PENGARUH *JOB CRAFTING*, MOTIVASI DAN *PERCEIVED ORGANIZATIONAL JUSTICE* TERHADAP KINERJA KARYAWAN TOSERBA FAJAR LURAGUNG

SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Sebagian dari Syarat Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi Program Studi Manajemen

Disusun Oleh:

LAELA NURUSSA'ADAH

20220510284



PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS KUNINGAN

2026

LEMBAR PENGESAHAN

PENGARUH *JOB CRAFTING*, MOTIVASI DAN *PERCEIVED ORGANIZATIONAL JUSTICE* TERHADAP KINERJA KARYAWAN TOSERBA FAJAR LURAGUNG

Disusun Oleh :

LAELA NURUSSA'ADAH

20220510284

Telah behasil mempertahankan skripsinya pada tanggal 18 Juni 2026 dihadapan Dewan Penguji. Skripsi ini disahkan sebagai bagian persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Kuningan.

Susunan Dewan Penguji

Penguji I,	Penguji II,	Penguji III,
Dr. H. Iskandar, M.M.	**Oding Syafrudin, M.M.**	**Dr. Rina Masruroh, S.E., M.E.,Sy.**
NIP. 196205081987031003	**NIP. 196106061995031001**	**NIK. 41038091296**

LEMBAR PERSETUJUAN

PENGARUH *JOB CRAFTING*, MOTIVASI DAN *PERCEIVED ORGANIZATIONAL JUSTICE* TERHADAP KINERJA KARYAWAN TOSERBA FAJAR LURAGUNG

Disusun Oleh:

LAELA NURUSSA'ADAH
20220510284

DISETUJUI OLEH PEMBIMBING

Kuningan, Juni 2026

Pembimbing I,	Pembimbing II,
Dr. Rina Masruroh, S.E., M.E., Sy.	**Aris Budiman, S.Pd., M.Pd**
NIK. 41038091296	**NIK. 410112770189**

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis	Kepala Program Studi Manajemen
Dr. Hj. Lili Karmela F., S.E., M.Si.	**Dr. Munir Nur Komarudin, S.Pd., M.M.**
NIK. 41038971054	**NIK. 410104930220**

PERNYATAAN OTENTITAS

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi saya dengan judul **"PENGARUH *JOB CRAFTING*, MOTIVASI DAN *PERCEIVED ORGANIZATIONAL JUSTICE* TERHADAP KINERJA KARYAWAN TOSERBA FAJAR LURAGUNG"** beserta seluruh isinya adalah benar-benar hasil karya saya sendiri dan bukan hasil penjiplakan dari karya orang lain. Apabila di kemudian hari ditemukan adanya pelanggaran etika keilmuan atau klaim terhadap keaslian karya ini, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Kuningan, Juli 2026

Yang membuat pernyataan,



Laela Nurussa'adah

NIM. 20220510284

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

Janji Allah pada hambaNya:

فَإِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا ۝٥ إِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا ۝٦

“Maka sesungguhnya bersama Kesulitan ada Kemudahan”

{Qs. Al-Insyirah; 5-6}

“Tiada kekayaan yang lebih utama daripada Akal, tiada keadaan yang lebih menyedihkan daripada Kebodohan, dan tiada warisan yang lebih baik daripada Pendidikan."

- Ali bin Abi Thalib –

“Perjalanan sulit ini adalah bukti nyata dari doa tulus di setiap sujudku”.

-Laela Nurussa’adah-

PERSEMBAHAN

Semua usaha kita mungkin terlihat kecil sekarang. Tapi percayalah, yang Allah minta bukan kemenangan, melainkan seberapa besar usaha kita untuk memperjuangkannya. Skripsi ini bukti bahwa perjuangan itu nyata dan ada hasilnya. Ribuan do’a mustajab yang tak pernah putus dari orang tua, dukungan dari para sahabat, dan pertolongan Allah SWT yang selalu datang tepat waktu. Dengan penuh rasa syukur dan bangga, saya persembahkan pencapaian ini sebagai bukti bahwa setiap tantangan itu bagian dari proses pendewasaan, ini bukan garis finish, setelah ini, perjalanan baru akan dimulai dan jalan yang Allah pilihkan selalu mengarah pada kebaikan.

“Barakallah fiik Laela Gadis Manis Pecinta Mawar”

Allah knows, I trust

PENGARUH *JOB CRAFTING,* MOTIVASI DAN *PERCEIVED ORGANIZATIONAL JUSTICE* TERHADAP KINERJA KARYAWAN TOSERBA FAJAR LURAGUNG

Laela Nurussa'adah (20220510284) Pembimbing I: Dr. Rina Masruroh, SE., M.E.Sy., Dosen Pembimbing II: Aris Budiman, S.Pd., M.Pd.

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Kuningan. 2026.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *job crafting,* motivasi dan *perceived organizational justice* baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan Toserba Fajar Luragung. Penelitian ini menggunakan metode survei dengan jenis penelitian deskriptif dan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini seluruh karyawan Toserba Fajar Luragung dengan jumlah sampel sebanyak 53 responden menggunakan teknik sampel jenuh. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran angket dengan skala interval. Teknik analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah analisis regresi linear berganda dengan bantuan aplikasi IBM SPSS *statistic* 26. Hasil penelitian menunjukan bahwa: 1) *job crafting,* motivasi dan *perceived organizational justice* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 2) *job crafting* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan 3) motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 4) *perceived organizational justice* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: *Job Crafting,* Motivasi*, Perceived Organizational Justice*, Kinerja Karyawan

THE INFLUENCE OF JOB CRAFTING, MOTIVATION, AND PERCEIVED ORGANIZATIONAL JUSTICE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT TOSERBA FAJAR LURAGUNG

Laela Nurussa'adah (20220510284) Pembimbing I: Dr. Rina Masruroh, SE., M.E.Sy., Dosen Pembimbing II: Aris Budiman, S.Pd., M.Pd.

Study Program of Management, Faculty of Economics and Business, Kuningan University. 2026.

ABSTRACT

This study aimed to examine the influence of job crafting, motivation, and perceived organizational justice on employee performance at Toserba Fajar Luragung, both partially and simultaneously. This study employed a survey method with a descriptive research design and a quantitative approach. The population consisted of all employees of Toserba Fajar Luragung, with a total sample of 53 respondents selected using a saturated sampling technique. Data were collected through questionnaires using an interval scale. The hypotheses were tested using multiple linear regression analysis with IBM SPSS Statistics 26. The results showed that: (1) job crafting, motivation, and perceived organizational justice simultaneously had a significant effect on employee performance; (2) job crafting did not have a significant effect on employee performance; (3) motivation had a positive and significant effect on employee performance; and (4) perceived organizational justice did not have a significant effect on employee performance.

Keywords: *Job Crafting, Motivation, Perceived Organizational Justice, Employee Performance.*

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat Tuhan yang Maha Esa atas rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini tepat waktu. Skripsi ini disusun untuk memenuhi sebagian dari syarat memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Kuningan. Skripsi ini berjudul **"PENGARUH *JOB CRAFTING*, MOTIVASI, DAN *PERCEIVED ORGANIZATIONAL JUSTICE* TERHADAP KINERJA KARYAWAN TOSERBA FAJAR LURAGUNG".**

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan dan arahan berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terima kasih kepada dosen pembimbing serta seluruh pihak yang telah memberikan dukungan dan masukan dalam penyusunan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih memiliki keterbatasan. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun sangat diharapkan demi penyempurnaan penelitian yang akan dilaksanakan. Semoga skripsi ini dapat menjadi dasar pelaksanaan penelitian yang bermanfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan.

Kuningan, Juni 2026

Laela Nurussa'adah
NIM. 20220510284

UCAPAN TERIMA KASIH

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT atas segala berkah, rahmat dan karunia-Nya serta kemudahan yang telah diberikan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Shalawat salam senantiasa tercurah limpahkan kepada Nabi Muhammad SAW. Penyusunan skripsi ini tentunya tidak terlepas dari bantuan, dukungan, do'a serta bimbingan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Teristimewa, penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada kedua orang tua tercinta. Ayah Holid dan Ibu Tati Sumiati. Terima kasih atas segala kasih sayang, kesabaran, perjuangan dan pengorbanan yang telah diberikan. Cita-cita Ayah dan Ibu untuk melihat putrinya menyelesaikan pendidikan hingga meraih gelar sarjana akhirnya dapat terwujud. Terima kasih karena telah mengusahakan pendidikan setinggi-tingginya bagi penulis. Semoga Allah SWT membalas setiap pengorbanan Ayah Ibu dengan balasan terbaik serta mengaruniakan surga tanpa hisab. Di tengah segala keterbatasan yang ada, ayah dan ibu senantiasa menjadi penyemangat penulis untuk bisa menyelesaikan skripsi ini melalui motivasi, do'a, dan restu yang tidak pernah putus. Sosok ayah menjadi panutan, bukan hanya sebagai kepala keluarga, tetapi sebagai tempat pulang yang selalu menghadirkan rasa aman, nyaman, serta keberkahan dari setiap tetes keringat yang ayah curahkan untuk menafkahi keluarga. Sosok Ibu dengan penuh kasih sayang, ketulusan, kelembutan, kesabaran, serta do'a yang tiada henti selalu menjadi sumber kekuatan bagi penulis dalam menjalani setiap proses kehidupan, khususnya selama menyelesaikan skripsi ini. Tiada kata yang mampu menggambarkan besarnya rasa syukur dan terima kasih penulis kepada Ayah dan Ibu. Semoga Allah SWT senantiasa melimpahkan kesehatan, kebahagiaan, umur yang penuh keberkahan, serta membalas setiap pengorbanan ayah dan ibu dengan pahala yang berlipat ganda.

2. Ibu Dr. Rina Masruroh, S.E., M.E., Sy selaku dosen pembimbing I yang telah meluangkan waktu untuk membimbing, mengarahkan, dan memberikan motivasi dalam menyelesaikan skripsi ini.
3. Bapak Aris Budiman, S.Pd., M.Pd selaku dosen pembimbing II yang telah meluangkan waktu untuk membimbing, mengarahkan dalam menyelesaiakan skripsi ini.
4. Ibu Dr. Anna Fitri Hindriana, M.Si selaku Rektor Universitas Kuningan.
5. Ibu Dr. Hj. Lili Karmela Fitriani, S.E., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
6. Bapak Dr. Munir Nur Komarudin, S.Pd., M.M. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Kuningan
7. Kepada seluruh dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Kuningan penulis mengucapkan terima kasih atas ilmu yang telah diberikan selama masa perkuliahan.
8. Kepada Bapak Suwandi, S.E selaku Manajer HRD Toserba Fajar Luragung yang telah membantu penelitian ini.
9. Terima kasih kepada seluruh kelurga besar, kerabat atas doa dan dukungan yang telah diberikan selama proses perkuliahan.
10. Terkhusus untuk kakak perempuanku Imas Masfupah, S.Pd, sahabat penulis sekaligus kakak yang masih setia menjadi tempat berbagi cerita dan saling menguatkan satu sama lain. Terima kasih atas semua waktu yang selalu diluangkan untuk sekedar lari sore, bertukar cerita sampai lupa waktu, menjadi penyemangat di setiap kegiatan, dan pembawa kebaikan bagi penulis untuk tetap mengaji dibulan Ramadhan. Terima kasih atas doa, support, perhatian dan kebersamaan yang selalu diberikan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
11. Teruntuk semua teman-teman Mia Fatmayanti, Choerunnisa, Aulia Fitriani, Wulan Dewi Anggraeni, Reni Nuraeni, teman GI BEI FEB UNIKU, teman satu bimbingan, dan seluruh teman kelas MANJC-2022-06(F) yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu yang telah menemani proses pendewasaan, menemani setiap moment di bangku perkuliahan, kebersamaan, pengalaman

dan kebaikan kalian tidak akan pernah terlupakan. Selamat berlayar di kehidupan selanjutnya, semoga kita sukses dijalan masing-masing dan bisa menjadi manusia-manusia yang bermanfaat untuk masa depan.

12. Kepada partner terbaikku Heru Hendriyana yang sejak awal perkenalan telah memberikan vibes positif, terima kasih atas support, semangat, dan kepercayaan kepada penulis bahwa pasti bisa sampai dititik ini. Terima kasih sudah menjadi tempat cerita yang aman, nyaman dan menyenangkan semoga kita sama sama bisa mencapai kebahagian dan kesuksesan di masa depan.
13. Terakhir, untuk diri saya sendiri, Laela Nurussa'adah, alhamdulillah Allah izinkan satu fase terselesaikan bukan karena aku paling siap, melainkan karena Dia selalu mencukupkan kekuatan disaat ragu datang. Dibalik proses ini ada lelah yang disimpan dalam do'a, ada takut yang perlahan dipasrahkan, dan ada harap yang akhirnya menemukan tempatnya. Terima kasih karena memilih bertahan ketika menyerah terasa paling dekat, ini bukan garis akhir, setelah ini perjalanan baru akan dimulai dengan penuh kesabaran dan keyakinan bahwa setiap jalan yang telah Allah pilih pasti mengarah kepada kebaikan. Gadis cantik mawar merah terima kasih sudah selalu yakin, semangat, dan percaya bisa sampai di tahap ini. Semoga pencapaian ini menjadi awal dari perjalanan indah berikutnya di masa depan dan keberkahan untuk mengangkat derajat Ayah dan Ibu.

Kuningan, Juni 2026

Laela Nurussa'adah

20220510284

DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN
LEMBAR PERSETUJUAN
PERNYATAAN OTENTITAS
MOTTO DAN PERSEMBAHAN
ABSTRAK i
***ABSTRACT* ..... ii**
KATA PENGANTAR iii
UCAPAN TERIMA KASIH iv
DAFTAR ISI vii
DAFTAR TABEL xi
DAFTAR GAMBAR xii
DAFTAR LAMPIRAN xiii
BAB I PENDAHULUAN 1
1.1 Latar Belakang 1
1.2 Rumusan Masalah 8
1.3 Tujuan Penelitian 9
1.4 Manfaat Penelitian 9
1.4.1 Manfaat Teoritis 9
1.4.2 Manfaat Praktis 10
BAB II LANDASAN TEORI, KERANGKA BERPIKIR, DAN HIPOTESIS 11
2.1 Landasan Teori 11
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia 11
2.1.2 Budaya Organisasi 13
2.1.2.1 Pengertian Budaya Organisasi 13
2.1.3 Kinerja Karyawan 15
2.1.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan 15
2.1.3.2 Faktor- faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan 16
2.1.3.3 Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan 17
2.1.4 *Job Crafting* 18

2.1.4.1 Pengertian *Job Crafting* 18
2.1.4.2 Faktor - faktor yang mempengaruhi *Job Crafting* 19
2.1.4.3 Dimensi dan Indikator *Job Crafting* 20
2.1.5 Motivasi 22
2.1.5.1 Pengertian Motivasi 22
2.1.5.2 Teori-teori Motivasi 23
2.1.5.3 Jenis-Jenis Motivasi 24
2.1.5.4 Faktor - faktor yang mempengaruhi Motivasi 24
2.1.5.5 Dimensi dan Indikator Motivasi 26
2.1.6 *Perceived Organizational Justice* 28
2.1.6.1 Pengertian *Perceived Organizatinal Justice* 28
2.1.6.2 Faktor yang mempengaruhi *Perceived Organizational Justice* .. 30
2.1.6.3 Dimensi dan Indikator *Perceived Organizational Justice* 31
2.2 Hubungan Antar Variabel 33
2.2.1 Pengaruh *Job Crafting* terhadap Kinerja Karyawan 33
2.2.2 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan 34
2.2.3 Pengaruh *Perceived Organizational Justice* terhadap Kinerja Karyawan 35
2.3 Penelitian Terdahulu 36
2.4 Kerangka Berpikir 48
2.5 Hipotesis 49
BAB III METODE PENELITIAN 50
3.1 Metode Penelitian 50
3.2 Operasional Variabel 50
3.3 Populasi dan Sampel 54
3.3.1 Populasi 54
3.3.2 Sampel 54
3.4 Jenis dan Sumber Data 54
3.4.1 Jenis Data 54
3.4.2 Sumber Data 55
3.5 Teknik Pengumpulan Data 55
3.5.1 Kuesioner (Angket) 55

3.6 Uji Instrumen 56
3.6.1 Uji Validitas 56
3.6.2 Uji Reliabilitas 60
3.7 Teknik Analisis Data 62
3.7.1 Analisis Deskriptif 62
3.7.2 Uji Asumsi Klasik 64
3.7.2.1 Uji Normalitas 64
3.7.2.2 Uji Multikolinieritas 64
3.7.2.3 Uji Heteroskedastisitas 65
3.7.3 Analisis Regresi Linear Berganda 65
3.7.4 Koefisien Determinasi 66
3.7.5 Uji Hipotesis 67
3.7.5.1 Uji f (Uji Simultan) 67
3.7.5.2 Uji t (Uji Parsial) 68
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN 69
4.1 Hasil Penelitian 69
4.1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian 69
4.1.1.1 Sejarah Singkat Toserba Fajar Luragung 69
4.1.1.2 Budaya Perusahaan Toserba Fajar Luragung 70
4.1.1.3 Struktur Toserba Fajar Luragung 70
4.1.2 Gambaran Karakteristik Responden 72
4.1.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 72
4.1.2.2 Karaktersitik Responden Berdasarkan Usia 72
4.1.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan 73
4.1.2.4 Karakteristik Reesponden Berdasarkan Lama Bekerja 74
4.1.3 Teknik Analisis Data 74
4.1.3.1 Analisis Deskriptif 74
4.1.3.1.1 Analisis Deskriptif variabel *Job crafting* (X1) 75
4.1.3.1.2 Analisis Deskriptif variabel Motivasi (X2) 76
4.1.3.1.3 Analisis Deskriptif variabel *Perceived organizational justice* (X3) 78
4.1.3.1.3 Analisis Deskriptif variabel Kinerja karyawan (Y) 80

4.1.3.2 Uji Asumsi Klasik 81
4.1.3.2.1 Uji Normalitas 81
4.1.3.2.2 Uji Multikolinearitas 82
4.1.3.2.3 Uji Heteroskedastisitas 83
4.1.3.3 Analisis Regresi Linear Berganda 84
4.1.3.4 Analisis Koefisien Determinasi 86
4.1.3.5 Pengujian Hipotesis 87
4.1.3.5.1 Uji F 87
4.1.3.5.2 Uji T 87
4.2 Pembahasan 89
4.2.1 Gambaran *Job crafting,* Motivasi dan *Perceived organizational justice* terhadap kinerja karyawan Toserba Fajar Luragung 89
4.2.2 Pengaruh *Job crafting,* Motivasi dan *Perceived organizational justice* terhadap kinerja karyawan 90
4.2.3 Pengaruh *Job Crafting* terhadap Kinerja Karyawan 93
4.2.4 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan 94
4.2.5 Pengaruh *Perceived Organizational Justice* terhadap Kinerja Karyawan. 95
BAB V KESIMPULAN 97
5.1 Kesimpulan 97
5.2 Saran 97
5.2.1 Bagi Perusahaan 97
5.2.2 Bagi Peneliti selanjutnya 99
DAFTAR PUSTAKA 100
LAMPIRAN-LAMPIRAN 109
DAFTAR RIWAYAT HIDUP

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Penilaian Kinerja Karyawan Toserba Fajar Luragung 3
Tabel 1. 2 Indikator Penilaian Kinerja 4
Tabel 1. 3 Kategori Nilai Kinerja 5
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu 36
Tabel 3. 1 Operasional Variabel 51
Tabel 3. 2 Skala *Semantic Differensial* 56
Tabel 3. 3 Hasil Uji Validitas Angket *Job crafting* (X1) 57
Tabel 3. 4 Hasil Uji Validitas Motivasi (X2) 58
Tabel 3. 5 Hasil Uji Validitas *Perceived organizational justice* (X3) 58
Tabel 3. 6 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y) 59
Tabel 3. 7 Hasil Uji Reliabilitas *Job crafting* (X1) 61
Tabel 3. 8 Hasil Uji Reliabilitas Motivasi (X2) 61
Tabel 3. 9 Hasil Uji Reliabilitas *Perceived organizational justice* (X3) 61
Tabel 3. 10 Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan 62
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 72
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia 73
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan 73
Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja 74
Tabel 4. 5 Analisis Deskriptif Variabel *Job crafting* (X1) 75
Tabel 4. 6 Analisis Deskriptif Variabel Motivasi (X2) 77
Tabel 4. 7 Analisis Deskriptif Variabel *Perceived organizational justice* (X3) ... 78
Tabel 4. 8 Hasil Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan 80
Tabel 4. 9 Hasil Uji Normalitas 81
Tabel 4. 10 Hasil Uji Multikolinearitas 83
Tabel 4. 11 Hasil Uji Heteroskedastisitas 84
Tabel 4. 12 Hasil Uji Regresi Berganda 84
Tabel 4. 13 Hasil Koefisien Determinasi 86
Tabel 4. 14 Hasil Pengujian secara Simultan (Uji F) 87
Tabel 4. 15 Hasil Uji T (Parsial) 88

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 1 Grafik Perbandingan Kinerja Karyawan Toserba Fajar Luragung 4
Gambar 2. 1 Kerangka Berpikir 49
Gambar 4. 1 Struktur Management 71
Gambar 4. 2 Struktur Toko Toserba Fajar Luragung 71
Gambar 4. 3 Kedudukan *Job Crafting* dalam Kriterium 76
Gambar 4. 4 Kedudukan Motivasi dalam Kriterium 78
Gambar 4. 5 Kedudukan *Perceived Organizational Justice* dalam Kriterium 79
Gambar 4. 6 Kedudukan Kinerja Karyawan dalam Kriterium 81

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN I SURAT DAN BERKAS PENDUKUNG PENELITIAN
Lampiran 1. 1 Surat Pengantar Bimbingan Skripsi 110
Lampiran 1. 2 Surat Pengantar Penelitian 111
Lampiran 1. 3 Jawaban Permohonan Izin Penelitian 112
Lampiran 1. 4 Berita Acara Bimbingan Skripsi 113
LAMPIRAN II KUESIONER PENELITIAN
Lampiran 2. 1 Surat Pengantar Kuesioner 114
Lampiran 2. 2 Kuesioner 115
LAMPIRAN III DATA HASIL PERHITUNGAN KUESIONER
Lampiran 3. 1 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Angket *Job Crafting* (X1) 123
Lampiran 3. 2 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Angket Motivasi (X2) 124
Lampiran 3. 3 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Angket *Perceived Organizational Justice* (X3) 126
Lampiran 3. 4 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Angket Kinerja Karyawan (Y) 127
Lampiran 3. 5 Hasil Data Karakteristik Responden 129
Lampiran 3. 6 Hasil Kuesioner *Job Crafting* (X1) 131
Lampiran 3. 7 Hasil Kusioner Motivasi (X2) 135
Lampiran 3. 8 Hasil Kuesioner *Perceived Organizational Justice* (X3) 137
Lampiran 3. 9 Hasil Kuesioner Kinerja Karyawan (Y) 141
LAMPIRAN IV OUTPUT HASIL PERHITUNGAN SPSS *STATISTIC* 26
Lampiran 4. 1 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas *Job Crafting* (X1) 143
Lampiran 4. 2 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Motivasi (X2) 144
Lampiran 4. 3 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas *Perceived organizational justice* (X3) 147
Lampiran 4. 4 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y) 149
Lampiran 4. 5 Hasil Uji Analisis Deskriptif 150
Lampiran 4. 6 Hasil Uji Asumsi Klasik 151
Lampiran 4. 7 Hasil Uji Regresi Linear Berganda 153
Lampiran 4. 8 Hasil Uji Koefisien Determinasi 153
Lampiran 4. 9 Hasil Uji Hipotesis 154
LAMPIRAN V DAFTAR TABEL
Lampiran 5. 1 Tabel F (Taraf signifikansi 0,05) 154
Lampiran 5. 2 Tabel T (Taraf signifikansi 0,05) 155
Lampiran 5. 3 Tabel r (Taraf signifikansi 0,05%) 157
LAMPIRAN VI DAFTAR RIWAYAT HIDUP