30-<35 tahun	3 - <5 Tahun	Karyawan Tetap	Food and Beverages
Perempuan	30-<35 tahun	1 - <3 Tahun	Karyawan Tetap	Administration and General
Perempuan	25--<30 Tahun	1 - <3 Tahun	Karyawan Tetap	Housekeeping
Laki Laki	25--<30 Tahun	1 - <3 Tahun	Karyawan Tetap	Human Resource
Laki Laki	30-<35 tahun	3 - <5 Tahun	Karyawan Tetap	Sales and Marketing
Laki Laki	25--<30 Tahun	3 - <5 Tahun	Karyawan Tetap	Sales and Marketing
Laki Laki	25--<30 Tahun	1 - <3 Tahun	Karyawan Tetap	Security
Perempuan	30-<35 tahun	3 - <5 Tahun	Karyawan Tetap	Administration and General
Laki Laki	30-<35 tahun	3 - <5 Tahun	Karyawan Tetap	Sales and Marketing
Laki Laki	30-<35 tahun	3 - <5 Tahun	Karyawan Tetap	Food and Beverages
Laki Laki	30-<35 tahun	1 - <3 Tahun	Karyawan Tetap	Administration and General
Laki Laki	25--<30 Tahun	3 - <5 Tahun	Karyawan Tetap	Sales and Marketing
Laki Laki	25--<30 Tahun	1 - <3 Tahun	Karyawan Tetap	Security
Perempuan	25--<30 Tahun	3 - <5 Tahun	Karyawan Tetap	Human Resource
Perempuan	30-<35 tahun	Lebih dari 5 tahun	Karyawan Tetap	Human Resource
Laki Laki	30-<35 tahun	3 - <5 Tahun	Karyawan Tetap	Administration and General
Laki Laki	25--<30 Tahun	3 - <5 Tahun	Karyawan Tetap	Sales and Marketing
Laki Laki	25--<30 Tahun	1 - <3 Tahun	Karyawan Tetap	Sales and Marketing
Laki Laki	30-<35 tahun	Lebih dari 5 tahun	Karyawan Tetap	Human Resource
Perempuan	30-<35 tahun	3 - <5 Tahun	Karyawan Tetap	Sales and Marketing
Laki Laki	25--<30 Tahun	1 - <3 Tahun	Karyawan Tetap	Housekeeping
Perempuan	20- <25 Tahun	1 - <3 Tahun	Karyawan Tetap	Housekeeping

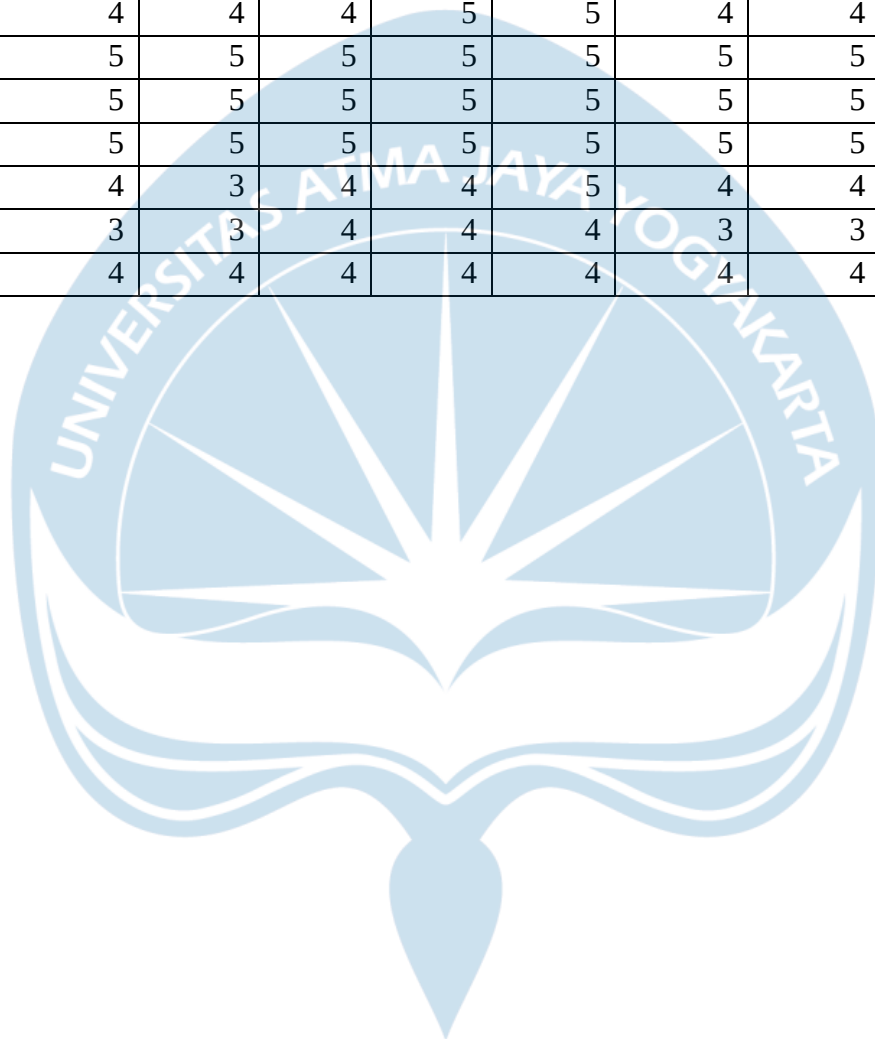
Laki Laki	25--<30 Tahun	3 - <5 Tahun	Karyawan Tetap	Sales and Marketing
Laki Laki	20- <25 Tahun	1 - <3 Tahun	Karyawan Tetap	Finance
Laki Laki	25--<30 Tahun	1 - <3 Tahun	Karyawan Tetap	Administration and General
Laki Laki	25--<30 Tahun	1 - <3 Tahun	Karyawan Tetap	Information Techhnology
Laki Laki	20- <25 Tahun	1 - <3 Tahun	Karyawan Tetap	Information Techhnology
Laki Laki	20- <25 Tahun	1 - <3 Tahun	Karyawan Tetap	Information Techhnology
Perempuan	25--<30 Tahun	Lebih dari 5 tahun	Karyawan Tetap	Front Office
Perempuan	25--<30 Tahun	Lebih dari 5 tahun	Karyawan Tetap	Sales and Marketing
Perempuan	25--<30 Tahun	Lebih dari 5 tahun	Karyawan Tetap	Front Office
Laki Laki	20- <25 Tahun	1 - <3 Tahun	Karyawan Tetap	Engineering
Perempuan	25--<30 Tahun	3 - <5 Tahun	Karyawan Tetap	Front Office
Perempuan	25--<30 Tahun	1 - <3 Tahun	Karyawan Tetap	Sales and Marketing
Laki Laki	25--<30 Tahun	1 - <3 Tahun	Karyawan Tetap	Engineering
Perempuan	<20 Tahun	1 - <3 Tahun	Karyawan Tetap	Food and Baverages
Laki Laki	25--<30 Tahun	3 - <5 Tahun	Karyawan Tetap	Food and Baverages
Perempuan	25--<30 Tahun	3 - <5 Tahun	Karyawan Tetap	Front Office
Laki Laki	20- <25 Tahun	1 - <3 Tahun	Karyawan Tetap	Food and Baverages
Perempuan	20- <25 Tahun	1 - <3 Tahun	Karyawan Tetap	Front Office
Laki Laki	25--<30 Tahun	1 - <3 Tahun	Karyawan Tetap	Human Resource
Perempuan	20- <25 Tahun	1 - <3 Tahun	Karyawan Tetap	Food and Baverages

Data Variabel Keadilan Organisasi (X)

X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	TOTAL
4	5	4	5	4	5	4	4	35
5	5	3	4	5	5	4	4	35
5	5	4	5	4	4	5	3	35
5	5	3	4	4	5	5	4	35
5	5	4	4	5	5	5	3	36
5	4	4	4	5	4	4	4	34
5	4	5	4	5	3	4	5	35
4	4	5	4	4	5	4	4	34
4	4	5	4	5	4	5	4	35
5	4	4	4	5	4	4	4	34
4	5	5	4	5	4	4	4	35
4	5	5	4	5	4	5	4	36
4	3	5	5	5	4	5	4	35
5	4	4	5	5	5	4	5	37
5	4	4	4	5	5	4	5	36
4	5	5	4	4	5	5	4	36
5	4	4	5	5	4	5	4	36
4	5	5	4	4	5	4	5	36
4	5	4	4	5	5	4	5	36
4	5	5	4	4	5	5	4	36
4	5	3	4	4	4	5	4	33
4	4	5	4	4	5	4	5	35
5	4	5	5	4	4	5	5	37
5	5	4	4	5	5	4	4	36
5	5	4	4	5	3	5	5	36
4	4	5	5	4	4	5	4	35
4	5	3	4	4	4	5	4	33
4	3	5	4	5	4	4	4	33
4	5	3	4	4	4	5	4	33
5	3	4	4	5	4	4	5	34
5	4	4	5	4	4	5	5	36
5	4	4	5	4	5	5	4	36
5	5	4	4	5	4	3	4	34
5	4	5	4	5	4	5	4	36
4	4	3	5	4	4	4	4	32
3	4	4	3	4	4	4	5	31
3	4	3	4	3	5	4	3	29
4	4	5	5	4	3	4	4	33
4	4	5	5	5	3	3	4	33
4	5	4	4	5	4	3	4	33

3	3	5	4	5	5	3	4	32
3	4	4	5	3	4	4	4	31
3	4	3	4	5	5	4	4	32
3	5	4	3	4	4	3	5	31
4	4	3	5	4	4	3	5	32
4	5	4	3	4	4	4	5	33
3	4	5	4	5	5	4	5	35
4	5	4	4	4	4	4	5	34
3	3	3	4	4	5	4	5	31
4	3	4	4	4	5	4	4	32
3	4	3	3	4	3	4	5	29
3	4	4	5	4	5	4	4	33
3	4	4	5	4	4	3	4	31
3	4	4	4	5	5	3	4	32
4	4	4	4	4	4	4	5	33
4	5	4	4	5	5	4	4	35
3	5	5	4	3	4	4	5	33
4	5	5	4	4	5	4	5	31
3	5	3	3	4	5	3	4	30
3	4	4	5	5	4	4	5	34
4	5	4	3	5	3	3	5	32
4	4	4	4	5	4	4	4	33
4	4	4	4	5	5	4	4	34
4	4	5	4	4	4	5	4	34
3	5	4	3	5	3	4	4	31
3	4	5	4	4	4	4	5	33
3	4	4	4	4	5	4	4	32
3	5	3	3	5	4	4	5	32
3	5	4	4	4	5	4	4	33
3	4	5	4	5	5	4	5	35
3	4	3	4	3	5	4	4	30
3	5	3	4	4	3	4	5	31
3	5	3	3	4	5	3	4	30
3	5	5	3	5	3	4	5	33
3	5	3	4	5	3	4	4	31
4	4	5	4	4	3	3	4	31
4	4	5	5	4	4	4	4	34
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	5	5	5	5	5	5	40
3	4	3	4	4	4	3	3	28
3	3	2	3	3	4	3	3	24

4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	5	4	5	4	4	4	4	34
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	4	4	32
3	3	3	3	3	3	4	4	26
4	4	4	4	4	5	4	4	33
5	5	4	4	5	5	4	5	37
4	4	4	4	5	5	4	4	34
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	4	3	4	4	5	4	4	32
4	3	3	4	4	4	3	3	28
4	4	4	4	4	4	4	4	32



Data Variabel Komitmen Organisasi (Z)

Z1	Z2	Z3	Z4	Z5	Z6	Z7	Z8	TOTAL
4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	3	4	5	5	4	5	5	36
4	5	4	4	5	5	5	4	36
5	4	5	5	4	4	5	4	36
5	4	4	5	3	4	5	5	35
5	4	4	5	4	4	4	5	35
5	5	5	4	5	4	5	5	36
5	5	4	3	5	3	4	5	34
4	3	5	5	4	5	4	4	34
4	4	4	5	5	5	4	5	36
5	4	5	4	5	5	4	4	36
5	5	3	4	5	4	4	5	35
5	3	4	5	5	4	5	5	36
4	5	4	5	4	5	4	5	36
5	4	3	5	4	5	4	5	35
4	5	5	4	4	1	2	2	27
4	4	5	5	3	5	4	4	34
4	5	5	4	5	4	5	4	36
4	5	4	5	5	4	5	4	36
4	5	4	4	5	4	5	4	35
4	4	4	3	4	4	5	5	33
4	4	5	4	5	4	4	5	35
4	5	5	4	4	5	5	4	36
5	4	5	5	3	5	5	4	36
4	4	5	4	4	4	4	5	34
5	4	4	5	5	5	5	4	37
4	4	4	3	4	4	5	5	33
5	5	4	5	5	5	5	4	38
4	4	4	3	4	4	5	5	33
5	4	4	4	5	4	4	5	35
5	4	5	4	5	4	4	5	36
4	4	4	3	5	5	4	5	34
5	4	5	5	4	4	3	4	34
5	4	5	4	5	2	1	2	28
5	5	3	4	4	5	4	4	34
4	5	3	3	4	5	4	5	33
3	4	4	4	4	5	3	5	32
3	4	4	5	4	5	4	5	34
4	4	4	4	3	5	4	5	34
4	4	5	5	4	5	4	5	36

3	4	5	4	4	5	4	5	34
4	4	5	4	4	3	1	2	27
3	4	4	5	4	5	5	5	30
4	4	3	5	4	5	4	5	34
4	5	4	4	4	5	4	5	35
3	4	5	4	3	5	5	4	33
4	5	5	3	5	5	5	4	36
3	4	5	3	5	5	5	4	34
3	3	5	3	3	5	4	5	31
4	4	4	5	4	5	4	5	35
3	4	4	4	3	5	5	4	32
4	3	4	5	3	5	4	5	33
4	4	5	3	4	5	4	4	33
3	4	4	3	5	5	5	4	33
4	4	4	4	4	5	4	5	34
4	5	5	4	4	4	4	5	30
4	5	3	4	3	5	4	5	33
4	5	4	4	5	4	5	5	31
4	4	5	4	4	5	5	4	35
3	4	4	5	5	5	4	5	35
3	4	3	3	3	5	5	4	30
4	5	4	4	4	4	4	5	30
4	5	4	3	5	5	4	5	35
4	4	5	4	4	4	5	4	34
3	4	4	3	4	5	5	4	32
3	4	5	3	4	5	5	4	33
3	5	3	4	3	5	5	4	32
4	5	3	5	4	5	4	5	35
3	5	5	4	4	5	4	5	35
5	3	3	5	5	4	5	4	34
3	4	4	5	4	5	5	4	34
3	5	5	4	4	5	4	5	35
4	5	5	4	3	5	4	4	34
3	5	3	4	4	2	5	5	31
4	5	5	4	3	5	4	5	35
3	4	5	3	3	5	4	5	32
4	4	5	4	5	4	4	4	30
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	3	2	3	3	4	4	4	28
4	3	2	2	2	3	3	2	21

4	4	2	4	4	4	4	4	32
4	4	2	4	4	4	2	4	30
3	5	4	5	4	4	4	5	34
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	4	4	32
3	4	4	4	4	3	3	3	28
4	4	4	4	4	4	5	5	34
3	5	5	5	4	5	4	5	35
5	5	5	5	5	4	4	4	37
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	5	5	5	5	5	5	40
3	3	3	4	4	4	4	4	30
3	3	3	3	3	4	4	5	29
4	4	4	4	4	2	4	4	30

Data Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y20	TOTAL
5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	47
5	5	3	5	5	3	4	5	4	5	44
5	3	5	5	3	4	5	5	4	4	43
5	3	5	4	4	5	3	4	5	4	42
5	3	4	5	5	3	5	5	3	4	42
5	4	5	3	5	5	5	4	4	4	44
5	3	4	5	4	4	5	5	3	5	43
4	5	4	4	4	3	4	4	5	4	41
5	4	5	4	5	5	3	4	5	4	44
5	4	5	4	5	3	4	4	5	5	44
5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	47
5	3	5	4	5	5	5	4	4	4	44
5	4	5	4	5	5	3	5	4	4	44
5	3	5	5	5	5	4	5	4	5	46
4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	44
5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	46
4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	45
5	4	4	5	5	3	5	4	4	5	44
5	4	5	5	3	5	4	5	5	4	45
5	5	4	4	5	5	3	5	5	4	45
4	4	4	4	3	5	5	4	4	5	42
4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	45

4	5	5	3	5	4	4	5	5	4	44
5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	45
4	3	5	5	4	4	5	5	4	5	44
4	5	5	4	4	5	3	5	5	4	44
4	4	4	4	3	5	5	4	4	5	42
5	4	4	4	5	5	4	4	3	4	42
4	5	4	4	3	5	5	4	4	5	43
4	3	5	5	4	5	5	4	5	3	43
5	3	5	4	5	5	4	4	4	4	43
4	3	4	4	5	4	4	5	5	4	42
5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	45
4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	45
5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	47
4	4	5	3	4	5	5	4	4	5	43
4	4	5	3	5	4	4	5	4	4	42
4	4	5	4	5	3	4	4	5	5	43
4	5	3	4	5	5	4	4	4	5	43
4	4	5	4	4	3	5	4	3	4	40
3	4	4	4	4	4	5	5	4	4	41
4	4	5	4	4	4	5	3	4	4	41
4	4	5	5	4	3	4	4	5	5	43
3	4	5	5	4	3	4	4	4	4	40
4	4	5	3	3	4	4	4	4	4	39
4	4	5	4	3	4	3	4	4	4	39
4	3	4	5	4	4	5	4	4	4	41
3	4	4	5	3	4	4	4	3	3	37
4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	44
4	5	3	4	4	5	4	4	4	5	42
3	4	4	3	4	4	5	4	3	5	39
3	4	4	5	5	4	3	5	5	4	42
3	3	4	4	3	5	5	4	4	4	39
3	4	4	4	5	4	4	3	5	5	41
4	3	4	4	4	3	5	4	4	4	39
5	4	4	3	4	5	4	4	5	4	42
4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	44
4	5	5	3	3	4	5	4	4	5	42
3	4	5	3	4	3	5	3	4	4	38
3	4	5	3	4	5	3	4	5	4	40
3	4	5	3	4	3	4	5	5	3	39
4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	45
3	4	5	4	4	5	5	3	4	3	40
4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	45

3	4	5	4	4	4	5	4	5	5	43
3	4	5	4	5	3	4	4	4	3	39
4	3	4	4	4	3	5	3	4	4	38
3	4	5	3	4	4	5	4	4	5	41
3	4	4	3	5	3	4	3	5	3	37
3	4	5	4	4	4	5	4	4	4	41
3	4	5	3	4	3	4	4	5	5	40
3	4	5	4	5	4	4	3	4	4	40
3	3	4	5	5	4	4	4	5	4	41
3	4	5	3	3	3	4	3	5	4	37
3	4	4	5	5	4	3	4	3	4	39
5	3	3	4	5	3	5	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	4	4	3	4	3	4	4	5	5	41
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	45
4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	45
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	44
4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	47
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	4	4	4	4	3	4	5	5	4	41
4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40

Validitas

		Correlations								
		X01	X02	X03	X04	X05	X06	X07	X08	TOTAL
X01	Pearson Correlation	1	.181	.281**	.425**	.404**	.127	.489**	.101	.710**
	Sig. (2-tailed)		.077	.006	.000	.000	.216	.000	.327	.000
	N	97	97	96	97	97	97	97	97	97
X02	Pearson Correlation	.181	1	.052	-.061	.183	.082	.222*	.208*	.406**
	Sig. (2-tailed)	.077		.615	.550	.073	.424	.029	.041	.000
	N	97	97	96	97	97	97	97	97	97
X03	Pearson Correlation	.281**	.052	1	.338**	.340**	.034	.305**	.302**	.632**
	Sig. (2-tailed)	.006	.615		.001	.001	.743	.003	.003	.000
	N	96	96	96	96	96	96	96	96	96
X04	Pearson Correlation	.425**	-.061	.338**	1	.087	.180	.369**	.003	.545**
	Sig. (2-tailed)	.000	.550	.001		.398	.078	.000	.974	.000
	N	97	97	96	97	97	97	97	97	97
X05	Pearson Correlation	.404**	.183	.340**	.087	1	.049	.114	.236*	.560**
	Sig. (2-tailed)	.000	.073	.001	.398		.632	.268	.020	.000
	N	97	97	96	97	97	97	97	97	97
X06	Pearson Correlation	.127	.082	.034	.180	.049	1	.145	-.018	.359**
	Sig. (2-tailed)	.216	.424	.743	.078	.632		.158	.863	.000
	N	97	97	96	97	97	97	97	97	97
X07	Pearson Correlation	.489**	.222*	.305**	.369**	.114	.145	1	.113	.642**
	Sig. (2-tailed)	.000	.029	.003	.000	.268	.158		.271	.000
	N	97	97	96	97	97	97	97	97	97
X08	Pearson Correlation	.101	.208*	.302**	.003	.236*	-.018	.113	1	.408**
	Sig. (2-tailed)	.327	.041	.003	.974	.020	.863	.271		.000
	N	97	97	96	97	97	97	97	97	97
TOTAL	Pearson Correlation	.710**	.406**	.632**	.545**	.560**	.359**	.642**	.408**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	97	97	96	97	97	97	97	97	97

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

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

		Correlations								
		Z01	Z02	Z03	Z04	Z05	Z06	Z07	Z08	TOTAL
Z01	Pearson Correlation	1	.124	.098	.360**	.411**	-.141	.027	.022	.455**
	Sig. (2-tailed)		.227	.339	.000	.000	.167	.796	.832	.000
	N	97	97	97	97	97	97	97	97	97
Z02	Pearson Correlation	.124	1	.216*	.114	.292**	.082	.127	.163	.401**
	Sig. (2-tailed)	.227		.034	.265	.004	.426	.213	.111	.000
	N	97	97	97	97	97	97	97	97	97
Z03	Pearson Correlation	.098	.216*	1	.173	.244*	.126	.080	.007	.404**
	Sig. (2-tailed)	.339	.034		.091	.016	.220	.437	.948	.000
	N	97	97	97	97	97	97	97	97	97
Z04	Pearson Correlation	.360**	.114	.173	1	.226*	.157	.093	.205*	.537**
	Sig. (2-tailed)	.000	.265	.091		.026	.124	.366	.044	.000
	N	97	97	97	97	97	97	97	97	97
Z05	Pearson Correlation	.411**	.292**	.244*	.226*	1	-.060	.162	.123	.514**
	Sig. (2-tailed)	.000	.004	.016	.026		.561	.112	.230	.000
	N	97	97	97	97	97	97	97	97	97
Z06	Pearson Correlation	-.141	.082	.126	.157	-.060	1	.426**	.457**	.529**
	Sig. (2-tailed)	.167	.426	.220	.124	.561		.000	.000	.000
	N	97	97	97	97	97	97	97	97	97
Z07	Pearson Correlation	.027	.127	.080	.093	.162	.426**	1	.423**	.536**
	Sig. (2-tailed)	.796	.213	.437	.366	.112	.000		.000	.000
	N	97	97	97	97	97	97	97	97	97
Z08	Pearson Correlation	.022	.163	.007	.205*	.123	.457**	.423**	1	.525**
	Sig. (2-tailed)	.832	.111	.948	.044	.230	.000	.000		.000
	N	97	97	97	97	97	97	97	97	97
TOTAL	Pearson Correlation	.455**	.401**	.404**	.537**	.514**	.529**	.536**	.525**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	97	97	97	97	97	97	97	97	97

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

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

Correlations												
		Y01	Y02	Y03	Y04	Y05	Y06	Y07	Y08	Y09	Y10	TOTAL
Y01	Pearson Correlation	1	.086	.065	.338**	.313**	.304**	.102	.453**	.130	.303**	.672**
	Sig. (2-tailed)		.400	.524	.001	.002	.003	.322	.000	.206	.003	.000
	N	97	97	97	97	97	97	97	97	97	97	97
Y02	Pearson Correlation	.086	1	-.020	.034	.138	.260*	-.040	.255*	.269**	.366**	.486**
	Sig. (2-tailed)	.400		.842	.741	.177	.010	.701	.012	.008	.000	.000
	N	97	97	97	97	97	97	97	97	97	97	97
Y03	Pearson Correlation	.065	-.020	1	-.082	-.019	.070	.122	.022	.246*	-.020	.264**
	Sig. (2-tailed)	.524	.842		.424	.855	.493	.233	.827	.015	.848	.009
	N	97	97	97	97	97	97	97	97	97	97	97
Y04	Pearson Correlation	.338**	.034	-.082	1	.187	.170	.132	.404**	-.010	.203*	.511**
	Sig. (2-tailed)	.001	.741	.424		.067	.095	.199	.000	.921	.046	.000
	N	97	97	97	97	97	97	97	97	97	97	97
Y05	Pearson Correlation	.313**	.138	-.019	.187	1	.053	-.100	.211*	.273**	.064	.452**
	Sig. (2-tailed)	.002	.177	.855	.067		.605	.328	.038	.007	.531	.000
	N	97	97	97	97	97	97	97	97	97	97	97
Y06	Pearson Correlation	.304**	.260*	.070	.170	.053	1	-.046	.264**	.110	.146	.516**
	Sig. (2-tailed)	.003	.010	.493	.095	.605		.657	.009	.284	.155	.000
	N	97	97	97	97	97	97	97	97	97	97	97
Y07	Pearson Correlation	.102	-.040	.122	.132	-.100	-.046	1	-.021	-.199	.327**	.259*
	Sig. (2-tailed)	.322	.701	.233	.199	.328	.657		.835	.051	.001	.010
	N	97	97	97	97	97	97	97	97	97	97	97
Y08	Pearson Correlation	.453**	.255*	.022	.404**	.211*	.264**	-.021	1	.169	.250*	.632**
	Sig. (2-tailed)	.000	.012	.827	.000	.038	.009	.835		.098	.014	.000
	N	97	97	97	97	97	97	97	97	97	97	97
Y09	Pearson Correlation	.130	.269**	.246*	-.010	.273**	.110	-.199	.169	1	.060	.412**
	Sig. (2-tailed)	.206	.008	.015	.921	.007	.284	.051	.098		.561	.000
	N	97	97	97	97	97	97	97	97	97	97	97
Y10	Pearson Correlation	.303**	.366**	-.020	.203*	.064	.146	.327**	.250*	.060	1	.552**
	Sig. (2-tailed)	.003	.000	.848	.046	.531	.155	.001	.014	.561		.000
	N	97	97	97	97	97	97	97	97	97	97	97
TOTAL	Pearson Correlation	.672**	.486**	.264**	.511**	.452**	.516**	.259*	.632**	.412**	.552**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.009	.000	.000	.000	.010	.000	.000	.000	
	N	97	97	97	97	97	97	97	97	97	97	97

Reliability Organization Justice

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.656	8

Commintment Organization

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.617	8

Job Performance

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.627	10

Analisis Deskriptif

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Y01	97	3.00	5.00	4.0928	.75114
Y02	97	3.00	5.00	4.1031	.65327
Y03	97	3.00	5.00	4.4742	.57902
Y04	97	3.00	5.00	4.1546	.68222
Y05	97	3.00	5.00	4.3196	.66999
Y06	97	3.00	5.00	4.1753	.75014
Y07	97	3.00	5.00	4.3608	.64848
Y08	97	3.00	5.00	4.3093	.61848
Y09	97	3.00	5.00	4.3608	.61552

Y10	97	3.00	5.00	4.3402	.59313
TOTAL	97	37.00	50.00	42.6907	3.15357
Valid N (listwise)	97				

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Z01	97	3.00	5.00	4.0206	.72139
Z02	97	3.00	5.00	4.2680	.63763
Z03	97	2.00	5.00	4.1959	.82461
Z04	97	2.00	5.00	4.1443	.74986
Z05	97	2.00	5.00	4.1546	.72658
Z06	97	1.00	5.00	4.4227	.80150
Z07	97	1.00	5.00	4.2577	.80724
Z08	97	2.00	5.00	4.4536	.72199
TOTAL	97	21.00	40.00	33.7320	3.09743
Valid N (listwise)	97				

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X01	97	3.00	5.00	3.9588	.74885
X02	97	3.00	5.00	4.3299	.64099
X03	96	2.00	5.00	4.0833	.76319
X04	97	3.00	5.00	4.1340	.60603
X05	97	3.00	5.00	4.3814	.60283

X06	97	3.00	5.00	4.2990	.67954
X07	97	3.00	5.00	4.1031	.63712
X08	97	3.00	5.00	4.2990	.58032
TOTAL	97	24.00	40.00	33.5464	2.86509
Valid N (listwise)	96				

Uji Korelasi Pearson

Correlations

		Keadilan Organisasi	Komitmen Organisasi	Kinerja Pegawai
Keadilan Organisasi	Pearson Correlation	1	.703**	.680**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	97	97	97
Komitmen Organisasi	Pearson Correlation	.703**	1	.459**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	97	97	97
Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	.680**	.459**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	97	97	97

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

Uji Regresi

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Keadilan Organisasi ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.703 ^a	.495	.489	2.21338

a. Predictors: (Constant), Keadilan Organisasi

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	455.621	1	455.621	93.002	.000 ^b
	Residual	465.410	95	4.899		
	Total	921.031	96			

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

b. Predictors: (Constant), Keadilan Organisasi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.224	2.655		3.098	.003
	Keadilan Organisasi	.760	.079	.703	9.644	.000

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Keadilan Organisasi ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.680 ^a	.462	.456	2.32584

a. Predictors: (Constant), Keadilan Organisasi

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	440.818	1	440.818	81.489	.000 ^b
	Residual	513.904	95	5.410		
	Total	954.722	96			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Keadilan Organisasi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.601	2.789		6.310	.000
	Keadilan Organisasi	.748	.083	.680	9.027	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Komitmen Organisasi ^b		Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.459 ^a	.210	.202	2.81725

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	200.715	1	200.715	25.289	.000 ^b

Residual	754.007	95	7.937		
Total	954.722	96			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	26.944	3.144		.000
	Komitmen Organisasi	.467	.093	.459	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Komitmen Organisasi, Keadilan Organisasi ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.680 ^a	.462	.451	2.33656

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

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	441.530	2	220.765	40.437	.000 ^b
	Residual	513.192	94	5.459		
	Total	954.722	96			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

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

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.922	2.940		6.095	.000
	Keadilan Organisasi	.778	.117	.707	6.641	.000
	Komitmen Organisasi	-.039	.108	-.038	-.361	.719

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai