

The Effect Of Knowledge Sharing And Organizational Justice On Employee Performance Through Organizational Commitment At PT. Panggung Electric Citrabuana

Pengaruh Knowledge Sharing Dan Keadilan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Di PT. Panggung Electric Citrabuana

Ody Mahardika¹⁾, Rifdah Abadiyah^{*2)}

¹⁾Program Studi Fakultas Bisnis, Hukum, dan Ilmu Sosial, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

²⁾ Program Studi Fakultas Bisnis, Hukum, dan Ilmu Sosial, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

*Email Penulis Korespondensi: rifdahabadiyah@umsida.ac.id

Abstract This research aims to determine the effect of knowledge sharing and organizational justice on employee performance through organizational commitment at PT. Citrabuana Electric Stage. Knowledge sharing (X1), organizational justice (X2) is the independent variable (X), employee performance is the dependent variable (Y) and organizational commitment is the intervening variable (Z). The population of this study was 80 employees of PT. Panggung Electric Citrabuana. This research was taken using quantitative methods, data collection techniques in the form of questionnaires. The primary data source is an online questionnaire distributed to respondents. This data analysis technique uses instrument testing, convergent validity, discriminant validity, composite reliability, average variance extracted, Cronbach alpha, R square, validity test, and reliability test. The results of this research show that knowledge sharing has a partial effect on employee performance, organizational justice has no effect on employee performance, knowledge sharing has no positive effect on organizational commitment, and organizational justice has an effect on organizational commitment at PT. Panggung Citrabuana Electric.

Keywords – Knowledge Sharing, Organisational Justice, Performance Employee, and Organizational commitment

Abstrak Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh knowledge sharing dan keadilan organisasi terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi di PT. Panggung Electric Citrabuana. Knowledge sharing (X1), Keadilan organisasi (X2) merupakan variable independent (X), Kinerja karyawan sebagai variable dependen (Y) dan Komitmen Organisasi sebagai variable intervening (Z). Populasi dari penelitian ini adalah karyawan PT.Panggung Electric Citrabuana yang berjumlah 80 orang. Penelitian ini diambil dengan metode kuantitatif, teknik pengumpulan data berupa kuisioner. Sumber data primer berupa kuisioner online yang di sebarluaskan kepada responden. Teknik analisis data ini menggunakan uji instrumen, convergent validity, discriminant validity, composite reliability, average variance extracted, cronbach alpha, R square, uji validitas, dan uji reliabilitas. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa knowledge sharing berpengaruh terhadap kinerja karyawan, keadilan organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, knowledge sharing tidak berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi, dan keadilan organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada PT. Panggung Electric Citrabuana.

Kata Kunci - Knowledge Sharing, Organisational Justice, Performance Employee, and Organizational commitment

I. PENDAHULUAN

Sumber Manajemen sumber daya manusia diakui sebagai suatu isu global dari daya saing di arena globalisasi. Sehingga fenomena globalisasi dalam menggantikan perekonomian dan bisnis nasional, memberikan tantangan dan peluang baru bagi organisasi publik dan perusahaan untuk dapat memahami dan membentuk konsep manajemen organisasi yang efektif melalui manajemen sumber daya manusia (SDM). Manajemen sumber daya manusia diakui sebagai isu global dan merupakan bagian integral dari daya saing di dunia yang mengglobal.. Oleh karenanya, muncullah konsep penting yang diakui sebagai kunci keunggulan dalam bidang SDM, yaitu melalui *the right people in the right place at the right time*. [1]

Dalam setiap organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawan mereka akan selalu berusaha mencari cara

bagaimana untuk meningkatkannya. Kinerja karyawan merupakan salah satu hal penting dalam mencerminkan kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan untuk mendapatkan hasil yang lebih baik dan terlaksana. Menurut [2], kinerja merupakan refleksi sikap pribadi atau sikap kelompok terhadap kerja sama. Kinerja berarti sikap individu dan kelompok terhadap seluruh lingkungan kerja yang menyeluruh dan terhadap kerja sama dengan orang lain untuk mencapai hasil yang maksimal sesuai dengan kepentingan perusahaan. Apalagi dalam era globalisasi 4.0 saat ini sumber daya manusia juga memberikan peran utama serta akan menjadi keunggulan apabila sdm itu sendiri mampu mengikuti perkembangan jaman dan terus berinovasi mengikuti arus pertumbuhan teknologi yang semakin berkembang saat ini.

Kondisi kinerja karyawan dibeberapa perusahaan terkadang masih dipengaruhi oleh beberapa hal, salah satunya dari keadilan organisasi dan komitmen organisasi. Ketidak adilannya suatu organisasi dan perbedaan kondisi yang dirasakan beberapa karyawan membuat kinerja mereka semakin menurun dan tidak memberikan hasil maksimal yang seharusnya. Tetapi ada juga beberapa perusahaan yang memiliki keadilan dan komitmen organisasi yang berkomitmen untuk kesejahteraan karyawan, sehingga mereka mendapatkan dukungan lebih dari organisasi dan atasan yang membuat karyawan terus meningkatkan kinerja mereka. Salah satu perusahaan yang terus mempertahankan karyawannya yang terampil dan berkualitas dengan menggunakan prinsip keadilan dan komitmen organisasi adalah PT. Panggung Electric Citrabuana.

Kinerja yang terdapat pada PT. Panggung Electric Citrabuana merupakan sebuah kunci efektivitas dalam dunia kerja, karena juga bagian dari sebuah tanggung jawab. Terlihat dari kinerja yang sudah ada pada PT. Panggung Electric Citrabuana masih dipengaruhi oleh knowledge sharing yang merujuk pada keadilan organisasi yang pada akhirnya muncul sikap reaktif terhadap kinerja mereka. Alasan utama penerapan knowledge management adalah rendahnya kinerja karyawan akibat kurangnya tingkat apresiasi serta kurangnya keadilan organisasi pada kinerja mereka. Hal ini berkebalikan dengan kinerja para karyawan yang berkelompok dan sudah sama-sama merasa senior. Sebelum pelaksanaan knowledge management setiap karyawan menemukan bahwa kinerja mereka tidak tergantung pada komitmen organisasi yang objektif kepada karyawan lainnya yang menjadi semacam penurunan kinerja dan komitmen kepuasan kerja. Oleh karena itu, penyebab yang paling umum kurangnya kepuasan kinerja karyawan adalah tanggung jawab karyawan itu sendiri pada pekerjaan yang sudah diberikan oleh perusahaan dan diantaranya kurangnya menyelesaikan suatu pekerjaan pada waktunya, kurang efektif dalam mengerjakan tugas dan tanggung jawab serta kelalaian dalam mengerjakan tugas yang dilakukan sehingga menyebabkan penilaian buruk dari leader atau atasan pada perusahaan tersebut [3]. [4]

Tabel 1.
Target dan Realisasi Produksi Unit 2D di PT. Panggung Electric Citrabuana
Tahun 2019-2022

No	Tahun	Jumlah Karyawan	Target Produksi(box)	Realisasi Produksi(box)	Percentase (%)
1	2019	200	400.000	339.950	99.87 %
2	2020	150	450.000	444.750	99.44 %
3	2021	100	500.000	499.700	99.4 %
4	2022	80	600.000	599.600	99.33%

Sumber : diolah oleh penulis 2022

Terlihat dari data yang didapatkan memperlihatkan bahwasanya kinerja produksi dari 2019 s.d 2022 menurun sedikit demi sedikit dalam ketercapaian target produksi yang belum bisa memenuhi standart target produksi karena berkurangnya beberapa karyawan dalam kurun waktu 4 tahun sehingga hasil yang ditetapkan pun tidak maksimal. Karena tidak terlepas bahwa sebuah proses produksi akan selalu sejalan apabila setiap karyawan bisa saling berbagi pengetahuan dan se bisa mungkin saling memposisikan diri untuk bisa mengikuti kemampuan karyawan lainnya[5].

Sehingga dari masalah yang terjadi, saya berkeinginan untuk melakukan penelitian lebih dalam mengenai masalah yang terjadi yang dimana terdapat pengaruh knowledge sharing terhadap kinerja karyawan dalam perusahaan.

Kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh beberapa hal yang bersangkutan seperti halnya keadilan organisasi. Peningkatan kinerja karyawan bisa ditimbulkan apabila mereka diperlakukan adil dan diapresiasi atas setiap apa yang mereka kerjakan[6]. Dengan demikian mereka akan dengan semangat dan senang hati dengan tanggung jawab pekerjaan dan tercapaialah target produksi yang diinginkan perusahaan. Jika sebaliknya, apabila keadilan organisasi tidak diterapkan dengan baik maka akan menimbulkan penurunan kinerja dan kesenjangan kinerja(performance gap)[7].

Mengacu pada data key performance indeks dapat dilihat juga bahwa dalam 31 hari cycle time suatu karyawan berubah – ubah dengan nilai target CT yang ditentukan sebesar 55.3 dan cycle time yang dimiliki

karyawan berada diantara 55.20 – 55.37. Terlihat juga dalam grafik CT nya yang naik turun. Dalam hal ini cycle time sama dengan kinerja karyawan, dimana dari target cycle time yang ditentukan perusahaan ditentukan pula kinerja yang diinginkan oleh organisasi perusahaan[8]. Dalam gambar tersebut ada beberapa kali kinerja karyawan yang tidak sesuai dengan target CT perusahaan. Target Cycle time tersebut awalnya diujikan terhadap karyawan dari awal poses sampai finishing untuk mengukur kemampuan kinerja karyawan.[8]

Pada penelitian terdahulu yang membahas mengenai pengaruh knowledge sharing dan keadilan organisasi terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi di PT. Panggung Electric Citrabuana juga ditemukan variabel-variabel lain yang digunakan untuk menilai pengaruh kinerja karyawan, dari berbagai penelitian yang dilakukan para ahli sebelumnya juga mendapat hasil yang signifikan, seperti penelitian yang dilakukan oleh [9] yang mendapat hasil penelitian bahwa knowledge sharing yang dilakukan PT.BRI berjalan baik dan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan pada kinerja karyawan dan kinerja karyawan juga memiliki pengaruh yang signifikan sehingga menciptakan ruang lingkup kerja yang nyaman, penelitian yang dilakukan [10] juga memperoleh hasil bahwasanya knowledge sharing memang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Karena knowledge sharing merupakan faktor kuat dan penting sebagai pendorong kinerja karyawan. Karena karyawan selalu dibekali dengan pengetahuan terbaru tentang pekerjaan yang dilakukan, penelitian yang dilakukan [11] memperoleh hasil bahwasannya proses knowledge sharing yang dilakukan oleh peneliti tergolong baik karena memiliki persentase diatas rata-rata.

Rumusan masalah : 1) Apakah knowledge sharing berpengaruh terhadap kinerja karyawan.2) Apakah knowledge sharing berpengaruh terhadap komitmen organisasi.3) Apakah keadilan organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.4) Apakah keadilan organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi.5) Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. 6) Apakah knowledge sharing berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi.7) Apakah keadilan organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi.

Pertanyaan peneliti : Apakah knowledge sharing, keadilan organisasi, serta komitmen organisasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Panggung Electric Citrabuana.

Kategori SDGs: Penelitian ini dikategorikan dalam Build resilient infrastructure, promote inclusive and sustainable industrialization and foster innovation dan termasuk dalam jenis SDGs Industry no.9 (<https://sdgs.un.org/goals/goal9>)

II. METODE

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode kuantitatif, Penelitian Kuantitatif merupakan metode untuk menguji teori-teori tertentu dengan cara meneliti hubungan antar variabel. Biasanya diukur dengan instrument sehingga data yang terdiri dari angka-angka dapat di analisis berdasarkan prosedur-prosedur statistik [14]. Tempat penelitian yang akan dijadikan sebagai pengujian hipotesis yaitu PT. Panggung Electric Citrabuana. Dalam melakukan suatu penelitian, menentukan populasi adalah langkah pertama yang harus diperhatikan. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 80 karyawan dibagian produksi unit 2B&2D di PT.Panggung Electric Citrabuana. Data yang di kumpulkan dalam penelitian ini meliputi data primer dan data sekunder. Data sekunder ini merupakan hasil menyebarluaskan kuisioner yang telah ditentukan dan juga data primer yang didapatkan pada saat wawancara dan kunjungan ke perusahaan. Sampel merupakan rangkuman atau sebagian dari populasi yang sedang diteliti. [12] sampel merupakan bagian dari jumlah populasi yang sesuai dengan karakteristik yang akan diteliti. Penelitian ini menggunakan pengambilan sampel *total sampling/sampling jenuh*, dengan metode *purposive sampling* dimana pada teknik ini tidak memberikan peluang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel namun dengan harus memiliki karakteristik atau syarat tertentu. Sedangkan teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh, dimana karyawan divisi unit 2B & 2D sebagai sampel sebanyak 80 responden.

Pengumpulan sumber data pada penelitian ini mencakup data primer dan sekunder. dalam pengumpulan data kuantitatif, data yang didapatkan dari lapangan dengan mengandalkan instrumen yang disiapkan oleh peneliti. Yang dimana data primer diperoleh melalui kuisioner dengan membagikan daftar pernyataan yang ada di perusahaan tersebut. Kuisioner tersebut diukur menggunakan skala likert yang terdiri dari 5 tingkat pernyataan, dimana skala ini di nyatakan dari 1 (sangat tidak setuju) sampai 5 (sangat setuju). Sementara itu, data sekunder diperoleh melalui sumber pustaka atau literature dan beberapa artikel jurnal terdiri dari penelitian dahulu yang relevan [13].

Penelitian ini bertujuan untuk menguji variabel independen terhadap variabel dependen yaitu variabel Knowledge Sharing (X1) dan Keadilan Organisasi (X2) sebagai variabel independen, sedangkan Kinerja karyawan sebagai variabel dependen (Y). Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis data Structural Equation Model (PLS). Dimana Partial Least Square adalah metode analisis yang kuat karena tidak mengasumsikan data dengan rasio pengukuran tertentu dan ukuran sampel yang kecil. SEM-PLS mampu bekerja secara efektif dengan ukuran sampling yang kecil serta model yang kompleks. SEM-PLS yang relatif lebih likuid, dimungkinkan untuk menganalisis pola pengukuran refleksi dan formasi serta variabel laten menggunakan satu indikator tanpa menyebabkan masalah pengenalan. PLS merupakan analisis yang kuat karena dapat digunakan

untuk membangun model penelitian yang menggunakan banyak variabel atau indeks, bersifat free distribution, dan dapat menggambarkan model secara grafis. Analisis statistik PLS menggunakan 2 model evaluasi, yaitu: model outer (eksternal) dan outer model (internal).

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Analisis Deskriptif Responden

1. Hasil Analisis Deskriptif

Dari hasil penelitian dengan menyebarluaskan kuisioner selama satu bulan mendapatkan hasil jawaban deskriptif responden yang mendapat total 80 jawaban dan data tersebut dikatakan layak untuk digunakan sebagai sumber data penelitian ini. Pada tabel 3 menunjukkan karyawan yang mengisi kuisioner lebih banyak karyawan laki – laki sebanyak 43 orang (53.75%) dan karyawan perempuan sebanyak 37 orang (46.25%), dengan rentang usia paling banyak umur 25 – 38 tahun (51.25%), dan masa jabatan paling lama ada direngat 6 bulan – 1 tahun kerja (75%).:

Tabel 2. Karakteristik Responden

Karakteristik Responden	Jumlah	Percentase
Jenis Kelamin		
Laki - Laki	43	53.75%
Perempuan	37	46.25%
Usia		
19 – 25 Tahun	39	48.75%
25 – 38 Tahun	41	51.25%
Masa Jabatan		
6 Bulan – 1 Tahun	60	75%
1 – 4 Tahun	20	25%

Berdasarkan Tabel 3, diketahui bahwa jumlah responden laki-laki lebih banyak dari responden perempuan. Responden laki-laki sebanyak 56% sedangkan responden perempuan sebanyak 44%. Sedangkan responden berdasarkan usia menunjukkan sebagian besar responden berusia 19 – 25 tahun sebanyak 39 (48.75%) dan responden yang berusia 25- 38 tahun sebanyak (51.25%).

Tabel 3. Jawaban Responden

Konstruk & Indikator	Scale				
	1	2	3	4	5
Knowledge Sharing	1 (1.3%)	0 (0%)	38 (47.5%)	30 (37.5)	8 (10%)
X1.1	1 (1.3%)	1 (1.3%)	40 (50%)	26 (32.5)	12 (15%)
X1.2	0(0%)	34 (42.5%)	21 (26.3%)	20 (25%)	5 (6.3%)
X1.3	0(0%)	28 (35%)	30 (37.5%)	19 (23.8%)	3 (3.8%)
X1.4	0(0%)	28 (35%)	30 (37.5%)	19 (23.8%)	3 (3.8%)
X1.5					
Keadilan Organisasi	1 (1.3%)	38 (47.5%)	19 (23.8%)	14 (17.5%)	7 (8.8%)
X2.1	2 (2.5%)	46 (57.5%)	12 (15%)	14 (17.5%)	6 (7.5%)
X2.2	1(1.3%)	44 (55%)	17 (21.3%)	13 (16.3%)	5 (6.3%)
X2.3	2 (2.5%)	2 (2.5%)	39 (48.8%)	29 (36.3%)	8 (10%)
X2.4	1 (1.3%)	6 (7.5%)	38 (47.5%)	32 (40%)	3 (3.8%)
X2.5					
Kinerja Karyawan	2 (2.5%)	4 (5%)	33 (41.5%)	31 (38.8%)	10 (12.5%)
Y1.1	2(2.5%)	0 (0%)	32 (40%)	34 (42.5%)	12 (15%)
Y1.2	3 (3.8%)	0 (0%)	39 (48.7%)	36 (45%)	4 (5%)
Y1.3	3 (3.8%)	1 (1.3%)	38 (47.5%)	34 (42.5%)	4 (5%)
Y1.4	0 (0%)	12 (15%)	25 (31.3%)	30 (37.5%)	13 (16.3%)
Y1.5					
Komitmen Organisasi					

Z1.1	1 (1.3%)	3 (3.8%)	33 (41.3%)	35 (43.8%)	8 (10%)
Z1.2	0(0%)	10 (12.5%)	32 (40%)	33 (41.5%)	5 (6.3%)
Z1.3	1(1.3%)	11 (13.8%)	35 (43.8%)	29 (36.3%)	4 (5%)
Z1.4	3(3.8%)	34 (42.5%)	18 (22.5%)	20 (25%)	5 (6.3%)
Z1.5	2(2.5%)	8 (10%)	30 (37.5%)	32 (40%)	8 (10%)

Dari hasil penelitian dengan menyebarluaskan kuisioner selama satu bulan mendapatkan hasil jawaban deskriptif responden yang mendapat total 80 jawaban dan data tersebut dikatakan layak untuk digunakan sebagai Pada Tabel 4, dapat kita lihat nilai jawaban responden untuk tiap indicator, pada variabel *knowledge sharing* jawaban cukup setuju paling banyak pada indicator X1.2 yaitu, Saya sering mengikuti briefing ataupun diskusi yang dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan pengetahuan kerja berjumlah 40 responden. Pada variabel *keadilan organisasi* jawaban tidak setuju ada pada indikator X2.2 dimana karyawan merasa kurang mendapatkan apresiasi atau penghargaan apabila telah mencapai target produksi berjumlah 39 responden. Kemudian pada variabel *kinerja karyawan* jawaban cukup setuju ada pada indikator Y1.3 yaitu, saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan berjumlah 39 responden dan pada variabel *komitmen organisasi* jawaban setuju ada pada indicator Z1.1 yang berbunyi, Saya merasa nyaman didalam organisasi tempat bekerja saat ini dengan responden berjumlah 35 responden.

B. Uji Instrumen Data

Uji instrumen dilakukan untuk menguji kelayakan instrumen atau alat ukur yang digunakan dalam sebuah penelitian. Uji instrumen dalam penelitian ini menguji kuisioner yang digunakan sebagai alat ukur dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Analisis statistik PLS menggunakan 2 model evaluasi, yaitu: model outer (eksternal) dan outer model (internal).

1. Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model)

Uji Pengujian model pengukuran akan dilakukan untuk menunjukkan hasil uji validitas dan reliabilitas. Pada penelitian ini, uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah konstruk sudah memenuhi syarat untuk dilanjutkan sebagai penelitian atau tidak. Pada uji validitas ini, ada dua macam evaluasi yang akan dilakukan, yaitu:

Tabel 4. Hasil Uji Outer Loading Factor

Variabel	Items	Construck	Loading Factor
X_1	$X_{1.1}$	0,5 – 0,7	0,797
	$X_{1.2}$	0,5 – 0,7	0,875
	$X_{1.3}$	0,5 – 0,7	0,702
	$X_{1.4}$	0,5 – 0,7	0,697
	$ X_{1.5}$	0,5 – 0,7	0,813
X_2	$X_{2.1}$	0,5 – 0,7	0,830
	$X_{2.2}$	0,5 – 0,7	0,830
	$X_{2.3}$	0,5 – 0,7	0,704
	$X_{2.4}$	0,5 – 0,7	0,817
	$X_{2.5}$	0,5 – 0,7	0,759
Z	$Z_{1.1}$	0,5 – 0,7	0,837
	$Z_{1.2}$	0,5 – 0,7	0,858
	$Z_{1.3}$	0,5 – 0,7	0,853
	$Z_{1.4}$	0,5 – 0,7	0,835
	$Z_{1.5}$	0,5 – 0,7	0,837
(Y)	$Y_{1.1}$	0,5 – 0,7	0,880
	$Y_{1.2}$	0,5 – 0,7	0,837
	$Y_{1.3}$	0,5 – 0,7	0,842
	$Y_{1.4}$	0,5 – 0,7	0,878
	$Y_{1.5}$	0,5 – 0,7	0,840

Dapat Dari tabel uji validitas berdasarkan nilai loading factor dapat dilihat butir pada pernyataan kuisioner bernilai kisaran angka 0,697 hingga 0,880 sehingga nilai loading factor yakni $> 0,5$ hingga $0,7$. loading $> 0,5$ masih dapat diterima apabila validitas dan reliabilitas memenuhi syarat [14]. Dari hasil nilai tersebut maka butir pernyataan dinyatakan valid.

Tabel 5. Data Cross Loadings

Keadilan Organisasi (X2)	Kinerja Karyawan (Y)	Knowledge Sharing (X1)	Komitmen Organisasi (Z)
X1.1	0,586	0,586	0,797
X1.2	0,764	0,724	0,875
X1.3	0,486	0,503	0,702
X1.4	0,487	0,430	0,697
X1.5	0,617	0,702	0,813
X2.1	0,830	0,674	0,650
X2.2	0,830	0,618	0,680
X2.3	0,704	0,378	0,489
X2.4	0,817	0,642	0,651
X2.5	0,759	0,646	0,553
Y1.1	0,699	0,880	0,711
Y1.2	0,634	0,837	0,628
Y1.3	0,642	0,842	0,569
Y1.4	0,628	0,878	0,703
Y1.5	0,667	0,840	0,707
Z1.1	0,665	0,719	0,556
Z1.2	0,639	0,608	0,516
Z1.3	0,622	0,608	0,506
Z1.4	0,762	0,653	0,592
Z1.5	0,632	0,521	0,414

Nilai cross loading faktor untuk mengetahui apakah konstruk memiliki diskriminan yang memadai dengan cara membandingkan nilai loading pada konstruk yang dituju harus lebih besar dibandingkan dengan nilai yang lain. Pada variabel X1 yang dimulai dari indikator X1.1 dimana nilai cross loadingnya (font tebal pada X1.1) adalah 0,797 lebih besar dari pada cross loading-nya ke konstruk atau variabel lainnya, yaitu 0,586 ke X2, 0,498 ke Z dan 0,586 ke Y. Begitu juga dengan semua indikator lainnya dimana nilai cross loading > cross loading ke konstruk lainnya.

1.3 Composite Reliability

Tabel 6. Validitas dan Reliabilitas Construck

	Cronbach's Alpha	rho_A	Reliabilitas Komposit	Rata-rata Varians Diekstrak (AVE)
Keadilan Organisasi (X2)	0,849	0,858	0,892	0,623
Kinerja Karyawan (Y)	0,908	0,910	0,932	0,732
Knowledge Sharing (X1)	0,843	0,876	0,885	0,608
Komitmen Organisasi (Z)	0,899	0,902	0,925	0,712

Dapat dilihat bahwa semua nilai variabel dalam pengujian reliabilitas baik menggunakan *Cronbach's Alpha* maupun *composite reliability* memiliki nilai diatas 0,7, dan pengujian validitas menggunakan AVE dengan nilai lebih dari 0,5. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa variabel yang diujikan valid dan reliable.

1.4 Outer Model (AVE/Average Variance Extracted)

Tabel 7. Hasil Uji Reliabilitas Berdasarkan Nilai AVE

Variabel	Construck	AVE
Knowledge Sharing(X1)	0,5	0,608

Keadilan Organisasi(X2)	0,5	0,623
Komitmen Organisasi(Z)	0,5	0,712
Kinerja Karyawan(Y)	0,5	0,732

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat nilai AVE pada variabel X1 memperoleh nilai 0,608, AVE pada variabel X2 memperoleh nilai 0,623, AVE pada variabel Z memperoleh nilai 0,712 dan AVE pada variabel Y memperoleh nilai 0,732. Dengan Syarat: Variabel dianggap reliable jika memiliki nilai AVE diatas 0,5.

2. Evaluasi Model Pengukuran (*Inner Model*)

2.1 Proses Bootstrapping (*R Square*)

R-Square digunakan untuk mengukur kekuatan prediksi dari model struktural. R-Squares menjelaskan pengaruh variabel laten eksogen tertentu terhadap variabel laten endogen apakah memiliki pengaruh yang substantif.

Tabel 8. Hasil Uji R Square

Variabel	R Square
Komitmen Organisasi(Z)	0,626
Kinerja Karyawan(Y)	0,720

Berdasarkan tabel diatas dapat dinilai R Square dari variabel Z 0,626 yang artinya hubungan sebab akibat (kausalitas) antara variabel bebas X1 dan X2 terhadap Z sebagai variabel terikat dalam kategori lemah dan R square pada Y 0,720 yang artinya hubungan sebab akibat (kausalitas) antara variabel bebas X1 dan X2 terhadap Y sebagai variabel terikat dalam kategori moderat atau sedang. Ketentuan dalam penilaian ini adalah Nilai R square sebesar 0.75 (kuat), 0.50 (moderat) dan 0.25 (lemah).

2.2 Proses Blindfolding

Tabel 9. Data Q Square

Variabel	Q Square
Komitmen Organisasi(Z)	0,483
Kinerja Karyawan(Y)	0,300

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan nilai Q-Square pada Z = 0,483 yang artinya model kepuasan kerja dalam kategori sedang sehingga layak menjadi nilai dasar yang sesuai pada penelitian dan Q-Square pada Y= 0,300 yang artinya model kinerja karyawan dalam kategori besar sehingga layak menjadi nilai dasar yang sesuai pada penelitian. Dengan nilai Syarat apabila nilai Q square yang didapatkan 0,02 (kecil), 0,15 (sedang) dan 0,35 (besar).

3. Uji Hipotesis

Untuk mengetahui apakah suatu hipotesis diterima atau ditolak dapat dilakukan dengan memperhatikan nilai signifikansi antar konstruk, t-statistik dan p-values. Dengan cara tersebut, maka estimasi pengukuran pengukuran dan standar error tidak lagi dihitung dengan asumsi statistik, tetapi didasarkan pada observasi empiris.

Tabel 10. Pengujian hipotesis langsung (*direct effect*)

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	P Values
Keadilan Organisasi (X2) -> Kinerja Karyawan (Y)	0,132	0,133	0,143	0,924	0,356
Keadilan Organisasi (X2) -> Komitmen Organisasi (Z)	0,776	0,778	0,088	8,804	0,000

Knowledge Sharing (X1) -> Kinerja Karyawan (Y)	0,456	0,461	0,115	3,955	0,000
Knowledge Sharing (X1) -> Komitmen Organisasi (Z)	0,020	0,021	0,104	0,191	0,849
Komitmen Organisasi (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	0,356	0,358	0,112	3,183	0,002

Dari tabel diatas penentuan hipotesis dapat diterima atau ditolak dapat dijelaskan sebagai berikut :

3.1 Pengujian Hipotesis Pertama (H1)

Variabel Knowledge Sharing (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

X₁ diperoleh nilai t statistic sebesar 3,955 . Nilai P Value= 0,00. Jadi, nilai P Value ini lebih kecil dari pada nilai α yaitu 0,05. Karena (t statistic > t hitung = $3,955 > 1,96$) dan ($\text{sig} < \alpha = 0,00 < 0,05$) artinya variabel Knowledge Sharing (X₁) secara langsung berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

3.2 Pengujian Hipotesis Kedua (H2)

Variabel Keadilan Organisasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

X₂ diperoleh nilai t statistic sebesar 0,924 . Nilai P Value= 0,00. Jadi, nilai P Value ini lebih kecil daripada nilai α yaitu 0,05. Karena (t statistic > t hitung = $0,924 < 1,96$) dan ($\text{sig} < \alpha = 0,356 > 0,05$) artinya variabel Keadilan Organisasi (X₂) secara langsung tidak berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

3.3 Pengujian Hipotesis Ketiga (H3)

Variabel Knowledge Sharing (X1) terhadap Komitmen Organisasi (Z)

X₁ diperoleh nilai t statistic sebesar 0,191. Nilai P Value= 0,00. Jadi, nilai P Value ini lebih kecil daripada nilai α yaitu 0,05. Karena (t statistic > t hitung = $0,191 < 1,96$) dan ($\text{sig} < \alpha = 0,849 > 0,05$) artinya variabel Knowledge Sharing (X₁) secara langsung tidak berpengaruh terhadap variabel Komitmen Organisasi (Z).

3.4 Pengujian Hipotesis Keempat (H4)

Variabel Keadilan Organisasi (X2) terhadap Komitmen Organisasi (Z)

X₂ diperoleh nilai t statistic sebesar 8,804 . Nilai P Value= 0,00. Jadi, nilai P Value ini lebih kecil daripada nilai α yaitu 0,05. Karena (t statistic > t hitung = $8,804 > 1,96$) dan ($\text{sig} < \alpha = 0,00 < 0,05$) artinya variabel Keadilan Organisasi (X₂) secara langsung berpengaruh terhadap variabel Komitmen Organisasi (Z).

3.5 Pengujian Hipotesis Kelima (H5)

Variabel Komitmen Organisasi (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

X₂ diperoleh nilai t statistic sebesar 8,804 . Nilai P Value= 0,00. Jadi, nilai P Value ini lebih kecil daripada nilai α yaitu Z diperoleh nilai t statistic sebesar 3,183. Nilai P Value= 0,00. Jadi, nilai P Value ini lebih kecil daripada nilai α yaitu 0,05. Karena (t statistic > t hitung = $3,183 > 1,96$) dan ($\text{sig} < \alpha = 0,002 < 0,05$) artinya variabel X₁ secara langsung Z berpengaruh terhadap variabel Y.

Tabel 11. Pengujian Hipotesis tidak langsung (Indirect effect)

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	P Values
Keadilan Organisasi (X2) -> Komitmen Organisasi (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	0,276	0,280	0,098	2,822	0,005
Knowledge Sharing (X1) -> Komitmen Organisasi (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	0,007	0,007	0,038	0,189	0,850

3.6 Pengujian Hipotesis Keenam (H6)

Variabel X₁ terhadap Y melalui Z

X₁ diperoleh nilai t statistic sebesar 0,189. Nilai P Value= 0,850. Jadi, nilai P Value ini lebih kecil daripada nilai α yaitu 0,05. Karena (t statistic > t hitung = $0,189 > 1,96$) dan ($\text{sig} < \alpha = 0,850 < 0,05$) artinya tidak terdapat pengaruh secara tidak langsung antara X₁ terhadap Y melalui Z, sehingga variable Z tidak mampu memediasi antara X₁ terhadap Y.

3.7 Pengujian Hipotesis Ketujuh (H7)

Variabel X₂ terhadap Y melalui Z

X₂ diperoleh nilai t statistic sebesar 2,822. Nilai P Value= 0,005. Jadi, nilai P Value ini lebih kecil daripada nilai α yaitu 0,05. Karena (t statistic > t hitung = $2,822 < 1,96$) dan ($\text{sig} < \alpha = 0,005 < 0,05$) artinya terdapat pengaruh secara tidak langsung antara X₂ terhadap Y melalui Z, sehingga variable Z mampu memediasi antara X₂ terhadap Y.

C. PEMBAHASAN

Penelitian ini menunjukkan hasil analisis pengaruh knowledge sharing dan keadilan organisasi terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi di PT. Panggung Electric Citrabuana. Hasil analisis menunjukkan dari 7 hipotesis, hanya 4 hipotesis yang diterima, yaitu knowledge sharing mempengaruhi kinerja karyawan (H1), keadilan

organisasi mempengaruhi komitmen organisasi (H4), komitmen organisasi mempengaruhi kinerja karyawan (H5), keadilan organisasi mampu mempengaruhi kinerja karyawan dengan mediasi komitmen organisasi (H7), Sedangkan hipotesis yang tidak diterima adalah (H2) Keadilan organisasi tidak mempengaruhi kinerja karyawan, (H3) Knowledge sharing tidak mempengaruhi komitmen organisasi, (H6) Knowledge Sharing tidak mampu mempengaruhi kinerja karyawan dengan dimediasi Komitmen Organisasi.

Knowledge Sharing berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil penelitian regresi linier berganda diatas diperoleh hasil negatif sedangkan dari hasil pengujian secara parsial menunjukkan hasil yang tidak signifikan yang mana membuktikan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di perusahaan tersebut. Hal ini membuktikan bahwa budaya organisasi tidak memiliki peran penting untuk perilaku meningkatkan kinerja karyawan yang mana hal tersebut kurang membantu perusahaan dalam mencapai tujuan. Terkait dengan perilaku karyawan, budaya organisasi juga dianggap sebagai faktor penting untuk mendorong perbaikan berkelanjutan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, karena budaya dapat memberikan dorongan bagi individu untuk bertindak sesuai dengan nilai-nilai budaya yang berlaku pada perusahaan maka secara otomatis perilaku tersebut mendorong semua karyawan untuk melakukan hal yang sama. Hal ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wardani Kusuma yang hasilnya tidak berpengaruh terhadap upaya meningkatkan kinerja karyawan [15].

Keadilan Organisasi tidak berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil penelitian regresi linier berganda diatas diperoleh hasil negatif sedangkan dari hasil pengujian secara parsial menunjukkan hasil yang tidak signifikan yang mana membuktikan bahwa kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di perusahaan tersebut. Hal ini membuktikan bahwa kepemimpinan transformasional tidak memiliki peran penting untuk perilaku meningkatkan kinerja karyawan yang mana hal tersebut kurang membantu perusahaan dalam mencapai tujuan. Jika seorang pemimpin menerapkan kepeduliannya terhadap budaya kepemimpinan transformasional pada perusahaan maka secara otomatis perilaku tersebut mendorong semua karyawan untuk melakukan hal yang sama [16]. Hal ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan bahwa kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh terhadap upaya meningkatkan kinerja karyawan [17].

Knowledge Sharing tidak berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasi

Maka dari data yang dijabarkan bisa disimpulkan bahwasanya H3 ditolak. Hasil ini didukung oleh penelitian [18] dimana knowledge sharing tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Walaupun knowledge sharing mengacu pada pertukaran kegiatan mencari dan menyumbangkan informasi dengan sumber pengetahuan yang diperoleh dan diterapkan oleh penerima pengetahuan. Mereka memiliki perspektif sendiri bahwasanya ketika knowledge sharing dirasa cukup banyak diperoleh maka mereka tidak terlalu mempengaruhi akan komitmen yang mereka terapkan dalam suatu organisasi.

Keadilan Organisasi berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasi

Maka dari data yang dijabarkan bisa disimpulkan bahwasanya H4 diterima. Hasil ini didukung oleh penelitian [19] dimana pengaruh keadilan organisasi terhadap komitmen organisasi kuat dan positif. Dimana pengaruh positif berarti jika keadilan organisasi meningkat, maka komitmen organisasi akan meningkat dan sebaliknya.

Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan

Maka dari data yang dijabarkan bisa disimpulkan bahwasanya H5 bisa diterima. Hal ini didukung oleh penelitian [20] yang dimana komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dengan diyakini bahwa keinginan untuk berusaha keras sesuai dengan keinginan organisasi akan mempengaruhi kinerja karyawan itu sendiri yang menjawab sukses atau tidaknya suatu tujuan organisasi.

Pengaruh Mediasi Komitmen Organisasi dalam hubungan antara Knowledge Sharing terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil analisis smartPLS, ditemukan bahwa konstruk knowledge sharing memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Sebab, Nilai t-statistiknya lebih besar dari nilai sebenarnya, dan. Konstruk eksogen knowledge sharing memiliki pengaruh negatif yang signifikan dengan konstruk komitmen organisasi. Nilai t-statistik pada hubungan konstruk ini lebih kecil dari nilai valuenya. Konstruk komitmen organisasi memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap konstruk kinerja karyawan. Hal ini didasarkan pada nilai statistik yang lebih besar dari nilai valuenya. Sehingga dapat disimpulkan bahwa knowledge sharing memang berpengaruh pada kinerja karyawan akan tetapi komitmen organisasi belum bisa menjadi mediasi diantara variabel knowledge dan kinerja

Pengaruh Mediasi Komitmen Organisasi dalam hubungan antara Keadilan Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil analisis smartPLS, ditemukan bahwa konstruk keadilan organisasi memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Sebab, Nilai t-statistiknya lebih kecil dan nilai p-values nya. Konstruk eksogen keadilan organisasi memiliki pengaruh positif yang signifikan komitmen organisasi. Nilai t-statistik pada hubungan ini lebih besar dari nilai p-values nya. Komitmen organisasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini didasarkan pada nilai t-statistiknya lebih besar dari nilai p-values nya. Sehingga dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi sebagai mediasi secara tidak langsung mampu memberikan pengaruh terhadap keadilan organisasi dan kinerja karyawan. Hal ini dijelaskan dalam penelitian oleh [21] yang menunjukkan terdapat pengaruh signifikan positif dari variabel keadilan organisasi terhadap kinerja karyawan

melalui komitmen organisasi. serta menunjukkan peranan dari variabel komitmen organisasi terhadap pengaruh variabel keadilan organisasi terhadap kinerja karyawan. Jika perusahaan ingin mendapatkan kinerja karyawan yang tinggi, perusahaan harus meningkatkan keadilan organisasi, dengan meningkatnya keadilan organisasi akan meningkatkan komitmen organisasi.

IV. SIMPULAN

Berdasarkan Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan menggunakan software *smartPLS* dan hasil pembahasan yang sudah dijelaskan mengenai variabel Knowledge Sharing dan Keadilan Organisasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi . Diperoleh Kesimpulan sebagai berikut :

Knowledge Sharing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini didukung oleh jawaban responden yang berarti knowledge sharing yang dilakukan dalam sebuah perusahaan akan sangat berpengaruh besar dalam beberapa aspek didalam perusahaan yang mempengaruhi secara langsung kinerja karyawan.

Keadilan Organisasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwasanya kurangnya rasa adil yang diterima oleh beberapa karyawan yang megakibatkan berpengaruhnya pada kinerja karyawan itu sendiri.

Knowledge sharing tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal ini menunjukkan knowledge sharing yang dilakukan dan didapatkan oleh karyawan tidak bisa menjadi penentu di dalam perusahaan untuk tetap berkomitmen terhadap perusahaan.

Keadilan Organisasi mempunyai hubungan positif terhadap komitmen organisasi, hal ini menunjukkan semakin baik keadilan yang dilakukan oleh perusahaan terhadap karyawan maka juga akan meningkatkan komitmen organisasi itu sendiri.

Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan apabila karyawan memiliki komitmen terhadap suatu perusahaan maka kinerja karyawan tersebut meningkat.

Penelitian ini juga mengungkapkan bahwa komitmen organisasi tidak dapat memediasi hubungan antara knowledge sharing terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan komitmen organisasi bukan menjadi penentu seorang karyawan untuk tetap bertahan dalam suatu perusahaan. Karena semakin banyak pengetahuan atau pengalaman karyawan dalam suatu perusahaan bisa menjadi acuan setiap karyawan untuk focus pada apa yang dikerjakan. Hasil penelitian ini tidak dapat digeneralisasikan dan tidak mewakili beberapa karyawan perusahaan.

Penelitian ini juga mengungkapkan bahwa komitmen organisasi dapat memediasi hubungan antara keadilan organisasi terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti ketika karyawan telah merasakan keterlibatan dengan organisasi, mereka akan mempertahankan pekerjaan mereka dan berkomitmen pada organisasi. Ketika karyawan berkomitmen, mereka juga akan meningkatkan kinerja mereka. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor dari luar dan dalam, salah satunya yaitu motivasi dan keadilan. Keadilan organisasi memiliki peran besar dalam meningkatkan kinerja. Sesuai dengan teori keadilan yang menjelaskan meningkatnya rasa keadilan akan meningkatkan komitmen organisasi sehingga akan meningkatkan efisiensi dan efektivitas organisasi.

V. UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan banyak rasa syukur dan Terima kasih kepada Allah SWT yang telah memberikan kelancaran dalam proses menyelesaikan tugas akhir ini, yang kedua saya ucapkan banyak banyak terima kasih kepada kedua orang tua saya untuk mama dan alm.ayah serta keluarga penulis kakak,adik dan pasangan saya yang selalu memberikan dukungan dan semangat kepada penulis, yang ketiga saya ucapkan terima kasih kepada dosen pembimbing saya Ibu Dr. Rifdah Abadiyah,S.E.,M.S.M., CHCM yang telah membantu penulis selama proses penulisan tugas akhir serta kepada seruluh bapak/ibu dosen Universitas Muhammadiyah Sidoarjo yang membantu serta memberikan semangat kepada penulis dalam menyelesaikan tugas akhir ini.

REFERENCES

- [1] L. Gitleman and J. Kleberger, "Pengaruh Praktek Manajemen Sumber Daya Manusia," *Pap. Knowl. . Towar. a Media Hist. Doc.*, pp. 1–7, 2014.
- [2] yohanes D. Resi, "Strategi Meningkatkan Kinerja Pegawai Melalui Peran Gaya Kepemimpinan, Pelatihan Sumber Daya Manusia, Dan Tambahan Penghasilan Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Manokwari," *YUME J. Manag.*, vol. 6, no. 1, pp. 118–127, 2023, doi: 10.37531/yume.vxix.457.
- [3] M. Oetarjo, "Digital Marketing: Sebagai Solusi Generasi Muda Untuk Menghadapi Pandemi Covid-19 Guna Meningkatkan Daya Saing UMKM Kota Sidoarjo," *UMSIDA Ris. dan Pengabd. Kpd. Masy.*, 2021.
- [4] A. R. Gudiño León., R. J. Acuña López., and V. G. Terán Torres., "Pengaruh Komitmen Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dalam Perspektif Ekonomi Syariah (Studi di BPRS Bandar Lampung)," p. 6, 2021.

- [5] H. Verianto*, “Pengaruh Kepercayaan, Efikasi Diri, dan Komitmen Organisasional Terhadap Berbagi Pengetahuan Karyawan di Kantor Cabang Utama PT Bank Panin Tbk Kota Pontianak,” *Pap. Knowl. . Towar. a Media Hist. Doc.*, vol. 8, no. 1, pp. 128–146, 2019, [Online]. Available: <http://dx.doi.org/10.26418/jebik.v8i2.27540>.
- [6] H. Kristanto, “Keadilan Organisasional, Komitmen Organisasional, Dan Kinerja Karyawan,” *J. Manaj. dan Kewirausahaan (Journal Manag. Entrep.)*, vol. 17, no. 1, pp. 86–98, 2015, doi: 10.9744/jmk.17.1.86-98.
- [7] B. Tewal, O. S. Nelwan, and G. M. Sendow, *Buku Keadilan Dalam Organisasi edit Ronsu 07-10-21*. 2021.
- [8] A. R. Gudiño León., R. J. Acuña López., and V. G. Terán Torres., “Implementasi Lean Manufacturing Untuk Mengurangi Cycle Time Pada Proses Produksi Sarung Tangan Golf,” p. 6, 2021.
- [9] M. K. Santosa, “Pengaruh Kesesuaian Selebriti-Merek dan Publisitas Terhadap Sikap dan Intensi Membeli (Studi Iklan Mie Sedap Korean Spicy Chicken Dengan Choi Siwon Sebagai Celebrity Endorser),” UNIVERSITAS ATMA JAYA YOGYAKARTA, 2020.
- [10] D. C. Emmanuella, “Pengaruh Celebrity Worship Terhadap Attitude Toward Brand Dan Purchase Intention; Studi Kasus Endorsement Boy Group BTS Tokopedia Dikalangan Mahasiswa Universitas Kristen Petra Surabaya,” *J. Strateg. Pemasar.*, vol. 7, no. No 2, 2020.
- [11] A. Wulandari and S. Riptonio, “Pengaruh Celebrity Image Congruence dan Brand Experience Terhadap Purchase Intention Melalui Brand Attitude Sebagai Variabel Intervening,” *J. Ilm. Mhs. Manajemen, Bisnis dan Akunt.*, vol. 2, pp. 778–787, Oct. 2020, doi: 10.32639/jimmba.v2i5.611.
- [12] G. A. Prayogo and B. H. S. Dwidjosumarno, “Pengaruh Kredibilitas, Daya Tarik, dan Kesesuaian Selebriti Sebagai Endorser pada Honda,” vol. 6, 2017.
- [13] Ibnu Rokhman, “Analisa Kualitas Produk Makanan dan Pelayanan Jasa PT.CAS Food.”
- [14] A. S. Saputra, “Pengaruh Kompensasi dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Motivasi Kerja: Studi Kasus Di Hotel Merah Group Magetan, Jawa Timur, Indonesia,” *Univ. Islam Indones.*, pp. 1–183, 2018.
- [15] R. S. Andra *et al.*, “Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Kinerja Karyawann,” 2018.
- [16] A. Widya, H. K. Tjahjono, Z. Mustafa, and W. Prajogo, “Pengaruh Keadilan Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi LMX (Leader-Member Exchange) Dilihat dari Aspek Gender,” *J. Bisnis Strateg.*, vol. 30, no. 2, pp. 154–172, 2021, doi: 10.14710/jbs.30.2.154-172.
- [17] U. Widya and D. Pontianak, “Bisma, Vol 5. No 5, September 2020 Pengaruh Keadilan Organisasional Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Harmony In Di Kubu Raya,” vol. 5, no. 5, pp. 998–1006, 2020.
- [18] Romi, “Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Dan Komitmen Organisasi Terhadap Knowledge Sharing Dengan Readiness For Change Sebagai Variabel Mediasi,” p. 6, 2021, [Online]. Available: <http://repo.bunghatta.ac.id/3342/>.
- [19] C. U. Margonda and J. Barat, “Melalui Kepuasan Kerja pada Karyawan Bank BNI Kantor,” no. 2013, pp. 746–754, 2015.
- [20] K. Karyawan, P. Pt, and B. Bumn, “Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Bank Bumn,” vol. 2, no. 2, pp. 1–10, 2023.
- [21] M. S. Rini Sarianti, Hendri Andi Mesta, “Pengaruh Keadilan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Komitmen Organisasi,” *Block Caving – A Viable Altern.*, vol. 21, no. 1, pp. 1–9, 2017.

Conflict of Interest Statement:

The author declares that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.