

ISSN (ONLINE) 2598 9928



Website

INDONESIAN JOURNAL OF LAW AND ECONOMIC

PUBLISHED BY
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SIDOARJO

Table Of Contents

Journal Cover	1
Author[s] Statement	3
Editorial Team	4
Article information	5
Check this article update (crossmark)	5
Check this article impact	5
Cite this article	5
Title page	6
Article Title	6
Author information	6
Abstract	6
Article content	7

Originality Statement

The author[s] declare that this article is their own work and to the best of their knowledge it contains no materials previously published or written by another person, or substantial proportions of material which have been accepted for the published of any other published materials, except where due acknowledgement is made in the article. Any contribution made to the research by others, with whom author[s] have work, is explicitly acknowledged in the article.

Conflict of Interest Statement

The author[s] declare that this article was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

Copyright Statement

Copyright © Author(s). This article is published under the Creative Commons Attribution (CC BY 4.0) licence. Anyone may reproduce, distribute, translate and create derivative works of this article (for both commercial and non-commercial purposes), subject to full attribution to the original publication and authors. The full terms of this licence may be seen at <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/legalcode>

Indonesian Journal of Law and Economics Review

Vol. 20 No. 4 (2025): November

DOI: 10.21070/ijler.v20i4.1453

EDITORIAL TEAM

Editor in Chief

Dr. Wisnu Panggah Setiyono, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Scopus](#)) ([Sinta](#))

Managing Editor

Rifqi Ridlo Phahlevy , Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Scopus](#)) ([ORCID](#))

Editors

Noor Fatimah Mediawati, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Sinta](#))

Faizal Kurniawan, Universitas Airlangga, Indonesia ([Scopus](#))

M. Zulfa Aulia, Universitas Jambi, Indonesia ([Sinta](#))

Sri Budi Purwaningsih, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Sinta](#))

Emy Rosnawati, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Sinta](#))

Totok Wahyu Abadi, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Scopus](#))

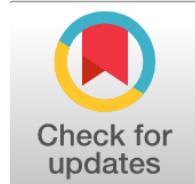
Complete list of editorial team ([link](#))

Complete list of indexing services for this journal ([link](#))

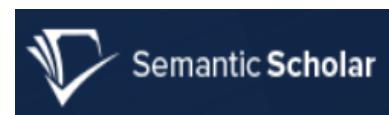
How to submit to this journal ([link](#))

Article information

Check this article update (crossmark)



Check this article impact ^(*)



Save this article to Mendeley



^(*) Time for indexing process is various, depends on indexing database platform

Knowledge Sharing Organizational Justice And Commitment In Employee Performance: Pembagian Pengetahuan, Keadilan Organisasi, dan Komitmen dalam Kinerja Karyawan

Ody Mahardika, rifdahabadiyah@umsida.ac.id (*)

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

Rifdah Abadiyah, rifdahabadiyah@umsida.ac.id

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

(*) Corresponding author

Abstract

General Background Human resource management emphasizes employee performance as a key organizational outcome. **Specific Background** Within this context, knowledge sharing and organizational justice are frequently associated with performance through organizational commitment. **Knowledge Gap** Previous studies report inconsistent findings regarding the mediating role of organizational commitment. **Aims** This study examines the relationships between knowledge sharing, organizational justice, employee performance, and organizational commitment at PT. Panggung Electric Citrabuana. **Results** Using quantitative analysis with SEM-PLS on data from 80 employees, the findings indicate that knowledge sharing is associated with employee performance, organizational justice is associated with organizational commitment, and organizational commitment is associated with employee performance, while organizational justice shows no direct association with employee performance and knowledge sharing shows no association with organizational commitment. **Novelty** The study clarifies the selective mediating role of organizational commitment within the examined relationships in a manufacturing context. **Implications** These findings provide empirical insights for organizational management in structuring internal knowledge practices and fairness perceptions to support employee performance.

Keywords:

Knowledge Sharing, Organizational Justice, Organizational Commitment, Employee Performance, Human Resource Management

Key Findings Highlights:

Knowledge exchange within the organization aligns with employee output outcomes

Fairness perceptions strengthen internal attachment to the organization

Internal attachment functions as a pathway linking fairness and work results

Published date: 2025-11-11

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]

No	Tahun	Jumlah Karyawan	Target		Realisasi Percentase (%)
			Produksi(box)	Produksi(box)	
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%

Table 1. Tabel 1. Target dan Realisasi Produksi Unit 2D di PT. Panggung Electric Citrabuana Tahun 2019-2022 Sumber : <https://tabelproduksi2022.pdf> didapatkan memperlihatkan bahwasanya kinerja produksi dari 2019 s.d 2022 menurun sedikit demikian 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 sebisa 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 tercapailah 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.

Merajuk Berdasarkan hasil pada penelitian sebelumnya dan ditemukan adanya evidence gap. Berdasarkan uraia latar belakang diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan dilakukan penelitian kembali mengenai **"Pengaruh Knowledge Sharing Dan Keadilan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi di PT. Panggung Electric Citrabuana"** perusahaan yang ada di Sidoarjo. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari knowledge sharing dan keadilan organisasi terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi sebagai variable mediasi.

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 penguji 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 di ukur 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).

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 table 3 menunjukkan karyawan yang mengisi kuesioner 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 direntang 6 bulan - 1 tahun kerja (75%).

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%

Figure 1. Tabel 2. Karakteristik Responden

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%).

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

Figure 2. Tabel 3. Jawaban Responden

Dari hasil penelitian dengan menyebarkan 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 kuesioner 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:

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

Figure 3. Tabel 4. Hasil Uji Outer Loading Factor

Dapat Dari tabel uji validitas berdasarkan nilai loading factor dapat dilihat butir pada pernyataan kuesioner 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.

	Keadilan Organisasi (X2)	Kinerja Karyawan (Y)	Knowledge Sharing (X1)	Komitmen Organisasi (Z)
X1.1	0,586	0,586	0,797	0,498
X1.2	0,764	0,724	0,875	0,641
X1.3	0,486	0,503	0,702	0,255
X1.4	0,487	0,430	0,697	0,271
X1.5	0,617	0,702	0,813	0,586
X2.1	0,830	0,674	0,650	0,574
X2.2	0,830	0,618	0,680	0,627
X2.3	0,704	0,378	0,489	0,493
X2.4	0,817	0,642	0,651	0,672
X2.5	0,759	0,646	0,553	0,718
Y1.1	0,699	0,880	0,711	0,670
Y1.2	0,634	0,837	0,628	0,648
Y1.3	0,642	0,842	0,569	0,657
Y1.4	0,628	0,878	0,703	0,612
Y1.5	0,667	0,840	0,707	0,591
Z1.1	0,665	0,719	0,556	0,837
Z1.2	0,639	0,608	0,516	0,858
Z1.3	0,622	0,608	0,506	0,853
Z1.4	0,762	0,653	0,592	0,835
Z1.5	0,632	0,521	0,414	0,837

Figure 4. Tabel 5.Data Cross Loadings

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

	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

Figure 5. Tabel 6. Validitas dan Reliabilitas Construck

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 Eextracted)

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

Figure 6. Tabel 7. Hasil Uji Reliabilitas Berdasarkan Nilai AVE

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.

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

Figure 7. Tabel 8. Hasil Uji R Square

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

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

Figure 8. Tabel 9. Data Q Square

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.

	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

Figure 9. Tabel 10. Pengujian hipotesis langsung (direct effect)

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 0,05. Karena (t statistic $>$ t hitung = $8,804 > 1,96$) dan ($\text{sig} < \alpha = 0,002 < 0,05$) artinya variabel X1 secara langsung Z berpengaruh terhadap variabel Y.

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

Figure 10. Tabel 11. Pengujian Hipotesis tidak langsung (Indirect effect)

3.6 Pengujian Hipotesis Keenam (H6)

Variabel X1 terhadap Y melalui Z

X1 diperoleh nilai tstatistic sebesar 0,189. Nilai P Value= 0,850. Jadi, nilai P Value ini lebih kecil daripada nilai α yaitu 0,05. Karena (t statistic $>$ thitung = $0,189 > 1,96$) 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 $>$ thitung = $2,822 > 1,96$) 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.

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.

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.

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 seluruh bapak/ibu dosen Universitas Muhammadiyah Sidoarjo yang membantu serta memberikan semangat kepada penulis dalam menyelesaikan tugas akhir ini.

References

- [1] L. Gitelman and J. Kleberger, "Human Resource Management Practices," Paper Knowledge Toward a Media History Document, pp. 1-7, 2014.
- [2] Y. D. Resi, "Strategies to Improve Employee Performance through Leadership Style, Human Resource Training, and Additional Income," YUME Journal of Management, vol. 6, no. 1, pp. 118-127, 2023, doi: 10.37531/yume.v6i1.457.
- [3] M. Oetarjo, "Digital Marketing as a Solution for Young Generation to Face the Covid-19 Pandemic," UMSIDA Research and Community Service, 2021.
- [4] A. R. Gudiño León, R. J. Acuña López, and V. G. Terán Torres, "Work Commitment and Job Satisfaction on Employee Performance from Islamic Economic Perspective," 2021.
- [5] H. Verianto, "Trust, Self-Efficacy, and Organizational Commitment on Employee Knowledge Sharing," Journal of Business Economics and Communication, vol. 8, no. 1, pp. 128-146, 2019, doi: 10.26418/jebik.v8i2.27540.
- [6] H. Kristanto, "Organizational Justice, Organizational Commitment, and Employee Performance," Journal of Management and Entrepreneurship, 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, Organizational Justice, Manado: Unsrat Press, 2021.
- [8] A. R. Gudiño León, R. J. Acuña López, and V. G. Terán Torres, "Lean Manufacturing Implementation to Reduce Cycle Time," 2021.
- [9] M. K. Santosa, "Celebrity-Brand Fit and Publicity on Attitude and Purchase Intention," Undergraduate Thesis, Universitas Atma Jaya Yogyakarta, 2020.
- [10] D. C. Emmanuella, "Celebrity Worship on Attitude Toward Brand and Purchase Intention," Journal of Strategic Marketing, vol. 7, no. 2, 2020.
- [11] A. Wulandari and S. Riptonio, "Celebrity Image Congruence and Brand Experience on Purchase Intention," Journal of Student Research in Management, Business and Accounting, vol. 2, no. 5, pp. 778-787, 2020, doi: 10.32639/jimmba.v2i5.611.
- [12] G. A. Prayogo and B. H. S. Dwidjosumarno, "Celebrity Credibility, Attractiveness, and Congruence as Endorsers," 2017.
- [13] I. Rokhman, "Analysis of Food Product Quality and Service Quality," PT CAS Food, Indonesia, 2018.
- [14] A. S. Saputra, "Compensation and Organizational Commitment on Employee Performance Mediated by Work Motivation," Master's Thesis, Universitas Islam Indonesia, 2018.
- [15] R. S. Andra et al., "Knowledge Sharing and Employee Performance," 2018.
- [16] A. Widya, H. K. Tjahjono, Z. Mustafa, and W. Prajogo, "Organizational Justice on Employee Performance Mediated by Leader-Member Exchange," Journal of Business Strategy, vol. 30, no. 2, pp. 154-172, 2021, doi: 10.14710/jbs.30.2.154-172.
- [17] U. Widya and D. Pontianak, "Organizational Justice and Organizational Commitment on Employee Performance," BISMA Journal, vol. 5, no. 5, pp. 998-1006, 2020.
- [18] Romi, "Leadership Behavior and Organizational Commitment on Knowledge Sharing with Readiness for Change," Thesis Repository, Bung Hatta University, 2021.
- [19] C. U. Margonda and J. Barat, "Job Satisfaction on Bank Employee Performance," pp. 746-754, 2015.
- [20] K. Karyawan, P. PT, and B. BUMN, "Organizational Commitment in State-Owned Banks," vol. 2, no. 2, pp. 1-10, 2023.
- [21] M. S. R. Sarianti, H. A. Mesta, and A. Mesta, "Organizational Justice on Employee Performance Mediated by Organizational Commitment," vol. 21, no. 1, pp. 1-9, 2017.