

LAMPIRAN

GUIDE INTERVIEW

A. Pedoman Wawancara Gaya *Transformational Leadership*

NO.	Aspek dan Indikator	Pertanyaan Wawancara
	Transformational Leadership	
1.	Pengaruh Ideal (<i>Idealized Influence</i>) Kharisma Keteladanan Jujur Berwibawa Memiliki Semangat Memberikan Pujian	1) Apakah anda dapat menjadi teladan untuk bawahan anda? Apakah anda juga menaati segala peraturan yang telah ditetapkan perusahaan? 2) Apakah anda selalu jujur terhadap karyawan? Apakah seluruh karyawan mengetahui masalah internal perusahaan sesuai proporsi kedudukan masing-masing? 3) Apabila anda memiliki gagasan atau pendapat baru apakah karyawan anda mudah menerimanya? 4) Apakah anda selalu bersemangat dalam menjalankan tugas anda sebagai seorang pemimpin? Menurut anda, apakah anda optimis bahwa anda dapat memimpin karyawan menjadi lebih baik? 5) Menurut anda, apakah memberikan pujian terhadap karyawan itu penting? Apakah anda pernah memberikan pujian secara langsung terhadap karyawan? Apakah anda memberikan pujian hanya pada saat karyawan memenuhi target atau setiap karyawan melakukan tindakan yang benar? 6) Apakah anda termasuk orang yang

	f) Berekspresi	ekspresif? Apakah anda selalu menunjukkan wajah tersenyum ketika bertemu karyawan, meskipun anda sedang memiliki masalah pribadi?
2.	<p>Stimulasi Intelektual (<i>Intellectual Stimulation</i>) Inovatif</p> <p>Profesional</p> <p>Mengevaluasi Diri</p> <p>Mengembangkan Ide Baru</p> <p>Menjadi pemimpin yang melibatkan bawahan</p> <p>Kreatif</p>	<p>Apakah anda melakukan inovasi untuk menghadapi perkembangan zaman? Anda melakukan inovasi dalam bidang apa saja?</p> <p>Apakah anda selalu melakukan pekerjaan sesuai dengan <i>job desc</i> anda? Apakah anda memisahkan urusan pribadi dengan urusan perusahaan?</p> <p>Seberapa sering anda meluangkan waktu bersama karyawan untuk mengevaluasi kepemimpinan anda? Apakah anda melakukan <i>improvement</i> atau perbaikan untuk meningkatkan kepemimpinan anda agar lebih baik?</p> <p>Apakah anda mau menerima dan mengembangkan ide baru yang ada dalam perusahaan? Apakah anda kut berpartisipasi dalam pengembangan inovasi baru?</p> <p>Apakah karyawan memiliki hak untuk berpendapat? Apakah anda melibatkan karyawan dalam perencanaan dan pengambilan keputusan?</p> <p>6) Apakah anda selalu memikirkan hal- hal unik untuk perusahaan anda? Apakah anda berani untuk memberikan kreasi terhadap</p>

		perusahaan anda?
3.	<p>Pertimbangan Individu (<i>Individualized Consideration</i>)</p> <p>Toleransi</p> <p>Adil</p> <p>Pemberdayaan Karyawan</p> <p>Demokratif</p> <p>Partisipatif</p> <p>Memberikan Penghargaan</p>	<p>Apakah anda memberikan toleransi terhadap karyawan yang melakukan kesalahan? Apakah anda memiliki batasan dalam memberikan toleransi terhadap karyawan yang melakukan kesalahan?</p> <p>Apakah anda memperlakukankaryawan secara adil tanpa membeda- bedakan? Bagaimana cara anda memperlakukan karyawan secara adil?</p> <p>Apakah anda mempercayai karyawan anda sepenuhnya dalam mengerjakan tugasnya? Menurut anda,apakah karyawan dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik?</p> <p>Apakah karyawan memiliki hak suara dalam pengambilan keputusan?</p> <p>Apakah karyawan diberikan kesempatan untuk berpendapat dalam rapat kerja?</p> <p>Apakah perusahaan memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi?Apa bentuk penghargaan yang diberikan perusahaan terhadap karyawan yang berprestasi?</p>
4.	<p>Motivasi Inspirasional (<i>Inspirational Motivation</i>)</p> <p>Memberikan Motivasi</p>	<p>Apakah anda sering memberikan motivasi terhadap karyawan anda? Bagaimanakah bentuk motivasi yang anda berikan?</p> <p>Menurut anda, apakah anda sudah menjadi</p>

	<p>Memberikan Inspirasi Pada Pengikut</p> <p>Percaya Diri</p> <p>Meningkatkan Rasa Optimisme</p> <p>Memberikan Semangat kepada kelompok</p>	<p>inspirasi untuk bawahan ? Bagaimana cara anda menginspirasi bawahan?</p> <p>Banyak yang mengatakan bahwa perempuan dianggap kurang mampu dalam memimpin, menurut anda, sebagai seorang perempuan mampukah anda memimpin perusahaan ini mencapai tujuannya? Bagaimana penilaian anda terhadap kepemimpinan anda selama ini?</p> <p>Menurut anda, apakah penting bila karyawan memiliki rasa optimis dalam bekerja? Bagaimana cara meningkatkan rasa optimis pada karyawan?</p> <p>Apakah anda memberikan semangat pada karyawan yang kurang produktif? Bagaimana anda memberi semangat kepada karyawan?</p>
--	---	---

B. Pernyataan atau Angket

No	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN				
		STS	TS	N	S	SS
1.	Pimpinan saya mampu menyampaikan visi dan misi perusahaan secara jelas					
2.	Pimpinan saya menyediakan apa yang dibutuhkan di perusahaan.					
3.	Pimpinan merupakan simbol kesuksesan dan prestasi.					
4.	Saya bangga kepada pimpinan saya, karena mampu menunjukkan kualitasnya sebagai pemimpin					
5.	Pimpinan saya mempunyai rasa hormat kepada bawahannya.					
6.	Pimpinan saya selalu menekan pentingnya mempunyai tekad yang kuat untuk mencapai keberhasilan dalam bekerja.					
7.	Pimpinan saya kurang menginspirasi bawahan untuk selalu antusias dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi					
8.	Pimpinan saya kurang memberikan dorongan kepada bawahan untuk bisa menyelesaikan tugas yang diberikan.					
9.	Pimpinan saya selalu memberikan dukungan terhadap tugas-tugas yang sedang saya kerjakan.					

10.	Pimpinan saya berpandangan mendorong bawahannya untuk bekerja keras.						
11.	Pimpinan saya selalu memberikan ucapan-ucapan yang dapat membangun semangat kerja bawahannya.						
12.	Pimpinan saya kurang memotivasi atau menginspirasi saya dalam bekerja.						
13.	Pimpinan saya mampu menggambarkan target yang ditentukan.						

3

(LANJUTAN)

14.	Pimpinan saya mampu menterjemahkan makna pekerjaan kepada bawahannya.						
15.	Pimpinan saya kurang memiliki pendirian yang tetap dalam mencapai visi perusahaan.						

16.	Pimpinan saya menawarkan cara pandang yang berbeda untuk menyelesaikan masalah yang terjadi di dalam perusahaan.						
17.	Pimpinan saya bersedia mendengar pandangan atau keluhan dari bawahannya.						
18.	Pimpinan saya selalu menyampaikan ide-ide atau gagasan kreatif yang berkaitan dengan pekerjaan yang dilakukan oleh bawahannya.						
19.	Pimpinan saya memberikan saran atau nasihat teknik yang berkaitan dengan pekerjaan bawahannya.						
20.	Pimpinan saya memastikan bawahannya berpikir secara matang sebelum bertindak.						
21.	Ketika saya menghadapi masalah pimpinan mencoba membantu saya menyelesaikan dengan cara-cara yang baru.						
22.	Pimpinan saya selalu meluangkan waktunya untuk memberikan penjelasan tentang bagaimana menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.						
23.	Pimpinan saya memiliki kreativitas yang tinggi dalam mencari cara untuk mencapai tujuan organisasi..						
24.	Ketika saya menghadapi masalah pimpinan cenderung tidak menghiraukan masalah yang saya hadani						

D. Informed Consent Subjek dan Informan Penelitian


KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI ANTASARI
FAKULTAS USHULUDDIN DAN HUMANIORA
PROGRAM STUDI PSIKOLOGI ISLAM
Banjarmasin, Jl. Prof. Dr. Fakhri Rida, 40132 Banjarmasin, Kalimantan Selatan, 70132

INFORMED CONSENT

Saya adalah mahasiswa semester tujuh (VII) Program Studi Psikologi Islam Fakultas Ushuluddin dan Humaniora Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin yang bernama Aprilinda Sabrina. Saat ini saya ingin melakukan wawancara yang hasilnya akan digunakan untuk penyusunan skripsi dengan judul "*Analisis Gaya Transformatinal Leadership pada PT Media Digital Gemilang*". Proses pengambilan data yang dilakukan ialah dengan melalui wawancara offline dengan cara bertemu secara langsung, pada proses wawancara ini, subjek diminta untuk menjawab beberapa pertanyaan yang diajukan. Keseluruhan data yang didapat dari hasil wawancara ini akan diolah hanya untuk kepentingan akademis dan saya jamin kerahasiaannya.

PERNYATAAN SUBJEK SUKARELA

Pelaksanaan wawancara dalam penelitian ini bersifat sukarela, subjek boleh memilih dengan pertimbangan tertentu untuk **Setuju** atau **Tidak Setuju** terlibat dalam penelitian ini.

Pernyataan Keputusan Sebagai Subjek	Checklist (√)
Saya bersedia untuk berpartisipasi dan bersedia menjadi subjek dalam penelitian	✓
Saya tidak bersedia untuk berpartisipasi dan tidak bersedia menjadi subjek dalam penelitian	



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI ANTASARI
FAKULTAS USHULUDDIN DAN HUMANIORA
PROGRAM STUDI PSIKOLOGI ISLAM
Alamat: Jl. Jend. A. Yani, KM 4,5 Komp. UIN Antasari Banjarmasin Kalimantan Selatan, 70235.

LEMBAR PERNYATAAN KESEDIAAN UNTUK MENJADI SUBJEK PENELITIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Syarif
Tempat Tanggal Lahir : Banjarmasin, 13 - Februari - 1993
Umur : 30
Jenis Kelamin : Laki - laki
Bidang Pekerjaan : Editor

Dengan ini, saya menyatakan **SETUJU** dan **BERSEDIA** untuk terlibat dan berpartisipasi aktif sebagai narasumber dari awal sampai akhir proses wawancara. Yang mana data dari wawancara tersebut hasilnya akan digunakan untuk penyusunan skripsi dengan judul "*Analisis Gaya Transformational Leadership Pada PT Media Digital Gemilang*" yang dilakukan oleh **Sdri. Aprilinda Sabrina** selaku mahasiswa semester tujuh (VII) Program Studi Psikologi Islam, Fakultas Ushuluddin dan Humaniora, UIN Antasari Banjarmasin, Kalimantan Selatan.



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI ANTASARI
FAKULTAS USHULUDDIN DAN HUMANIORA
PROGRAM STUDI PSIKOLOGI ISLAM

Alamat: Jl. Jend. A. Yani, KM 4,5 Komp. UIN Antasari Banjarmasin Kalimantan Selatan, 70235.

**LEMBAR PERNYATAAN KESEDIAAN
UNTUK MENJADI SUBJEK PENELITIAN**

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Budi Suharto
Tempat Tanggal Lahir : Cimahi, 11 Maret 1969
Umur : 59 thn
Jenis Kelamin : Laki-Laki
Bidang Pekerjaan : Direktur

Dengan ini, saya menyatakan **SETUJU** dan **BERSEDIA** untuk terlibat dan berpartisipasi aktif sebagai narasumber dari awal sampai akhir proses wawancara. Yang mana data dari wawancara tersebut hasilnya akan digunakan untuk penyusunan skripsi dengan judul "*Analisis Gaya Transformational Leadership Pada PT Media Digital Gemilang*" yang dilakukan oleh **Sdri. Apriiinda Sabrina** selaku mahasiswa semester tujuh (VII) Program Studi Psikologi Islam, Fakultas Ushuluddin dan Humaniora, UIN Antasari Banjarmasin, Kalimantan Selatan.



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI ANTASARI
FAKULTAS USHULUDDIN DAN HUMANIORA
PROGRAM STUDI PSIKOLOGI ISLAM

Alamat: Jl. Jend. A. Yani, KM 4,5 Komp. UIN Antasari Banjarmasin Kalimantan Selatan, 70235.

**LEMBAR PERNYATAAN KESEDIAAN
UNTUK MENJADI SUBJEK PENELITIAN**

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Budi Subanto
Tempat Tanggal Lahir : Cimahi, 11 Maret 1969
Umur : 59 thn
Jenis Kelamin : Laki-Laki
Bidang Pekerjaan : Direktur

Dengan ini, saya menyatakan **SETUJU** dan **BERSEDIA** untuk terlibat dan berpartisipasi aktif sebagai narasumber dari awal sampai akhir proses wawancara. Yang mana data dari wawancara tersebut hasilnya akan digunakan untuk penyusunan skripsi dengan judul "*Analisis Gaya Transformational Leadership Pada PT Media Digital Gemilang*" yang dilakukan oleh **Sdri. Apriiinda Sabrina** selaku mahasiswa semester tujuh (VII) Program Studi Psikologi Islam, Fakultas Ushuluddin dan Humaniora, UIN Antasari Banjarmasin, Kalimantan Selatan.



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI ANTASARI
FAKULTAS USHULUDDIN DAN HUMANIORA
PROGRAM STUDI PSIKOLOGI ISLAM

Alamat: Jl. Jend. A. Yani, KM 4,5 Komp. UIN Antasari Banjarmasin Kalimantan Selatan, 70235.

**LEMBAR PERNYATAAN KESEDIAAN
UNTUK MENJADI SUBJEK PENELITIAN**

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Wardah
Tempat Tanggal Lahir : Sungai Lumbah, 1 Mei 2000
Umur : 23 Tahun
Jenis Kelamin : Perempuan
Bidang Pekerjaan : Digital Marketing

Dengan ini, saya menyatakan **SETUJU** dan **BERSEDIA** untuk terlibat dan berpartisipasi aktif sebagai narasumber dari awal sampai akhir proses wawancara. Yang mana data dari wawancara tersebut hasilnya akan digunakan untuk penyusunan skripsi dengan judul "*Analisis Gaya Transformational Leadership Pada PT Media Digital Gemilang*" yang dilakukan oleh **Sdri. Apriinda Sabrina** selaku mahasiswa semester tujuh (VII) Program Studi Psikologi Islam, Fakultas Ushuluddin dan Humaniora, UIN Antasari Banjarmasin, Kalimantan Selatan.

E. Kartu Konsultasi Skripsi


KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI ANTASARI BANJARMASIN
FAKULTAS USHULUDDIN DAN HUMANIORA
PROGRAM STUDI PSIKOLOGI ISLAM

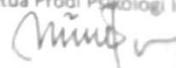
Jalan Jenderal Ahmad Yani Km. 4.5 Banjarmasin 70235 Telepon (0511) 3266593
 Website: www.uin-antasari.ac.id, E-mail: psikologi.islam@uin-antasari.ac.id

KARTU KONSULTASI SKRIPSI

Nama : Aprilinda Sabrina
 NIM : 200103040097
 Judul : Analisis Gaya Transformational Leadership pada PT Media Digital Gemilang

Dosen Pembimbing
 1. Musfichin, M.A
 2. Dra. Mulyani, M.Ag

No.	Tanggal	Topik Bahasan (Diisi Mahasiswa ybs.)	Tanda Tangan
1	26/oktober 2023	Revisi bab I	(Musfichin)
2	30/oktober 2023	- Revisi bab I - Sistematis pembahasan	(Musfichin)
3	8/November 2023	- Revisi bab II	(Musfichin)
4	13/November 2023	- Revisi bab II	(Musfichin)
5	16/November 2023	- Revisi bab II - metode pengambilan data	(Musfichin)
6	19/November 2023	- Revisi bab III	(Musfichin)
7	21/November 2023	- Revisi bab III	(Musfichin)
8	24/November 2023	- Revisi Guide literatur	(Musfichin)
9	28/November 2023	- Revisi bab IV	(Musfichin)
10	1/Desember 2023	- Revisi bab IV - Analisis data	(Musfichin)
11	5/Desember 2023	- Revisi bab V	(Musfichin)
12	20/Desember 2023	- Revisi Jurnal	(Musfichin)
...			

Banjarmasin, 11 Januari 2024
 Ketua Prodi Psikologi Islam

 Dra. Mulyani, M.Ag

F. Surat Keterangan Lulus Uji Plagiasi



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI ANTASARI BANJARMASIN
FAKULTAS USHULUDDIN DAN HUMANIORA
PROGRAM STUDI PSIKOLOGI ISLAM**

Jalan Jenderal Ahmad Yani Km. 4.5 Banjarmasin 70235 Telepon (0511) 3266593
Website: www.pi.uin-antasari.ac.id; E-mail: psikologi.islam@uin-antasari.ac.id

Surat Keterangan Lulus Uji Plagiasi

Nomor: 5332/Un.14/III.3/PP.00.9/12/2023

Ketua Program Studi Psikologi Islam menerangkan bahwa karya ilmiah:

Nama : Aprilinda Sabrina
NIM : 200103040097
Prodi : Psikologi Islam
Jenis Karya Ilmiah : Skripsi
Judul Karya Ilmiah : Analisis Gaya Transformational Leadership pada PT Media Digital Gemilang

Telah dinyatakan **Lulus Uji Plagiasi** dengan **Persentase** sebagaimana terlampir.

Demikian surat keterangan lulus uji plagiasi ini dibuat, agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Banjarmasin, 29 Desember 2023


Ketua Prodi Psikologi Islam,
Sekretaris,

Musfichin, M.A.





**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI ANTASARI BANJARMASIN
FAKULTAS USHULUDDIN DAN HUMANIORA
PROGRAM STUDI PSIKOLOGI ISLAM**

Jalan Jenderal Ahmad Yani Km. 4.5 Banjarmasin 70235 Telepon (0511) 3266593
Website: www.pi.uin-antasari.ac.id; E-mail: psikologi.islam@uin-antasari.ac.id

Hasil Uji Plagiasi

Nama : Aprilinda Sabrina
NIM : 200103040097
Judul Karya Ilmiah : Analisis Gaya Transformational Leadership pada PT Media Digital Gemilang

No.	Bab	Persentase Plagiasi	Keterangan
1	Bab I	28%	Lulus
2	Bab II	25%	Lulus
3	Bab III	16%	Lulus
4	Bab IV	3%	Lulus
5	Bab V	5%	Lulus

Banjarmasin, 29 Desember 2023

Dr. n. Ketua Program Studi Psikologi Islam

Sekretaris,



Musfichin, M.A

G. Verbatim Hasil Wawancara Subjek BS

Nama : Budi Suhanto

TTL : Cimahi, 11 Maret 1964

Umur : 59 Tahun

Jenis Kelamin : Laki-Laki

Lama Bekerja : 5 Tahun

Bidang Pekerjaan : Direktur

Lokasi Wawancara : Kantor apahabar.com

Tanggal : 07 Desember 2023

Baris	Uraian	Tema
1	Assalamualaikum Pak permisi mohon maaf	Pembukaan (1, BS, B1-B31)
2	mengganggu waktunya.	
3	Waalaikumussalam warahmatullahi wabarakatuh,	
4	iya dek santai saja tidak mengganggu.	
5	Baik Pak, perkenalkan nama saya Aprilinda	
6	Sabrina dari UIN Antasari Banjarmasin, nah	
7	tujuan saya datang kesini untuk mengambil data	
8	penelitian buat skripsi, oke sebelumnya boleh saya	
9	tau nama bapak? Dan apa jabatan apa di kantor	
10	ini?	
11	Nama saya Budi Suhanto, S.H tempat tanggal	
12	lahir di Cimahi, 11 Maret 1964 kalo alamat rumah	
13	di jalan Purnasakti Komplek Permata Sari RT 28	
14	Nomor 28, aku ini lahir di Cimahi orang Jawa	
15	Barat tapi abah orang Barabai, Mama Orang Solo	
16	Mulai umur empat tahun hanyar di Banjar,	
17	sekolah semuanya di Banjar, mulai SD sampai	
18	kuliah disini menjabat sebagai Direktur PT Media	
19	Digital Gemilang sebagai induk perusahaan	
20	apahabar.com Media Online.	
21	Berarti lahir di cimahi ya pak?	
22	Umpat beranak eh umpat lahir di Cimahi (aku dan	
23	bapak tertawa)	
24	Jadi mohon maaf sebelumnya kalo mengganggu	
25	waktu bapak, bisa kita mulai pak? Karena ini	
26	berkaitan dengan gaya kepemimpinan	
27	Silahkan (sambil memanggutkan kepala)	
28	Baik, masuk ke pertanyaan pertama, Apakah	
29	bapak dapat menjadi teladan untuk bawahan	
30	bapak? Jadi bagaimana bapak menaati segala	
31	peraturan yang telah ditetapkan perusahaan?	
32	Eeeeeee, Kalo aku menyambat bahwa aku dapat	
33	menjadi teladan itu relative yaa (sambil	
34	tersenyum), orang punya pandangan sendiri-	
35	sendiri, tapi minimal eee kepemimpinan yang aku	

<p>91 92 93 94 95 96 97 98 99 100 101 102 103 104 105 106 107 108 109 110 111 112 113 114 115 116 117 118 119 120 121 122 123 124 125 126 127 128 129 130 131 132 133 134 135 136 137 138 139 140 141 142 143 144 145</p>	<p>yang harus bertanggung jawab, kita khawatirnya kalau hal-hal yang bueru mengenai perusahaan dan karyawan tahu mereka juga bisa resah , etos kerja mereka bisa turun dan semangat kerjanya bisa turun jadi selama itu bisa kita atsai karyawan tidak perlu tahu mereka hanya perlu tahu kewajiban dan hak nya harus terpenuhi setiap bulan.</p> <p>Berarti kalo ada masalah di dalam internal perusahaan ada yang bapak sampaikan dan ada yang tidak?</p> <p>Iya, ada yang bisa disampaikan kepada orang-orang tertentu seperti di tingkat <i>midle</i> apakah HRD, bagian keuangan wakilku misalnya paling mereka yang tahu Apabila karyawan mempunyai gagasan atau pendapat baru apakah bapak mudah untuk menerimanya?</p> <p>Mudah ya, sejauh ini mudah saja karena pendekatannya sudah seperti anak aku orangnya tidak kaku dalam artian, misalnya kan aku perusahaan media sekarang ini kan era digital, era generasi z nah tentu saja kebanyakan karyawanku bekerja di era mereka, seringkali aku tertinggal dari mereka,kalo aku punya ide biasanya minta pendapat dari mereka juga, sesuai nggak dengan zaman kita sekarang, bisa nggak diterima oleh pasar, info-info yang kita sampaikan bisa diterima oleh masyarakat mereka lebih tau, cntoh misalnya “ini pak ai sudah ketinggalan zaman” tapi seringkali yang kusampaikan maupun dari mereka kami sama-sama bisa menerima dengan baik.</p> <p>Masuk pertanyaan selanjutnya nih pak, Apakah bapak selalu bersemangat dalam menjalankan tugas sebagai pemimpin? Dan apakah bapak optimis dapat menjadi pemimpin yang baik bagi karyawan?</p> <p>Pastilah optimis, mun kada optimis sudah lawas tutup perusahaan ini, maka harus selalu optimis yakin dengan keterbatasanku yang ada bisa menjadi pemimpin yang baik untuk mereka, sampai sekarang baik-baik saja dan aku selalu bersemangat dalam menjalankan tugasku apalagi waktu evaluasi di pagi hari aku selalu menekankan kalimat yang baik agar mereka termotivasi untuk bekerja dan tidak merasa terbebani dengan pekerjaan yang ada.</p> <p>Nah mungkin pada saat bapak down nih, cara bapak mengatasi down tersebutkan bisa jadi kita tidak menjadi optimis malah jatuh nya pesimis nanti.</p> <p>Ooo (sambil tertawa) memang setiap orang selalu ada masalah ya, jadi kalo aku down biasanya aku ajak karyawan diskusi misaalnya kaya “aduh kayapa lah punya kita ni agak menurun jumlah</p>	<p>Mudah Menerima Ide dari Karyawan (1, BS, B112-B128)</p> <p>Bentuk Semangat Seorang Direktur (1, BS, 129-159)</p>
---	---	---

<p>146 147 148 149 150 151 152 153 154 155 156 157 158 159 160 161 162 163 164 165 166 167 168 169 170 171 172 173 174 175 176 177 178 179 180 181 182 183 184 185 186 187 188 189 190 191 192 193 194 195 196 197 198 199 200</p>	<p>pembacanya, apa yok caranya supaya bisa keluar dari masalah ini,baisanya kana da ide-ide baru, ide-ide segar dari karyawan. Berarti bapak ini bukan tipe orang yang mendam masalah gitu yak Oiya kada, makanya aku ni orang yang awet muda ahahahahaha (tertawa galak) (Saya juga ikut tertawa) Menurut bapak apakah memberikan pujian terhadap kartaywan itu penting ? O penting sekali, penting sekali karena pujian itu tidak cuman dari materi namun bisa dari lisan seperti mengatakan “hari ini kinerja kamu bagus yak”. Oke berarti sangat penting ya pak, nah lalu menurut bapak apakah memberikan pujian itu mutlak hanya pada karaywan yang bisa mencapai target atau se,mmua karyawan tidak dibeda-bedakan? Tetap dipuji tapi dengan catatan “bagus sudah tapi yaa tolong bisa ditingkatkan lagi supaya gagasan ini dapat dikelola dengan baik” begitu mungkin, sebenarnya tidak menuntut cuman memberikan saran baik agar imajinasi kita jalan karena kita ini dari perusahaan yang bergerak di bidang media online. Oke berarti semuanya di puji aja ya pak,cuman mungkin ada saran untuk yang belum memenuhi target, nah selanjutnya nih pak apakah bapak termasuk oran yang ekspresif dalam memimpin pekerjaan? Ekspresif kaya apa yok maksudnya? Misalkan pada saat bapak memberikan pujian “ ay bagusnya kinerja ikam hari ini” (dengan ekspresi yang ceria atau gembira gituy tidak datar atau biasa saj ketika memuj. Oooooo aku kaini orangnya termasuk yang ekspresif jadi kadang kukajuti atau suara lantang bepandir. Walaupun misalkan bapak punya masalah? Apakah masih tetap enjoy dihadapan karyawan? Aku ni banyak bisi masalah mun batu tahu gIn batu menangis haahahaha (tertawa bersama karyawan yang lain) Nah apakah bapak punya inovasi terbaru dalam menghadapi perkembangan zaman? Jelas ada, karena zaman sekarang sudah global, era digital, tidak ada tempat yang tidak bisa dijangkau dan pemikirannya juga jauh berbeda dengan zaman dulu sekarang kan generasi muda sudah serba bisa, cepat dan instan, ya tantangannya tetap harus belajar karena pengembangan diri itu banyak informasi yang</p>	<p>Bentuk apresiasi terhadap karyawan (1, BS, B160-B181)</p> <p>Tanggapan mengenai Ekspresif seorang Direktur (1, BS, B182-197)</p> <p>Inovasi Direktur dalam pengembangan zaman (1, BS, B198-B230)</p>
--	---	---

<p>201 202 203 204 205 206 207 208 209 210 211 212 213 214 215 216 217 218 219 220 221 222 223 224 225 226 227 228 229 230 231 232 233 234 235 236 237 238 239 240 241 242 243 244 245 246 247 248 249 250 251 252 253 254 255</p>	<p>harus diserap untuk menyesuaikan dengan kondisi sekarang. Nah inovasinya ini dalam bentuk apa itu pak? Oiya inovasi yaa, anak-anak sekarang tu kan bisa ngasih contoh ya, nah ketika aku meminta mereka untuk membuat A minimal aku harus ngasih contoh A tu seperti ini jadi kita punya yang namanya ATM (Amati, Tiru, Modifikasi), aku biasanya seperti itu sihkepada kawan-kawan. Untuk kepemimpinan apa yaa, berusaha untuk lebih memberikan kepercayaan kepada mereka bahwa mampu untuk menjalankan tugas tanggung jawab itu. Kemudian belajar lagi aku regenerasi namanya jadi dikantor ini harus regenerasi anak muda, dipacu untuk berani menjadi leader, kalau tidak diberi kesempatan kapan mereka berkembang, minimal di grup mereka sudah harus jadi pemimpin. Ada orang-orang dari karyawn tu dibagi menjadi beberapa grupitu kita cari leader-leadernya, awalnya malu-malu, takut, gak percaya diri, tapi setelah diberikan kepercayaan harus berani,kalo mereka takut, kenapa takutnya maka begitu. Oke apakah bapak melakukan pekerjaan itu sesuai job desc nya atau merangkap dengan job lain? Oiya iya sesuai dengan job desc aja walaupun sebenarnya aku bisa nih melakukan semuanya bahkan bukan job desc aku, cuman kadang kalo aku iseng ya bisa sambil merangkap melakukan pekerjaan itu. Berarti kalo ada waktu kerjain sendiri aja ya pak? Nah seberapa sering bapak meluangkan waktu untuk karyawan, Kalo dulu sering banget nah sekarang karena aku punya pekerjaan lain, aku kan sekarang lebih banyak hampir lima puluh persen di Jakarta, Bandung baru Banjarmasin.banyak pekerjaan lain jadi sibukkisaran dua tahun belakangan in yang memang sibuk sekali. Berarti memang sekarang agak jarang ya pak kalo ketemu sama karyawan? Kalo sekarang pasti ku traktir makan-makan kalo ketemuan diluar misalnya untuk mendekatkan lagi silaturahmi karyawan, biar secara psikologis mereka tetap dekat dan becanda juga. Yang dibahas mungkin bukan hanya tentang perusahaan aja ya pak? Bukan-bukan, banyak masalah pribadi adajuga. Cara bapak mengevaluasi kepemimpinan bapak bagaimana ? Aku mengevaluasi yang pertama dulu kaya gini apa yang aku perintahkan sudah dijalankan dengan baik atau belum nah dari evaluasi tu begitu maksudnya,misalkan dari seratuspersen hanya tujuh puluh persen yang baru dijalani, berarti</p>	<p>Melakukan Pekerjaan sesuai jobdesc (1, BS, B231-240)</p> <p>Meluangkan Waktu untuk Karyawan (1, BS, B241-258)</p> <p>Cara Mengevaluasi Kepemimpinan</p>
--	--	--

<p>256 257 258 259 260 261 262 263 264 265 266 267 268 269 270 271 272 273 274 275 276 277 278 279 280 281 282 283 284 285 286 287 288 289 290 291 292 293 294 295 296 297 298 299 300 301 302 303 304 305 306 307 308 309 310</p>	<p>beberapa persennya ada yang tersendat lalu aku cari salahnya apa,apakah dari cara aku yang meminta menyuruh itu ada kesalahan atau karyawannya yang memang tidak memahami apa yang dimintakan tugasnya, seringkali bisa karena salah memahami apa yang aku perintahkan atau bisa jadi si karyawan ini yang malas. Jadi ada banyak factor ya pak.. Nah iya jadi ada banyak factor, banyak hal yang bisa menyebabkan sepeerti itu. Dari sekian target yang aku sampaikan kepada karyawan, berapa persen sih nyampainya, ya kalo aku begitu aja paling evaluasinya. Berarti bapak memang bukan termasuk pemimpin yang otoriter ya Oh kada aku, aku kada kaya hitler, soeharto. (kami tertawa) Nah apakah bapak mau mengembangkan de dalam perusahaan? Mau banar, aku sering menanyakan ide-ide mereka tentu anak muda seperti mereka pasti punya gagasan yang terbaru dan lebih fresh dibandingkan aku yang sudah berumur ini itu banyak persoalan dan kesibukan yang kadang mengganggu. Jadi setiap waktu aku memikirkan ide tersebut. Nah kembali lagi pak ke pertanyaan selanjutnya,apakah karyawan diberikan kebebasan berpendapat dalam perusahaan, mungkin ini sudah bapak jawab kembali lagi pak ke pertanyaan selanjutnya,apakah karyawan diberikan kebebasan berpendapat dalam perusahaan, mungkin ini sudah bapak jawab ya tadi. Oh ya jelas terbuka malah mereka untuk berpendapat, seringkali ku minta untuk berpendapat kadang ada beberapa yang masih bediaman, tapi sekali kubari seratus ribu hancap memberikan pendapatnya hahaha (tertawa terpingkal-pingkal) terbuka ja disini serngkali aku minta (batuk-batuk). Apakah bapak ini selalu memikirkan sesuatu yang unuk untuk perusahaan? Ya jelas yang unik banar, sudah pernah terjadi dan aku menyesuaikan dengan SDM mampu atau tidak, fasilitas yang ada, aku ada pernah bilang bikin podcast radio untuk lagu-lagu legend belum adalah seperti pada era delapan puluhan kirim surat kirim ini kirim itu salam-salam, aku juga mau bikin podcast soal politik, belum adajuga tanggapannya karena nyari <i>host</i> nya susah gitu loh yang memahami masalah poolitik gitu loh untuk di kalsel, jadi banyak ide-ide tapi belum sesuai dengan SDM yang ada. Berarti bapak termasuk orang yang berani dalam mengambil kreasi terhadap perusahaan</p>	<p>(1, BS, B259-B292)</p> <p>Keterbukaan pendapat dari Karyawan (1, BS, B293-B307)</p> <p>Memikirkan Keunikan Sebuah Pemikiran dalam Perusahaan (1, BS, B308-B327)</p>
--	--	--

<p>311 312 313 314 315 316 317 318 319 320 321 322 323 324 325 326 327 328 329 330 331 332 333 334 335 336 337 338 339 340 341 342 343 344 345 346 347 348 349 350 351 352 353 354 355 356 357 358 359 360 361 362 363 364 365</p>	<p>Iyadong, ini kan perusahaan media, tidak boleh tertinggal selalu harus ada inpvasi yang baru nanti bakalan kalah sama yang lain. (batuk-batuk) Nah apakah di perusahaan ini ada toleransi untuk karyawan yang melakukan kesalahan dan jika apakah ada batasan toleransinya? Uh aku ini sangat toleran lah urangnya hahahaha (tertawa) eyy aku ni sangat dan amat toleran orangnya, bujukan ding ai (karyawan tertawa terpingkal-pingkal) bujukan ding ai, semalam ada karyawan yang handak di PHK cuman kada jad gara-gara inya menangis, padahal diberkan SP dua sudah karena ada masalah bayar tagihan rumah dan lain-lain pas kada jadi ai di PHK orangnya nangis-nangis ditelpon itu amun kesalahan fatal. Jadi ada batasan bila kesalahannya fatal . Contoh kesalahan fatal itu seperti apa pak, apakah jka dia mencoreng nama perusahaan atau bagaimana? Sebenarnya tidak begitu, ujar orang banjar tu “munnya kadada menghasilkan apa-apa daripada mangalihi baik ampihi” karena kalau onnya koler yang lain juga bisa ikut koler kalau dibiarkan makanya bahaya sekali. Jadi kadeda pikiran handak maju kan kalo gitu pak? Nah hiih maju kada tapi menghambat iya, maka ampihi dah kaitu ja. Berbicara masalah toleransi tadi, apakah bapak ini orangnya yang adil terhadap semua karyawan Yaiyalah sesuai <i>job descriptionnya</i> tidak ada yang diperusahaan ini yang di anak emaskan. Cara bapak memperlakukan karyawan secara adil bagaimana? Pertama sesuai <i>job desc nya</i> misalnya kaini, gajihnya kada sama, apakah keadilan dilihat dari gaji kada lo tetapi sesuai <i>job desc nya</i>.misalnya redaktur tugasnya ini itu ya memang harus speerti itu, kam kada bleh melebihi tugas redaktur kan itu tugasnya, reporter tugasnya hanya sampai mencari berita ,mengolah dan mengirim udah sampai situ aja, adil kalo begitu yang kada adil misalkan kita suruh pulang inya meedit nah itukan dipaksa namanya kada adil tu ding ai ngarannya. Ini juga kadada yang bepaksaan kaya kerja rodi artinya bila sudah delapan jam selesai, harus pulang tidak boleh melenbihi jam kerja, kalo melebihi maka hitung lembur dan dibayar kami kan menyesuaikan peraturan aja. Nah misalkan nih pak ada beberapa karyawan yang melakukan inovasi terbaru biasanya kan ada yang <i>jealous</i> atau kecemburuan sosial dari karyawan yang lain, nah bagaimana cara bapak menanggapi.</p>	<p>Bentuk Toleransi Seorang Pemimpin (1, BS, B328-B353)</p> <p>Sikap Adil Pemimpin terhadap Karyawan (1, BS, B354-B376)</p>
--	--	---

<p>366 367 368 369 370 371 372 373 374 375 376 377 378 379 380 381 382 383 384 385 386 387 388 389 390 391 392 393 394 395 396 397 398 399 400 401 402 403 404 405 406 407 408 409 410 411 412 413 414 415 416 417 418 419 420</p>	<p>Ooo ada disini langsung kuhadap akan bededua, “apa garang yang dihiriakan jadi baras kah kada” iyakalo kalo kada jadi baras apa yang dihiriakan, nah kalo yang satu bekerja bagus yang satu kada bagus lalu si yang kada bagus mehirii yang bagus,aku maampihii yang kada bagus tuh, eh salah siapa ikam jua,aku bertindak tegas tapi bukan ototriner, artinya aku rancak begayan tetapi perihal pekerjaan ini sesuatu yang serius, maka harus serius juga bekerjanya. Nah apakah bapak percaya penuh terhadap karyawan yang melakukan tugasnya setiap saat? Percaya penuh, aku kada pernah kada percaya dengan mereka kecuali sifatnya <i>urgent</i> dan <i>financial</i> itu hanya orang-orang tertentu ja yang kupercaya, ini bagian keuangan echa nah hanya rang-orang tertentu aja tapi kalo karyawan yang mmang lain bidangnyangapin ngurusin duit. Iyasih betul karena tidak semua orang bisa jadi promotor untuk <i>financial</i> ini ya pak. Nah iya itu betul (batuk). Selanjutnya apakah bapak selalu punya hak suara dalam pengambilan keputusan Pasti aku punya hak suara dalam hal itu apalagia aku sebagai pimpinan punya hak prerogative walaupun sebelumnya dibicarakan dulu,kalo buntu baru aku serahkan ke mereka tapi biasanya memang hasi keputusan bersama “sepakaatt” kalo tidak sepakat maka aku yang memutuskan milih A atau B karena kan aku punya hak prerogative sebagai pimpinan. Apakah karyawan berpendapat hanya pada saat rapat saja atau bahkan diluar rapat juga boleh? Di luar rapat wardah sering “yalo wardah?” (menengok kea rah wardah) mnta dan memberi pendapat bahkan ada aja yang bisa datang ke saya. Selanjutnnya nih bentuk penghargaan terhadap karyawan yang berprestasi seperti apa itu pak? Naah, nang itu memang ada <i>punishment</i> dan <i>reward</i> agar imbang, kita juga masih ada bonus. Ada yang bagus dan memenuhi target dikasih bonus, yang kada bagus dikasih hukuman atau <i>punishment</i> ,pemotongan gaji kan sesuai dengan selain pujian ya dengan bentu material nahmaterial tadi yaa seperti bonuskal misalkan melebihi dari enam puluh bnusnya sekian ribu rupiah jadi mereka terpacu. Nah pak jika ada karyawan yang berprestasi tentunya tidak luput dari dukungan dan dorongan pimpinan juga kan,apakah bapak ini sering memberikan motivasi dan jika iya seperti apa biasanya motivasi tersebut? Sering sekali aku memberikan motivasi, contohnya ku sering ngomong ke anak-anak kalo</p>	<p>Tanggapan menenai pilih kasih terhadap Karyawan (1, BS, B377-B392)</p> <p>Kepercayaan Terhadap Karyawan (1, BS, B393-B404)</p> <p>Hak suara Direktur dalam Pengambilan Keputusan (1, BS, B405-B420)</p> <p>Penghargaan terhadap Karyawan yang Berprestasi (1, BS, B421-B432)</p>
--	--	--

<p>476 477 478 479 480 481 482 483 484 485 486 487 488 489 490 491 492 493 494 495 496 497 498 499 500 501 502 503 504 505 506 507 508 509 510 511 512 513 514 515 516 517 518 519 520 521 522 523 524 525 526 527 528 529 530</p>	<p>Biasanya kutanya ada masalah apa, pribadi, dikantor, percintaan atau apa, masalahnya apa bepadah aja supaya kam focus dalam menjalankan pekerjaan misalnya inya bepadah “ulun ni kada ketuju meedit ni pa kai, ketujunya beolah gambar ja” “ulun ketujunya kerja dilapangan” nah uji coba dulu dilapangan bujur kada kaini? Kalo ternyata galk bisa ya berarti dari oarngnya. Berarti bapak orangnya memang terbuka ya pak? Iya betul memang terbuka, cuman seperti ya yang kusampaikan dawal ada beberapa yang tidak seterbuka itu yang difatnya financial, fundamental tidak semuanya disampaikan kepada karyawan. Kan biasanya ada nih pak pemimpin yang tidak mau tau alasan dari karyawannya, misalkan karyawan bapak tidak mau ngedit atau apa? Kalo biasanya ya kutanya dulu kenapa dan harus terbuka aja gitu karena kan aku orangnya memang begitu, apapun alasan dari karyawan yang sekiranya masuk akal aja nbkalan kudengarkan. Berhubungan dengan sisi psikologis, mental orang kan penting pak, dan pastinya kalo di perusahaan itu seperti terbentuk habit bhwa dibawah tekanan sari pemimpin, nah bagaimana bapak menanggapi hal tersebut? Tentu masalah mental itu penting, jangan sampai dia bekerja disini malah membawa pressure bagi dirinya sendiri, tapi minimal dalam arti tekanan mengejar deadline yaa gapapa intinya harus plong dan happy lah mereka menjalan ini, bekerja dengan bahagia, anda harus mencintai pekerjaan anda. Terakhir nih pak, inovasi apa yang bapak dapatkan dari karyawan yang mampu memberikan nama baik buat perusahaan? Yang aku ingat ide podcast barucau judulnya nah tu digagas oleh salah satu karyawan dan rutin acaranya dilakukan sampai ratusan ribu penontonnya di youtube barucau itu, kebetulan aku host nya disana dan aku juga sibuk kemaren karena sebagai producer film juga di bandung jadi terlupakan podcast itu padahal podcast itu bagus, sampai-sampai karyawan nyuruh kembali “pak budi ay kita hidupkan lagi podcastnya, banyak yang menunggu pak, tetap pak budi yang jadi pembawa acaranya” jadi kujawab ai “apa nama acaranya ini rend?” karena namanya rendy kan, bukan kumis biasa katanya hahahaha (tertawa terpingkal-pingkal), jadi kutahan dulu waduh jangan judulnya bukan kumis biasa, bukan cinta biasa dong. Tapi ini memang belum direalisasikan lagi, nah itu salah satu ide mereka. Dan yang paling aku ingat ide dalam pahabar.com</p>	<p>Cara Direktur dalam Menghadapi Karyawan (1, BS, B513-B532)</p> <p>Inovasi yang dihasilkan dari karyawan (1, BS, B533-B559)</p>
--	--	---

531	itu harus <i>real time</i> . kan media online di	
532	Banjarmasin ni tidak ada <i>yang real time</i> .	
533	Oke berarti memang harus <i>real time</i> ya pak?	
534	Iya karena kan apahabar.com ini waktunya <i>update</i>	
535	terus	
536	Oke baik pak, terima kasih banyak atas waktu dan	
537	kesempatannya, mohon maaf sekali mengganggu	
538	waktu bapak.	
539	Iya nggak papa terima kasih kembali ya, sudah	
540	menanyakan apapun tentang saya dan perusahaan	
541	ini, alhamdulillah saya ini orangnya terbuka aja.	
542	Maasyaallah inggih baik bapak.	
543	Iya dek,	
544	Siang pak	
545	Siang kembali.	
546		
547		
548		
549		
550		
551		
552		
553		
554		
555		Penutup
556		(1, BS, B560-B570)
557		
558		
559		
560		
561		
562		
563		
564		
565		
566		
567		
568		
569		
570		

H. Verbatim Hasil Wawancara Informan S

Nama : Syarif

TTL : Banjarmasin, 13 Februari 1993

Umur : 30 Tahun

Jenis Kelamin : Laki-Laki

Lama Bekerja : 2,5 Tahun

Bidang Pekerjaan : Editor

Lokasi Wawancara : Kantor apahabar.com

Tanggal : 10 Desember 2023

Baris	Uraian	Tema
1	Assalamualaikum kak permisi mohon maaf	Pembukaan (1, S, B1-B27)
2	mengganggu waktunya	
3	Walaikumussalam, iya tidak mengganggu aman.	
4	Baik kak, perkenalkan nama saya Aprilinda Sabrina	
5	dari UIN Antasari Banjarmasin kalo boleh tau nama	
6	kaka siapa ya?	
7	Nama saya syarif dan saat ini sedang bekerja di	
8	apahabar.com dibawah naungan PT Media Digital	
9	Gemilang.	
10	Okeh baik sudah disebutkan dengan lengkap ya hehe..	
11	Iya supaya langsung saya jawab aja (sambil tersenyum).	
12	Nah, jadi saya kesini tujuannya untuk pengambilan data	
13	dari wawancara dengan karyawan kak, untuk memenuhi	
14	tugas skripsi saya, nanti mungkin ada lagi satu	
15	karyawan yang mau saya wawancara, jadi ka syarif	
16	terlebih dahulu untuk di wawancara.	
17	Jadi saya disini mau nanya-nanya seputar Direktur yang	
18	ada di Perusahaan PT Media Digital Gemilang ini	
19	mengenai gaya kepemimpinannya.	
20	Boleh, berarti ini sejenis seperti apa kepemimpinan	
21	beliau di kantor ini yaa.	
22	Betul sekali kak.	
23	Oke, boleh aja silakan ditanyakan apa yang mau	Informan menjelaskan sikap patuh pimpinan terhadap perusahaan (1, S, B28-B64)
24	ditanya, insyaallah dijawab dengan lugas.	
25	Baik langsung-pertanyaan pertama ya kak, nah apakah	
26	Direktur disini dapat menjadi teladan bagi karyawan?	
27	Seperti apa kira-kira bentuk teladannya? Dan apakah	
28	Direktur disini juga dapat mematuhi peraturan yang ada	
29	pada perusahaan?	
30	Direktur kami itu sangat menjadi panutan bagi	
31	karyawan lain atau bawahannya, kenapa? Karena dia	
32	orangnya <i>humble</i> tidak otoriter seperti pimpinan yang	
33	ada diperusahaan lain, sehingga kami pun nyaman	
34	bekerja dengan sosok yang terbuka dan selalu	

<p>35 36 37 38 39 40 41 42 43 44 45 46 47 48 49 50 51 52 53 54 55 56 57 58 59 60 61 62 63 64 65 66 67 68 69 70 71 72 73 74 75 76 77 78 79 80 81 82 83 84 85 86 87 88 89</p>	<p>menanyakan motivasi apa yang membuat kami nyaman bekerja hari ini, kira-kira kalo dihitung ada kisaran 3-4 kali dalam seminggu beliau menanyakan hal tersebut, kalo berkenaan dengan kepatuhan, beliau ini sosok yang menurut saya patuh dalam peraturan perusahaan contohnya kalo diperusahaan kita itu misalkan masuk pagi tidak boleh telat lebih dari 15 menit karena sedang dikadankan rapat yang terjadwal, jadi beliau itu sering masuk pagi sebelum waktu rapat dimulai, habis tu seperti di perusahaan kami itu kalo masih ada pekerjaan maka diselesaikan hari itu sesuai waktu perusahaan, kalau pun belum selesai tidak masalah bisa diselesaikan besok hari, begitulah beliau memang suka menepati waktu.</p> <p>Oooo, berarti Direktur di Perusahaan ini suka menanyakan perihal motivasi juga ya kak, sehingga karyawan itu merasa diayomi dan didukung ketika bekerja. Tadi juga dikatakan bahwa beliau ini memang selalu memikirkan perihal waktu, harus <i>on time</i> atau sebelum waktu dimulai maupun berakhir kegiatam dalam perusahaan pun sudah harus dijadikan estimasi itu ya kak kira-kira?</p> <p>Iya betul, sehingga kami ini juga merasa termotivasi dan tidak mau kalah juga dengan beliau yang hebat seperti itu dalam membagi waktu.</p> <p>Bagus ya kak berarti beliau bisa membagi fokusnya.</p> <p>Iya betul sekali.</p> <p>Kita masuk ke pertanyaan selanjutnya nih kak, apakah Direktur selalu jujur terhadap karyawan ? Dan apakah karyawan mengetahui masalah internal sesuai dengan porsinya masing-masing?</p> <p>Seperti yang saya bilang diawal, beliau itu orang yang terbuka dan apa-apa selalu dibicarakan, kalo misalkan ada masalah dalam perusahaan, beliau langsung bilang sama karyawan yang bersangkutan, karena merupakan hak internal pada tugas masing-masing dari kami. Tapi kalo misalkan ranahnya untuk umum maka beliau bicarakan di rapat spaya semua karyawan tahu mengenai apa yang akan beliau bicarakan, entah itu job masuk dalam hitungan jam hari kah atau ada kerjasama dari pihak lain yang ingin memakai jasa kami, karena kan kami ini bekerja di bidang digital, pastinya manusia tidak lepas dari yang namanya <i>handphone</i> dan konten.</p> <p>Dan satu lagi beliau juga terbuka untuk masalah <i>financial</i> untuk pemasukan darimana saja, sehingga kami juga mudah untuk mengetahuinya.</p> <p>Berarti beliau ini memang sosok yang terbuka dan apa-apa itu suka dibicarakan ya kak?</p> <p>Iya, sehingga kami mudah untuk bekerja dengan orang terbuka seperti itu</p> <p>Masuk pertanyaan selanjutnya lagi nih kak, apakah Direktur mudah menerima jikalau Karyawan ada gagasan atau pendapat baru ?</p> <p>Beliau ini sangat mudah menerima apa yang disampaikan oleh Karyawan, termasuk jika ada</p>	<p>Sikap terbuka seorang Direktur pada Karyawan (1, S, B65-B88)</p>
---	--	---

<p>90 91 92 93 94 95 96 97 98 99 100 101 102 103 104 105 106 107 108 109 110 111 112 113 114 115 116 117 118 119 120 121 122 123 124 125 126 127 128 129 130 131 132 134 135 136 137 138 139 140 141 142 144 145 146</p>	<p>karyawan yang punya gagasan baru karena itu salah satu tujuan beliau ingin mencapai target karyawan, yaitu bekerja selama satu bulan harus ada gagasan yang unik supaya media tidak mudah kena hoaks (sambil mengambil air untuk minum) Mmmm, seperti itu ya kak berarti beliau ini sosok yang sangat nyaman untuk bertukar pendapat, apalagi karyawan harus punya gagasan terbaru dalam waktu satu bulan. Iya, karena kan media ini sifatnya berubah-ubah tidak berada dalam satu berita saja, jadi kami juga dituntut untuk kreatif. Kenapa harus satu bulan kak, kenapa tidak satu minggu misalnya karena kan media ini cepat sekali menyebar dan beruba beritanya? Kenapa jadi satu bulan, itu perhitungan dari Pak Direktur, karena kata beliau kalo harus kami dituntut untuk punya gagasan dalam satu minggu atau dalam hitungan hari saja maka tugas itu akan kalian jadikan beban bukan motivasi. Karena kan tujuan untuk karyawan menemukan ide atau gagasan itu dia harus dimulai dari motivasi dan prediksi, jadi yang dia jalani dalam sehari-hari adalah tugas rutinan, misalkan seperti saya bekerja di bidang editor, maka saya mengedit video maupun tayangan yang akan berlangsung dan itu dilakukan setiap harinya. Ok baik kak cukup jelas dan ternyata Pimpinan juga pasti sudah mempertimbangkan itu dengan matang yak sehingga mampu untuk diterapkan serta sudah melihat konsekuensinya. Iya, begitulah kata beliau (sambil garuk kepala) Tadi kan sudah terlihat bahwa beliau seterbuka itu dalam menjabat sebagai Direktur, nah sekarang pertanyaannya apakah beliau ini semangat dalam menjalankan tugas dan apakah beliau optimis dapat memimpin karyawan menjadi lebih baik? Beliau ini sosok yang paling ceria bahkan kalo di kantor, orang yang selalu bercanda terhadap karyawannya, dikit-dikit nanti kami dibecandain macam-macam sama beliau jadi pembawaannya santai tapi dia orang yang tegas kalo udah masalah pekerjaan. Beliau ini juga sosok yang optimis dalam pekerjaan salah satunya ia selalu menekankan keyakinan kepada kami hampir setiap hari kami serasa diberi <i>quotes</i> contohnya memberikan ucapan ucapan semangat dan selalu berkata yakin bahwa pekerjaan yang dijalani hari ini lancar, beliau juga tidak hanya bekerja di apahabar.com yang ada di Banjarmasin, di Jakarta juga ada, makanya dia optimis pasti setiap hari akan ada kebaikan dan jalan keluar bersama dalam menjalani pekerjaan dengan modal yakin, kerja sama dan ulet. Berarti Direktur di kantor kaka ini mood banget yak, jadi berasa kerja bareng temen aja gak kaya atasan. Nah, iya nyamannya gitu.</p>	<p>Tanggapan Informan mengenai target gagasan atau ide baru (1, S, B89-124)</p> <p>Tanggapan informan mengenai Rasa Semangat Direktur dalam menjalankan tugas (1, S, B125-B150)</p>
--	--	---

<p>147 148 149 150 151 152 153 154 155 156 157 158 159 160 161 162 163 164 165 166 167 168 169 170 171 172 173 174 175 176 177 178 179 180 181 182 183 184 185 186 187 188 189 190 191 192 193 194 195 196 197 198 199 200 201</p>	<p>Apakah Direktur pernah memberikan pujian terhadap karyawannya? Beliau itu suka memuji, mau si karyawan dapat penghargaan atau nggak, pokoknya jangan sampai ada yang merasa gak adil ketika beliau memimpin. Oiya jadi karyawan ngerasa bahwa semua tu seperti temennya gitu yaaa, bagus ternyata pendekatannya terhadap karyawan tidak ada unsur membeda-bedakan. Makanya saya suka gaya kepemimpinan beliau. Iya memang tercermin seperti orang yang merangkul temannya ya, oke selanjutnya pertanyaan berkaitan dengan inovasi, apakah Direktur di Perusahaan ini pernah melakukan inovasi terbaru? Iya ada, salah satunya beliau mengagas podcast yang isinya itu beliau sebagai host dan membahas sesuatu yang terjadi belakangan di Banjarsin, di podcast itu beliau ingin supaya tidak terlihat tegang dan pembawaannya santai saja. Keren juga ya kak, mengagas podcast tapi beliau sendiri yang mau terjun jadi pembawa acaranya, yang dimaksud membahas sesuatu yang terjadi belakangan di Banjarsin itu maksudnya bagaimana ya kak? Jadi maksudnya itu misalnya ada berita menarik seputar media yang berhubungan dengan teknologi kiranya bisa diberitakan pada saat itu juga. Oh iya paham kak, nah lalu seberapa sering pimpinan meluangkan waktu untuk karyawannya terutama dalam pengevaluasian kerja? Lumayan sering, bahkan bisa dikatakan hampir tiap hari, kalo beliau sedang tidak ada <i>meeting</i>, biasanya tu habis beliau ada jadwal kerja pasti selalu menyempatkan untuk ngobrol dengan kami, membahas masalah pekerjaan apalagi sering menanyakan tentang keluhan yang tidak bisa kami lakukan. Kalo ada waktu juga biasanya kami diajak makan keluar dan ditraktir, nah kalo udah diluar itu pembahasannya kebanyakan bukan tentang pekerjaan lagi melainkan membahas sesuatu yang random aja, kan udah kaya temen sendiri, jadi suasananya tu cair gak tegang. Dan untuk evaluasi itu biasanya malah pagi karena evaluasi dari hari kemaren dan di hari ini kita akan memeperbaikinya sampai seterusnya seperti itu. Berarti sesering itu ya kak membersamai kalian apalagi sering diajak keluar untuk makan, kalo evaluasi ternyata malah pagi ya, yang biasanya aku denger evaluasi itu sore atau mala mini ternyata pagi, luar biasa juga ya. Iya, kenapa pagi karena pikiran masih <i>fresh</i> dan bisa membenahi untuk pekerjaan selanjutnya bahkan bisa jadi motivasi pagi untuk diri sendiri. (batuk waktu menjelaskan) Nah, selanjutnya itu berkaitan dengan hak berpendapat, apakah karyawan disini selalu diberikan hak untuk berpendapat apakah juga pimpinan selalu melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan ?</p>	<p>Pujian yang diberikan Direktur seperti apa (1, S, B151-162)</p> <p>Inovasi yang digagas Direktur menurut Informan (1, S, B163-204)</p>
--	---	---

<p>202 203 204 205 206 207 208 209 210 211 212 213 214 215 216 217 218 219 220 221 222 223 224 225 226 227 228 229 230 231 231 233 234 235 236 237 238 239 240 241 242 243 244 245 246 247 248 249 250 251 252 253 254 255 256</p>	<p>Selalu, tidak ada batasan dalam berpendapat, kalo ada pendapat yang bagus dan positif pasti diterima aja sama atasan. Kalo untuk apakah setiap saat pimpinan melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan jawabannya Tidak, karena ada beberapa karyawan yang tidak perlu tau untuk beberapa pengambilan keputusan, hanya pada pekerjaan yang dibidangnya saja. Oke berarti untuk karyawan berpendapat tidak dibatasi dan untuk pengambilan keputusan mungkin itu berdasarkan bidangnya saja ya. Iya kurang lebihnya begitu. Di kantor ini misalkan ada yang melakukan kesalahan apakah diberi toleransi atau langsung dijatuhi SP? Dan jika diberi toleransi apakah ada batasannya? Kalo di Kantor ini masih diberikan toleransi tidak langsung dijatuhi SP jika kesalahannya masih bisa dimaklumi seperti terlambat datang misalnya, paling HRD yang akan menegur, kecuali memang sudah fatal maka dijatuhi SP dan pertimbangan untuk dipecat kemungkinan ada. Oooo, jadi untuk kesalahan itu masih bisa ditoleransi apabila kecil saja, tetapi ada tindakan khusus yaa ketika sudah terjadi kesalahan yang serius. Benar sekali (sambil mengangguk) Nah, berkaitan dengan kesalahan tadi kak, apakah pimpinan percaya sepenuhnya dengan tugas yang diberuikan kepada karyawan, bisa jadi iya takut kalau karyawan belum terlalu bisa atau bahkan salah dalam mengerjakan? Jadi untuk <i>job desc</i> itu kami sudah ada pembagiannya, beliau juga tidak perlu risau karena kami pastinya sebelum itu sudah di tes apakah bisa mengerjakan pekerjaan sesuai <i>job desc</i> atau tidak, jikalau tidak sesuai <i>job desc</i> baru pimpinan merasa kurang yakin karena melihat dari kemampuan kita juga bisanya d bidang apa. Oke baik kak, nah untuk karyawan yang berprestasi misalkan seperti dapat gagasan terbaru terus dan mampu membuat Direktur bangga apakah diberikan penghargaan? Apa bentuk penghargaan tersebut biasanya. Iya, untuk karyawan yang berprestasi biasanya ada dapat bonus berupa uang sesuai dengan SOP yang berlaku. (Saya Mengangguk) berarti memang ada aja ya kak diberikan penghargaan terhadap karyawan yang berprestasi. Nah, pertanyaan terakhir nih kak, menurut kaka apakah Direktur tersebut mampu menjadi inspirasi bagi kaka dan karyawan lain? Beliau bukan hanya sosok yang mempun memotivasi orang lain, tetapi sosok yang banyak memberikan perubahan terhadap karyawannya, mampu mendorong karyawan dari 0 hingga bisa sampai sekarang. Sosok yang bisa dijadikan rumah dan inspirasi bagi karyawan lain, saya bangga kepada beliau, mungkin itu jawabannya.</p>	<p>Keterlibatan Karyawan dalam pengambilan Keputusan (1, S, B205-B221)</p> <p>Informan menjelaskan toleransi dalam perusahaan (1, S, B222-B235)</p> <p>Bentuk Toleransi dalam Kesalahan Karyawan (1, S, B236-B247)</p> <p>Informan menjelaskan bentuk penghargaan pimpinan kepada karyawan yang berprestasi (1, S, B248-258)</p>
--	--	--

257	Maasyallah luar biasa sekali ya kak Direktur anda	Sosok Pimpinan dalam pandangan Karyawan (1, S, B259-270)	
258	tenyata, mampu menjadi teman yang nyaman buat		
259	kalian dan sosok pemimpin yang membawa perubahan.		
260	Baik kak mungkin sampai disini dulu wawancara yang		
261	saya lakukan bersama kaka selaku karyawan PT Media		
262	Digital Gemilang, mohon maaf apabila ada kesalahan		
263	kata maupun penyampaian yang kurang berkenan, saya		
264	akhiri wassalamualaikum wr wb.		
265	Baik saya juga minta rela, waalaikumussalam wr wb.		
266			
267			
268			
269			Penutup
270			(1, S, 271-277)
271			
272			
273			
274			
275			
276			
277			

I. Verbatim Hasil Wawancara Subjek W

Nama : Wardah

TTL : Sungai Lumbah, 1 Mei 2000

Umur : 23 Tahun

Jenis Kelamin : Perempuan

Lama Bekerja : 1 Tahun

Bidang Pekerjaan : Digital Marketing

Lokasi wawancara : Kantor apahabar.com

Tanggal : 11 Desember 2023

Baris	Uraian	Tema
1	Assalamualaikum kak mohon maaf ya	Pembukaan (1, W, B1-B28)
2	mengganggu waktunya.	
3	Waalaikumussalam warahmatullah, tidak	
4	mengganggu kok.	
5	Oke kak, sebelumnya perkenalkan nama saya	
6	Aprilinda Sabrina dari UIN Antasari	
7	Banjarmasin kalo boleh kaka juga bisa	
8	memperkenalkan diri ya...	
9	Nama ulun Wardah sekarang bekerja di kantor	
10	apahabar.com	
11		

<p>12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31 32 33 34 35 36 37 38 39 40 41 42 43 44 45 46 47 48 49 50 51 52 53 54 55 56 57 58 59 60 61 62 63 64 65 66</p>	<p>Ka Wardah sudah makan? Soalnya tadi saya liat tadi sedang menyiapkan makanan hehe.. (tertawa menutup mulut) inggih alhamdulillah sudah, tadi tu lagi menyiapkan makanan kawan aja Nah, jadi saya kesini tujuannya buat pengambilan data dari wawancara dengan karyawan kak, untuk memenuhi tugas skripsi, tadi sudah ada satu karyawan juga yang saya wawancarai dan sekarang giliran giliran kaka Jadi saya disini mau bertanya tentang Direktur yang ada di Perusahaan PT Media Digital Gemilang berkaitan dengan gaya kepemimpinannya. Gaya kepemimpinan yang saya teliti ialah gaya <i>Transformational Leadership</i> baiklah, insyaallah kaka jawab dengan semestinya pertanyaan. Alhamdulillah langsung ke-pertanyaan pertama ya kak, apakah Direktur disini dapat menjadi teladan bagi karyawan? Seperti apa kira-kira bentuk teladannya? Dan apakah Direktur disini juga dapat mematuhi peraturan yang ada pada perusahaan? Menurut saya dia dapat menjadi teladan bagi para bawahannya, seperti mengajarkan sesuatu kepada saya kadang tanpa saya bertanya terlebih dahulu tentang teknik digital marketing. Beliau juga merupakan orang yang patuh terhadap aturan, seperti masalah waktu, dia orang yang mempertimbangkan masalah waktu. Katanya kunci hidup yang baik adalah mulailah dengan menjadi disiplin. Berarti beliau ni juga salah satu manusia yang cekatan ya kak, seperti memberi tanpa diminta terlebih dahulu bahkan orangnya memang selalu memikirkan waktu. Iya, Maka dari itu saya suka sekali bercengkrama dengan beliau karena saya seperti melihat ayah saya yang mirip sifatnya dengannya. Asik ya kalo liat duplikat orangtua ada di tempat kerja hehe.. Iya saya senang bisa bekerja dengan beliau. Nah, sekarang Kita masuk ke pertanyaan selanjutnya ya ka , apakah Direktur selalu jujur terhadap karyawan ? Dan apakah karyawan mengetahui masalah internal sesuai dengan porsinya masing-masing? Mengenai pertanyaan apakah beliau selalu jujur, jadi beliau ini orang yang memang selalu terbuka kepada karyawannya, seperti masalah keuangan yang masuk, ini kan pembahasan yang sensitive dan sebenarnya memang bukan tugas beliau untuk menyampaikan ini karena sudah ada</p>	<p>Tanggapan Informan tentang ajaran Direktur terhadap Karyawan (1, W, B29-B43)</p> <p>Informan melihat sosok pimpinan mirip dengan sifat ayahnya (1, W, B44-B55)</p> <p>Masalah Internal yang hanya diketahui oleh karyawan berdasarkan penyampaian pimpinan (1, W, B56-B79)</p>
---	---	---

<p>67 68 69 70 71 72 73 74 75 76 77 78 79 80 81 82 83 84 85 86 87 88 89 90 91 92 93 94 95 96 97 98 99 100 101 102 103 104 105 106 107 108 109 110 111 112 113 114 115 116 117 118 119 120 121</p>	<p><i>manager</i> bagian keuangan yang mengelola dan menyampaikan secara transparan, namun beliau yang sangat terbuka dan mencoba untuk menerangkan sesuatu kepada karyawan, entah ketika ada masalah di dalam internal perusahaan maupun tidak.</p> <p>Berarti beliau ini memang orangnya mau menerangkan apapun ke karyawan walaupun bukan job desc nya ya.</p> <p>Nah, makanya itu yang membuat saya merasa bahwa beliau ini sosok yang tidak suka menyembunyikan masalah.</p> <p>bagus kalo begitu ya kak, ok masuk pertanyaan selanjutnya nih, apakah Direktur mudah menerima kalau Karyawan ada gagasan atau pendapat baru ?</p> <p>Iya beliau ini sosok yang mudah untuk menerima pendapat atau gagasan baru karena ya itu beliau mencari karyawan yang kreatif dan mampu memberi gagasan terlebih dahulu tanpa ditanya, jadi kami itu biasanya diberi waktu sekitar satu bulanan untuk menggagas ide baru yang sudah matang dan harus terealisasi jika memungkinkan, itu di analisa dulu oleh beliau apakah cocok atau tidak untuk ditayangkan maupun diberitakan karena kan kita bergerak di bidang digital marketing jadi apa yang cocok untuk pasar jika diciptakan hal baru.</p> <p>Wah, berarti memang diberi waktu juga untuk menggagas ide ya kak..</p> <p>Betul banget makanya kita merasa di berikan wewenang tapi tidak terasa secara otoriter begitu</p> <p>Berarti memang tidak ada paksaan secara khusus gitu ya kak tapi kita diingatkan akan kewajiban ketika berada di dunia kerja yang bersentuhan dengan digital, pasti ada Inovasi terbaru yang dihasilkan.</p> <p>Iya, jadi harus ada inovasi terbaru juga</p> <p>Baik kak tadi memang sudah dijelaskan bahwa dalam menjalani pekerjaan tidak ada paksaan yang secara otoriter gitu ya, nah sekarang pertanyaannya apakah beliau ini semangat dalam menjalankan tugas dan apakah beliau optimis dapat memimpin karyawan menjadi lebih baik?</p> <p>Jadi kalo dikantor tuh bisa dilihat bahwa beliau ini yang paling semangat malah dibandingkan kami yang masih muda ini. Kenapa demikian? karena mulai dari pagi kann kami itu biasanya mengadakan evaluasi nah beliau ini yang paling semangat memberikan dukungan serta motivasi terhadap karyawannya bukan marah-marah jika kami melakukan kesalahan namun selalu dibimbing untuk memperbaiki kesalahan itu.</p> <p>Makanya beliau itu selalun optimis bahwa kami mampu mengerjakan pekerjaan tersebut.</p>	<p>Pendapat Informan tentang penerimaan gagasan oleh pimpinan (1, W, B80-B97)</p> <p>Informan berpendapat mengenai kepemimpinan yang tidak otoriter (1, W, B98-B106)</p> <p>Tidak ada paksaan keras dalam menjalani pekerjaan (1, W, B107-B132)</p>
---	---	---

<p>122 123 124 125 126 127 128 129 130 131 132 133 134 135 136 137 138 139 140 141 142 143 144 145 146 147 148 149 150 151 152 153 154 155 156 157 158 159 160 161 162 163 164 165 166 167 168 169 170 171 172 173 174 175 176</p>	<p>Luar biasa ya kak dukungannya terhadap para karyawan nukan Cuma mengomentri kesalahan karyawan, tapi juga turut andil dalam membantu menyelesaikan masalahnya dalam pekerjaan Makanya nyaman kalau bekerja dengan beliau itu.</p> <p>Nah pertanyaan selanjutnya nih kak, apakah Direktur pernah memberikan pujian terhadap karyawannya?</p> <p>Biasanya siapapun dipuji beliau tidak pandang umur dan lama jabatan bekerja, termasuk ada yang magang namanya syifa, dia baru beberapa bulan magang namun tetap dihargai dan kami tetap kerja sama yang baik dengan dia Jadi karyawan merasa selalu nyaman kalo bekerja dengan beliau begtu kak?</p> <p>Iya betul sekali karena perlakuan beliau yang tidak membeda-bedakan karyawan manapun mau dia yang paling dekat dengan beliau tetap semuanya beliau sama ratakan tidak ada yang dijadikan anak bawang.</p> <p>Berarti memang banyak yang merasa nyaman juga ya ketika punya pemimpina kaya beliau, masuk ke pertanyaan selanjutnya nih kak berkaitan dengan inovasi, apakah Direktur di Perusahaan ini pernah melakukan inovasi terbaru?</p> <p>sebenarnya lumayan banyak ya cuman menurut saya yang unik adalah ketika beliau bilang akan mengadakan sebuah podcast tetapi beliau yang jadi <i>host</i> nya dan itu memang jarang karena Direktur sendiri yang menjadi <i>host</i> nya.</p> <p>Mantap ya kak kalo pimpinan langsung yang turun tangan untuk menjadi pembawa acaranya. Betul sekali terlihat kan bahwa beliau ini bukan sosok yang cuman komentar dan memotivasi aja, tetapi dia ikut terjun langsung ke lapangan.</p> <p>Nah lalu seberapa sering Direktur ini meluangkan waktu untuk karyawannya terutama dalam pengevaluasian kerja?</p> <p>Kalo dibilang sering ya banget malah, entah dalam istirahat kerja atau pada saat pulang kerja kami bisa aja kalo kata anak muda itu kan nongki gitu ya,nah beliau juga sering kk traktir kami jadi kami sering bahas pekerjaan dan sesuatu yang random aja gitu.</p> <p>Oooo, memang bagus kalo misalkan pemimpin itu dekat dengan bawahannya jadi tidak ada unsur karyawan merasa takut ataupun terlalu tegang gitu ya kak jadi berasa seperti teman main dan teman kerja hehe.</p> <p>Nah betul sekali jadi kami nberasa punya a tasan rasa teman haha.(sambil tertawa)</p> <p>Nah, oke selanjutnya berkaitan dengan hak berpendapat, apakah karyawan selalu diberikan</p>	<p>Bentuk Pujian Direktur terhadap Karyawan (1, W, B133-B151)</p> <p>Inovasi yang dilakukan oleh Direktur (1, W, B152-B167)</p> <p>Meluangkan waktu untuk Karyawan (1, W, B168-B186)</p>
--	--	--

<p>177 178 179 180 181 182 183 184 185 186 187 188 189 190 191 192 193 194 195 196 197 198 199 200 201 202 203 204 205 206 207 208 209 210 211 212 213 214 215 216 217 218 219 220 221 222 223 224 225 226 227 228 229 230 231</p>	<p>hak untuk berpendapat apakah juga pimpinan selalu melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan ? Karyawan dibebaskan untuk berpendapat asal pendapatnya positif dan mudah diterima oleh pimpinan, biasanya tidak selalu untuk melibatkan karyawan, cuman beberapa sesuai bidangnya saja atau bagian jajarannya yang setara dengan Direktur seperti manager dan lainnya. Berarti memang diberi kebebasan saja ya kak ketika berpendapat dan hanya untuk orang tertentu saja yang biasanya dilibatkan dalam pengambilan keputusan? Sebenarnya ya semua karyawan juga lumayan sering untuk dilibatkan dalam pengambilan keputusan, cuman kadang ada beberapa proyek yang misalkan hanya jajarannya saja yang mengambil keputusan. Oke baik kak berarti memang sebenarnya pengambilan keputusan ini semua karyawan juga boleh ikut andil, cuman ya dalam beberapa kesempatan ada yang hanya jajarannya tertentu yang mengambil keputusan tersebut. Selanjutnya nih kak, di kantor ini misalkan ada yang melakukan kesalahan apakah diberi toleransi atau langsung dijatuhi Dan jika diberi toleransi apakah ada batasannya? Di kantor ini kalo misalkan kita telat datang pun masih diberi teguran sama HRD biasanya tidak dikenakan pelanggaran, cuman kalo keseringan telat hampir tiap hari mungkin akan ditindaklanjuti soalnya disini tidak ada yang keseringan telat sih dek semuanya hampir sama aja masuk di jam kerja jadi jarang dapat SP gitu. Untuk batasan toleransi itu ada misalkan dia tidak melakukan kesalahan yang berat seperti mencoreng nama baik perusahaan atau membuat kesalahan berat. Berarti masih bisa ditoleransi aja ya kak kalo untuk kesalahan yang kecil seperti terlambat tadi Iya dek begitu peraturannya. Memasuki pertanyaan selanjutnya ya kak , apakah pimpinan percaya sepenuhnya dengan tugas yang diberikan kepada karyawan? Kami itu ada pembagian tugas sesuai bidangnya masing-masing, contoh saya dibagian digital marketing dan hanya sendiri, temen-temen yang lain tidak fokus di bidang yang saya geluti maka saya akan bekerja totalitas di bidang tersebut begitupun dengan teman saya yang bekerja di bidang lain. Untuk karyawan yang berprestasi misalkan seperti dapat gagasan terbaru dan bisa membuat</p>	<p>Karyawan dilibatkan dalam pengambilan keputusan (1,W, B187-B209)</p> <p>Bentuk toleransi atas kesalahan karyawan (1, W B209-B229)</p> <p>Kepercayaan Direktur terhadap karyawannya (1, W, B230-B242)</p>
--	--	---

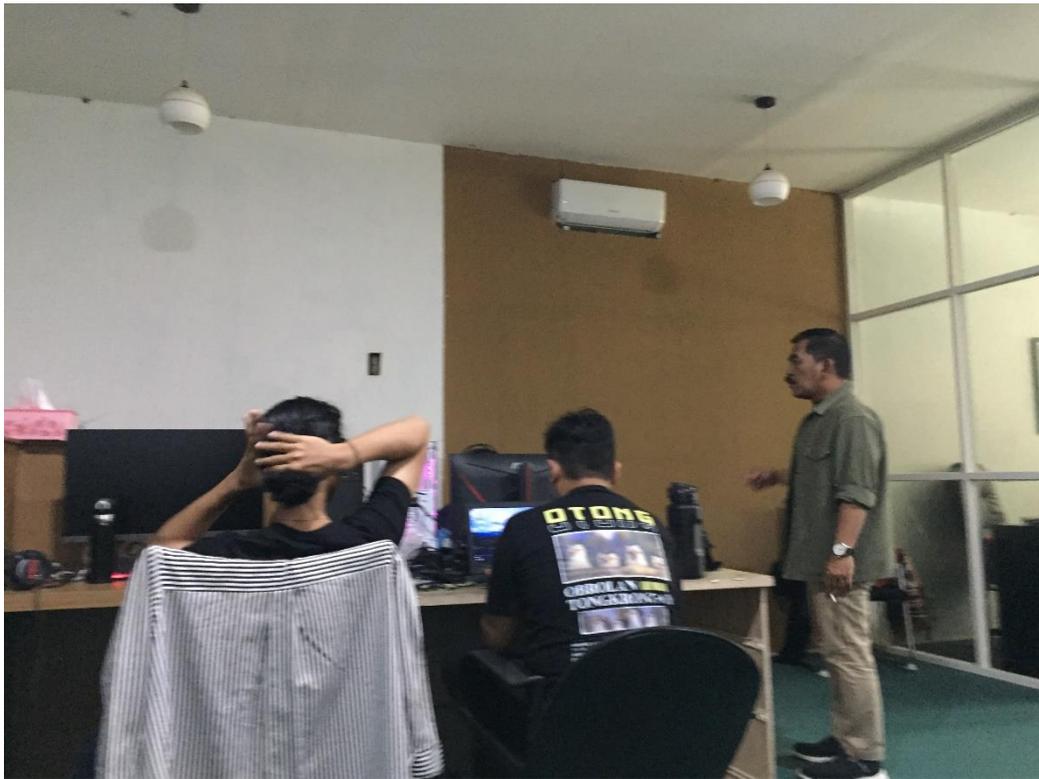
<p>232 233 234 235 236 237 238 239 240 241 242 243 244 245 246 247 248 249 250 251 252 253 254 255 256 257 258 259 260 261 262 263 264 265 266 267 268 269 270 271 272 273 274 275 276 277 278</p>	<p>Direktur bangga apakah diberikan penghargaan? Apa bentuk penghargaan tersebut biasanya? Bagi karyawan yang berprestasi dia emang akan diberikan apresiasi bisa berupa uang prestasi atau plakat untuk kenang-kenangan dirinya. Luar biasa ya kalo misalkan menjadi bagian dari karyawan yang berprestasi berarti kinerja kita memadai untuk melakukan gagasan terbaru ,menurut kaka nih apakah Direktur tersebut mampu menjadi inspirasi bagi kaka dan karyawan lain? Sangat mampu (sambil mengerutkan alis ke atas dan menganggukkan dagu ke bawah, karena dari beberapa yang sudah saya sampaikan tadi bahwa beliau sosokpanutan dan inspirasi bagi saya, siapa tau jikalau saya nanti menjadi seorang pemmpin (aamiin) di salah satu perusahaan maka saya ingn punya gaya kepemimpinan seperti beliau yaitu gaya kepemimpinan transformasional ini. Luar biasa sekali ya kak Direktur anda serta karyawannya juga merasa terdorong dan terbantu atas saran, motivasi yang beliau berikan kepada kalian, saya juga merasa bahwa kepemimpinan transformasional ini baik untuk diterapkan agar jalannya suatu pekerjaan tidak membebani seseorang dan dia merasa nyaman akan hal itu. Baik terima kasih banyak atas nformasinya, saya mohon maaf sebesar-besarnya jika banyak salah dalam penyampaian atau ada yang kurang berkenan di hati kaka mohon dimaklum kiranya kak assalamualaikum wr wb. Iya saya juga minta ridho sebesar-besarnya wassalamualaikum wr. Wb</p>	<p>Bentuk penghargaan Direktur terhadap karyawan seperti apa (1, W, B243-B251)</p> <p>Tanggapan informan mengenai sosok Direktur yang menjadi inspirasi dan gaya kepemimpinan yang transformasional (1, W, B252-B271)</p> <p>Penutup (1, W, B272-B278)</p>
--	---	---

J. Dokumentasi Observasi dan Wawancara









DAFTAR RIWAYAT HIDUP



**APRILINDA
SABRINA**

KEAHLIAN

- Karya Tulis Ilmiah
- Public Speaking
- Mengajar
- Kolaborasi

KONTAK

+62-822-5515-7078

Ds. Tanipah
Kec. Mandastana
Kab. Barito Kuala

aprlnd_sbrn

DATA PRIBADI

- Tempat, Tanggal Lahir : Mandastana, 20 April 2002
- Alamat : Ds. Tanipah, Mandastana
- Nomor Telephone : 082255157078
- Jenis Kelamin : Perempuan
- Agama : Islam
- Kewarga Negara : Indonesia
- Email : aprilinda0402@gmail.com
- Status : Belum Menikah

PENDIDIKAN

- SDN Tanipah 1 (2008-2014)
- SMPN 1 Mandastana. (2014-2017)
- SMAN 1 Mandastana. (2017-2020)
- UIN (2020 -
Atasari Banjarmasin sekarang)

PENGALAMAN

ORGANISASI

- Komunitas Mahasiswa Ushuluddin dan Humaniora - Bidang Intelektual
- LPPI Annisa - Bidang Pengembangan dan Kaderisasi

PENGALAMAN

KERJA

- Guru Bimbel Pondok Ajar & Ruang Bimbel
- Reseller Uniq Selempang
- Asisten Penelitian Jurnal Psikologi
- Shadow Teacher Sukacita, Klinik Happy Kids

PRESTASI

- Olimpiade Matematika Beregu Juara 3
- Cerdas Cermat Umum Juara 3
- Fashion Show Tingkat Kecamatan Juara 3
- Baca Puisi Juara 3
- Bakisah Bahasa Banjar Harapan 1
- Karya Tulis Ilmiah Juara 3
- Karya Tulis Ilmiah Harapan 1
- wakil 1 Puteri Duta Psikologi Islam
- The 6th Best Presentation On Panel Session : Culture