

DAFTAR PUSTAKA

- Abidin, Z., Latif, M., & Syukri, A. (2022). *Pengembangan Karir (sebuah riset mengenai pengembangan karir yang di pengaruhi oleh budaya akademik, kepemimpinan dan motivasi kerja)*. Jambi: Zabags Qu Publish.
- Achmad, D. G. (2022). *Membangun Kinerja Karyawan Berbasis Kompetensi*. Surabaya: Unitomo Press.
- Arifannisa. (2022). Komitmen Organisasi. In *Book Chapter Perilaku Organisasi*. Padang: PT. Global Eksekutif Teknologi.
- Aulia, V. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hamatek Indo Bekasi. *JIMEN Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 1(2), 158–168.
- Bokingo, A. H. (2022). Perencanaan Karir. In *Book Chapter Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sukoharjo: Tahta Media Group.
- Budiharjo. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Samudra Biru.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia.
- Darmawan, D. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia Digital*. Jambi: PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Darsana, I. M., & Sukaarnawa, I. G. M. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Solok: PT. Mafy Media Literasi Indonesia.
- Dessler, G. (2019). *Fundamentals of Human Resource Management*. New York: Pearson.
- Dewi, N. P. L. A. M., Wimba, I. G. A., & Dewi, I. A. S. (2021). Pengaruh Reward , Komitmen Organisasi dan Keadilan Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada The Joglo Restaurant Di Canggu , Kuta Utara. *Widya Amrita, Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 1(3), 1029–1042.
- Edward, Y. R. (2022). *Dampak Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja*. Surabaya: CV. Jakad Media Publishing.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Mutivariate Dengan Program IBM SPSS 26 (Edisi 9)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasan, H., & Widayani, A. (2023). *Administrasi Sumber Daya Manusia*. Malang: CV Literasi Nusantara Abadi.
- Hasibuan, M. S. . (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (edisi revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Hendriatno, S., & Marhalinda. (2020). Analisis Persepsi Dukungan Organisasi, Pengembangan Karir dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Generasi Milenial pada Bank di Kota Bandung. *Jurnal IKRA-ITH Ekonomika*, 3(3), 125–133.
- I., G. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Pogram IBM SPSS* (edisi kese). Semarang:Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Indiyati, D. (2021). Kedisiplinan dan Komitmen Kerja. In *Book Chapter Perilaku Organisasi*. Bandung: Widina Bhakti Persada.
- Jufrizen. (2022). *Komitmen Organisasi Dan Kinerja Karyawan Dengan Etika Kerja Sebagai Variabel Moderating*. Medan: Umsu Press.
- Kristanto, H. (2015). Keadilan Organisasional, Komitmen Organisasional, Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 17(1), 86–98.
- Kusumaputri, E. S. (2018). *Komitmen pada Perubahan Organisasi (Perubahan Organisasi dalam Perspektif Islam dan Psikologi)*. Yogyakarta: Deepublish.
- Lubis, M. J., & Jaya, I. (2019). *Komitmen Membangun Pendidikan (Tinjauan Krisis Hingga Perbaikan Menurut Teori)*. Cetakan Pertama. Medan: CV. Widya Puspita.
- Marlina, Harmadji, D. E., Trinanda, O., Amaliyah, Hapsara, O., Syahputri, A., IHabibi, M., Simatupang, S., Irmayani, N. W. D., Widjaja, W., Rengganis, D. R. P., Noor, A., Dj, A. A., & Saefullah, E. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Padang: Get Press.
- Maryatmi, A. S. (2021). *Well-Being di Dunia Kerja*. Banyumas: CV. Pena Persada.
- Mon, M. D., & Jennifer. (2022). Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional, Motivasi dan Keadilan Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Organizational Citizenship sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Mirai Manajemen*, 7(1), 113–126.
- Muhidin, S. A., & Abdurahman, M. (2017). *Analisis Kolerasi Regresi dan Jalur dalam Penelitian*. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Nuraini, Rahmawati, I., & Julientia, M. (2021). Pengaruh Keadilan Organisasional dan Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai: Dimediasi Oleh Komitmen Organisasional. *Jurnal Hukum Dan Ekonomi Syariah*, 1(1), 32–45.
- Nurhikmah. (2021). Keadilan Organisasi. In *Book Chapter Kinerja Karyawan (Tinjauan Teori dan Praktis)*. Bandung: Widina Bhakti Persada.
- Nuriyah, S., Qomariah, N., & Setyowati, T. (2022). Pengaruh Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Padang. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)*, 6(1), 494–512.

- Pakpahan, B. A. S. (2022). *Budaya Organisasi, Manajemen Konflik, Keadilan Prosedural dan Kepuasan pada Pekerjaan*. Jakarta: Publica Indonesia Utama.
- Poluan, A. R., Tewal, B., Lengkong, V. P. K., Nelwan, O. S., & Sendow, G. M. (2021). *Keadilan Dalam Organisasi*. Manado: Unsrat Press.
- Pranogyo, A. B., Hamidah, & Suyatno, T. (2022). *Kinerja Karyawan Teori Pengukuran dan Implikasi*. Bandung: Feniks Muda Sejahtera.
- Priansa, D. J. (2021). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Purnamasari, W., & Ardhyani, I. W. (2021). *Buku Ajar Manajemen Kinerja Industri*. Sidoarjo: Zifatama Jawa.
- Purnawati, N. L. G. P., Widayani, A. A. D., & Devy, N. P. R. (2021). Komitmen Organisasi sebagai Mediasi pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja. *Jurnal Widya Manajemen*, 3(1), 57–69. <https://doi.org/https://doi.org/10.32795/widyamanajemen.v3i1>
- Qomariah, N. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Aplikasi dan Studi Empiris)*. Jember: CV Pustaka Abadi.
- Rais, R. (2022). Karier dan Pengembangan SDM. In *Book Chapter Perencanaan Dan Pengembangan SDM*. Padang: PT. Global Eksekutif Teknologi.
- Riadi, M. (2020). *Keadilan Organisasi (Pengertian, Aspek, Dimensi dan Faktor yang Mempengaruhi)*. Kajianpustaka.Com.
- Rialmi, Z., & Patoni, P. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank CIMB Niaga Cabang Pondok Indah, Jakarta Selatan. *Jurnal Mandiri: Ilmu Pengetahuan, Seni, Dan Teknologi*, 4(2), 210–221.
- Risambessy, A. (2023). Kinerja Karyawan Berbasis Talent Management. In *Book Chapter Manajemen Kinerja (Perspektif Balanced Scorecard)*. Bandung: CV. Media Sains Indonesia.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2016). *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sabrina. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: Umsu Press.
- Sari, D. P., & Candra, Y. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir, Self Efficacy, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JEMSI: Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Sistem Informasi*, 1(3), 224–228.
- Setiono, B. A., & Sustiyatik, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Pendekatan Teori dan Praktis)*. Surakarta: CV. Berkah Wisnu.
- Sidjabat, S. (2021). *Pengelolaan Sumber Daya Manusia Unggul*. Bogor: Penerbit Lindan Bestari.

- Simanjuntak, C. K. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi. *Jurnal Psikoborneo*, 8(2), 265–274.
- Soekidjan. (2019). *Manjaemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sofia, H. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: CV Literasi Nusantara Abadi.
- Souhoka, S., & Amin, M. (2021). *Pemahaman Praktis Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Surabaya: CV. Jakad Media Publishing.
- Sudama, I. K. (2022). Komitmen Organisasi Sebagai Mediasi Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan LPK Monarch Bali. *Jurnal Ilmiah Hospitality Management*, 13(1), 7–17.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta, Penerbit :Andi Offset.
- Suriadi, Jasiyah, R., Agustini, I. S., Karyasa, T. B., Munawaroh, Puspita, M., Harto, B., & Dyanasari. (2021). *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Indramayu: Penerbit Adab.
- Suryani, N. K., & Foeh, J. E. H. J. (2018). *Kinerja Organisasi*. Yogyakarta: Deepublish.
- Susanti, E. (2022). Pentingnya Penilaian Kinerja Karyawan. In *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Palu: Feniks Muda Sejahtera.
- Sutono, Handayani, R., & Siregar, L. M. (2021). Keadilan Organisasi Untuk Menunjang Kinerja Karyawan: Suatu Tinjauan. *Jurnal Biopsikososial*, 5(2), 520–539.
- Syahputra, M. D., & Tanjung, H. (2020). Pengaruh Kompetensi, Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 283–295.
- Tsauri, S. (2020). *MSDM (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Jember: STAIN Jember Press.
- Wakhinuddin. (2022). *Perkembangan Karir Konsep Dan Implikasinya*. Padang: UNP Press.
- Waljiyanti, Herawati, J., & Septyarini, E. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Kesejahteraan, dan Keadilan Organisasional terhadap Komitmen Organisasi Karyawan PT DM Baru Retailindo. *El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam*, 4(6), 1615–1628.
- Waloyo. (2020). *Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Pemberian Insentif*. Surabaya: Kresna Bina Insan Prima.
- Wardhana, A. (2021). Konsep Komitmen Organisasi. In *Book Chapter Pengantar Ilmu Manajemen (Sebuah Pendekatan Konseptual)*. Bandung: CV. Media Sains Indonesia.

- Wibowo, A. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Semarang: Yayasan Prima Agus Teknik.
- Widyanti, R., Anhar, D., & Basuki. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi (Studi Pada Karyawan PT. Donindo Kota Banjarmasin). *Al-Ulum Ilmu Sosial Dan Humaniora*, 6(2), 105–114.
- Wulandari, F. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gerbang Media.
- Yuliani, D., & Suhana. (2022). Pengaruh Kepemimpinan dan Keadilan Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 6(1), 61–78.
- Yusup. (2021). *Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi*. Sumatera Selatan: LD Media.

Kepada Yth.
Bapak/Ibu/Sdr. (i) Karyawan pada PT. PELNI (Persero)
Kantor Pusat Jakarta
di –
Tempat

Berkenaan dengan pelaksanaan penelitian yang kami lakukan dalam rangka penyelesaian studi pada Program Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin Makassar, dengan judul penelitian : **ANALISIS PENGEMBANGAN KARIR, Keadilan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Dimediasi Oleh Komitmen Organisasi pada PT. PELNI (Persero) Kantor Pusat Jakarta.** Oleh karena itu saya sangat mengharapkan bantuan berupa kesediaan dari bapak/ibu/Sdr(i) untuk mengisi angket kuesioner yang telah saya sediakan.

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu dan bukan tes psikologi dari atasan atau dari manapun yang artinya semua jawaban Bapak/Ibu/Sdr(i) adalah benar dan jawaban yang diminta sesuai dengan kondisi yang dirasakan, karena itu data dan identitas Bapak/Ibu/Sdr(i) akan dirahasiakan dan tidak akan mempengaruhi status Bapak/Ibu/Sdr(i) sebagai karyawan.

Atas kesediaan bapak/ibu/Sdr (i) dalam meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner ini. Kami ucapkan banyak terima kasih.

Peneliti

ST. NAFILLAH

**ANALISIS PENGEMBANGAN KARIR, KEADILAN ORGANISASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN WANITA DIMEDIASI
OLEH KOMITMEN ORGANISASI PADA PT. PELNI
(PERSERO) KANTOR PUSAT JAKARTA**

A. PETUNJUK PENGISIAN

Kami mohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara untuk dapat mengisi daftar pertanyaan dibawah ini dengan cara memberikan tanda contreng (✓) pada kolom yang tersedia, pada tempat yang menurut Bapak/Ibu/Saudara paling sesuai.

1. Nama : (boleh tidak diisi)
2. Jenis kelamin :
☐ Wanita
3. Umur Responden
☐ < 25 tahun
☐ 26-35 tahun
☐ 36-40 tahun
☐ 41-50 tahun
☐ > 50 tahun
4. Pendidikan terakhir :
☐ SMA
☐ Diploma (D3)
☐ Sarjana (S1)
☐ Magister (S2)
5. Masa kerja :
☐ Dibawah 2 tahun
☐ 2,1 – 5 tahun
☐ 5,1 - 10 tahun
☐ 10,1-15 tahun
☐ 15,1-20 tahun
☐ Diatas 20 tahun
6. Status pernikahan :
☐ Menikah
☐ Belum menikah
☐ Janda/Duda

Petunjuk :

Pilihlah salah satu jawaban yang Anda anggap paling sesuai dengan diri Anda dengan memberi tanda (X) pada jawaban yang dipilih.

Pilihan jawaban :

Nilai

- | | | |
|------------------------|---|---|
| a. Sangat setuju | : | 5 |
| b. Setuju | : | 4 |
| c. Ragu-ragu | : | 3 |
| d. Tidak setuju | : | 2 |
| e. Sangat tidak setuju | : | 1 |

A. PENGEMBANGAN KARIR (X1)

No.	Pertanyaan	Tanggapan				
		Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Ragu-ragu	Setuju	Sangat Setuju
1.	Saya merasa puas dengan kebijakan perusahaan dalam melakukan pengembangan karir kepada karyawannya					
2.	Saya berusaha meningkatkan prestasi kerja untuk mendapatkan kesempatan dipromosikan					
3.	Pegawai dengan latar belakang pendidikan yang lebih tinggi akan lebih diutamakan dalam promosi jabatan					
4.	Saya mengikuti program pelatihan yang diselenggarakan perusahaan guna mengembangkan karir saya					
5.	Saya memiliki pengalaman kerja yang cukup untuk melakukan pengembangan karir					
6.	Loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan menjadi salah satu pertimbangan dalam pengembangan karir					
7.	Keluwesannya karyawan bergaul dan membina hubungan antara sesama karyawan pada divisi lainnya mendukung pengembangan karir					

B. KEADILAN ORGANISASI (X2)

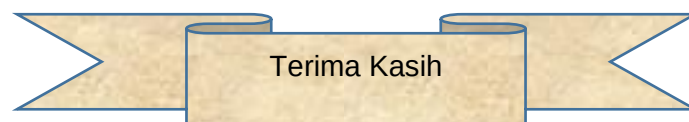
No.	Pertanyaan	Tanggapan				
		Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Ragu-ragu	Setuju	Sangat Setuju
1.	Saya telah diberikan penghargaan yang adil berdasarkan atas besarnya usaha yang saya lakukan untuk perusahaan					
2.	Prosedur-prosedur dalam penilaian kinerja telah didasarkan pada informasi yang akurat di dalam perusahaan					
3.	Pimpinan menjelaskan dengan sangat jelas setiap keputusan yang dibuat terkait dengan pekerjaan yang saya lakukan					

C. KOMITMEN ORGANISASI (Z)

No.	Pertanyaan	Tanggapan				
		Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Ragu-ragu	Setuju	Sangat Setuju
1.	Saya merasa bangga menjadi bagian dari perusahaan ini					
2.	Sulit mendapatkan pekerjaan dengan penghasilan yang bagus seperti pekerjaan saya sekarang					
3.	Saya merasa belum memberikan banyak kontribusi bagi perusahaan ini					

D. KINERJA KARYAWAN (Y)

No.	Pertanyaan	Tanggapan				
		Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Ragu-ragu	Setuju	Sangat Setuju
1.	Saya berusaha untuk menghasilkan kuantitas kerja sesuai dengan standar yang diinginkan perusahaan					
2.	Saya selalu bekerja sesuai dengan kualitas mutu yang ditetapkan oleh organisasi					
3.	Saya memiliki kemampuan untuk menyelesaikan sendiri pekerjaan tanpa bantuan rekan kerja lainnya					
4.	Pimpinan memberikan kesempatan kepada setiap karyawan untuk memiliki inisiatif atau ide-ide untuk kemajuan perusahaan					
5.	Saya mengikuti dan memahami perkembangan terhadap kebijakan baru di dalam pekerjaan					
6.	Saya mudah bekerja sama dengan rekan kerja pada divisi lain					



Lampiran 2 : Identitas Responden

No Resp	Jenis Kelamin	Umur Resp	Pendidikan Terakhir	Masa Kerja	Status Pernikahan
1	1	2	4	4	1
2	1	2	3	4	2
3	1	2	3	3	1
4	1	2	3	1	2
5	1	1	1	2	2
6	1	1	3	2	2
7	1	2	3	4	2
8	1	3	4	4	2
9	1	1	2	2	2
10	1	1	3	1	2
11	1	2	3	3	1
12	1	5	2	6	1
13	1	3	2	4	1
14	1	2	2	1	2
15	1	1	3	1	2
16	1	2	3	1	2
17	1	1	2	1	2
18	1	2	3	2	1
19	1	2	3	1	2
20	1	1	2	1	2
21	1	4	4	6	2
22	1	5	3	6	1
23	1	4	3	5	1
24	1	2	3	2	1
25	1	5	3	6	1
26	1	4	3	6	1
27	1	4	1	5	1
28	1	2	3	1	2
29	1	3	3	4	1
30	1	2	3	4	1
31	1	3	3	4	2
32	1	4	1	6	1
33	1	3	3	4	1
34	1	1	3	1	2
35	1	1	3	1	2
36	1	2	3	2	1
37	1	2	3	1	2
38	1	2	3	1	2
39	1	1	3	1	2
40	1	2	3	3	1
41	1	2	3	1	1
42	1	1	3	2	2

No Resp	Jenis Kelamin	Umur Resp	Pendidikan Terakhir	Masa Kerja	Status Pernikahan
43	1	2	3	3	1
44	1	2	4	3	2
45	1	2	3	3	1
46	1	2	3	3	2
47	1	2	3	3	1
48	1	2	3	3	2
49	1	2	3	3	1
50	1	2	3	3	2
51	1	2	3	3	1
52	1	2	3	3	2
53	1	2	3	3	1
54	1	2	3	3	1
55	1	2	3	3	1
56	1	2	1	2	2
57	1	2	1	2	2
58	1	2	1	2	2
59	1	2	3	3	2
60	1	2	4	3	1
61	1	2	1	3	2
62	1	2	3	3	2
63	1	2	3	3	1
64	1	2	1	3	2
65	1	2	3	3	2
66	1	2	3	3	2
67	1	2	3	3	2
68	1	2	1	2	2
69	1	2	3	3	2
70	1	2	3	3	2

Lampiran 3 : Rekap Jawaban Responden

No Resp	Pengembangan karir							X1	Keadilan Organisasi			X2	Komitmen Organisasi			Z	Kinerja Karyawan						Y
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7		X2.1	X2.2	X2.3		Z.1	Z.2	Z.3		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	
1	4	4	4	4	4	4	5	4,14	5	5	5	5,00	5	3	5	4,33	5	5	5	5	5	5	5,00
2	3	5	3	4	3	5	3	3,71	4	3	3	3,33	5	4	3	4,00	5	5	4	4	5	5	4,67
3	3	2	3	3	3	3	3	2,86	4	4	4	4,00	4	3	2	3,00	4	4	2	4	4	4	3,67
4	4	4	3	3	3	3	3	3,29	4	5	4	4,33	5	3	2	3,33	4	4	4	4	4	4	4,00
5	1	1	1	1	1	1	1	1,00	4	4	4	4,00	2	1	1	1,33	4	4	4	4	4	4	4,00
6	3	4	4	5	5	5	5	4,43	4	5	5	4,67	4	3	2	3,00	4	4	4	4	4	5	4,17
7	4	5	4	5	5	3	5	4,43	4	4	4	4,00	4	4	3	3,67	5	5	4	4	4	5	4,50
8	3	2	3	2	2	2	2	2,29	2	1	3	2,00	2	2	3	2,33	2	2	2	2	2	2	2,00
9	2	3	2	2	2	2	2	2,14	1	3	2	2,00	3	2	2	2,33	4	4	3	5	3	4	3,83
10	2	3	2	2	2	2	2	2,14	1	2	3	2,00	3	2	2	2,33	2	3	2	3	2	3	2,50
11	3	2	3	2	3	2	2	2,43	2	3	2	2,33	3	3	2	2,67	4	4	4	3	4	4	3,83
12	3	4	4	2	3	3	4	3,29	3	3	3	3,00	3	3	4	3,33	3	3	4	4	3	4	3,50
13	3	4	4	5	5	5	4	4,29	3	3	2	2,67	3	3	2	2,67	4	5	4	3	4	4	4,00
14	5	5	4	5	5	5	4	4,71	2	1	3	2,00	3	2	2	2,33	4	4	4	4	4	3	3,83
15	4	4	4	4	4	4	4	4,00	2	3	2	2,33	3	2	3	2,67	4	4	3	4	4	4	3,83
16	4	4	4	4	4	4	4	4,00	2	2	2	2,00	3	2	2	2,33	2	3	2	3	2	3	2,50
17	2	3	2	2	2	2	2	2,14	2	2	2	2,00	3	2	2	2,33	2	3	2	2	2	2	2,17
18	3	3	4	4	4	4	4	3,71	3	3	5	3,67	4	4	5	4,33	4	4	4	4	4	4	4,00
19	2	3	3	3	2	3	3	2,71	3	3	3	3,00	4	3	2	3,00	3	3	3	4	3	3	3,17
20	2	3	2	3	2	3	2	2,43	2	2	3	2,33	3	2	3	2,67	2	3	3	3	3	3	2,83
21	2	3	2	2	2	2	2	2,14	4	4	4	4,00	3	2	2	2,33	2	3	3	3	2	2	2,50
22	4	5	4	4	4	5	5	4,43	4	4	4	4,00	3	2	2	2,33	4	4	4	4	4	4	4,00
23	3	5	3	5	4	3	3	3,71	3	4	2	3,00	3	2	2	2,33	5	4	3	3	4	3	3,67
24	5	4	5	4	4	5	5	4,57	4	4	4	4,00	3	2	2	2,33	2	3	2	3	3	3	2,67
25	4	5	4	5	5	5	5	4,71	4	4	4	4,00	3	2	2	2,33	4	5	3	5	5	5	4,50
26	4	4	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4,00	3	2	2	2,33	4	5	4	4	4	5	4,33
27	5	4	4	4	4	4	4	4,14	4	4	4	4,00	3	2	3	2,67	3	3	3	3	3	3	3,00
28	3	3	5	4	3	5	4	3,86	3	3	4	3,33	3	2	3	2,67	2	3	3	3	3	3	2,83
29	4	4	3	4	4	4	4	3,86	3	3	3	3,00	3	2	3	2,67	4	4	4	3	4	4	3,83
30	2	3	2	3	2	3	3	2,57	3	2	3	2,67	3	2	3	2,67	2	3	3	3	3	3	2,83
31	2	3	2	3	2	3	2	2,43	4	4	4	4,00	3	2	3	2,67	4	4	1	4	4	4	3,50
32	3	5	3	4	4	4	4	3,86	4	3	4	3,67	5	3	3	3,67	4	4	4	4	4	5	4,17
33	5	5	4	5	4	4	4	4,43	4	4	4	4,00	4	2	2	2,67	4	5	4	5	4	5	4,50
34	3	4	2	5	4	4	5	3,86	4	3	4	3,67	5	3	3	3,67	5	4	5	4	5	4	4,50
35	5	3	4	5	3	4	5	4,14	4	3	4	3,67	5	4	3	4,00	5	5	3	5	4	5	4,50
36	2	3	1	2	4	4	4	2,86	2	2	3	2,33	3	2	3	2,67	3	3	4	3	3	4	3,33
37	3	3	4	4	4	4	5	3,86	3	3	3	3,00	5	5	4	4,67	4	4	5	4	4	4	4,17
38	4	4	3	3	4	4	4	3,71	4	4	4	4,00	4	5	4	4,33	4	4	5	4	4	4	4,17
39	3	5	2	4	4	3	4	3,57	3	3	3	3,00	4	5	4	4,33	3	4	3	3	3	3	3,17
40	2	4	4	4	4	3	3	3,43	3	3	3	3,00	2	2	3	2,33	4	4	3	3	4	3	3,50
41	5	5	5	5	5	4	4	4,71	4	5	5	4,67	5	4	5	4,67	4	4	1	4	5	5	3,83
42	5	5	4	5	5	5	5	4,86	4	5	5	4,67	5	4	4	4,33	5	5	3	5	5	5	4,67
43	4	4	3	4	5	4	4	4,00	3	4	4	3,67	4	4	4	4,00	3	3	4	4	4	5	3,83
44	5	5	5	5	5	5	4	4,86	5	5	5	5,00	5	5	5	5,00	5	5	5	5	5	5	5,00
45	4	4	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4,00	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4	4,00
46	3	3	3	3	3	3	3	3,00	3	3	3	3,00	3	4	3	3,33	3	3	4	4	4	4	3,67
47	3	3	3	3	3	3	3	3,00	3	3	3	3,00	3	4	3	3,33	3	3	4	4	4	4	3,67
48	3	2	3	3	3	3	3	2,86	3	3	3	3,00	3	3	3	3,00	3	3	3	3	4	4	3,33
49	3	3	3	3	3	3	3	3,00	3	3	3	3,00	3	3	4	3,33	3	3	4	4	4	4	3,67
50	2	3	2	2	2	2	2	2,14	3	3	3	3,00	3	2	2	2,33	2	2	3	3	3	3	2,67
51	3	4	4	4	4	4	4	3,86	3	3	3	3,00	4	4	4	4,00	4	4	4	4	5	5	4,33
52	3	4	4	4	4	4	4	3,86	4	4	4	4,00	4	4	4	4,00	4	4	4	4	5	5	4,33
53	3	4	4	4	4	4	4	3,86	4	4	4	4,00	4	4	4	4,00	4	4	4	4	5	5	4,33
54	3	3	3	3	3	3	3	3,00	3	3	3	3,00	3	4	3	3,33	3	3	3	4	4	4	3,50
55	2	3	2	2	2	2	2	2,14	4	4	4	4,00	3	2	2	2,33	2	2	2	3	3	3	2,50
56	3	4	3	4	3	4	3	3,43	4	4	4	4,00	4	4	3	3,67	4	4	4	4	4	4	4,00
57	3	4	3	4	3	4	3	3,43	4	4	4	4,00	4	4	3	3,67	4	4	4	4	4	4	4,00
58	3	4	3	4	3	4	3	3,43	4	4	4	4,00	4	4	3	3,67	4	4	4	4	4	4	4,00
59	3	4	3	3	3	3	3	3,14	4	4	4	4,00	4	4	2	3,33	4	4	4	4	4	4	4,00
60	3	4	3	3	3	3	3	3,14	4	4	4	4,00	4	4	2	3,33	4	4	4	4	4	4	4,00
61	3	4	3	3	3	4	4	3,43	4	4	4	4,00	4	4	3	3,67	4	4	4	4	4	4	4,00
62	3	3	3	3	3	3	3	3,00	3	4	4	3,67	4	4	2	3,33	4	4	4	3	4	4	3,83
63	3	3	3	3	3	3	3	3,00	4	4	4	4,00	4	4	2	3,33	4	4	4	4	4	4	4,00
64	4	4	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4,00	4	4	4	4,00	4	4	4	5	5	4	4,33
65	3	4	4	3	4	4	3	3,57	4	4	4	4,00	3	3	4	3,33	4	4	3	3	3	4	3,50
66	4	4	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4,00	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4	4,00
67	4	4	4	4	4	4	4	4,00	4	3	4	3,67	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4	4,00
68	3	3	3	3	3	3	3	3,00	3	3	3	3,00	3	2	3	2,67	3	3	3	3	3	3	3,00
69	3	3	3	4	4	4	4	3,57	4	4	4	4,00	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4	4,00
70	4	4	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4,00	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4	4,00

Lampiran 4 : Frekuensi Jawaban Responden

Statistics						
	Valid	N	Missing	Mean	Std. Deviation	Sum
Jenis Kelamin	70		0	1.0000	.00000	70.00
Umur	70		0	2.1857	.93705	153.00
Pendidikan terakhir	70		0	2.7286	.77873	191.00
Masa Kerja	70		0	2.8571	1.42733	200.00
Status pernikahan	70		0	1.5857	.49615	111.00
X1.1	70		0	3.2571	.92761	228.00
X1.2	70		0	3.6857	.87713	258.00
X1.3	70		0	3.2857	.90318	230.00
X1.4	70		0	3.5714	.98645	250.00
X1.5	70		0	3.4714	.95889	243.00
X1.6	70		0	3.5714	.92582	250.00
X1.7	70		0	3.5143	.95921	246.00
X2.1	70		0	3.4143	.84258	239.00
X2.2	70		0	3.4714	.88008	243.00
X2.3	70		0	3.5857	.78929	251.00
Z.1	70		0	3.6143	.78561	253.00
Z.2	70		0	3.1143	1.01500	218.00
Z.3	70		0	2.9857	.94013	209.00
Y.1	70		0	3.6286	.88746	254.00
Y.2	70		0	3.7857	.74001	265.00
Y.3	70		0	3.5143	.88043	246.00
Y.4	70		0	3.7571	.69022	263.00
Y.5	70		0	3.8143	.78561	267.00
Y.6	70		0	3.9286	.78614	275.00

Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Wanita	70	100.0	100.0	100.0

Umur

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid < 25 tahun	11	15.7	15.7	15.7
26-35 tahun	46	65.7	65.7	81.4
36-40 tahun	5	7.1	7.1	88.6
41-50 tahun	5	7.1	7.1	95.7
> 50 tahun	3	4.3	4.3	100.0
Total	70	100.0	100.0	

Pendidikan terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	9	12.9	12.9	12.9
	Diploma (D.3)	6	8.6	8.6	21.4
	Sarjana (S.1)	50	71.4	71.4	92.9
	Magister (S.2)	5	7.1	7.1	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Masa Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 2 tahun	15	21.4	21.4	21.4
	2.1-5 tahun	11	15.7	15.7	37.1
	5.1 - 10 tahun	27	38.6	38.6	75.7
	10.1 - 15 tahun	9	12.9	12.9	88.6
	15.1 - 20 tahun	2	2.9	2.9	91.4
	> 20 tahun	6	8.6	8.6	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Status pernikahan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Menikah	29	41.4	41.4	41.4
	Belum Menikah	41	58.6	58.6	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.4	1.4	1.4
	TS	12	17.1	17.1	18.6
	RR	33	47.1	47.1	65.7
	S	16	22.9	22.9	88.6
	SS	8	11.4	11.4	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.4	1.4	1.4
	TS	4	5.7	5.7	7.1
	RR	23	32.9	32.9	40.0
	S	30	42.9	42.9	82.9
	SS	12	17.1	17.1	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	2.9	2.9	2.9
	TS	11	15.7	15.7	18.6
	RR	26	37.1	37.1	55.7
	S	27	38.6	38.6	94.3
	SS	4	5.7	5.7	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.4	1.4	1.4
	TS	10	14.3	14.3	15.7
	RR	19	27.1	27.1	42.9
	S	28	40.0	40.0	82.9
	SS	12	17.1	17.1	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.4	1.4	1.4
	TS	11	15.7	15.7	17.1
	RR	21	30.0	30.0	47.1
	S	28	40.0	40.0	87.1
	SS	9	12.9	12.9	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

X1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.4	1.4	1.4
	TS	8	11.4	11.4	12.9
	RR	21	30.0	30.0	42.9
	S	30	42.9	42.9	85.7
	SS	10	14.3	14.3	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

X1.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.4	1.4	1.4
	TS	10	14.3	14.3	15.7
	RR	21	30.0	30.0	45.7
	S	28	40.0	40.0	85.7
	SS	10	14.3	14.3	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	2.9	2.9	2.9
	TS	8	11.4	11.4	14.3
	RR	21	30.0	30.0	44.3
	S	37	52.9	52.9	97.1
	SS	2	2.9	2.9	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	2.9	2.9	2.9
	TS	6	8.6	8.6	11.4
	RR	25	35.7	35.7	47.1
	S	31	44.3	44.3	91.4
	SS	6	8.6	8.6	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	7	10.0	10.0	10.0
	RR	21	30.0	30.0	40.0
	S	36	51.4	51.4	91.4
	SS	6	8.6	8.6	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Z.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	4.3	4.3	4.3
	RR	31	44.3	44.3	48.6
	S	26	37.1	37.1	85.7
	SS	10	14.3	14.3	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Z.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.4	1.4	1.4
	TS	25	35.7	35.7	37.1
	RR	13	18.6	18.6	55.7
	S	27	38.6	38.6	94.3
	SS	4	5.7	5.7	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Z.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.4	1.4	1.4
	TS	24	34.3	34.3	35.7
	RR	24	34.3	34.3	70.0
	S	17	24.3	24.3	94.3
	SS	4	5.7	5.7	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Y.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	11	15.7	15.7	15.7
	RR	12	17.1	17.1	32.9
	S	39	55.7	55.7	88.6
	SS	8	11.4	11.4	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Y.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	4.3	4.3	4.3
	RR	19	27.1	27.1	31.4
	S	38	54.3	54.3	85.7
	SS	10	14.3	14.3	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Y.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	2.9	2.9	2.9
	TS	7	10.0	10.0	12.9
	RR	19	27.1	27.1	40.0
	S	37	52.9	52.9	92.9
	SS	5	7.1	7.1	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Y.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	2.9	2.9	2.9
	RR	21	30.0	30.0	32.9
	S	39	55.7	55.7	88.6
	SS	8	11.4	11.4	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Y.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	5	7.1	7.1	7.1
	RR	14	20.0	20.0	27.1
	S	40	57.1	57.1	84.3
	SS	11	15.7	15.7	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Y.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	4.3	4.3	4.3
	RR	15	21.4	21.4	25.7
	S	36	51.4	51.4	77.1
	SS	16	22.9	22.9	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Lampiran 5 : Uji Instrumen Penelitian

5.1. Uji Validitas dan Reliabilitas Pengembangan Karir

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	70	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	70	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.944	7

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	21.1000	24.033	.781	.938
X1.2	20.6714	24.919	.721	.943
X1.3	21.0714	24.473	.751	.940
X1.4	20.7857	22.837	.869	.930
X1.5	20.8857	23.030	.875	.929
X1.6	20.7857	23.562	.844	.932
X1.7	20.8429	23.265	.845	.932

5.2. Uji Validitas dan Reliabilitas Keadilan Organisasi

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	70	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	70	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.903	3

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	7.0571	2.373	.852	.822
X2.2	7.0000	2.377	.790	.878
X2.3	6.8857	2.653	.786	.881

5.3. Uji Validitas dan Reliabilitas Komitmen Organisasi**Scale: ALL VARIABLES****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	70	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	70	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.800	3

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Z.1	6.1000	3.048	.641	.744
Z.2	6.6000	2.157	.751	.608
Z.3	6.7286	2.751	.574	.802

5.4. Uji Validitas dan Reliabilitas Kinerja Karyawan**Scale: ALL VARIABLES****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	70	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	70	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.910	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1	18.8000	10.191	.853	.878
Y.2	18.6429	11.334	.789	.889
Y.3	18.9143	11.877	.521	.929
Y.4	18.6714	11.818	.742	.896
Y.5	18.6143	10.878	.833	.882
Y.6	18.5000	10.978	.810	.885

Lampiran 6 : Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

			Unstandardized
			Residual
N			70
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		.0000000
	Std. Deviation		.46292390
Most Extreme Differences	Absolute		.102
	Positive		.084
	Negative		-.102
Test Statistic			.102
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			.066
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d	Sig.		.066
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.059
		Upper Bound	.072

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 1314643744.

Lampiran 7 : Analisis Regresi dan Korelasi (Sub struktur 1)

Variables Entered/Removed^a

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

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.569 ^a	.324	.304	.64782

a. Predictors: (Constant), Keadilan Organisasi , Pengembangan Karir

b. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	13.469	2	6.735	16.047	.000 ^b
	Residual	28.118	67	.420		
	Total	41.587	69			

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

b. Predictors: (Constant), Keadilan Organisasi , Pengembangan Karir

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.914	.418		2.187	.032
	Pengembangan Karir	.328	.106	.341	3.089	.003
	Keadilan Organisasi	.339	.112	.335	3.030	.003

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	2.2947	4.2014	3.2381	.44182	70
Residual	-1.48233	1.47096	.00000	.63836	70
Std. Predicted Value	-2.135	2.180	.000	1.000	70
Std. Residual	-2.288	2.271	.000	.985	70

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Lampiran 8 : Analisis Regresi dan Korelasi (Sub struktur 2)

Variables Entered/Removed^a

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

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.716 ^a	.512	.490	.47333

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	15.523	3	5.174	23.096	.000 ^b
	Residual	14.787	66	.224		
	Total	30.310	69			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.161	.316		3.672	.000		
	Pengembangan Karir	.247	.083	.301	2.979	.004	.723	1.382
	Keadilan Organisasi	.258	.087	.299	2.961	.004	.727	1.376
	Komitmen Organisasi	.252	.089	.296	2.828	.006	.676	1.479

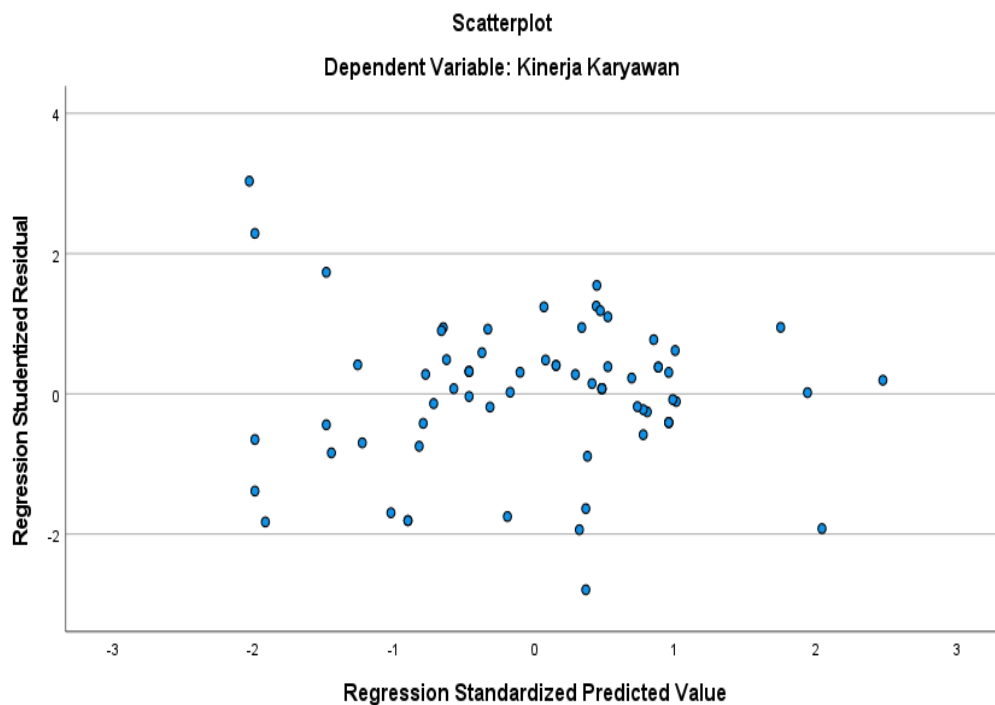
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	2.7762	4.9126	3.7381	.47431	70
Std. Predicted Value	-2.028	2.476	.000	1.000	70
Standard Error of Predicted Value	.066	.248	.108	.035	70
Adjusted Predicted Value	2.3149	4.9021	3.7343	.48964	70
Residual	-1.24412	1.22384	.00000	.46292	70
Std. Residual	-2.628	2.586	.000	.978	70
Stud. Residual	-2.793	3.034	.003	1.032	70
Deleted Residual	-1.40452	1.68510	.00376	.51728	70
Stud. Deleted Residual	-2.951	3.246	.002	1.057	70
Mahal. Distance	.367	17.902	2.957	2.898	70
Cook's Distance	.000	.867	.032	.109	70
Centered Leverage Value	.005	.259	.043	.042	70

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Charts



Lampiran 8 : Hasil Perhitungan Sobel Test secara Online Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi

Memasukkan:		Statistik uji:	Std. Kesalahan:	<i>p</i> -nilai:
0.328	Tes sobel:	2.08890929	0.03956898	0.03671589
0.252	Tes Aroian:	2.03195556	0.04067806	0.04215816
0.106	Tes orang baik:	2.15093724	0.0384279	0.03148115
b 0.089	Reset all	Menghitung		

Lampiran 9 : Hasil Perhitungan Sobel Test secara Online Pengaruh Keadilan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi

	Memasukkan:	Statistik uji:	Std. Kesalahan:	<i>p</i> -nilai:
A	0.339	Tes sobel:	2.06775133	0.04131445
B	0.252	Tes Aroian:	2.01007368	0.04249993
s_a	0.112	Tes orang baik:	2.13069714	0.04009392
dengan b	0.089	Reset all	Menghitung	