

LAMPIRAN

Lampiran 1 Pedoman Wawancara

Aspek-aspek bentuk strategi peningkatan kinerja

Pemimpin dan *Supervisor*

No	Aspek	Indikator	Pertanyaan	Tujuan
1.	Motivasi	Motivasi Ekstrinsik	1. Bagaimana cara anda memberikan motivasi terhadap karyawan? Seperti apa bentuk motivasi yang anda berikan?	Mengetahui bentuk motivasi ekstrinsik
		Motivasi Instrinsik	1. Bagaimana cara anda meningkatkan motivasi diri pada karyawan yang kinerjanya kurang baik?	Mengetahui bentuk motivasi instrinsik
2.	Pelatihan	Pelatihan keterampilan	1. Apa <i>Shopaholic Store</i> mengadakan pelatihan pada karyawan? Seperti apa bentuk pelatihan yang diberikan? 2. Bagaimana pengaruh dari pelatihan tersebut?	Mengetahui ada kegiatan pelatihan keterampilan untuk karyawan
3.	Dorongan Positif	Pujian	1. Apakah anda akan memberikan pujian kepada karyawan yang bekerja dengan baik, dibandingkan dengan karyawan yang kinerjanya kurang baik? 2. Bagaimana cara anda memberikan pujian dan seperti apa bentuknya?	Mengetahui ada pemberian pujian sebagai bentuk dorongan positif
		Imbalan	1. Apakah anda pernah memberikan imbalan kepada karyawan? Bentuk imbalan seperti apa?	Mengetahui ada pemberian imbalan sebagai bentuk

				dorongan positif
4.	Program Disiplin Positif	Disiplin tanpa hukuman	1. Bagaimana cara anda mengatasi karyawan yang tidak disiplin?	Mengetahi tindakan pendisiplinan terhadap karywan
5.	Program Bantuan karyawan	Asuransi	1. Apakah ada asuransi yang diberikan kepada karyawan? Jenis asuransi seperti apa yang diberikan? 2. Mengapa anda memilih memberikan jenis asuransi tersebut?	Mengetahui adanya asuransi sebagai bentuk program bantuan kayawan
		Tunjangan	1. Bagaimana dengan tunjangan, apakah anda memberikannya juga? Seperti apa tunjangannya? 2. Apakah ada tujuan tertentu sehingga anda memberikan tunjangan tersebut, bisa anda jelaskan?	Mengetahui adanya tunjangan sebagai bentuk program bantuan kayawan
		Uang <i>transport</i>	1. Bagaimana cara anda membantu karyawan yang mengalami kesulitan jarak tempuh kerja? 2. Apa alasan anda memberikan bantuan dengan bentuk tersebut?	Mengetahui adanya uang transport sebagai bentuk program bantuan kayawan

No	Faktor-faktor yang memengaruhi strategi peningkatan	Indikator	Pertanyaan	Tujuan
----	---	-----------	------------	--------

	kinerja karyawan			
1.	Individu	Kemampuan dan keahlian	<ol style="list-style-type: none"> 1. Apakah kemampuan dan keahlian yang dimiliki karyawan memengaruhi kinerjanya? 2. Bagaimana dampaknya? 	Mengetahui bahwa kemampuan dan keahlian memengaruhi kinerja
2.	Psikologis	Sikap	<ol style="list-style-type: none"> 1. Apakah sikap karyawan berdampak pada kinerjanya, seperti apa dampaknya? 	Mengetahui bahwa sikap memengaruhi kinerja
		Kepribadian	<ol style="list-style-type: none"> 1. Apakah kepribadian karyawan memengaruhi kinerjanya? 2. Kepribadian seperti apakah yang cenderung memiliki kinerja yang baik dan buruk? 	Mengetahui bahwa kepribadian memengaruhi kinerja
3.	Organisasi	Kepemimpinan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bagaimana cara anda memimpin karyawan? Dengan gaya kepemimpinan seperti apa? 	Mengetahui bahwa gaya kepemimpinan memengaruhi kinerja
		Desain pekerjaan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Apakah karyawan diberikan penjelasan terkait desain pekerjaannya? 2. Bagaimana sekarang apa desain pekerjaan sudah sesuai dengan yang 	Mengetahui desain pekerjaan telah sesuai dengan yang dikerjakan karyawan

			dilakukan karyawan?	
		Lingkungan kerja	1. Bagaimana kondisi lingkungan kerja <i>Shopaholic Store</i> , apakah dapat mendukung kinerja karyawan?	Mengetahui kondisi lingkungan kerja dapat memengaruhi kinerja
		Fasilitas kerja	1. Apakah fasilitas kerja yang disediakan <i>Shopaholic Store</i> ? 2. Apakah juga ada tempat untuk beribadah? 3. Bagaimana dengan fasilitas yang ada, apakah memengaruhi kinerja karyawan?	Mengetahui bahwa fasilitas kerja telah sesuai dengan kebutuhan

Karyawan

No	Aspek	Indikator	Pertanyaan	Tujuan
1.	Motivasi	Motivasi Ekstrinsik	1. Apa anda pernah diberikan motivasi selama bekerja? 2. Bagaimana bentuk motivasi yang diberikan kepada anda?	Mengetahui bentuk motivasi ekstrinsik
		Motivasi Instrinsik	1. Apakah dengan motivasi yang diberikan dapat membantu anda dalam bekerja, bisa anda jelaskan?	Mengetahui bentuk motivasi instrinsik
2.	Pelatihan	Pelatihan keterampilan	1. Apa <i>Shopaholic Store</i> mengadakan pelatihan untuk karyawan? 2. Bagaimana bentuk pelatihannya?	Mengetahui ada kegiatan pelatihan keterampilan

			3. Apakah dengan pelatihan tersebut membantu anda?	untuk karyawan
3.	Dorongan Positif	Pujian	<ol style="list-style-type: none"> 1. Apakah anda pernah mendapatkan pujian dari Pemimpin dan <i>Supervisor</i>? 2. Apa yang anda rasakan setelah mendapat pujian? 	Mengetahui ada pemberian pujian sebagai bentuk dorongan positif
		Imbalan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Apakah anda pernah mendapatkan imbalan? 2. Bagaimana bentuk imbalan yang anda dapatkan? 3. Bagaimana perasaan anda mendapatkan imbalan? 	Mengetahui ada pemberian imbalan sebagai bentuk dorongan positif
4.	Program Disiplin Positif	Disiplin tanpa hukuman	<ol style="list-style-type: none"> 1. Apa anda pernah melanggar kedisiplinan? 2. Bagaimana cara pemimpin dan <i>supervisor</i> mengatasinya? 	Mengetahui tindakan pendisiplinan terhadap karyawan
5.	Program Bantuan karyawan	Asuransi	1. Apakah anda pernah mendapatkan asuransi? Asuransi seperti apa yang didapatkan?	Mengetahui adanya asuransi sebagai bentuk program bantuan karyawan
		Tunjangan	1. Apa anda pernah mendapatkan tunjangan? Seperti apa tunjangan yang anda dapatkan?	Mengetahui adanya tunjangan sebagai bentuk program bantuan karyawan

		Uang <i>transport</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Apakah anda juga mendapatkan uang <i>transport</i>? 2. Apa dengan mendapatkan bantuan tersebut dapat membantu anda? 	Mengetahui adanya uang <i>transport</i> sebagai bentuk program bantuan karyawan
--	--	-----------------------	---	---

No	Faktor-faktor yang memengaruhi strategi peningkatan kinerja karyawan	Indikator	Pertanyaan	Tujuan
1.	Individu	Kemampuan dan keahlian	<ol style="list-style-type: none"> 1. Apakah kemampuan dan keahlian yang anda miliki akan memengaruhi kinerja? 2. Bagaimana pengaruhnya terhadap kinerja? 	Mengetahui bahwa kemampuan dan keahlian memengaruhi kinerja
2.	Psikologis	Sikap	<ol style="list-style-type: none"> 1. Apa sikap anda akan memengaruhi hasil kerja, seperti apa pengaruhnya? 	Mengetahui bahwa sikap memengaruhi kinerja
		Kepribadian	<ol style="list-style-type: none"> 1. Apakah anda merasa bahwa kepribadian anda sendiri dapat memengaruhi kinerja? 2. Apa pengaruhnya cenderung baik atau buruk, bisa anda jelaskan? 	Mengetahui bahwa kepribadian memengaruhi kinerja
3.	Organisasi	Kepemimpinan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bagaimana gaya kepemimpinan di <i>Shopaholic Store</i>, apakah memengaruhi kinerja anda? 	Mengetahui bahwa gaya kepemimpinan memengaruhi kinerja
		Desain pekerjaan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Apa yang anda kerjakan telah sesuai dengan desain pekerjaan yang dijelaskan pada awal bekerja? 	Mengetahui desain pekerjaan telah sesuai dengan yang

			2. Apakah akan berpengaruh pada kinerja anda?	dikerjakan karyawan
		Lingkungan kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bagaimana lingkungan kerja di <i>Shopaholic Store</i>? 2. Apakah dengan keadaan lingkungan kerja tersebut memengaruhi kinerja anda ? 	Mengetahui kondisi lingkungan kerja dapat memengaruhi kinerja
		Fasilitas kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Apa saja fasilitas yang disediakan? 2. Apakah juga ada tempat untuk beribadah? 3. Apakah dengan fasilitas yang ada dapat membantu anda dalam bekerja? 	Mengetahui bahwa fasilitas kerja telah sesuai dengan kebutuhan

Lampiran 2 Verbatim Wawancara Subjek

WAWANCARA PIMPINAN

Identitas : MRA, laki-laki 33 tahun

Waktu : 10.36-10.48 (12 menit)

Lokasi : Kantor *Shopaholic* Jl. Pramuka Kompleks Semanda 6

	Baris	Uraian	Tema
Peneliti	1	Assalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh	Pembukaan MRA: B1-B2
MRA	2	<i>Waalakussalam warahmatullahi wabarokatuh</i>	
Peneliti	3 4	Sebelumnya perkenalkan nama lun Dea mahasiswi UIN Antasari, kalo kaka namanya?	Perkenalan MRA: B3-B5
MRA	5	<i>Nama ku MRA</i>	
Peneliti	6 7 8 9	Iyaa untuk mempersingkat waktu langsung saja...Eee jadi pertanyaan pertamanya tu, bagaimana cara anda memberikan motivasi terhadap karyawan? seperti apa bentuk motivasi yang anda berikan?	Motivasi dari luar MRA: B6-B23
MRA	10 11	<i>Eee motivasi karyawan lebih ke.... Misalkan bentuk karyawannya kurang baik gitu</i>	
Peneliti	12	Inggih ka	
MRA	13 14 15	<i>Lebih ke bentuk teguran aja sih sebenarnya, teguran misalkan.... Lebih ke sanksi kayanya jua kalo nggak tindak kedisiplinan</i>	
Peneliti	16	Oh inggih	
MRA	17 18 19 20 21	<i>Jadi lebih ada efek jera, tapi kalo untuk meningkatkan motivasi menurut teori itu sebenarnya lahir dari kehidupan masing masing kaya itu nah, aku kada tahu apakah diwadah ku tu ada motivasi kaya itu tu atau kada</i>	
Peneliti	22	Inggih ka	

MRA	23	<i>Nah itu</i>	
Peneliti	24 25 26	Berarti eee kalonya misalnya ada kinerja kurang baik tu nah ka berarti kaya apa pian meningkatkan motivasi dari inya tu nah, motivasi diri pada karyawan pian	Motivasi dari dalam MRA: B24-B36
MRA	27 28	<i>Iyaaa itu sanksi jar ku tadi, jadi sanski tu ada efek jeranya</i>	
Peneliti	29	Inggih lebih ke sanksi ka lah	
MRA	30 31 32 33 34 35 36	<i>Iyah, motivasi itu kan... menyemangatkan kada mungkin jua, inya tuh kada setiap orang bisa menerima lebih ke.. supaya inya tu begawi sesuai karakter inya jua yaa di padahi batasan-batasannya, kalo melanggar dari batasan tu yaa sanksi, misalkan kan nih ya contoh nih datang terlambat, sanksinya yaa potong gaji, lebih kesitu</i>	
Peneliti	37 38 39	Oh iyaa ka, terus apakah <i>Shopaholic Store</i> mengadakan pelatihan kepada karyawan, kalonya mengadakan seperti apa bentuk pelatihan yang di berikan?	Bentuk pelatihan MRA: B37-B44
MRA	40 41 42	<i>Eee.. sebenarnya kedada pang pelatihan yang kaya itu, yaa aw... paling ya diawal-awal aja teorinya apa-apa aja diawal itu aja</i>	
Peneliti	43	Heeh iyaa ka	
MRA	44	<i>Soalnya kan yang handle seberataankan Supervisor</i>	
Peneliti	45 46 47	Baik ka, apakah anda akan memberikan pujian kepada karyawan yang bekerja dengan baik dibandingkan dengan karyawan kinerjanya kurang baik?	Kata-kata memuji MRA: B45-B52
MRA	48 49 50 51 52	<i>Aku kurang meapresiasi, biasanya Supervisor nya sih jadi aku kada terlibat lagi untuk yang masalah yang itu kalau yang ditoko, untuk yang... misalkan ada pujian dari customer ku dari kepengawaian disini biasanya dari Supervisor nya dipertahankan aja gitu</i>	

Peneliti	53 54	Ohh hooh ka, kita lanjut kan, apakah anda pernah memberikan imbalan kepada karyawan?	Upah MRA: B53- B62
MRA	55 56	<i>ngimana? Kedada sih, paling... makanan-makanan kaya itu aja</i>	
Peneliti	57	Ohh inggih ka	
MRA	58 59	<i>Paling di wadah ku tuh, yang ku apresiasi tu lawasnya inya begawi diwadah ku</i>	
Peneliti	60	Oh inggih	
MRA	61 62	<i>nah jadi, semakin lama inya begawi semakin loyal yaa otomatis nah otomatis ku makin loyal aja dengan inya</i>	
Peneliti	63 64	Eee.. terus bagaimana cara anda mengatasi karyawan yang tidak disiplin tadi ka?	Disiplin positif MRA: B63-B70
MRA	65	<i>Eee iyaa itu tadi tindak tegas aja sanksi</i>	
Peneliti	66	Hooh hooh ka yang tadi sama potong gaji tadi ka lah?	
MRA	67 68 69 70	<i>Heeh itu potong gaji langsung tapi tidak menutup kemungkinan kalo inya misalkan kasar ke customer ku pun bisa kena sanksi, perlu tindak tegas aja sih sesuai dengan masalah masing-masing</i>	
Peneliti	71 72	Eehh heeh baik ka, apakah ada asuransi yang diberikan kepada karyawan? Kalo ada jenis asuransi apa yang	Asuransi MRA: B71- B74
	73	diberikan?	
MRA	74	<i>Itu tidak ada</i>	
Peneliti	75 76	Oh tidak ada, kalau terkait tunjangan apakah kira-kira ada?	Uang diluar gaji MRA: B75- B80
MRA	77	<i>Tidak ada juga</i>	
Peneliti	78	Eee.. tunjangan hari raya ka?	

MRA	79 80	<i>Ohh kalo misalkan hari raya itu pasti ada, tapi kalo Hari raya haji kedada paling daging kalo ku berkurban</i>		
Peneliti	81 82 83	Ohh hoooh inggih ka, bagaimana cara anda membantu karyawan yang mengalami kesulitan jarak tempuh kerja?	Tunjangan transportasi MRA: B81-B98	
MRA	84	<i>Jarak tempuh kerja misalnya?</i>		
Peneliti	85 86 87 88	Eee misalkan ngini ka, ada yang rumahnya jauh banar dari tempat kerja, seperti contoh rumahnya di Handil terus dia kerjanya di cabang pramuka, nah terus ada bantuan buat dia?		
MRA	89	<i>Kedada pang</i>		
Peneliti	90	Oh nggak ada ka		
MRA	91 92 93 94 95	<i>Kalo aku tu memang ku cari sudah... Eee ada jua yang rumahnya jauh disini di hksn, karena inya begawi dan komitmen datang tepat waktu, mun jam 9 jar ku jam 9 datang inya, jadi ku kada membantu soalnya itu kewajiban inya kalo sudah bekerja</i>		
Peneliti	96 97	Ohh iya iyaa ka jadi tidak ada bantuan, karena kalo dia bekerja itu resiko dia, okay kita lanjut ka lah		
MRA	98	<i>Yaa</i>		
Peneliti	99 100	Apakah kemampuan dan keahlian yang dimiliki karyawan memengaruhi kinerjanya?		Kapasitas dan kemampuan MRA: B99-B116
MRA	101 102	<i>Kemampuan yang dimiliki karyawan memengaruhi kinerjanya?</i>		
Peneliti	103	Inggih lawan keahliannya jua		
MRA	104	<i>Hoooh ada korelasinya kaya itu</i>		
Peneliti	105	Dampaknya pang menurut pian bagaimana ka?		

MRA	106 107 108 109	<i>Dampaknya lebih.... Lebih cangkal aja sehari-hari sih kalau kaya itu, jadi karyawan sudah paham sudah mengerti apa yang digawi, yaa lebih di menguasai aja kada perlu di padahi lagi</i>	
Peneliti	110 111	Berati orang yang tidak memiliki kemampuan dan keahlian agak sulit jua ka lah	
MRA	112 113 114 115 116	<i>Hemm heh agak sulit, ada beberapa yang mungkin memang, disana memang ku perhatikan lebih beberapa bulan sudah ni jalan lo kada, kayanya inya memang kada cocok disitu, jadi lebih mungkin kemampuan inya di lain yg lebih baik bujur cuma kada pas disitu</i>	
Peneliti	117 118	Eee.. Terus apakah sikap karyawan berdampak pada kinerjanya, seperti apa dampaknya?	Perilaku MRA: B117- B126
MRA	119 120 121	<i>Kalo berdampak pasti berdampak kalo misalkan inya asal-asalan begawi, yaa kinerjanya pasti berdampak tuh saling berhubungan pasti tuh</i>	
Peneliti	122 123 124	Baik ka, jadi maksud kaka jika sikap karyawan kurang baik dan bekerja asal-asalan tidak ada keramahan maka kinerjanya akan menjadi buruk?	
MRA	125 126	<i>Yaa tadi begawinya asal-asalan makanya pasti berdampak lawan kinerjanya</i>	
Peneliti	127 128	Iyaa ka, terus kepribadian karyawan pian memengaruhi kinerjanya juga?	Sikap, kognisi dan emosional MRA: B127- B137
MRA	129 130	<i>Bisa sih kalonya hubungannya erat dengan emosinal pasti memengaruhi mun nya itu.. Kinerjanya</i>	
Peneliti	131 132	Baik ka, menurut pian kepribadian seperti apakah yang cenderung memiliki kinerja yang baik dan buruk	
MRA	133	<i>Kalonya baik itu lebih mudah untuk berpendapat</i>	

Peneliti	134	Lebih terbuka kah ka pikirannya?	
MRA	135 136 137	<i>Iya lebih terbuka, nah kalo sebaliknya yang terburuknya kaya itu nah maksud aku tu lebih susah menerima masukan</i>	
Peneliti	138 139 140	Oh inggih ka lebih susah untuk menerima masukan dari pian lah, bagaimana cara pian memimpin karyawan, dengan gaya apa kepemimpinannya?	Gaya kepemimpinan MRA: B138- B149
MRA	141 142 143 144 145 146	<i>Iya kalo aku lebih.. Pribadi, sekarang menyerahkan pada supervisornya jadi semua pada supervisornya jadi kalo ada problem ditoko tu ku spotnya ke supervisor cara memimpin supervisor pun, aku kirakan inya sebenarnya eee.. Kenyamanan inya memimpin tuh seperti apa</i>	
Peneliti	147	Oh inggih ka	
MRA	148 149	<i>Aku kasih kebebasan aja memimpin, tapi semua pekerjaan beres semuanya</i>	
Peneliti	150 151	Baik ka, apakah karyawan diberikan penjelasan terkait desain pekerjaannya pas awal-awal masuk tu nah ka?	
MRA	152	<i>Pasti</i>	Rincian tugas MRA: B150- B165
Peneliti	153 154	Pasti dijelaskan ka lah, bagaimana sekarang apa desain pekerjaan sudah sesuai yang dilakukan karyawan?	
MRA	155 156 157 158 159 160 161 162	<i>Eee. Kalo itu kayanya waktu deh, jadi selama jam terbangnya tinggi, selama orang itu tu kemampuannya masih bagus aja artinya inya tuh yaa, artinya inya memang komitmen begawi kaya itu nah, memang niat handak begawi, sebulan dua bulan gin sudah bisa misalnya, kada perlu dipadahi lagi, iih yaa tadih jar ku lebih dewasa orangnya lebih kada disuruh lagi orangnya karna sudah tau gawiannya apa</i>	
Peneliti	163 164	Baik ka jadi kalo karyawannya cepat bisa dalam bekerja maka desain pekerjaannya akan sesuai juga	

MRA	165	<i>Ya itu</i>	
Peneliti	166 167	Bagaimana kondisi lingkungan kerja <i>Shopaholic Store</i> apakah dapat mendukung kinerja karyawan?	Kondisi lingkungan kerja MRA: B166- B172
MRA	168	<i>Kayanya kalo pertanyaan itu lebih ke Supervisor deh</i>	
Peneliti	169	Oh inggih	
MRA	170 171 172	<i>Soalnya.. Aku sih kada tapi ke bawah banar, kalo aku lihat sih bagus aja pang suasananya, kondusif aja kaya itu nah, apah.. Semua berjalan dengan baik aja</i>	
Peneliti	173 174	Iyaa ka, apakah fasilitas kerja yang disediakan <i>Shopaholic Store</i> ?	Sarana dan prasarana MRA: B173- B192
MRA	175	<i>Fasilitas nya yang kaya apa maksudnya?</i>	
Peneliti	176 177 178 179	Eee bisa kaya misal pian ada menyediakan mushola kah untuk para karyawan untuk istirahat, sholat kah dulu atau kaya komputer pian sediakan bagi kaya adminnya gitu	
MRA	180 181 182 183	<i>Ya kalo admin pasti komputer segala macam kamera itu kebutuhan buhannya dan kewajiban aku jua menyediakan, kalo untuk fasilitas lebih kaya tempat paling ku bawa vacation staycation dimana gitu</i>	
Peneliti	184	Kalo mushola memang tidak disediakan kah ka?	
MRA	185	<i>Kedada</i>	
Peneliti	186	Tapi apakah ada ruang khusus untuk sholat kah ka?	
MRA	187	<i>Oh kalo itu ada aja, cuman kedada mushola kaya itu</i>	
Peneliti	188 189	Menurut pian bagaimana dengan fasilitas yang ada, apakah memengaruhi kinerja karyawan?	

MRA	190 191 192	<i>Kalo menurut aku sih yaa nyata membantu karyawan, kaya ada wc dan tempat sholat kan karyawan toko jadi terbantu</i>	
Peneliti	193 194 195	Baik ka, alhamdulillah itu tadi pertanyaan terakhir, sekali lagi lun makasih banyak ka atas waktunya yang diberikan	Penutup MRA: B193- B196
MRA	196	<i>Ya sama-sama mudahan bisa membantu aja</i>	

WAWANCARA SUPERVISOR

Identitas : NNK, perempuan 28 tahun

Waktu : 18.29-18.38 (9menit)

Lokasi : *Shopaholic Store*, Jl. Pramuka

	Baris	Uraian	Tema
Peneliti	1 2 3 4 5	Assalamualaikum warahmatullahi wabarokatuh sebelumnya saya ingin berterima kasih banyak kepada kaka yang telah bersedia dan mau meluangkan waktunya untuk saya wawancara pada hari ini	Pembukaan NNK: B1-B6
NNK	6	<i>Walaikumussalam, iyaa terima kasih kembali</i>	
Peneliti	7 8	eee perkenalkan nama saya Dea Agustina Rahmah, kalo boleh saya tau nama kaka siapa?	Perkenalan NNK: B7-B9
NNK	9	<i>Nama saya NNK</i>	
Peneliti	10 11 12	Eee untuk mempersingkat waktu kaka dan tidak mau mengambil banyak waktu dari kaka, jadi saya ingin langsung bertanya saja	Mempersingkat waktu NNK: B10-B13
NNK	13	<i>Iyahhh baik</i>	
Peneliti	14 15 16	Eee bagaimana cara anda memberikan motivasi terhadap karyawan? Seperti apa bentuk motivasi yang anda berikan?	Motivasi dari luar NNK: B14-B21
NNK	17 18 19 20 21	<i>Kalo menurut saya sebagai atasan, saya harus bisa menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan, sebisa mungkin dilakukan setiap hari seperti itu dalam bentuk keterbukaan, komunikasi... dah itu ja</i>	
Peneliti	22 23 24 25	Eee okay baik ka, jadi kita lanjut ke pertanyaan selanjutnya bagaimana cara anda meningkatkan motivasi diri pada karyawan yang kinerjanya kurang baik?	Motivasi dari dalam NNK: B22-B29

NNK	26 27 28 29	<i>Biasanya saya akan mencoba memahami dan mendekati diri kepada karyawan tersebut dengan bentuk memberikan perhatian yang lebih dan menyemang... menyemangatinya</i>	
Peneliti	30 31 32	Eee kita lanjut, apakah <i>Shopaholic Store</i> mengadakan pelatihan pada karyawan? Seperti apa bentuk pelatihan yang diberikan?	Bentuk pelatihan NNK: B30-B48
NNK	33 34 35 36 37	<i>Iyaa tentu saja ada pelatihan atau training, selalu kita adakan yaaa tiap ada karyawan baru dalam bentuk pengenalan lingkungan, tugas, tanggung jawab dan, prosedur... prosedur perusahaan Shopaholic ini.</i>	
Peneliti	38 39 40	Jadi pelatihannya hanya terhadap karyawan baru bukan seperti kaya setiap bulan atau mingguan ada agenda pelatihan untuk para karyawan	
NNK	41 42	<i>Kalau yang seperti itu tidak ada, pelatihan hanya diberikan atau dilakukan pada karyawan baru</i>	
Peneliti	43 44	Oh iyaa kak, bagaimana pengaruh dari pelatihan tersebut yang ada maksud tadi?	
NNK	45 46 47 48	<i>Pengaruh dari pelatihan tersebut adalah karyawan akan mandiri dalam melakukan tugasnya masing-masing dan bisa melakukan tangg.. tanggung jawabnya sendiri</i>	
Peneliti	49 50 51	Apakah anda akan memberikan pujian kepada karyawan yang bekerja dengan baik, dibandingkan dengan karyawan yang kinerjanya kurang baik?	Kata-kata memuji NNK: B49-B63
NNK	52 53 54	<i>Tentu saja saya akan memberikan pujian kepadanya supaya dia akan lebih bersemangat dalam bekerja nantinya</i>	
Peneliti	55 56 57	Emm, jadi kaka akan memberikan pujian hanya kepada karyawan yang kinerjanya baik daripada yang kurang baik	
NNK	58	<i>Iyaa betul</i>	

Peneliti	59 60	Bagaiman cara anda memberikan pujian dan seperti apa bentuknya?	
NNK	61 62 63	<i>Dengan memberikan pujian yang sesuai untuknya, misalnya dalam bentuk ucapan terima kasih dan sebagainya</i>	
Peneliti	64 65	Okay, apakah anda pernah memberikan imbalan kepada karyawan? Bentuk imbalan seperti apa?	Upah NNK: B64- B68
NNK	66 67 68	<i>Eee... pernah juga tapi jarang kasih imbalan gitu, paling dalam bentuk traktiran makan atau makan bareng gitu aja</i>	
Peneliti	69 70	Bagaimana cara anda mengatasi karyawan yang tidak disiplin?	Disiplin positif NNK: B69- B75
NNK	71 72 73 74 75	<i>Biasanya saya akan mencoba memahami ada masalah apa di karyawan tersebut, terus beri solusi, masukan dan beri kesempatan serta waktu untuk karyawan tersebut memperbaikinya, terus menyemanga... menyemangatnya</i>	
Peneliti	76 77 78 79	Eee baik ka kita lanjut ke pertanyaan selanjutnya, apakah ada asuransi yang diberikan kepada karyawan? Jenis asuransi seperti apa yang diberikan?	Asuransi NNK: B76- B86
NNK	80 81 82	<i>Sementara ini belum ada asuransi yang diberikan kepada karyawan, semoga kedepannya bakalan ada asuransi untuk karyawan</i>	
Peneliti	83 84 85	Iyaa ka aamiin semoga kedepannya <i>Shopaholic Store</i> semakin maju dan juga bakalan ada asuransi untuk para karyawannya	
NNK	86	<i>Aamiin aamiin aamiin</i>	
Peneliti	87 88 89	Jadi saya lanjutkan lagi pertanyaannya, bagaimana dengan tunjangan, apakah anda memberikannya juga? Seperti apa tunjangannya?	Uang diluar gaji NNK: B87-B101

NNK	90 91	<i>Kalo sementara ini untuk tunjangan hanya ada THR saja dan uang jum'at setiap minggunya</i>	
Peneliti	92 93 94	Apakah ada tujuan tertentu sehingga ada memberikan tunjangan tersebut, bisa anda jelaskan?	
NNK	95 96 97 98 99 100 101	<i>Tujuan memberikan THR kepada karyawan adalah untuk menyenangkan karyawan, juga berterima kasih karena mereka sudah bekerja selama ramadhan serta berharap kinerja karyawan menjadi lebih baik dan lebih bersemangat dalam bekerja, kalo uang jum'at sih dianggap sedekah saja kepada para karyawan</i>	
Peneliti	102 103	Bagaimana cara anda membantu karyawan yang mengalami kesulitan jarak tempuh kerja?	Tunjangan transportasi NNK: B102-B107
NNK	104 105 106 107	<i>Eemm kalo untuk selama ini belum ada yang kesulitan jarak rumah dari tempat kerja, karena sekarang aku nyarinya yang lebih dekat dari store dan punya motor sendiri</i>	
Peneliti	108 109 110	Okay, pertanyaan selanjutnya apakah kemampuan dan keahlian yang dimiliki karyawan memengaruhi kinerjanya?	Kapasitas dan kemampuan NNK: B108-B116
NNK	111	<i>Iyaa menurut aku sangat memengaruhi</i>	
Peneliti	112	Bagaimana dampaknya menurut kaka?	
NNK	113 114 115 116	<i>Dampaknya yaa akan memudahkan dia melakukan suatu hal dalam bekerja tanpa bertanya dulu karena udah punya keahlian sendiri, jadi saya memberi pemahamnya sedikit saja</i>	
Peneliti	117 118	Apakah sikap karyawan berdampak pada kinerjanya, seperti apa bentuknya?	Perilaku NNK: B117-B126
NNK	119 120 121 122	<i>Yaaa lumayan sih yaa berdampak menurut aku, terus dampaknya seperti mereka dapat teguran, bisa langsung dari pimpinan atau dari aku sendiri terkait dari sikapnya dalam bekerja</i>	

Peneliti	123 124	Ohh heeh kena teguran itu karna sikapnya dalam bekerja jelek ka ya?	
NNK	125 126	<i>Iyaa, contoh seperti sikapnya tidak baik dalam melayani</i>	
Peneliti	127 128	Okay baik ka, apakah kepribadian karyawan memengaruhi kinerjanya?	Sikap, kognisi dan emosional NNK: B127- B135
NNK	129	<i>Iyaaa memengaruhinya</i>	
Peneliti	130 131	Kepribadian seperti apakah yang cenderung memiliki kinerja yang baik dan buruk?	
NNK	132 133 134 135	<i>Kepribadian yang sopan yaaa yang utama terus tu bisa menerima masukan dari pimpinan terus untuk kepribadian yang cenderung memiliki kinerja yang buruk adalah kebalikannya menurut saya</i>	
Peneliti	136 137 138	Okay baik ka, bagaimana cara anda memimpin karyawan? dengan gaya kepemimpinan seperti apa?	Gaya kepemimpinan NNK: B136- B146
NNK	139 140 141 142 143 144 145 146	<i>Yang pertama saya akan membangun kepemimpinan yang sehat, kedua saling menguatkan satu sama lain, terus ketiga keterbukaan dan komunikasi yang bagus, terus keempat yaa bersikap tegas karna bagaimanapun saya juga punya wewenang untuk itu terus yang kelima saya harus memiliki jiwa kepala dingin jika ada terjadi masalah</i>	
Peneliti	147 148 149	Hmm iyaa, pertanyaan selanjutnya, apakah karyawan diberikan penjelasan terkait desain pekerjaannya?	Rincian tugas NNK: B147- B154
NNK	150	<i>Iyaa diberikan penjelasan</i>	
Peneliti	151 152	Bagaimana sekarang, apa desain pekerjaan sudah sesuai dengan yang dilakukan karyawan?	
NNK	153 154	<i>Iyaa sudah sesuai dengan yang dilakukan karyawannya</i>	

Peneliti	155 156 157	Baik ka, bagaimana kondisi lingkungan kerja <i>Shopaholic Store</i> , apakah dapat mendukung kinerja	Kondisi lingkungan kerja NNK: B155- B164
	158	karyawan?	
NNK	159 160 161	<i>Menurut saya dapat mendukung karna tempatnya di desain dengan nyaman dan tidak bising agar dapat membuat berkonsentrasi dalam bekerja</i>	
Peneliti	162 163	Okay baik ka, jadi lingkungan kerjanya enak sehingga dapat mendukung kinerja karyawan	
NNK	164	<i>Iyahh betul</i>	
Peneliti	165 166	Baik, apa saja fasilitas kerja yang disediakan <i>Shopaholic Store</i> ?	Sarana dan prasarana NNK: B165- B171
NNK	160 161	<i>Eee...di Shopaholic menyediakan AC, kipas angin, wifi dan komputer</i>	
Peneliti	162 163	Eem iyaa ka, bagaimana dengan fasilitas yang ada, apakah memengaruhi kinerja karyawan?	
NNK	164 165 166	<i>Iyaa sangat mempengaruhi yaa, contohnya adanya AC dan kipas angin, karyawan akan menjadi lebih nyaman dalam bekerja</i>	
Peneliti	167 168	Baik ka, kalo misalkan untuk shalat apakah ada tempat yang di sediakan	
NNK	169 170 171	<i>Kalo tempat khusus nggak ada, jadi kita menggunakan tmpat yang ada saja yg biasa digunakan untuk beristirahat</i>	
Peneliti	172 173 174 175	Iyaa ka, alhamdulillah telah selesai dan habis pertanyaannya, sekali lagi saya berterima kasih banyak dengan kaka karena sudah mau meluangkan waktunya	Penutup NNK: B172- B177
NNK	176 177	<i>Terima kasih kembali, semoga saja wawancara hari ini dapat membantu</i>	

WAWANCARA KARYAWAN 1

Identitas : AR, Perempuan 32 tahun

Waktu : 15.17-15.26 (9 Menit)

Lokasi : *Shopaholic Store*, Jl. Pramuka

	Baris	Uraian	Tema
Peneliti	1 2 3	Assalamualaikum warahmatullahi wabarokatuh, terima kasih kepada kaka yang sudah meluangkan waktu dan mau untuk diwawancara pada hari ini	Pembukaan AR: B1-B4
AR	4	<i>Walaikumussalam, iyaa makasih kembali</i>	
Peneliti	5 6	Perkenalkan dulu nama saya Dea Agustina Rahmah mahasiswi UIN Antasari kalo kaka siapa namanya?	Perkenalan AR: B5-B7
AR	7	<i>Nama saya AR</i>	
Peneliti	8 9 10	Eee agar tidak banyak memakan waktu kaka kita langsung saja kepada pertanyaan pertama, eee apa anda pernah diberikan motivasi selama bekerja?	Motivasi dari luar AR: B8-B16
AR	11 12 13	<i>Eee motivasi secara langsung tu tidak ada, cuman kalau misalnya eee setiap hari tu biasanya disemangati aja ayo ayo kerja gitu</i>	
Peneliti	14 15	Okay, berarti bentuk motivasi yang diberikannya tu cuman berupa kata-kata semangat ka?	
AR	16	<i>Heeeeh heehh</i>	
Peneliti	17 18	Oh begitu kah, apakah dengan motivasi yang diberikan dapat membantu anda dalam bekerja, bisa anda jelaskan?	Motivasi dari dalam AR: B17-B23
AR	19 20 21 22 23	<i>Eee biasanya kalo misalnya pas lagi... apa sibuk-sibuknya lo atau pas lagi fokus-fokusnya misalkan tiba-tiba disemangati kaya tu, jadi rileks lagi gitu nah, jadi bisa ketawa lagi kaya tu bisa tenang lagi kaya tuh kalo misal pas lagi hektik-hektiknya</i>	

Peneliti	24 25 26 27	Okay, kita lanjut ka yaaa, apa <i>Shopaholic Store</i> mengadakan pelatihan untuk karyawan? Bagaimana bentuk pelatihannya? Terus apakah dengan pelatihan tersebut membantu anda?	Bentuk Pelatihan AR: B24-39
AR	28 29 30 31 32 33	<i>Eee awal-awalnya dulu ada cuman ke sini-ke sininya tu pelatihannya tu lebih ke dari senior ke juniornya misalnya seniornya mengajarkan ke juniornya eee hal-hal yang ada di Shopaholic gitu tapi kalo pelatihan yang.. eeemmm apa yang bujukan yang serius gitu sudah nggak ada lagi sih sekarang</i>	
Peneliti	34 35	Kata kaka tadi dulu ada pelatihannya, kalo dulu itu seperti apa bentuk pelatihannya ka?	
AR	36 37 38 39	<i>Itu kalo dengar-dengar dari yang sudah eee senior yang dulu tuh yaa diajarkan dari ownernya langsung kan tentang cara jualan, tentang cara melayani konsumen gitu-gituh</i>	
Peneliti	40 41	Okay makasih ka yaa, terus apakah anda pernah mendapatkan pujian dari Pimpinan dan <i>Supervisor</i> ?	Kata-kata memuji AR: B40-B47
AR	42 43 44	<i>Kalo secara langsung kayanya kedada sih, cuman biasanya kalo gajihankan dapat kaya catatan kaya gituh performace bagus atau perlu ditingkatkan kaya gituh</i>	
Peneliti	45 46	baik ka jadi tidak ada pujian secara langsung dari Pimpinan dan <i>Supervisor</i>	
AR	47	<i>Heeeehhh</i>	
Peneliti	48 49	Okay maaf ka yaa kita lanjut, apakah anda pernah mendapatkan imbalan?	Upah AR: B48-60
AR	50	<i>Yaaa gajih sih</i>	
Peneliti	51	Oohhh selain itu apakah tidak ada ka?	
AR	52	<i>Ooo dalam bentuk gajih aja imbalannya</i>	
Peneliti	53 54	Emmm dalam bentuk gajih, eee biasanya tu imbalannya tu karna apasih ka? Jadi bisa dikatakan gajih sama kaka	

AR	55 56	<i>Eee iyaa apah... eee hasil kerja satu bulan lo diimbal sebagai imbalannya menjadi dalam bentuk gaji gitu</i>	
Peneliti	57 58 59	Ooh berarti nggak pernah kaya yang diluar gaji misal kaka kerjanya hari ini... wah <i>performance</i> bagus sekali gitu nah, berarti nggak ada yaa imbalan seperti itu	
AR	60	<i>Yaaaah yaaa yaaa</i>	
Peneliti	61 62	Okay kita lanjut kak yaa, apa anda pernah melanggar kedisiplinan?	Disiplin positif AR: B61-B67
AR	63	<i>Eeemm kayanya ada sih hem hehe</i>	
Peneliti	64	Bagaimana cara Pimpinan dan <i>Supervisor</i> mengatasinya?	
AR	65 66 67	<i>Biasanya kalo Supervisor tu lewat Wa atau nelpon, eeh tadi kam melakukan kesalahan ini jangan di ulangi lagi tadi ditegur sama Pimpinan gitu</i>	
Peneliti	68 69	Eee apakah anda pernah mendapatkan asuransi? asuransi seperti apa yang didapatkan?	Asuransi AR: B68-70
AR	70	<i>Nggak ada sih, nggak ada asuransinya</i>	
Peneliti	71 72 73	Oh nggak ada kak yaa, anda pernah men... apa anda pernah mendapatkan tunjangan? Seperti apa tunjangan yang anda dapatkan?	Uang diluar gaji AR: B71-B78
AR	74 75	<i>Eee tunjangannya yang di dapatkan sekarang nih THR sih tunjangan hari raya yang biasanya setahun sekali lah</i>	
Peneliti	76 77	Uum berarti untuk tunjangan yang lainnya belum pernah ada yaa ka yaah	
AR	78	<i>Heeeh</i>	
Peneliti	79 80	Okay kita lanjut, apakah anda juga mendapatkan uang <i>transport</i> ?	Tunjangan transportasi AR: B79-B94
AR	81 82	<i>Itu tergantung kalo misalnya bos nya lagi minta antarkan sesuatu atau minta ambilkan</i>	

	83 84	<i>sesuatu biasanya dikasih sih uang transport, tapi kalo misal untuk yang setiap hari eee termasuk uang transport tu nggak ada sih</i>	
Peneliti	85 86	Eee kalo tidak salah katanya setiap jum'at tu ada dikasih uang	
AR	87 88	<i>Eee iyaa itu, ada tambahan uang perminggu, biasanya disitunya duit jum'at gitu</i>	
Peneliti	89	Oh gitu ka yaa	
AR	90	<i>Heeh jadi setiap minggu dapat uang</i>	
Peneliti	91 92	Apakah uang tersebut bisa dikatakan uang <i>transport</i> dan dengan mendapat bantuan tersebut dapat membantu anda?	
AR	93 94	<i>Umm uang tersebut bukan uang transport, tapi lumayan membantu</i>	
Peneliti	95 96	Lanjut ka yaa, apakah kemampuan dan keahlian yang anda miliki akan memengaruhi kinerja?	Kapasitas dan kemampuan AR: B95- B104
AR	97 98 99 100 101	<i>Eee lumayan sih kalo... kerja di toko baju ni kadang kaya kelihatannya mudah tapi kalo sebenarnya susah juga jadi kalo misalnya lebih baik kalo misal ada kemampuan yang lebih baa.. eee kemampuan yang baik tuh bisa lebih baik di pakai gitu nah</i>	
Peneliti	102	Bagaimana pengaruhnya terhadap kinerja?	
AR	103 104	<i>Ngimana yoo lah kalo sesese.. semakin kita punya kemampuan yang bagus, semakin baik gitu</i>	
Peneliti	105 106	Apa sikap anda akan memengaruhi hasil kerja, seperti apa pengaruhnya?	Perilaku AR: B105- B109
AR	107 108 109	<i>Iyaa sih kalo misalnya kita bersikap baik kan hasilnya baik juga loo.. eee kita sebisa mungkin ai lah eee apa kek profesional bersikap baik gitu</i>	

Peneliti	110 111	Apakah anda merasa bahwa kepribadi... kepribadian anda sendiri dapat memengaruhi kinerja?	Sikap, kognisi dan emosional AR: B110- B120	
AR	112	<i>Iyaaa sihh...</i>		
Peneliti	113	Okay, apakah pengaruhnya cenderung baik atau buruk,		
Peneliti	114	Bisa anda jelaskan ka?		
AR	115 116 117 118 119 120	<i>Eee tergantung sih, kalo misalnya lagi moodnya jelek biasanya dibawa jua dikerjakan jadi jelek jua jadi kurang ramah kah atau ngimana gitu tapi kalo misa.. eeh apayolah kita bersikap profesional ai kalo misalnya lagi kada mood lagi kepribadiannya lagi jelek berusaha lebih baik ai</i>		
Peneliti	121 122	Bagaimana gaya kepemimpinan di <i>Shopaholic Store</i> , apakah memengaruhi kinerja anda?		Gaya kepemimpinan AR: B121- B126
AR	123 124 125 126	<i>Eeem lumayan aja sih memengaruhi, karena masih kayak diktator kurang bisa mendengar masukan dan request karyawan, sering memaksa mengerjakan tugas secepat mungkin dan tidak mau tau keadaan di lapangan</i>		
Peneliti	127 128	Apa yang anda kerjakan telah sesuai dengan desain pekerjaan yang di jelaskan pada awal bekerja?		Rincian tugas AR: B127- B142
AR	129 130	<i>Telah sesuai sih, memang ada tambahan- tambahan tapi eeem... masih bisa ditolerir lah</i>		
Peneliti	131	Apakah akan berpengaruh pada kinerja anda?		
AR	132 133 134 135 136 137 138	<i>Eee berpengaruhlah soalnya kan kita kan dari awal diajarin cuman sedikit tapi lama-lama mungkin karna sudah bisa sudah bagus, lalu diajarkan yang lain lagi.. ee.. tapikan membaginya agak susah juga lo kan kalo misalnya apalagi kalo misalnya adalagi yang baru harus eee belajar lagi jadi kinerjanya yang lain tu ikut terganggu juga gitu nah</i>		

Peneliti	139 140 141	Oh berarti eee desain pekerjaan yang dijelaskan diawal seperti bertambah kak yahh, kriteria per... apahh yang dikerjakannya.. oh ini lagi yang dikerjakan, okay	
AR	142	<i>Heeh</i>	
Peneliti	143	Bagaimana lingkungan kerja di <i>Shopaholic Store</i> ?	Kondisi lingkungan kerja AR: B143-B150
AR	144	<i>Bagus, nyaman</i>	
Peneliti	145 146	Apakah dengan lingkungan kerja tersebut memengaruhi kinerja anda?	
AR	147 148 149 150	<i>Iyaa karna lingkungannya nyaman juga kan terus eee rekan kerjanya juga baik-baik enak jadi walaupun misalnya kerjanya sup... eee banyak kerjanya cape tapi b kalo misalkan kerjanya rame-rame eee enak sih</i>	
Peneliti	151 152 153	Pertanyaan terakhir kak yaa.. eee bagaimana dengan fasilitas yang disediakan, apa dapat membantu anda dalam bekerja?	Sarana dan prasarana AR: B151-B167
AR	154 155 156 157	<i>Eee lumayan sih... eee kita mau... kita perlu apa aja biasanya tinggal bilang kalo misal memang eee disetujui memang di perlukan biasanya langsung dikasih aja jadi fasilitasnya sih lumayan bagus</i>	
Peneliti	158 159	Okay, fasilitas yang ada apasih ka yang sudah disediakan dari tempat kerja untuk para karyawannya nih?	
AR	160 161 162	<i>Eee untuk sementara nih kan perleng... kelengkapan di toko kelengkapan di kantor, kelengkapan untuk eee apah</i> <i>memperoses barang-barang itu ada-ada aja sih</i>	
Peneliti	163 164	Eee misal untuk apah sholat gitu, apakah ada tempat untuk disediakan?	

AR	165 166 167	<i>Eee kalo sholat ada tempatnya, ada waktunya juga misal eee.. kalo misalnya mau sholat aaa.. nggak ada dilarang-larang sih nyaman-nyaman ajah</i>	
Peneliti	168 169	Okay, pertanyaanya udah habis kak yah makasih banyak atas waktunya eee.... Hehehe terima kasih ka	Penutup AR: B168- B170
AR	170	<i>Iyaa sama-sama</i>	

WAWANCARA KARYAWAN 2

Identitas : FA, perempuan 28 tahun

Waktu : 17.21-17.26 (5 Menit)

Lokasi : *Shopaholic Store*, Jl. Pramuka No.35

	Baris	Uraian	Tema
Peneliti	1 2 3	Assalamualaikum warahmatullahi wabarokatuh, perkenalkan nama saya Dea Agustina Rahmah dan kaka siapa namanya?	Pembukaan dan perkenalan FA: B1-B5
FA	4 5	<i>Waalaiikumsalam warahmatullahi wabarokatuh, nama saya FA</i>	
Peneliti	6 7 8 9 10 11 12	Sebelumnya saya ingin berterima kasih kepada kaka karena telah meluangkan waktunya dan juga memberikan kesempatan kepada saya untuk mewawancarai kaka pada hari ini, untuk mempersingkat waktu langsung saja ke pertanyaan pertama apa anda pernah di berikan motivasi selama bekerja?	Motivasi dari luar FA: B6-B19
FA	13	<i>Pernah</i>	
Peneliti	14 15	Bagaimana bentuk motivasi yang diberikan kepada anda?	
FA	16	<i>Cuman dalam bentuk kata-kata menyemangati</i>	
Peneliti	17 18	Ooh maksud kaka kata-kata menyemangati gitu aja yahh?	
FA	19	<i>Iyahh</i>	
Peneliti	20 21 22	Apakah dengan motivasi yang diberikan dapat membantu anda dalam bekerja, dapat anda jelaskan?	Motivasi dari dalam FA: B20-24
FA	23 24	<i>Yaa, dapat membantu saya dalam bekerja sehingga jadi semangat untuk bekerja</i>	
Peneliti	25 26	Okay, apakah <i>Shopaholic Store</i> mengadakan pelatihan untuk karyawan?	

			Bentuk Keterampilan FA: B25-B35
FA	27	<i>Ada</i>	
Peneliti	28	Bagaimana bentuk pelatihannya?	
FA	29 30 31	<i>Pelatihannya itu seperti menyusun baju berwarna, perjenis, mengasir terus transaksi debit dan mesin edisi</i>	
Peneliti	32 33	Apakah dengan pelatihan tersebut dapat membantu anda?	
FA	34 35	<i>Iyaa dapat membantu, sehingga saya mampu bekerja dengan maksimal</i>	
Peneliti	36 37	Apakah anda pernah mendapatkan pujian dari pimpinan dan <i>supervisor</i> ?	Kata-kata memuji FA: B36-B42
FA	38	<i>Pernah</i>	
Peneliti	39 40	Apa yang anda rasakan setelah mendapatkan pujian?	
FA	41 42	<i>Saya merasa senang dan jadi bersemangat dalam bekerja</i>	
Peneliti	43	Apakah anda pernah mendapatkan imbalan?	Upah FA: B43-B49
FA	44	<i>Pernah</i>	
Peneliti	45	Bagaimana bentuk imbalan yang anda dapatkan?	
FA	46 47	<i>Berupa bonus karena lembur atau banyak bongkaran barang</i>	
Peneliti	48	bagaimana perasaan kaka ketika dapat imbalan?	
FA	49	<i>Perasaan saya menjadi semangat dalam bekerja</i>	
Peneliti	50	Apa anda pernah melanggar kedisiplinan?	Disiplin positif FA: B50-B57
FA	51	<i>Pernah</i>	

Peneliti	52 53	Bagaimana cara pemimpin dan <i>supervisor</i> mengatasinya?	
FA	54 55	<i>Bisanya langsung menegur gitu, sehingga tidak mengulangi hal yang sama lagi</i>	
Peneliti	56	Okay, langsung dapat teguran kak yahhh	
FA	57	<i>Iyahh</i>	
Peneliti	58	Apakah anda pernah mendapatkan asuransi?	Asuransi FA: B58-B59
FA	59	<i>Tidak</i>	
Peneliti	60 61 62	Ohh tidak kak yah, apa anda pernah mendapatkan tunjangan? Seperti apa tunjangan yang anda dapatkan?	Uang diluar gaji FA: B60-B67
FA	63 64	<i>Iyaa pernah, tunjangan yang saya dapatkan berupa THR</i>	
Peneliti	65 66	Selain THR, apakah tidak ada tunjangan yang lain ka	
FA	67	<i>Tidak ada</i>	
Peneliti	68 69	Okay, apakah anda juga mendapatkan uang transport?	Tunjangan transportasi FA: B68-B70
FA	70	<i>Tidak ada</i>	
Peneliti	71 72 73	Okay kita lanjut lagi ka, apakah kemampuan dan keahlian yang anda miliki akan memengaruhi kinerja?	Kapasitas dan kemampuan FA: B71-B77
FA	74	<i>Iyaa bakal dan sangat memengaruhi</i>	
Peneliti	75	Bagaimana pengaruhnya terhadap kinerja?	
FA	76 77	<i>Jika kemampuan yang saya miliki kurang cukup, maka kinerja saya akan menjadi buruk</i>	
Peneliti	78 79	Okay, apakah sikap anda akan memengaruhi hasil kerja, seperti apa pengaruhnya?	Perilaku FA: B78-B86

FA	80 81 82 83	<i>Iyaa berpengaruh, misalkan contohnya pengaruhnya ketika toko ada pelanggan datang berbelanja dan saya dalam melayaninya kurang ramah terhadap pembeli tersebut</i>	
Peneliti	84 85	Okay, berarti hasil kerja kaka juga akan menjadi kurang baik kak yahh	
FA	86	<i>Iyahh betul sekali</i>	
Peneliti	87 88	Apakah anda merasa bahwa kepribadian anda sendiri dapat memengaruhi kinerja?	Sikap, kognisi dan emosional
FA	89 90	<i>Iyaa saya sadar bahwa kepribadian saya dapat memengaruhi kinerja saya</i>	FA: B87-B99
Peneliti	91 92	Apa pengaruhnya cenderung baik atau buruk, bisa anda jelaskan?	
FA	93 94 95	<i>Iyaa bisa, kadang pengaruhnya baik, kadang pada situasi tertentu juga akan berpengaruh buruk</i>	
Peneliti	96 97 98	Jadi pengaruhnya bisa baik dan juga kadang buruk kak yaa nggak mesti akan selalu berpengaruh buruk	
FA	99	<i>Iyah betul seperti itu</i>	
Peneliti	100 101 102	Baik saya lanjutkan kak yah pertanyaannya, bagaimana kepemimpinan di <i>Shopaholic Store</i> ? apakah memengaruhi kinerja anda?	Gaya kepemimpinan FA: B100-B111
FA	103 104 105 106 107	<i>Gaya kepemimpinan yang digunakan di Shopaholic menurut saya eemm itu otokratis, sehingga sangat memengaruhin karna komunikasi antara pimpinan dan bawahan agak kurang bagus gitu</i>	
Peneliti	108 109 110	Ok ka jadi gaya kepemimpinannya otokratis dan bagi kaka sangat memengaruhi karna komunikasi kurang baik	
FA	111	<i>Iyaa iyaa iyaa betul</i>	

Peneliti	112 113 114	Kita lanjut kak yaa, apa yang anda kerjakan telah sesuai dengan desain pekerjaan yang dijelaskan pada awal bekerja?	Rincian tugas FA: B112-B120
FA	115 116 117	<i>Untuk desain perkerjaannya pas awal bekerja sesuai pas makin ke sini pekerjaannya menjadi bertambah dan tidak sesuai lagi</i>	
Peneliti	118	Apakah akan berpengaruh pada kinerja anda?	
FA	119 120	<i>Iyaa sangat berpengaruh terhadap kinerja saya dan akhirnya kinerja saya menjadi kurang baik</i>	
Peneliti	121 122	Bagaimana lingkungan kerja di <i>Shopaholic Store</i> ?	Kondisi lingkungan kerja FA: B121-B132
FA	123 124 125	<i>Menurut saya lingkungan kerja di sini nyaman dan kawan-kawan kerja pada baik semua serta dapat mendukung kinerja menjadi lebih baik</i>	
Peneliti	126 127	Okay jadi lingkungan kerja tersebut dapat memengaruhi kinerja anda?	
FA	128	<i>Yaa iyaa betul</i>	
Peneliti	129 130	Pengaruhnya tadi membuat kinerja anda menjadi lebih baik kak yahh?	
FA	131 132	<i>Iyahh menjadi lebih baik, karna lingkungan kerjanya dapat mendukung</i>	
Peneliti	133 134	Hmm iyaa kaa baik, apa saja fasilitas yang disediakan?	
FA	135 136	<i>Fasilitas yang saya dapatkan ada kipas angin, dispenser dan ac</i>	Sarana dan prasarana FA: B133-B143
Peneliti	137	Apakah juga ada tempat untuk beribadah?	
FA	138 139	<i>Iyaaa, tempatnya bukan khusus untuk sholat tapi bisa untuk sholat</i>	
Peneliti	140 141	Apakah dengan fasilitas yang ada dapat membantu anda dalam bekerja?	

FA	142 143	<i>Iyaa dengan fasilitas yang ada dapat membantu saya dalam bekerja</i>	
Peneliti	144 145 146 147 148 149 150 151	Baik ka, jadi dengan fasilitas yang ada mendukung kaka dalam bekerja, alhamdulillah tadi adalah pertanyaan terakhir kak yaa... eee sekali lagi saya ingin berterima kasih karna sudah diberikan kesempatan... eee jadi saya ingin undur diri terima kasih banyak kak yaa summassalam wa'alaikum warahmatullahi wabarokatuh	Penutup FA: B144-B153
FA	152 153	<i>Iyaa, waalaikumsalam warahmatullahi wabarokatuh</i>	

WAWANCARA INFORMAN 1

Identitas : P, perempuan 19 Tahun

Waktu : Kamis, 23 Juni 2021

Lokasi : Melalui pesan Whatsapp

	Baris	Uraian	Tema
Peneliti	1 2 3 4	Assalamu'alaikum warahmatullahi wabarokatuh, sebelumnya perkenalkan nama saya Dea Agustina Rahmah mahasiswi UIN Antasari Banjarmasin, kalau nama kaka siapa?	Perkenalan P: B1-B5
P	5	<i>P kak</i>	
Peneliti	6 7	Apakah benar selama bekerja anda diberikan motivasi, yaitu berupa kata-kata menyemangati?	Motivasi dari luar P: B6-B9
	8 9	<i>Pernah, cuman dalam bentuk kata-kata menyemangati</i>	
P	10	apakah dengan hal tersebut dapat membantu kaka?	Motivasi dari dalam P: B10-B12
	11 12	<i>Yaa, dapat membantu saya dalam bekerja sehingga jadi semangat untuk bekerja</i>	
Peneliti	13 14	Apa <i>Shopaholic Store</i> mengadakan pelatihan untuk karyawan?	Bentuk pelatihan P: B13-B34
P	15	<i>Tidak ada</i>	
Peneliti	16 17	Sewaktu awal masuk bekerja tidak ada diberikan pelatihan?	
P	18 19	<i>Ada kak waktu awal bekerja diajarin cara menjadi admin yang baik dan sopan</i>	
Peneliti	20 21 22	Baik berarti cuman waktu awal bekerja saja, dan setelahnya tidak ada lagi agenda pelatihan seperti pelatihan keterampilan karyawan?	
P	23 24	<i>Contoh pelatihan keterampilannya kaya gimana kak?</i>	

Peneliti	25 26 27	Iyaa pelatihan keterampilan seperti pelatihan tentang meningkatkan keterampilan dan kemampuan kerja	
P	28	<i>Ohh sekekali ada diajari</i>	
Peneliti	29	Seperti apa pelatihannya, bisa dijelaskan ka?	
P	30 31	<i>Pelatihan dengan tim, misalnya cara bekerja sama lwn kawan se shift dll</i>	
Peneliti	32 33	Baik ka, apakah itu rutin atau ngimana pelatihannya?	
P	34	<i>Kd rutin ka</i>	
Peneliti	35 36	Baik, selama bekerja apa pernah mendapatkan pujian dari Pimpinan atau Supervisor?	Kata-kata memuji P: B35-B44
P	37	<i>Pernah kak</i>	
Peneliti	38 39	Apakah pujian yang diberikan berbentuk tulisan ketika gajihan?	
P	40 41	<i>Bukan kak, biasanya mendengar pujian langsung kak</i>	
Peneliti	42 43	Berarti nggak ada yaa yang seperti itu, jadi secara langsung aja di puji	
P	44	<i>Inggih</i>	
Peneliti	45 46	Baik, apakah selama bekerja pernah mendapatkan imbalan	Upah P: B45-B51
P	47	<i>Pernah kak biasanya berupa makanan</i>	
Peneliti	48 49	Kalau boleh tau ngimana ceritanya jdi bisa dapat imbalan berupa makanan	
P	50 51	<i>Kd menentu kak biasanya kalo sidin lagi hndk mmbri makanan pasti diberi</i>	
Peneliti	52 53	Baik, sebelumnya mohon maaf apakah kaka pernah melanggar kedisiplinan?	Disiplin positif P: B52-B60
P	54	<i>Pernah sekali terlambat 9 menit karena sakit</i>	

Peneliti	55 56	Apakah kaka mendapatkan teguran dari Pimpinan atau <i>Supervisor</i> karena terlambat?	
P	57	<i>Belum pernah</i>	
Peneliti	58 59	Berarti selama ini jika terlambat tidak pernah di tegur atau ngimana?	
P	60	<i>Tidak pernah ditegur tapi dipotong gaji sama spv</i>	
Peneliti	61 62	Oh iyaa baik, apakah anda mendapatkan asuransi dan tunjangan?	Asuransi P: B61-B63
P	63	<i>Tidak ada</i>	
Peneliti	64	Bagaimana dengan tunjangan hari raya atau thr?	Uang diluar gaji P: B64-B67
P	65	<i>Thr ada kak</i>	
Peneliti	66	Selain itu berarti tidak ada yaa?	
P	67	<i>Tidak ada</i>	
Peneliti	68 69	Okay lanjut yaa, apakah ada uang <i>transport</i> yang dikasih ke karyawan?	Tunjangan transportasi P: B68-B70
P	70	<i>Tidak adaa</i>	
Peneliti	71 72	Baik, apakah kemampuan serta keahlian yang kaka miliki memengaruhi kinerja kaka?	Kapasitas dan kemampuan P: B71-B78
P	73 74	<i>Mempengaruhi sekali, karena harus bisa menguasai komputer dan shopee</i>	
Peneliti	75 76 77	Jadi sangat memengaruhi, kalau agak kurang bisa menguasai itu berarti pekerjaan kaka jadi terhambat kinerjanya pun menjadi buruk	
P	78	<i>Iya sangat mempengaruhi</i>	
Peneliti	79 80 81	Okay ka kita lanjut ke pertanyaan selanjutnya, apa sikap kaka akan memengaruhi hasil kerja, seperti apa pengaruhnya?	Perilaku P: B79-B83
P	82 83	<i>Mempengaruhi, misalnya sikap sopan santun, harus sopan membalas chat customer</i>	

Peneliti	84 85	Baik ka, apakah anda merasa kepribadian kaka sendiri dapat memengaruhi kinerja?	Sikap, kognitif, dan emosional P: B84-B94
P	86	<i>Iyaa</i>	
Peneliti	87 88	Apakah pengaruhnya cenderung baik atau buruk, bisa kaka jelaskan?	
P	89 90	<i>Baik, seperti harus datang tepat waktu jangan terlambat dll</i>	
Peneliti	91 92 93	Berarti kepribadian kaka baik yaa, suka datang tepat waktu tidak suka terlambat kalau melakukan sesuatu	
P	94	<i>Iyaa</i>	
Peneliti	95 96 97	Emm mohon maaf ka, bagaimana gaya kepemimpinan di <i>Shopaholic Store</i> , apakah memengaruhi kinerja kaka?	Gaya kepemimpinan P: B95-B111
P	98	<i>Mempengaruhi, misalnya harus selalu rajin</i>	
Peneliti	99 100	Emang seperti apa gaya kepemimpinan disana ka jadi memengaruhi?	
P	101 102 103 104 105	<i>Harus selalu rajin dan saling membantu dengan yang lain. Misalnya kerjaan kita lagi sedikit, kita harus membantu yang lainnya. Misal chatan customer sedikit, kita harus melakukan kegiatan lainnya jangan bersantai</i>	
Peneliti	106 107 108	Baik ka, maksudnya saya tadi gaya kepemimpinan pimpinan dan <i>Supervisor</i> di <i>Shopaholic</i> seperti apa?	
P	109	<i>Contohnya kaya gimna kak</i>	
Peneliti	110	Ada gaya kepemimpinan otoriter, demokratis dll	Rincian tugas P: B112-B122
P	111	<i>Demokratis</i>	
Peneliti	112 113 114	Oh iyaa kak, kita lanjut ke pertanyaan selanjutnya apa yang anda kerjakan telah sesuai dengan desain pekerjaan yang dijelaskan pada awal bekerja?	

P	115	<i>Iyaa</i>	
Peneliti	116	Apakah akan berpengaruh pada kinerja kaka?	
P	117	<i>Berpengaruh karena sudah diajarkan sejak awal</i>	
Peneliti	118	Seperti apa ka pengaruhnya?	
P	119 120	<i>Sejak awal sudah dilajari cara cara menjadi admin, jadi awal bekerja sudah bisa</i>	
Peneliti	121	Umm jadi pengaruhnya ke arah yang baik yaa ka	
P	122	<i>Iyaa</i>	
Peneliti	123	Bagaimana lingkungan kerja di <i>Shopaholic Store</i> ?	Kondisi lingkungan kerja P: B123-B135
P	124	<i>Baik kak</i>	
Peneliti	125 126	Seperti apa kondisi lingkungan kerjanya ka, bisa kaka jelaskan?	
P	127 128	<i>Teman teman kerjanya baik dan saling membantu klo ada masalah</i>	
Peneliti	129 130	Iyaa ka baik, apakah lingkungan kerjanya tidak panas ka?	
P	131	<i>Kda panas kaa</i>	
Peneliti	132 133	Apakah dengan lingkungan kerja tersebut memengaruhi kinerja kaka?	
P	134 135	<i>Iya, kalo lingkungan kerjanya tidak nyaman menyebabkan susah berfikir</i>	
Peneliti	136 137 138	Hmm iyaa ka, pertanyaan terakhir membantu bagaimana fasilitas yang disediakan, apa dapat kaka bekerja?	Sarana dan prasarana P: B136-B157
P	139 140 141 142	<i>Iya, fasilitasnya sangat membantu saya saat bekerja, tapi untuk sekarang ini mesin printer resi shopeenya lagi rusak, jadi saya harus menulis resi itu sendiri</i>	

Peneliti	143 144	Emang kalo boleh tau fasilitas apa sih yang kaka dapatkan di tempat kerja?	
P	145 146	<i>Dispenser, komputer, handphone, printer, printer resi shopee, printer struk, kipas angin</i>	
Peneliti	147 148	Baik ka, kalau misalkan mau shalat apakah ada tempat yang disediakan?	
P	149	<i>Ada juga kak</i>	
Peneliti	150 151	Oh iyaa iyaa berarti kalau mau shalat boleh aja dan dikasih waktu untuk jam shalat?	
P	152 153 154	<i>Gak ada jamnya kak, tapi biasanya kami kalo udah jam shalat langsung aja shalat tapi gak ada jam tetapnya buat makan dll</i>	
Peneliti	155 156	Tapi kalonya mau shalat dan makan waktu jam kerja boleh aja kan?	
P	157	<i>Boleh aja kak biasanya</i>	
Peneliti	158 159 160	Okay ka baik dan itu tadi pertanyaan terakhir, sekali lagi terima kasih atas waktu yang kaka berikan	Penutup P: B160-B161
P	161	<i>Sama-sama kaka</i>	

WAWANCARA INFORMAN 2

Identitas : EW, perempuan 20 tahun

Waktu : Kamis, 07 Juli 2022

Lokasi : Melalui pesan WhatsApp

	Baris	Uraian	Tema
Peneliti	1 2 3 4 5	Assalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh, perkenalkan saya Dea Agustina Rahmah mahasiswi UIN Antasari Banjarmasin, bisa kaka perkenalkan diri kaka dari nama serta umur	Perkenalan EW: B1-B8
EW	6 7 8	<i>Wa'alaikumussalam warahmatullahi wabarakatuh.. Perkenalkan saya EW Usia saya 20 tahun kak</i>	
Peneliti	9 10 11 12 13	Baik ka untuk tidak memakan waktu yang banyak langsung saja ke pertanyaan, Apakah benar selama bekerja anda diberikan motivasi, motivasi yang diberikan berupa kata-kata menyemangati?	Motivasi dari luar EW: B9-B21
EW	14 15 16	<i>Benar kaka. Untuk beberapa senior di tempat saya bekerja memberi saya motivasi dan itu juga berupa kata-kata menyemangati</i>	
Peneliti	17 18	Kalau dari supervisor dan pimpinan apakah ada?	
EW	19 20 21	<i>Dari supervisor ada kak. Tapi, kalo dari pimpinan seperti ownernya itu belum pernah kak</i>	
Peneliti	22 23	Baik ka, apakah dengan motivasi tersebut dapat membantu kaka dalam bekerja?	Motivasi dari dalam EW: B22-B25
EW	24 25	<i>Iya ka, saya yang tidak bersemangat menjadi lebih mood dalam bekerja</i>	
Peneliti	26 27	Baik ka, Apa <i>Shopaholic Store</i> mengadakan pelatihan untuk karyawan?	Bentuk pelatihan

EW	28 29 30 31 32 33 34 35	<i>Pelatihan itu maksudnya training ya kak?? Kalo dulu ketika saya di interview, supervisor ga ada bilang harus ditraining dulu kak. Jadi, sepengetahuan saya selama bekerja di Shopaholic Store itu belum ada karyawan baru yang harus ditraining dulu. Rata-rata langsung kerja. Tapi, untuk bimbingan tetap kami dibimbing dari awal kak.</i>	EW: B26-B44
Peneliti	36 37 38 39 40	Pelatihan keterampilan itu seperti pelatihan tentang meningkatkan keterampilan dan kemampua kerja, Baik ka jadi cuman ada sedikit bimbingan tentang cara bekerja di sana?	
EW	41	<i>Iya benar kak</i>	
Peneliti	42 43	Bimbingannya dari para senioran atau dari Supervisor	
EW	44	<i>Dari keduanya kak</i>	
Peneliti	45 46	Baik, selama bekerja apa pernah mendapatkan pujian dari Pimpinan atau Supervisor?	Kata-kata memuji EW: B45-B56
EW	47 48	<i>Kalo dari Supervisor pernah kak. Tapi, kalo dari Pimpinannya belum pernah.</i>	
Peneliti	49 50	Apakah pujian yang diberikan berbentuk tulisan ketika gajihan?	
EW	51	<i>Iya benar kak</i>	
Peneliti	52	Kalo pujian secara langsung tidak ada?	
EW	53	<i>Ga ada ka</i>	
Peneliti	54 55	Iyaa ka, bagaimana perasaan kaka setelah mendapatkan pujian tersebut?	
EW	56	<i>Saya merasa senang</i>	
Peneliti	57 58	Baik, apakah selama bekerja pernah mendapatkan imbalan?	Upah EW: B57-B71
EW	59	<i>Pernah ka</i>	

Peneliti	60	Imbalan seperti apa yang kaka dapatkan		
EW	61	<i>Waktu itu berupa uang kak</i>		
Peneliti	62 63	Kalau boleh tau ngimana ceritanya jdi bisa dapat imbalan berupa uang		
EW	64 65 66 67 68	<i>Waktu itu ada bongkaran barang yang banyak. Saya bertugas juga buat nyetrika barang2nya kak. Nah, karena banyaknya barang yang disetrika itulah yang ngebuat saya dapet imbalan kak</i>		
Peneliti	69 70	Ohh uang itu uang lembur yaa ka maksudnya?		
EW	71	<i>Bukan uang lembur kak</i>		
Peneliti	72 73	Baik, apakah kaka pernah melanggar kedisiplinan?		Disiplin positif EW: B72-B94
EW	74 75 76 77	<i>Pernah. Kedisiplinan yang saya langgar waktu itu adalah tidak datang tepat waktu, bisa dikatakan telat dari jam masuk kerja yang sudah ditentukan kak</i>		
Peneliti	78 79 80	Bagaimana respon pimpinan dan supervisor ka? Apakah kaka mendapatkan teguran dari Pimpinan atau Supervisor karena terlambat?		
EW	81 82 83 84 85 86	<i>Pimpinan tidak menegur kak. Tapi, supervisor hanya mengatakan kalo saya kaya menurun, mungkin maksud beliau kinerja saya yang menurun. Selain itu juga akibat saya sudah telat beberapa kali terpaksa gaji saya dipotong, untungnya Rp10.000 saja kak.</i>		
Peneliti	87 88 89	Baik ka itu kalo beberapa kali telat baru di potong atau kalau sudah telat langsung dipotong		
EW	90 91 92 93 94	<i>Tergantung kak. Kalo satu kali telat, tapi di atas 5 menit itu biasanya langsung dipotong. Kalo telat di bawah 5 menit itu biasanya sampai 5 kali kak baru dipotong. Sepengetahuan saya seperti itu</i>		

Peneliti	95 96	Oh iyaa baik ka, apakah anda mendapatkan asuransi dan tunjangan?	Uang diluar gaji
EW	97	<i>Cuma dapat tunjangan hari raya saja kak</i>	EW: B95- B112
Peneliti	98	Selain itu apakah tidak ada lagi ka	
EW	99 100	<i>Mungkin bisa juga seperti uang jumat kak yang setiap jumat dapet Rp20.000</i>	
Peneliti	101 102	Kalo uang jum'at itu termasuk uang apa ka? Atau itu imbalan atau uang <i>transport</i>	
EW	103 104 105 106 107	<i>Kurang tau juga saya kak uang jumat itu termasuk uang apa. Terus juga setiap satu bulan sekali kami biasanya gotong royong buat bersihin toko dan itu kami juga dapat imbalan uang kak</i>	
Peneliti	108 109 110	Baik ka apakah uang tersebut bisa dibilang uang lembur atau cuma uang untuk makan sehabis gotong royong?	
EW	111 112	<i>Cuma uang untuk makan sehabis gotong royong kak</i>	
Peneliti	113	Iyaa ka, asuransi tadi apakah tidak ada	Asuransi EW: B113-114
EW	114	<i>Tidak ada ka</i>	
Peneliti	115	Baik ka, untuk uang <i>transport</i> apakah ada?	Tunjangan transportasi EW: B115- B116
EW	116	<i>Tidak ada kak</i>	
Peneliti	117 118 119	Baik ka kita lanjut, apakah kemampuan serta keahlian yang kaka miliki memengaruhi kinerja kaka?	Kapasitas dan kemampuan EW: B117- B128
EW	120	<i>Iya kak</i>	
Peneliti	121	Bisa kaka jelaskan bagaimana pengaruhnya?	
EW	122 123 124 125 126	<i>Semisal nya saya mampu menyetrika dengan cepat, tugas saya biasanya sebelum memajang baju/celana itu harus disetrika dulu, karena saya cukup cepat dalam menyetrika baju jadinya saya bisa dengan</i>	

	127 128	<i>cepat juga menyelesaikan salah satu tugas saya tersebut</i>	
Peneliti	129 130 131	Baik ka jadi sangat berpengaruh ka yaa, apa sikap kaka akan memengaruhi hasil kerja kaka? Seperti apa pengaruhnya	Perilaku EW: B129- B138
EW	132 133 134 135	<i>Kalo ramah dengan customer, customernya jadi nyaman dalam berbelanja dan mungkin saja bisa kembali lagi untuk berbelanja karena pelayanannya yang ramah kak</i>	
Peneliti	136 137	Berarti jika sikap kaka baik maka menghasilkan kinerja yang baik juga	
EW	138	<i>Iya, benar kak</i>	
Peneliti	139 140	Baik ka, apakah kaka merasa kepribadian kaka sendiri dapat memengaruhi kinerja	Sikap, kognisi dan emosional EW: B139- B148
EW	141	<i>Iya</i>	
Peneliti	142 143	Apakah pengaruhnya cenderung baik atau buruk bisa kaka jelaskan?	
EW	144 145 146 147 148	<i>Kemungkinan cenderung buruk kak. Saya susah untuk berbicara dengan orang, sering canggung yang membuat saya bingung menjelaskan atau menanyakan ini itu kepada pembeli kak</i>	
Peneliti	149 150 151	Iya ka jadi cenderung ke buruk ka yaa, bagaimana gaya kepemimpinan di <i>Shopaholic Store</i> ? apakah memengaruhi kinerja kaka?	Gaya kepemimpinan EW: B149- B176
EW	152 153	<i>Maksud gaya kepemimpinan itu gimana ya kak??</i>	
Peneliti	154 155 156 157	Gaya kepemimpinan itu seperti cara pimpinan dalam memimpin seperti, ada yang gaya kepemimpinan demokratis, otoriter dan lainnya	

EW	158 159 160 161	<i>Maaf kak, tapi saya kurang paham gaya kepemimpinannya seperti apa. Di sini maksud kakak yang memimpin itu dari Supervisor atau ownernya kak??</i>	
Peneliti	162 163 164 165 166	Kedua-duanya ka, misalnya cara mereka memimpin baik terjalin komunikasi yang antar pimpinan dan karyawan, tidak ada paksaan, atau menerima pendapatan dan masukan dari karyawan	
EW	167 168 169 170 171 172 173	<i>Betul kak. Persis seperti yang kakak jelaskan. Pimpinan baik dari supervisor atau ownernya mau saja menerima pendapat/masukan dari karyawan kak. Hanya saja untuk owner tidak begitu terjalin komunikasi. Jadi, saya pribadi itu jarang sekali berkomunikasi dengan beliau kak</i>	
Peneliti	174 175	Jadi menurut kaka gaya kepemimpinan di <i>Shopaholic</i> seperti apa?	
EW	176	<i>Menurut saya lebih kedemokratis kak</i>	
Peneliti	177 178 179	Baik ka, apa yang kaka kerjakan telah sesuai dengan desain pekerjaan yang dijelaskan pada awal bekerja?	Rincian tugas EW: B177- B204
EW	180 181	<i>Bisa dikatakan sesuai tapi, bisa juga dikatakan kurang sesuai kak</i>	
Peneliti	182 183	Bisa kaka jelaskan kenapa bisa dikatakan sesuai dan tidak sesuai?	
EW	184 185 186 187 188 189 190 191 192 193	<i>Info lokernya mencari shopkeeper. Sesuai karena ketika saya diterima kerja, pekerjaan saya memang sebagai shopkeeper. Namun, ada kerjaan lain yang ternyata harus saya lakukan juga yaitu sebagai orang yang menyetrika pakaian untuk foto katalog/modelnya. Seminggu saya di kantor buat nyetrika pakaian, nanti seminggu saya di toko, begitu seterusnya bergilir sama satu temen saya kak.</i>	

Peneliti	194 195 196	Baik ka, jadi desain pekerjaan yang dijelaskan pada awal bekerja seperti bertambah Apakah akan berpengaruh pada kinerja kaka?	
EW	197 198	<i>Ga juga, soalnya masih bisa saya terima dan jalani kak</i>	
Peneliti	199 200	Maksudnya nggak juga ngimana ka?? Berarti bertambah tapi tidak banyak?	
EW	201	<i>Iya kak, bisa dibilang begitu</i>	
Peneliti	202 203	Baik ka, jadi ada pengaruhnya sedikit pada kinerja kaka	
EW	204	<i>Iya kak</i>	
Peneliti	205 206	Baik ka, bagaimana lingkungan kerja di <i>Shopaholic Store</i> ?	Kondisi lingkungan kerja EW: B205-B211
EW	207	<i>Lingkungan kerjanya bagus kak</i>	
Peneliti	208 209	Apakah dengan lingkungan kerja tersebut memengaruhi kinerja kaka?	
EW	210 211	<i>Iya kak. Saya bisa lebih semangat dan tidak begitu tertekan</i>	
Peneliti	212 213 214 215	Baik ka jadi lingkungan kerjanya mendukung dalam bekerja, bagaimana dengan fasilitas yang disediakan? Apakah dapat membantu kaka dalam bekerja?	Sarana dan prasarana EW: B212-224
EW	216 217	<i>Untuk fasilitasnya juga cukup membantu dalam bekerja kak</i>	
Peneliti	218 219	Baik ka, kalau misalkan mau shalat apakah ada tempat yang disediakan?	
EW	220 221	<i>Ada kak tempat yg bisa sekalian digunakan buat shalat</i>	
Peneliti	222	Jadi tidak ada ruangan khusus buat salat ka?	
EW	223 224	<i>Kalo ruangan yg memang khusus hanya untuk shalat aja itu ngga ada kak</i>	

Peneliti	225 226 227	Baik ka, tadi itu adalah pertanyaan terakhir, sekian dari saya terima kasih banyak atas waktunya ka	Penutup EW: B225-228
EW	228	Iya kak, makasih kembali	

Lampiran 3 Axial Coding Wawancara Subjek

AXIAL CODING MRA

No.	TEMA	INDIKATOR	SUB TEMA	URAIAN
				SUBJEK 1
1.	Motivasi	Motivasi Ekstrinsik	Motivasi dari luar MRA: B6-B23	Lebih ke bentuk teguran aja sih sebenarnya, teguran misalkan.... Lebih ke sanksi kayanya jua kalo nggak tindak kedisiplinan
		Motivasi Instrinsik	Motivasi dari dalam MRA: B24-B36	Iyaaa itu sanksi jar ku tadi, jadi sanski tu ada efek jeranya Iyah, motivasi itu kan... menyemangatkan kada mungkin jua, inya tuh kada setiap orang bisa menerima lebih ke.. supaya inya tu begawi sesuai karakter inya jua yaa di padahi batasan-batasannya, kalo melanggar dari batasan tu yaa sanksi, misalkan kan nih ya contoh nih datang terlambat, sanksinya yaa potong gaji, lebih kesitu
2.	Pelatihan	Pelatihan keterampilan	Bentuk pelatihan MRA: B37-B44	Eee.. sebenarnya kedada pang pelatihan yang kaya itu, yaa aw... paling ya diawal-awal aja teorinya apa-apa aja diawal itu aja
3.		Pujian	Kata-kata memuji	Aku kurang meapresiasi, biasanya <i>Supervisor</i> nya sih

	Dorongan Positif		MRA: B45-B52	jadi aku kada terlibat lagi untuk yang masalah yang itu kalau yang ditoko, untuk yang... misalkan ada pujian dari customer ku dari kepengawaian disini biasanya dari Supervisor nya dipertahankan aja gitu
		Imbalan	Upah MRA: B53-B62	Ngimana? Kedada sih, paling... makanan-makanan kaya itu aja Paling di wadah ku tuh, yang ku apresiasi tu lawasnya inya begawi diwadah ku nah jadi, semakin lama inya begawi semakin loyal yaa otomatis nah otomatis ku makin loyal aja dengan inya
4.	Program Disiplin Positif	Disiplin tanpa hukuman	Disiplin positif MRA: B63-B70	Eee iyaa itu tadi tindak tegas aja sanksi Heeh itu potong gaji langsung tapi tidak menutup kemungkinan kalo inya misalkan kasar ke customer ku pun bisa kena sanksi, perlu tindak tegas aja sih sesuai dengan masalah masing-masing
5.	Program Bantuan karyawan	Asuransi	Asuransi MRA: B71-B74	Itu tidak ada
		Tunjangan	Uang diluar gaji MRA: B75-B80	Tidak ada juga Ohh kalo misalkan hari raya itu pasti ada, tapi kalo Hari raya haji kedada paling daging kalo ku berkurban
		Uang transport	Tunjangan transportasi	Kedada pang

			MRA: B81-B98	Kalo aku tu memang ku cari sudah... Eee ada jua yang rumahnya jauh disini di hksn, karena inya begawi dan komitmen datang tepat waktu, mun jam 9 jar ku jam 9 datang inya, jadi ku kada membantu soalnya itu kewajiban inya kalo sudah bekerja
6.	Individu	Kemampuan dan keahlian	Kapasitas dan kemampuan MRA: B99-B116	<p>Hooh ada korelasinya kaya itu</p> <p>Dampaknya lebih.... Lebih cangkal aja sehari-hari sih kalau kaya itu, jadi karyawan sudah paham sudah mengerti apa yang digawi, yaa lebih di menguasai aja kada perlu di padahi lagi</p> <p>Hemm heh agak sulit, ada beberapa yang mungkin memang, disana memang ku perhatikan lebih beberapa bulan sudah ni jalan lo kada, kayanya inya memang kada cocok disitu, jadi lebih mungkin kemampuan inya di lain yg lebih baik bujur cuma kada pas disitu</p>
7.	Psikologis	Sikap	Perilaku MRA: B117-B126	Kalo berdampak pasti berdampak kalo misalkan inya asal-asalan begawi, yaa kinerjanya pasti berdampak tuh saling berhubungan pasti tuh
		Kepribadian	Sikap, kognisi dan emosional MRA: B127-B137	<p>Kalonya baik itu lebih mudah untuk berpendapat</p> <p>Iya lebih terbuka, nah kalo sebaliknya yang terburuknya kaya itu nah</p>

				maksud aku tu lebih susah menerima masukan
8.	Organisasi	Kepemimpinan	Gaya kepemimpinan MRA: B138-B149	Iya kalo aku lebih.. Pribadi, sekarang menyerahkan pada supervisornya jadi semua pada <i>Supervisornya</i> jadi kalo ada problem ditoko tu ku spotnya ke <i>Supervisor</i> cara memimpin <i>Supervisor</i> pun, aku kirakan inya sebenarnya eee.. Kenyamanan inya memimpin tuh seperti apa Aku kasih kebebasan aja memimpin, tapi semua pekerjaan beres semuanya
		Desain pekerjaan	Rincian tugas MRA: B150-B165	Eee. Kalo itu kayanya waktu deh, jadi selama jam terbangnya tinggi, selama orang itu tu kemampuannya masih bagus aja artinya inya tuh yaa, artinya inya memang komitmen begawi kaya itu nah, memang niat handak begawi, sebulan dua bulan gin sudah bisa misalnya, kada perlu dipadahi lagi, iih yaa tadih jar ku lebih dewasa orangnya lebih kada disuruh lagi orangnya karna sudah tau gawiannya apa
		Lingkungan kerja	Kondisi lingkungan kerja MRA: B166-B172	Soalnya.. Aku sih kada tapi ke bawah banar, kalo aku lihat sih bagus aja pang suasananya, kondusif aja kaya itu nah, apah.. Semua berjalan dengan baik aja
		Fasilitas kerja	Sarana dan prasarana	Ya kalo admin pasti komputer segala macam kamera itu kebutuhan

			MRA: B173- B192	<p>buhannya dan kewajiban aku jua menyediakan, kalo untuk fasilitas lebih kaya tempat paling ku bawa <i>vacation staycation</i> dimana gitu</p> <p>Oh kalo itu ada aja, cuman kedada mushola kaya itu</p> <p>Kalo menurut aku sih yaa nyata membantu karyawan, kaya ada wc dan tempat sholat kan karyawan toko jadi terbantu</p>
--	--	--	--------------------	--

AXIAL CODING NNK

No.	TEMA	INDIKATOR	SUB TEMA	URAIAN
				SUBJEK 2
1.	Motivasi	Motivasi Ekstrinsik	Motivasi dari luar NNK: B14-B21	Kalo menurut saya sebagai atasan, saya harus bisa menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan, sebisa mungkin dilakukan setiap hari seperti itu dalam bentuk keterbukaan, komunikasi... dah itu ja
		Motivasi Instrinsik	Motivasi dari dalam NNK: B22-B29	Biasanya saya akan mencoba memahami dan mendekati diri kepada karyawan tersebut dengan bentuk memberikan perhatian yang lebih dan menyemang... menyemangatnya
2.	Pelatihan	Pelatihan keterampilan	Bentuk pelatihan NNK: B30-B48	<p>Iyaa tentu saja ada pelatihan atau training, selalu kita adakan yaaa tiap ada karyawan baru dalam bentuk pengenalan lingkungan, tugas, tanggung jawab dan, prosedur... prosedur perusahaan <i>Shopaholic</i> ini.</p> <p>Kalau yang seperti itu tidak ada, pelatihan hanya diberikan atau dilakukan pada karyawan baru</p> <p>Pengaruh dari pelatihan tersebut adalah karyawan akan mandiri dalam melakukan tugasnya masing-masing dan bisa melakukan tangg.. tanggung jawabnya sendiri</p>

3.	Dorongan Positif	Pujian	Kata-kata memuji NNK: B49-B63	Tentu saja saya akan memberikan pujian kepadanya supaya dia akan lebih bersemangat dalam bekerja nantinya Iyaa betul Dengan memberikan pujian yang sesuai untuknya, misalnya dalam bentuk ucapan terima kasih dan sebagainya
		Imbalan	Upah NNK: B64-B68	Eee... pernah juga tapi jarang kasih imbalan gitu, paling dalam bentuk traktiran makan atau makan bareng gitu aja
4.	Program Disiplin Positif	Disiplin tanpa hukuman	Disiplin positif NNK: B69-B75	Biasanya saya akan mencoba memahami ada masalah apa di karyawan tersebut, terus beri solusi, masukan dan beri kesempatan serta waktu untuk karyawan tersebut memperbaikinya, terus menyemanga... menyemangatnya
5.	Program Bantuan karyawan	Asuransi	Asuransi NNK: B76-B86	Sementara ini belum ada asuransi yang diberikan kepada karyawan, semoga kedepannya bakalan ada asuransi untuk karyawan
		Tunjangan	Uang diluar gaji NNK: B87-B101	Kalo sementara ini untuk tunjangan hanya ada THR saja dan uang jum'at setiap minggunya Tujuan memberikan THR kepada karyawan adalah untuk menyenangkan karyawan, juga berterima kasih karena mereka sudah bekerja selama ramadhan

				serta berharap kinerja karyawan menjadi lebih baik dan lebih bersemangat dalam bekerja, kalo uang jum'at sih dianggap sedekah saja kepada para karyawan
		Uang transport	Tunjangan transportasi NNK: B102- B107	Eemm kalo untuk selama ini belum ada yang kesulitan jarak rumah dari tempat kerja, karena sekarang aku nyarinya yang lebih dekat dari <i>store</i> dan punya motor sendiri
6.	Individu	Kemampuan dan keahlian	Kapasitas dan kemampuan NNK: B108- B116	Iyaa menurut aku sangat memengaruhi Dampaknya yaa akan memudahkan dia melakukan suatu hal dalam bekerja tanpa bertanya dulu karena udah punya keahlian sendiri, jadi saya memberi pemahamnya sedikit saja
7.	Psikologis	Sikap	Perilaku NNK: B117- B126	Yaaa lumayan sih yaa berdampak menurut aku, terus dampaknya seperti mereka dapat teguran, bisa langsung dari pimpinan atau dari aku sendiri terkait dari sikapnya dalam bekerja Iyaa, contoh seperti sikapnya tidak baik dalam melayani
		Kepribadian	Sikap, kognisi dan emosional NNK: B127- B135	Iyaaa memengaruhinya Kepribadian yang sopan yaaa yang utama terus tu bisa menerima masukan dari pimpinan terus untuk kepribadian yang cenderung memiliki kinerja

				yang buruk adalah kebalikannya menurut saya
8.	Organisasi	Kepemimpinan	Gaya kepemimpinan NNK: B136-B146	Yang pertama saya akan membangun kepemimpinan yang sehat, kedua saling menguatkan satu sama lain, terus ketiga keterbukaan dan komunikasi yang bagus, terus keempat yaa bersikap tegas karna bagaimanapun saya juga punya wewenang untuk itu terus yang kelima saya harus memiliki jiwa kepala dingin jika ada terjadi masalah
		Desain pekerjaan	Rincian tugas NNK: B147-B154	Iyaa diberikan penjelasan Iyaa sudah sesuai dengan yang dilakukan karyawannya
		Lingkungan kerja	Kondisi lingkungan kerja NNK: B155-B164	Menurut saya dapat mendukung karna tempatnya di desain dengan nyaman dan tidak bising agar dapat membuat berkonsentrasi dalam bekerja
		Fasilitas kerja	Sarana dan prasarana NNK: B165-B171	Eee...di <i>Shopaholic</i> menyediakan AC, kipas angin, wifi dan computer Iyaa sangat mempengaruhi yaa, contohnya adanya AC dan kipas angin, karyawan akan menjadi lebih nyaman dalam bekerja Kalo tempat khusus nggak ada, jadi kita menggunakan tempat yang ada saja yg biasa digunakan untuk beristirahat

AXIAL CODING AR

No.	TEMA	INDIKATOR	SUB TEMA	URAIAN
				SUBJEK 3
1.	Motivasi	Motivasi Ekstrinsik	Motivasi dari luar AR: B8-B16	Eee motivasi secara langsung tu tidak ada, cuman kalau misalnya eee setiap hari tu biasanya disemangati aja ayo ayo kerja gitu
		Motivasi Intrinsik	Motivasi dari dalam AR: B17-B23	Eee biasanya kalo misalnya pas lagi... apa sibuk-sibuknya lo atau pas lagi fokus-fokusnya misalkan tiba-tiba disemangati kaya tu, jadi rileks lagi gitu nah, jadi bisa ketawa lagi kaya tu bisa tenang lagi kaya tuh kalo misal pas lagi <i>hektik-hektiknya</i>
2.	Pelatihan	Pelatihan keterampilan	Bentuk pelatihan AR: B24-B39	Eee awal-awalnya dulu ada cuman ke sini-ke sininya tu pelatihannya tu lebih ke dari senior ke juniornya misalnya seniornya mengajarkan ke juniornya eee hal-hal yang ada di <i>Shopaholic</i> gitu tapi kalo pelatihan yang.. eeemmm apa yang bujukan yang serius gitu sudah nggak ada lagi sih sekarang Itu kalo dengar-dengar dari yang sudah eee senior yang dulu tuh yaa diajarkan dari <i>ownernya</i> langsung kan tentang cara jualan, tentang cara melayani konsumen gitu-gituh
3.	Dorongan Positif	Pujian	Kata-kata memuji	Kalo secara langsung kayanya kedada sih, cuman biasanya kalo gajihkan

			AR: B40-B47	dapat kaya catatan kaya gituh <i>performance</i> bagus atau perlu ditingkatkan kaya gituh
		Imbalan	Upah AR: B48-B60	Yaaa gajih sih Yaaaah yaaa yaaa
4.	Program Disiplin Positif	Disiplin tanpa hukuman	Disiplin positif AR: B61-B67	Eeemm kayanya ada sih hem hehe Biasanya kalo <i>Supervisor</i> tu lewat Wa atau nelpon, eeh tadi kam melakukan kesalahan ini jangan di ulangi lagi tadi ditegur sama Pimpinan gitu
5.	Program Bantuan karyawan	Asuransi	Asuransi AR: B68-B70	Nggak ada sih, nggak ada asuransinya
		Tunjangan	Uang diluar gaji AR: B71-B78	Eee tunjangannya yang di dapatkan sekarang nih THR sih tunjangan hari raya yang biasanya setahun sekali lah Heeeh
		Uang transport	Tunjangan transportasi AR: B79-B94	Itu tergantung kalo misalnya bos nya lagi minta antarkan sesuatu atau minta ambilkan sesuatu biasanya dikasih sih uang transport, tapi kalo misal untuk yang setiap hari eee termasuk uang <i>transport</i> tu nggak ada sih Eee iyaa itu, ada tambahan uang perminggu, biasanya disitunya duit jum'at gitu Umm uang tesebut bukan uang <i>transport</i> , tapi lumayan membantu

6.	Individu	Kemampuan dan keahlian	Kapasitas dan kemampuan AR: B95-B104	Eee lumayan sih kalo... kerja di toko baju ni kadang kaya kelihatannya mudah tapi kalo sebenarnya susah juga jadi kalo misalnya lebih baik kalo misal ada kemampuan yang lebih baa.. eee kemampuan yang baik tuh bisa lebih baik di pakai gitu nah Ngimana yoo lah kalo sesese.. semakin kita punya kemampuan yang bagus, semakin baik gitu
7.	Psikologis	Sikap	Perilaku AR: B105-B109	Iyaa sih kalo misalnya kita bersikap baik kan hasilnya baik juga loo.. eee kita sebisa mungkin ai lah eee apa kek profesional bersikap baik gitu
		Kepribadian	Sikap, kognisi dan emosional AR: B110-B120	Iyaaa sihh... Eee tergantung sih, kalo misalnya lagi <i>moodnya</i> jelek biasanya dibawa jua dikerjakan jadi jelek jua jadi kurang ramah kah atau ngimana gitu tapi kalo misa.. eeeh apayolah kita bersikap profesional ai kalo misalnya lagi kada <i>mood</i> lagi kepribadiannya lagi jelek berusaha lebih baik ai
8.	Organisasi	Kepemimpinan	Gaya kepemimpinan AR: B121-B126	Eeem lumayan aja sih memengaruhi, karena masih kayak diktator kurang bisa mendengar masukan dan request karyawan, sering memaksa mengerjakan tugas secepat mungkin dan tidak mau tau keadaan di lapangan

		Desain pekerjaan	Rincian tugas AR: B127-B142	<p>Telah sesuai sih, memang ada tambahan-tambahan tapi eeem... masih bisa ditolerir lah</p> <p>Eee berpengaruhlah soalnya kan kita kan dari awal diajarin cuman sedikit tapi lama-lama mungkin karna sudah bisa sudah bagus, lalu diajarkan yang lain lagi.. ee.. tapikan membaginya agak susah juga lo kan kalo misalnya apalagi kalo misalnya adalagi yang baru harus eee belajar lagi jadi kinerjanya yang lain tu ikut terganggu juga gitu nah</p>
		Lingkungan kerja	Kondisi lingkungan kerja AR: B143-B150	<p>Bagus, nyaman</p> <p>Iyaa karna lingkungannya nyaman juga kan terus eee rekan kerjanya juga baik-baik enak jadi walaupun misalnya kerjanya sup... eee banyak kerjanya cape tapi kalo misalkan kerjanya rame-rame eee enak sih</p>
		Fasilitas kerja	Sarana dan prasarana AR: B151-B167	<p>Eee lumayan sih... eee kita mau... kita perlu apa aja biasanya tinggal bilang kalo misal memang eee disetujui memang di perlukan biasanya langsung dikasih aja jadi fasilitasnya sih lumayan bagus</p> <p>Eee untuk sementara nih kan perleng... kelengkapan di toko kelengkapan di kantor, kelengkapan untuk eee apah memproses barang-barang itu ada-ada aja sih</p>

				Eee kalo sholat ada tempatnya, ada waktunya juga misal eee.. kalo misalnya mau sholat aaa.. nggak ada dilarang-larang sih nyaman-nyaman ajah
--	--	--	--	--

AXIAL CODING FA

No.	TEMA	INDIKATOR	SUB TEMA	URAIAN
				SUBJEK 4
1.	Motivasi	Motivasi Ekstrinsik	Motivasi dari luar FA: B6-B19	Pernah Cuman dalam bentuk kata-kata menyemangati
		Motivasi Instrinsik	Motivasi dari dalam FA: B20-B24	Yaa, dapat membantu saya dalam bekerja sehingga jadi semangat untuk bekerja
2.	Pelatihan	Pelatihan keterampilan	Bentuk pelatihan FA: B25-B35	Ada Pelatihannya itu seperti menyusun baju perwarna, perjenis, mengasir terus transaksi debit dan mesin edisi Iyaa dapat membantu, sehingga saya mampu bekerja dengan maksimal
3.	Dorongan Positif	Pujian	Kata-kata memuji FA: B36-B42	Pernah Saya merasa senang dan jadi bersemangat dalam bekerja
		Imbalan	Upah FA: B43-B49	Pernah Berupa bonus karena lembur atau banyak bongkaran barang Perasaan saya menjadi semangat dalam bekerja
4.	Program Disiplin Positif	Disiplin tanpa hukuman	Disiplin positif FA: B50-B57	Pernah Bisanya langsung menegur gitu, sehingga tidak mengulangi hal yang sama lagi

5.	Program Bantuan karyawan	Asuransi	Asuransi FA: B58-B59	Tidak
		Tunjangan	Uang diluar gaji FA: B60-B67	Iyaa pernah, tunjangan yang saya dapatkan berupa THR Tidak ada
		Uang transport	Tunjangan transportasi FA: B68-B70	Tidak ada
6.	Individu	Kemampuan dan keahlian	Kapasitas dan kemampuan FA: B71-B77	Iyaa bakal dan sangat memengaruhi Jika kemampuan yang saya miliki kurang cukup, maka kinerja saya akan menjadi buruk
7.	Psikologis	Sikap	Perilaku FA: B78-B86	Iyaa berpengaruh, misalkan contohnya pengaruhnya ketika toko ada pelanggan datang berbelanja dan saya dalam melayaninya kurang ramah terhadap pembeli tersebut Iyahh betul sekali
		Kepribadian	Sikap, kognisi dan emosional FA: B87-B99	Iyaa saya sadar bahwa kepribadian saya dapat memengaruhi kinerja saya Iyaa bisa, kadang pengaruhnya baik, kadang pada situasi tertentu juga akan berpengaruh buruk
8.	Organisasi	Kepemimpinan	Gaya kepemimpinan FA: B100-B111	Gaya kepemimpinan yang digunakan di <i>Shopaholic</i> menurut saya eemm itu otokratis, sehingga sangat memengaruhi karna komunikasi antara

				pimpinan dan bawahan agak kurang bagus gitu
		Desain pekerjaan	Rincian tugas FA: B112- B120	Untuk desain perkerjaannya pas awal bekerja sesuai pas makin ke sini pekerjaannya menjadi bertambah dan tidak sesuai lagi Iyaa sangat berpengaruh terhadap kinerja saya dan akhirnya kinerja saya menjadi kurang baik
		Lingkungan kerja	Kondisi lingkungan kerja FA: B121- B132	Menurut saya lingkungan kerja di sini nyaman dan kawan-kawan kerja pada baik semua serta dapat mendukung kinerja menjadi lebih baik Yaa iyaa betul Iyahh menjadi lebih baik, karna lingkungan kerjanya dapat mendukung
		Fasilitas kerja	Sarana dan prasarana FA: B133- B143	Fasilitas yang saya dapatkan ada kipas angin, dispenser dan ac Iyaaa, tempatnya bukan khusus untuk sholat tapi bisa untuk sholat Iyaa dengan fasilitas yang ada dapat membantu saya dalam bekerja

AXIAL CODING P

No.	TEMA	INDIKATOR	SUB TEMA	URAIAN
				INFORMAN 1
1.	Motivasi	Motivasi Ekstrinsik	Motivasi dari luar P: B6-B9	Pernah Cuman dalam bentuk kata-kata menyemangati
		Motivasi Instrinsik	Motivasi dari dalam P: B10-B12	Yaa, dapat membantu saya dalam bekerja sehingga jadi semangat untuk bekerja
2.	Pelatihan	Pelatihan keterampilan	Bentuk pelatihan P: B13-B34	Ada kak waktu awal bekerja diajari cara menjadi admin yang baik dan sopan ohh sekekali ada diajari Pelatihan dengan tim, misalnya cara bekerja sama lwn kawan se shift dll
3.	Dorongan Positif	Pujian	Kata-kata memuji P: B35-B44	Pernah kak Bukan kak, biasanya mendengar pujian langsung kak
		Imbalan	Upah P: B45-B51	Pernah kak biasanya berupa makanan Kd menentu kak biasanya kalo sidin lagi hndk mmberi makanan pasti diberi
4.	Program Disiplin Positif	Disiplin tanpa hukuman	Disiplin positif P: B52-B60	Pernah sekali terlambat 9 menit karena sakit Tidak pernah ditegur tapi dipotong gaji sama spv

5.	Program Bantuan karyawan	Asuransi	Asuransi P: B61-B63	Tidak ada
		Tunjangan	Uang diluar gaji P: B64-B67	Thr ada kak Tidak ada
		Uang transport	Tunjangan transportasi P: B68-B70	Tidak adaa
6.	Individu	Kemampuan dan keahlian	Kapasitas dan kemampuan P: B71-B78	Mempengaruhi sekali, karena harus bisa menguasai komputer dan shopee
7.	Psikologis	Sikap	Perilaku P: B79-B83	Mempengaruhi, misalnya sikap sopan santun, harus sopan membalas chat <i>customer</i>
		Kepribadian	Sikap, kognisi dan emosional P: B84-B94	Iyaa Baik, seperti harus datang tepat waktu jangan terlambat dll
8.	Organisasi	Kepemimpinan	Gaya kepemimpinan P: B95-B117	Mempengaruhi, misalnya harus selalu rajin Harus selalu rajin dan saling membantu dengan yang lain. Misalnya kerjaan kita lagi sedikit, kita harus membantu yang lainnya. Misal chatan <i>customer</i> sedikit, kita harus melakukan kegiatan lainnya jangan bersantai Demokratis
		Desain pekerjaan	Rincian tugas P: B112-B122	Iyaa Berpengaruh karena sudah diajarkan sejak awal Sejak awal sudah dilajari cara cara menjadi admin,

				jadi awal bekerja sudah bisa
		Lingkungan kerja	Kondisi lingkungan kerja P: B123-B135	Baik kak Teman teman kerjanya baik dan saling membantu klo ada masalah Kda panas kaa Iya, kalo lingkungan kerjanya tidak nyaman menyebabkan susah berfikir
		Fasilitas kerja	Sarana dan prasarana P: B136-B157	Iya, fasilitasnya sangat membantu saya saat bekerja, tapi untuk sekarang ini mesin printer resi shopeenya lagi rusak, jadi saya harus menulis resi itu sendiri Dispenser, komputer, <i>handphone</i> , printer, printer resi shopee, printer struk, kipas angin Ada juga kak Gak ada jamnya kak, tapi biasanya kami kalo udah jam shalat langsung aja shalat tapi gak ada jam tetapnya buat makan dll

AXIAL CODING EW

No.	TEMA	INDIKATOR	SUB TEMA	URAIAN
				INFORMAN 2
1.	Motivasi	Motivasi Ekstrinsik	Motivasi dari luar EW: B9-B21	Benar kaka. Untuk beberapa senior di tempat saya bekerja memberi saya motivasi dan itu juga berupa kata-kata menyemangati Dari <i>Supervisor</i> ada kak. Tapi, kalo dari pimpinan seperti <i>ownernya</i> itu belum pernah kak
		Motivasi Instrinsik	Motivasi dari dalam EW: B22-B25	iya ka, saya yang tidak bersemangat menjadi lebih <i>mood</i> dalam bekerja
2.	Pelatihan	Pelatihan keterampilan	Bentuk pelatihan EW: B26-B44	Pelatihan itu maksudnya <i>training</i> ya kak?? Kalo dulu ketika saya di <i>interview</i> , <i>Supervisor</i> ga ada bilang harus ditraining dulu kak. Jadi, sepengetahuan saya selama bekerja di <i>Shopaholic Store</i> itu belum ada karyawan baru yang harus ditraining dulu. Rata-rata langsung kerja. Tapi, untuk bimbingan tetap kami dibimbing dari awal kak. Iya benar kak Dari keduanya kak
3.	Dorongan Positif	Pujian	Kata-kata memuji EW: B45-B56	Kalo dari <i>Supervisor</i> pernah kak. Tapi, kalo dari Pimpinannya belum pernah.

				<p>Iya benar kak</p> <p>Ga ada ka</p> <p>Saya merasa senang</p>
		Imbalan	Upah EW: B57-B71	<p>Pernah ka</p> <p>Waktu itu berupa uang</p> <p>Waktu itu ada bongkaran barang yang banyak. Saya bertugas juga buat nyetrika barang2nya kak. Nah, karena banyaknya barang yang disetrika itulah yang ngebuat saya dapet imbalan kak</p> <p>Bukan uang lembur kak</p>
4.	Program Disiplin Positif	Disiplin tanpa hukuman	Disiplin positif EW: B72-B94	<p>Pernah. Kedisiplinan yang saya langgar waktu itu adalah tidak datang tepat waktu, bisa dikatakan telat dari jam masuk kerja yang sudah ditentukan kak</p> <p>Pimpinan tidak menegur kak. Tapi, <i>Supervisor</i> hanya mengatakan kalo saya kaya menurun, mungkin maksud beliau kinerja saya yang menurun. Selain itu juga akibat saya sudah telat beberapa kali terpaksa gaji saya dipotong, untungnya Rp10.000 saja kak.</p> <p>Tergantung kak. Kalo satu kali telat, tapi di atas 5 menit itu biasanya langsung dipotong. Kalo telat di bawah 5 menit itu biasanya sampai 5 kali kak</p>

				baru dipotong. Sepengetahuan saya seperti itu
5.	Program Bantuan karyawan	Asuransi	Asuransi EW: B113- B114	Tidak ada kak
		Tunjangan	Uang diluar gaji EW: B95- B112	Cuma dapat tunjangan hari raya saja kak Mungkin bisa juga seperti uang jumat kak yang setiap jumat dapat Rp20.000 Kurang tau juga saya kak uang jumat itu termasuk uang apa Terus juga setiap satu bulan sekali kami biasanya gotong royong buat bersihin toko dan itu kami juga dapat imbalan uang kak Cuma uang untuk makan sehabis gotong royong kak
		Uang transport	Tunjangan transportasi EW: B115- B116	Tidak ada kak
6.	Individu	Kemampuan dan keahlian	Kapasitas dan kemampuan EW: B117- B128	Iya kak Semisalnya saya mampu menyetrika dengan cepat, tugas saya biasanya sebelum memajang baju/celana itu harus disetrika dulu, karena saya cukup cepat dalam menyetrika baju jadinya saya bisa dengan cepat juga menyelesaikan salah satu tugas saya tersebut

7.	Psikologis	Sikap	Perilaku EW: B129- B138	Kalo ramah dengan <i>customer</i> , <i>customernya</i> jadi nyaman dalam berbelanja dan mungkin saja bisa kembali lagi untuk berbelanja karena pelayanannya yang ramah kak Iya, benar kak
		Kepribadian	Sikap, kognisi dan emosional EW: B139- B148	Iya Kemungkinan cenderung buruk kak. Saya susah untuk berbicara dengan orang, sering canggung yang membuat saya bingung menjelaskan atau menanyakan ini itu kepada pembeli kak
8.	Organisasi	Kepemimpinan	Gaya kepemimpinan EW: B149- B176	Betul kak. Persis seperti yang kakak jelaskan. Pimpinan baik dari <i>Supervisor</i> atau <i>ownernya</i> mau saja menerima pendapat/masukan dari karyawan kak. Hanya saja untuk <i>owner</i> tidak begitu terjalin komunikasi. Jadi, saya pribadi itu jarang sekali berkomunikasi dengan beliau kak Menurut saya lebih kedemokratis kak
		Desain pekerjaan	Rincian tugas EW: B177- B204	Bisa dikatakan sesuai tapi, bisa juga dikatakan kurang sesuai kak Info lokernya mencari <i>shopkeeper</i> . Sesuai karena ketika saya diterima kerja, pekerjaan saya memang sebagai <i>shopkeeper</i> . Namun, ada kerjaan lain

				<p>yang ternyata harus saya lakukan juga yaitu sebagai orang yang menyetrika pakaian untuk foto katalog/modelnya.</p> <p>Seminggu saya di kantor buat nyetrika pakaian, nanti seminggu saya di toko, begitu seterusnya bergilir sama satu temen saya kak.</p> <p>Iya kak, bisa dibilang begitu</p> <p>Iya kak</p>
		Lingkungan kerja	Kondisi lingkungan kerja EW: B205-B211	<p>Lingkungan kerjanya bagus kak</p> <p>Iya kak. Saya bisa lebih semangat dan tidak begitu tertekan</p>
		Fasilitas kerja	Sarana dan prasarana EW: B212-B224	<p>Untuk fasilitasnya juga cukup membantu dalam bekerja kak</p> <p>Ada kak tempat yg bisa sekalian digunakan buat shalat</p> <p>Kalo ruangan yg memang khusus hanya untuk shalat aja itu ngga ada kak</p>

Lampiran 4 Foto Dokumentasi Wawancara



Lampiran 5 Surat Surat



**KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS USHULUDDIN DAN HUMANIORA
UIN ANTASARI BANJARMASIN
NOMOR 460 TAHUN 2020
TENTANG**

**TIM PENGUJI UJIAN KOMPREHENSIF MAHASISWA FAKULTAS USHULUDDIN DAN HUMANIORA
UIN ANTASARI BANJARMASIN**

DEKAN FAKULTAS USHULUDDIN DAN HUMANIORA

- Menimbang : 1. Bahwa yang bersangkutan dianggap sudah memenuhi syarat untuk mengikuti ujian komprehensif semester ganjil tahun akademik 2020/2021.
2. Bahwa untuk maksud tersebut, dipandang perlu membentuk Tim Penguji Komprehensif dengan Keputusan Dekan.
- Mengingat : 1. Undang-Undang RI No 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Sistem Pendidikan Nasional
2. Peraturan Pemerintah No 4 Tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Pendidikan dan Pengelolaan Perguruan Tinggi
3. Peraturan Presiden No 36 Tahun 2017 tentang Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin
4. Peraturan Menteri Agama No 20 Tahun 2017 tentang Organisasi dan tata Kerja UIN Antasari Banjarmasin
5. Peraturan Menteri Agama No 29 Tahun 2017 tentang Statuta UIN Antasari Banjarmasin
6. Keputusan Rektor UIN Antasari No 289 Tahun 2018 tentang Pedoman Pelaksanaan Sistem Kredit Semester UIN Antasari Banjarmasin

M E M U T U S K A N

Menetapkan :

Pertama : Mengangkat / mensyahkan Tim Penguji Komprehensif dengan personalia sebagai berikut :

1. Penguji Bid. Keislaman : Dra. Mulyani, M.Ag
2. Penguji Bid. Keushuluddin : Dr. Ahmad Sagir, M.Ag
3. Penguji Bid. Kompetensi Utama Jurusan : Imadduddin, M.A

Kedua : Tim Penguji ini bertugas melaksanakan Ujian Komprehensif Saudara(i) :

N a m a : Dea Agustina Rahmah
N I M : 170104040005
Tempat / Tanggal Lahir : Kotabaru, 18 Agustus 1999
Alamat Sekarang : Jl. Bumi Mas Raya Kompleks Bumi Pertiwi 4 No. 11, Banjarmasin

Ketiga : Waktu pelaksanaan Ujian Komprehensif akan ditentukan kemudian oleh masing-masing anggota Tim Penguji.

Keempat : Setelah pelaksanaan Ujian Komprehensif dan lain-lain yang berhubungan dengannya selesai, maka Tim Penguji ini dinyatakan bubar.

Kelima : Surat Keputusan ini berlaku sejak tanggal ditetapkan dengan ketentuan bilamana terdapat kekeliruan akan dibetulkan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di : Banjarmasin
Pada Tanggal : 18 November 2020



Tembusan :

1. Rektor UIN Antasari;
2. Tim Penguji yang bersangkutan;
3. Mahasiswa yang bersangkutan.



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

Jalan A. Yani Km. 4.5 Banjarmasin 70235 Telepon (0511) 3266593
e-mail: fuh@uin-antasari.ac.id website: http://www.fuh.uin-antasari.ac.id.

SERTIFIKAT

Nomor: 3548/Un.14/III.3/PP.01.1/10/2022

Dekan Fakultas Ushuluddin dan Humaniora UIN Antasari Banjarmasin dengan ini memberikan sertifikat kepada :

N a m a : Dea Agustina Rahmah
N I M : 170104040005

Telah L U L U S dalam menempuh UJIAN KOMPREHENSIF pada Jurusan Psikologi Islam dengan nilai akhir 73,33 (B) bobot : 3

Demikian sertifikat ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.



Banjarmasin, 24 Oktober 2022

Dekan

Dr. Dzikri Nirwana, M.Ag

NIP. 197812272003121002



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

Email: psikologi.islam@uin-antasari.ac.id website pi.uin-antasari.ac.id

Alamat : Jl. Jend. A. Yani KM.4,5 Telp 3266593 Banjarmasin Kode Post 70235

SURAT KETERANGAN

Dengan ini menerangkan bahwa:

Judul Artikel/Naskah : “Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan Shopaholic Store
Banjarmasin”

Nama Penulis : Dea Agustina Rahmah

NIM : 170104040005

Prodi : Psikologi Islam

Bersama surat ini menerangkan bahwa artikel/naskah ilmiahnya telah submitted dan akan diterbitkan di Jurnal Penelitian Dan Pengukuran Psikologi (JPPP) oleh Fakultas Psikologi Universitas Negeri Jakarta (<http://journal.unj.ac.id/unj/index.php/jppp>)

Demikian Surat ini disampaikan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Banjarmasin, 24 Oktober 2022

**Mengetahui,
Sekretaris Prodi Psikologi Islam**



Yulia Hairina



KEMENTERIAN AGAMA RI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI ANTASARI
FAKULTAS USHULUDDIN DAN HUMANIORA
PRODI PSIKOLOGI ISLAM

Alamat : Jl. Jend. A. Yani KM.4,5 Telp 3266593 Banjarmasin Kode Post 70235

Formulir Professional Judgment

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Musfichin, M. A

Institusi : UIN Antasari Banjarmasin

Dengan ini telah melaksanakan professional judgment pada:

Nama : Dea Agustina Rahmah

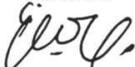
NIM : 170104040005

Judul Penelitian : Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan *Shopaholic Store* Banjarmasin

Objek Penilaian : Strategi *Shopaholic Store* dalam meningkatkan kinerja karyawan

Demikian professional judgment ini dibuat untuk dapat diperbaiki sesuai rekomendasi.

Banjarmasin, 06 Desember 2021

Profesional

(Musfichin, M. A)



KEMENTERIAN AGAMA RI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI ANTASARI
FAKULTAS USHULUDDIN DAN HUMANIORA
PRODI PSIKOLOGI ISLAM

Alamat : Jl. Jend. A. Yani KM.4,5 Telp 3266593 Banjarmasin Kode Post 70235

Rekomendasi dan Hasil Professional Judgment

Nama : Dea Agustina Rahmah

NIM : 170104040005

1. Mengubah istilah asing menjadi cetak miring
2. Memperbaiki item pertanyaan menjadi lebih singkat, jelas dan mudah dipahami

Banjarmasin, 06 Desember 2021

Profesional

(Musfichin, M. A)



KEMENTERIAN AGAMA RI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI ANTASARI
FAKULTAS USHULUDDIN DAN HUMANIORA
PRODI PSIKOLOGI ISLAM

Alamat : Jl. Jend. A. Yani KM.4,5 Tglg. 3266593 Banjarmasin Kode Post, 70235

Formulir Professional Judgment

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Nur Alina Saidah, M. Psi., Psikolog

Institusi : Almaahira Malang

Dengan ini telah melaksanakan professional judgment pada:

Nama : Dea Agustina Rahmah

NIM : 170104040005

Judul Penelitian : Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan *Shopaholic Store* Banjarmasin

Objek Penilaian : Strategi *Shopaholic Store* dalam meningkatkan kinerja karyawan

Demikian professional judgment ini dibuat untuk dapat diperbaiki sesuai rekomendasi.

Banjarmasin, 23 Desember 2021

Profesional

(Nur Alina Saidah, M. Psi)



KEMENTERIAN AGAMA RI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI ANTASARI
FAKULTAS USHULUDDIN DAN HUMANIORA
PRODI PSIKOLOGI ISLAM

Alamat : Jl. Jend. A. Yani KM.4,5 Telp. 3266593 Banjarmasin Kode Pos, 70235

Rekomendasi dan Hasil Professional Judgment

Nama : Dea Agustina Rahmah

NIM : 170104040005

1. Pada indikator Motivasi Instrinsik item ke-2, pertanyaan ditambahkan pertanyaan terbuka supaya mendapatkan informasi yang lebih banyak.
2. Pelajari lagi pengertian motivasi instrinsik dan ekstrinsik sehingga pertanyaan yang akan diajukan lebih relevan sesuai makna dan tujuan.
3. Pada indikator 'Pelatihan keterampilan' bisa ditambahkan beberapa pertanyaan terait, misal tujuan diadakannya pelatihan, dll.
4. Terdapat beberapa pertanyaan tertutup, silahkan ditambahkan sehingga pertanyaan pada item tersebut menjadi pertanyaan terbuka.
5. Pada indikator 'pujian dan imbalan' silahkan diperbanyak pertanyaan misalnya terkait apa yang dirasakan setelah mendapatkan reward sehingga kita mengetahui apa efek dari reward yang diberikan.
6. Pada aspek disiplin jangan hanya terpaku pada keterlambatan tapi lebih kepada pelanggaran disiplin yang dilakukan.
7. Pada dimensi 'Program Bantuan karyawan' bisa ditambahkan pertanyaan terkait tujuan-tujuan dipilihnya bantuan-bantuan tersebut.
8. Pertanyaan-pertanyaan pada dimensi 'Kepribadian' sebaiknya dirubah menjadi lebih spesifik seperti 'apakah kepribadian mempengaruhi kinerja karyawan? Kepribadian seperti apakah yang cenderung memiliki kinerja yang buruk serta kepribadian seperti apa yang cenderung memiliki kinerja yang baik'. Silahkan pertanyaan-pertanyaan pada kotak kedua lebih dirincikan lagi dan dijadikan pertanyaan-pertanyaan terbuka.
9. Jika pertanyaan diajukan kepada supervisor dan karyawan bisa dipisahkan guide pertanyaan untuk supervisor dan untuk karyawan.

Banjarmasin, 23 Desember 2021

Profesional

(Nur Alina Saidah, M. Psi., Psikolog)



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
ANTASARI BANJARMASIN
FAKULTAS USHULUDDIN DAN HUMANIORA
Jalan A. Yani Km. 4.5 Banjarmasin 70235 Telepon (0511) 3266503

SURAT RISET

Nomor: 166/Un.14/III.3/TL.00/01/2022

Dekan Fakultas Ushuluddin dan Humaniora UIN Antasari Banjarmasin dengan ini menerangkan bahwa:

N a m a : Dea Agustina Rahmah
N I M : 170104040005
Semester : IX (Sembilan)
Jurusan : Psikologi Islam
Alamat sekarang : Jl. Berangas KM. 8 RT. 02 RW. 01 Desa Sarang Tiung

Tugas : Melakukan riset/penelitian ilmiah dalam rangka pengumpulan data untuk penyusunan skripsi sarjana dengan judul

STRATEGI PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN SHOPAHOLIC STORE BANJARMASIN

Tempat yang dituju : Strategi Shopaholic Store dalam meningkatkan kinerja karyawan

Barang yang dibawa : Seperangkat alat penelitian

Lamanya riset : 1 (satu) bulan

Dari tanggal : 17/01/2022

Sampai tanggal : 17/02/2022

Demikian Surat Riset ini diberikan kepada yang bersangkutan agar pihak-pihak yang berkepentingan dapat memberikan bantuan seperlunya.





KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
ANTASARI BANJARMASIN
FAKULTAS USHULUDDIN DAN HUMANIORA
Jalan A. Yani Km. 4.5 Banjarmasin 70235 Telepon (0511) 3266593

Nomor : 167/Un.14/III.3/TL.00/01/2022

17 Januari 2022

Sifat : Biasa

Lamp. : 1 (satu) berkas

Hal : Riset Dalam Rangka Penyusunan Skripsi

Yth. Pimpinan Strategi Shopaholic Store

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan Hormat, sehubungan rencana penelitian yang akan dilaksanakan oleh mahasiswa (i) dalam rangka penyusunan skripsi, maka dengan ini kami mohon izin serta bantuan Bapak/Ibu agar kiranya berkenan memberikan informasi/data yang diperlukan oleh:

Nama : Dea Agustina Rahmah
NIM : 170104040005
Jurusan : Psikologi Islam
Alamat : Jl. Berangas KM. 8 RT. 02 RW. 01 Desa Sarang Tiung

Sebagaimana surat terlampir, Demikian surat ini di sampaikan, atas perhatian dan perkenan Bapak/Ibu serta kerjasamanya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.



SURAT PERSETUJUAN **(INFORMED CONSENT)**

Saya adalah mahasiswa semester sebelas (XI) Program Studi Psikologi Islam Fakultas Ushuluddin dan Humaniora, Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin yang bernama **Dea Agustina Rahmah**. Saat ini saya ingin melakukan wawancara yang hasilnya akan digunakan untuk penyusunan skripsi dengan judul “*Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan Shopaholic Store Banjarmasin*”. Saya bermaksud untuk menjadikan saudara/I sebagai subjek dalam penelitian saya.

Proses pengambilan data yang dilakukan adalah melalui tatap muka dengan interaksi secara langsung. Pertanyaan-pertanyaan yang diajukan secara umum berkaitan dengan strategi peningkatan kinerja serta kendala-kendala yang mempengaruhi strategi peningkatan kinerja tersebut. Pada proses wawancara ini, subjek diminta untuk menjawab beberapa sejumlah pertanyaan yang diajukan peneliti. Keseluruhan data yang didapat hasil wawancara ini akan diolah hanya untuk kepentingan akademis dan saya jamin kerahasiaannya.

PERNYATAAN KESUKARELAAN NARASUMBER

Pelaksanaan wawancara dalam penelitian ini bersifat sukarela, Bapak/Ibu boleh memilih dengan pertimbangan tertentu untuk **Setuju / Tidak Setuju** dalam kegiatan ini.

Pernyataan Keputusan Sebagai Narasumber	Checklist (√)
Saya bersedia untuk berpartisipasi dan bersedia menjadi narasumber	√
Saya tidak bersedia untuk berpartisipasi dan bersedia menjadi narasumber	

LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PARTISIPASI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama/inisial : MRA
Usia : 33 Tahun
Jenis Kelamin : Laki-laki
Jabatan : Pemimpin/Pemilik

Saya telah memahami prosedur serta syarat-syarat yang sudah dipaparkan di atas. Dengan itu saya menyatakan **SETUJU** dan **BERSEDIA** untuk terlibat dan berpartisipasi aktif sebagai narasumber dari awal sampai akhir proses wawancara. Wawancara tersebut akan dilaksanakan oleh **Sdri. Dea Agustina Rahmah** selaku mahasiswa semester akhir Program Studi Psikologi Islam Fakultas Ushuluddin dan Humaniora Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin.

Dalam kegiatan ini, saya telah menyadari, memahami, dan menerima bahwa :

1. Saya bersedia terlibat penuh dan aktif selama proses wawancara berlangsung.
2. Saya diminta untuk memberikan informasi yang sejujur-jujurnya berkaitan dengan pengalaman pribadi saya.
3. Identitas dan informasi yang saya berikan akan **DIRAHASIAKAN** dan tidak akan disampaikan terbuka kepada umum.
4. Saya menyetujui adanya pendokumentasian selama proses wawancara berlangsung dengan tujuan untuk menghindari kesalahan atau adanya informasi yang tidak lengkap mengenai diri saya, baik berupa tulisan, rekaman percakapan dan dokumentasi lainnya dengan jaminan informasi pribadi saya akan dirahasiakan.
5. Saya memperkenankan pewawancara untuk menggunakan data-data yang telah saya berikan untuk dipergunakan dengan kepentingan dan tujuan yang telah ditetapkan.
6. Guna menunjang kelancaran proses yang akan dilaksanakan, maka segala hal yang terkait dengan waktu dan tempat akan disepakati bersama, yaitu :

Hari/Tanggal : Senin, 31 Januari 2022

Waktu : 10.00 - Selesai

Tempat : Kantor Shopaholic Jl. Pramuka Kompleks Semanda 6

Saya berhak menghentikan proses wawancara apabila terjadi ketidaknyamanan yang sangat mengganggu selama proses wawancara yang ditimbulkan oleh pewawancara.

Saya dalam keadaan **SADAR** dan **TIDAK ADA PAKSAAN** dari pihak manapun dalam menandatangani surat persetujuan ini sehingga saya bersedia untuk mengikuti kegiatan wawancara dari awal sampai selesai.

Banjarmasin, 31 Januari 2022

Mengetahui,

Peneliti



(Dea Agustina Rahmah)

Subjek



(MRA)

SURAT PERSETUJUAN **(INFORMED CONSENT)**

Saya adalah mahasiswa semester sebelas (XI) Program Studi Psikologi Islam Fakultas Ushuluddin dan Humaniora, Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin yang bernama **Dea Agustina Rahmah**. Saat ini saya ingin melakukan wawancara yang hasilnya akan digunakan untuk penyusunan skripsi dengan judul “*Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan Shopaholic Store Banjarmasin*”. Saya bermaksud untuk menjadikan saudara/I sebagai subjek dalam penelitian saya.

Proses pengambilan data yang dilakukan adalah melalui tatap muka dengan interaksi secara langsung. Pertanyaan-pertanyaan yang diajukan secara umum berkaitan dengan strategi peningkatan kinerja serta kendala-kendala yang mempengaruhi strategi peningkatan kinerja tersebut. Pada proses wawancara ini, subjek diminta untuk menjawab beberapa sejumlah pertanyaan yang diajukan peneliti. Keseluruhan data yang didapat hasil wawancara ini akan diolah hanya untuk kepentingan akademis dan saya jamin kerahasiaannya.

PERNYATAAN KESUKARELAAN NARASUMBER

Pelaksanaan wawancara dalam penelitian ini bersifat sukarela, Bapak/Ibu boleh memilih dengan pertimbangan tertentu untuk **Setuju / Tidak Setuju** dalam kegiatan ini.

Pernyataan Keputusan Sebagai Narasumber	Checklist (√)
Saya bersedia untuk berpartisipasi dan bersedia menjadi narasumber	√
Saya tidak bersedia untuk berpartisipasi dan bersedia menjadi narasumber	

LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PARTISIPASI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama/inisial : NNK
Usia : 28 Tahun
Jenis Kelamin : Perempuan
Jabatan : Supervisor

Saya telah memahami prosedur serta syarat-syarat yang sudah dipaparkan di atas. Dengan itu saya menyatakan **SETUJU** dan **BERSEDIA** untuk terlibat dan berpartisipasi aktif sebagai narasumber dari awal sampai akhir proses wawancara. Wawancara tersebut akan dilaksanakan oleh **Sdri. Dea Agustina Rahmah** selaku mahasiswa semester akhir Program Studi Psikologi Islam Fakultas Ushuluddin dan Humaniora Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin.

Dalam kegiatan ini, saya telah menyadari, memahami, dan menerima bahwa :

1. Saya bersedia terlibat penuh dan aktif selama proses wawancara berlangsung.
2. Saya diminta untuk memberikan informasi yang sejujur-jujurnya berkaitan dengan pengalaman pribadi saya.
3. Identitas dan informasi yang saya berikan akan **DIRAHASIAKAN** dan tidak akan disampaikan terbuka kepada umum.
4. Saya menyetujui adanya pendokumentasian selama proses wawancara berlangsung dengan tujuan untuk menghindari kesalahan atau adanya informasi yang tidak lengkap mengenai diri saya, baik berupa tulisan, rekaman percakapan dan dokumentasi lainnya dengan jaminan informasi pribadi saya akan dirahasiakan.
5. Saya memperkenankan pewawancara untuk menggunakan data-data yang telah saya berikan untuk dipergunakan dengan kepentingan dan tujuan yang telah ditetapkan.
6. Guna menunjang kelancaran proses yang akan dilaksanakan, maka segala hal yang terkait dengan waktu dan tempat akan disepakati bersama, yaitu :

Hari/Tanggal : Minggu, 20 Februari 2022

Waktu : 18.00 - Selesai

Tempat : *Shopaholic Store* Cab. Pramuka

Saya berhak menghentikan proses wawancara apabila terjadi ketidaknyamanan yang sangat mengganggu selama proses wawancara yang ditimbulkan oleh pewawancara.

Saya dalam keadaan **SADAR** dan **TIDAK ADA PAKSAAN** dari pihak manapun dalam menandatangani surat persetujuan ini sehingga saya bersedia untuk mengikuti kegiatan wawancara dari awal sampai selesai.

Banjarmasin, 20 Februari 2022

Mengetahui,

Peneliti



(Dea Agustina Rahmah)

Subjek



(NNK)

SURAT PERSETUJUAN **(INFORMED CONSENT)**

Saya adalah mahasiswa semester sebelas (XI) Program Studi Psikologi Islam Fakultas Ushuluddin dan Humaniora, Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin yang bernama **Dea Agustina Rahmah**. Saat ini saya ingin melakukan wawancara yang hasilnya akan digunakan untuk penyusunan skripsi dengan judul “*Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan Shopaholic Store Banjarmasin*”. Saya bermaksud untuk menjadikan saudara/I sebagai subjek dalam penelitian saya.

Proses pengambilan data yang dilakukan adalah melalui tatap muka dengan interaksi secara langsung. Pertanyaan-pertanyaan yang diajukan secara umum berkaitan dengan strategi peningkatan kinerja serta kendala-kendala yang mempengaruhi strategi peningkatan kinerja tersebut. Pada proses wawancara ini, subjek diminta untuk menjawab beberapa sejumlah pertanyaan yang diajukan peneliti. Keseluruhan data yang didapat hasil wawancara ini akan diolah hanya untuk kepentingan akademis dan saya jamin kerahasiaannya.

PERNYATAAN KESUKARELAAN NARASUMBER

Pelaksanaan wawancara dalam penelitian ini bersifat sukarela, Bapak/Ibu boleh memilih dengan pertimbangan tertentu untuk **Setuju / Tidak Setuju** dalam kegiatan ini.

Pernyataan Keputusan Sebagai Narasumber	Checklist (√)
Saya bersedia untuk berpartisipasi dan bersedia menjadi narasumber	√
Saya tidak bersedia untuk berpartisipasi dan bersedia menjadi narasumber	

LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PARTISIPASI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama/inisial : AR
Usia : 32 Tahun
Jenis Kelamin : Perempuan
Jabatan : Karyawan

Saya telah memahami prosedur serta syarat-syarat yang sudah dipaparkan di atas. Dengan itu saya menyatakan **SETUJU** dan **BERSEDIA** untuk terlibat dan berpartisipasi aktif sebagai narasumber dari awal sampai akhir proses wawancara. Wawancara tersebut akan dilaksanakan oleh **Sdri. Dea Agustina Rahmah** selaku mahasiswa semester akhir Program Studi Psikologi Islam Fakultas Ushuluddin dan Humaniora Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin.

Dalam kegiatan ini, saya telah menyadari, memahami, dan menerima bahwa :

1. Saya bersedia terlibat penuh dan aktif selama proses wawancara berlangsung.
2. Saya diminta untuk memberikan informasi yang sejujur-jujurnya berkaitan dengan pengalaman pribadi saya.
3. Identitas dan informasi yang saya berikan akan **DIRAHASIKAN** dan tidak akan disampaikan terbuka kepada umum.
4. Saya menyetujui adanya pendokumentasian selama proses wawancara berlangsung dengan tujuan untuk menghindari kesalahan atau adanya informasi yang tidak lengkap mengenai diri saya, baik berupa tulisan, rekaman percakapan dan dokumentasi lainnya dengan jaminan informasi pribadi saya akan dirahasiakan.
5. Saya memperkenankan pewawancara untuk menggunakan data-data yang telah saya berikan untuk dipergunakan dengan kepentingan dan tujuan yang telah ditetapkan.
6. Guna menunjang kelancaran proses yang akan dilaksanakan, maka segala hal yang terkait dengan waktu dan tempat akan disepakati bersama, yaitu :

Hari/Tanggal : Rabu, 23 Maret 2022

Waktu : 15.00 - Selesai

Tempat : *Shopaholic Store* Cab. Pramuka

Saya berhak menghentikan proses wawancara apabila terjadi ketidaknyamanan yang sangat mengganggu selama proses wawancara yang ditimbulkan oleh pewawancara.

Saya dalam keadaan **SADAR** dan **TIDAK ADA PAKSAAN** dari pihak manapun dalam menandatangani surat persetujuan ini sehingga saya bersedia untuk mengikuti kegiatan wawancara dari awal sampai selesai.

Banjarmasin, 23 Maret 2022

Mengetahui,

Peneliti

Subjek



(Dea Agustina Rahmah)



(AR)

SURAT PERSETUJUAN **(*INFORMED CONSENT*)**

Saya adalah mahasiswa semester sebelas (XI) Program Studi Psikologi Islam Fakultas Ushuluddin dan Humaniora, Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin yang bernama **Dea Agustina Rahmah**. Saat ini saya ingin melakukan wawancara yang hasilnya akan digunakan untuk penyusunan skripsi dengan judul “*Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan Shopaholic Store Banjarmasin*”. Saya bermaksud untuk menjadikan saudara/I sebagai subjek dalam penelitian saya.

Proses pengambilan data yang dilakukan adalah melalui tatap muka dengan interaksi secara langsung. Pertanyaan-pertanyaan yang diajukan secara umum berkaitan dengan strategi peningkatan kinerja serta kendala-kendala yang mempengaruhi strategi peningkatan kinerja tersebut. Pada proses wawancara ini, subjek diminta untuk menjawab beberapa sejumlah pertanyaan yang diajukan peneliti. Keseluruhan data yang didapat hasil wawancara ini akan diolah hanya untuk kepentingan akademis dan saya jamin kerahasiaannya.

PERNYATAAN KESUKARELAAN NARASUMBER

Pelaksanaan wawancara dalam penelitian ini bersifat sukarela, Bapak/Ibu boleh memilih dengan pertimbangan tertentu untuk **Setuju / Tidak Setuju** dalam kegiatan ini.

Pernyataan Keputusan Sebagai Narasumber	Checklist (√)
Saya bersedia untuk berpartisipasi dan bersedia menjadi narasumber	√
Saya tidak bersedia untuk berpartisipasi dan bersedia menjadi narasumber	

LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PARTISIPASI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama/inisial : FA
Usia : 28 Tahun
Jenis Kelamin : Perempuan
Jabatan : Karyawan

Saya telah memahami prosedur serta syarat-syarat yang sudah dipaparkan di atas. Dengan itu saya menyatakan **SETUJU** dan **BERSEDIA** untuk terlibat dan berpartisipasi aktif sebagai narasumber dari awal sampai akhir proses wawancara. Wawancara tersebut akan dilaksanakan oleh **Sdri. Dea Agustina Rahmah** selaku mahasiswa semester akhir Program Studi Psikologi Islam Fakultas Ushuluddin dan Humaniora Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin.

Dalam kegiatan ini, saya telah menyadari, memahami, dan menerima bahwa :

1. Saya bersedia terlibat penuh dan aktif selama proses wawancara berlangsung.
2. Saya diminta untuk memberikan informasi yang sejujur-jujurnya berkaitan dengan pengalaman pribadi saya.
3. Identitas dan informasi yang saya berikan akan **DIRAHASIAKAN** dan tidak akan disampaikan terbuka kepada umum.
4. Saya menyetujui adanya pendokumentasian selama proses wawancara berlangsung dengan tujuan untuk menghindari kesalahan atau adanya informasi yang tidak lengkap mengenai diri saya, baik berupa tulisan, rekaman percakapan dan dokumentasi lainnya dengan jaminan informasi pribadi saya akan dirahasiakan.
5. Saya memperkenankan pewawancara untuk menggunakan data-data yang telah saya berikan untuk dipergunakan dengan kepentingan dan tujuan yang telah ditetapkan.
6. Guna menunjang kelancaran proses yang akan dilaksanakan, maka segala hal yang terkait dengan waktu dan tempat akan disepakati bersama, yaitu :

Hari/Tanggal : Rabu, 23 Maret 2022

Waktu : 17.00 - Selesai

Tempat : *Shopaholic Store* Cab. Pramuka

Saya berhak menghentikan proses wawancara apabila terjadi ketidaknyamanan yang sangat mengganggu selama proses wawancara yang ditimbulkan oleh pewawancara.

Saya dalam keadaan **SADAR** dan **TIDAK ADA PAKSAAN** dari pihak manapun dalam menandatangani surat persetujuan ini sehingga saya bersedia untuk mengikuti kegiatan wawancara dari awal sampai selesai.

Banjarmasin, 23 Maret 2022

Mengetahui,

Peneliti



(Dea Agustina Rahmah)

Subjek



(FA)

SURAT PERSETUJUAN **(INFORMED CONSENT)**

Saya adalah mahasiswa semester sebelas (XI) Program Studi Psikologi Islam Fakultas Ushuluddin dan Humaniora, Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin yang bernama **Dea Agustina Rahmah**. Saat ini saya ingin melakukan wawancara yang hasilnya akan digunakan untuk penyusunan skripsi dengan judul “*Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan Shopaholic Store Banjarmasin*”. Saya bermaksud untuk menjadikan saudara/I sebagai subjek dalam penelitian saya.

Proses pengambilan data yang dilakukan adalah melalui tatap muka dengan interaksi secara langsung. Pertanyaan-pertanyaan yang diajukan secara umum berkaitan dengan strategi peningkatan kinerja serta kendala-kendala yang mempengaruhi strategi peningkatan kinerja tersebut. Pada proses wawancara ini, subjek diminta untuk menjawab beberapa sejumlah pertanyaan yang diajukan peneliti. Keseluruhan data yang didapat hasil wawancara ini akan diolah hanya untuk kepentingan akademis dan saya jamin kerahasiaannya.

PERNYATAAN KESUKARELAAN NARASUMBER

Pelaksanaan wawancara dalam penelitian ini bersifat sukarela, Bapak/Ibu boleh memilih dengan pertimbangan tertentu untuk **Setuju / Tidak Setuju** dalam kegiatan ini.

Pernyataan Keputusan Sebagai Narasumber	Checklist (√)
Saya bersedia untuk berpartisipasi dan bersedia menjadi narasumber	√
Saya tidak bersedia untuk berpartisipasi dan bersedia menjadi narasumber	

LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PARTISIPASI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama/inisial : P
Usia : 19 Tahun
Jenis Kelamin : Perempuan
Jabatan : Karyawan

Saya telah memahami prosedur serta syarat-syarat yang sudah dipaparkan di atas. Dengan itu saya menyatakan **SETUJU** dan **BERSEDIA** untuk terlibat dan berpartisipasi aktif sebagai narasumber dari awal sampai akhir proses wawancara. Wawancara tersebut akan dilaksanakan oleh **Sdri. Dea Agustina Rahmah** selaku mahasiswa semester akhir Program Studi Psikologi Islam Fakultas Ushuluddin dan Humaniora Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin.

Dalam kegiatan ini, saya telah menyadari, memahami, dan menerima bahwa :

1. Saya bersedia terlibat penuh dan aktif selama proses wawancara berlangsung.
2. Saya diminta untuk memberikan informasi yang sejujur-jujurnya berkaitan dengan pengalaman pribadi saya.
3. Identitas dan informasi yang saya berikan akan **DIRAHASIKAN** dan tidak akan disampaikan terbuka kepada umum.
4. Saya menyetujui adanya pendokumentasian selama proses wawancara berlangsung dengan tujuan untuk menghindari kesalahan atau adanya informasi yang tidak lengkap mengenai diri saya, baik berupa tulisan, rekaman percakapan dan dokumentasi lainnya dengan jaminan informasi pribadi saya akan dirahasiakan.
5. Saya memperkenankan pewawancara untuk menggunakan data-data yang telah saya berikan untuk dipergunakan dengan kepentingan dan tujuan yang telah ditetapkan.
6. Guna menunjang kelancaran proses yang akan dilaksanakan, maka segala hal yang terkait dengan waktu dan tempat akan disepakati bersama, yaitu :

Hari/Tanggal : Kamis, 23 Juni 2022

Tempat/Media : Via WhatsApp

Saya berhak menghentikan proses wawancara apabila terjadi ketidaknyamanan yang sangat mengganggu selama proses wawancara yang ditimbulkan oleh pewawancara.

Saya dalam keadaan **SADAR** dan **TIDAK ADA PAKSAAN** dari pihak manapun dalam menandatangani surat persetujuan ini sehingga saya bersedia untuk mengikuti kegiatan wawancara dari awal sampai selesai.

Banjarmasin, 23 Juni 2022

Mengetahui,

Peneliti



(Dea Agustina Rahmah)

Subjek



(P)

SURAT PERSETUJUAN **(INFORMED CONSENT)**

Saya adalah mahasiswa semester sebelas (XI) Program Studi Psikologi Islam Fakultas Ushuluddin dan Humaniora, Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin yang bernama **Dea Agustina Rahmah**. Saat ini saya ingin melakukan wawancara yang hasilnya akan digunakan untuk penyusunan skripsi dengan judul “*Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan Shopaholic Store Banjarmasin*”. Saya bermaksud untuk menjadikan saudara/I sebagai subjek dalam penelitian saya.

Proses pengambilan data yang dilakukan adalah melalui tatap muka dengan interaksi secara langsung. Pertanyaan-pertanyaan yang diajukan secara umum berkaitan dengan strategi peningkatan kinerja serta kendala-kendala yang mempengaruhi strategi peningkatan kinerja tersebut. Pada proses wawancara ini, subjek diminta untuk menjawab beberapa sejumlah pertanyaan yang diajukan peneliti. Keseluruhan data yang didapat hasil wawancara ini akan diolah hanya untuk kepentingan akademis dan saya jamin kerahasiaannya.

PERNYATAAN KESUKARELAAN NARASUMBER

Pelaksanaan wawancara dalam penelitian ini bersifat sukarela, Bapak/Ibu boleh memilih dengan pertimbangan tertentu untuk **Setuju / Tidak Setuju** dalam kegiatan ini.

Pernyataan Keputusan Sebagai Narasumber	Checklist (√)
Saya bersedia untuk berpartisipasi dan bersedia menjadi narasumber	√
Saya tidak bersedia untuk berpartisipasi dan bersedia menjadi narasumber	

LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PARTISIPASI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama/inisial : EW
Usia : 20 Tahun
Jenis Kelamin : Perempuan
Jabatan : Karyawan

Saya telah memahami prosedur serta syarat-syarat yang sudah dipaparkan di atas. Dengan itu saya menyatakan **SETUJU** dan **BERSEDIA** untuk terlibat dan berpartisipasi aktif sebagai narasumber dari awal sampai akhir proses wawancara. Wawancara tersebut akan dilaksanakan oleh **Sdri. Dea Agustina Rahmah** selaku mahasiswa semester akhir Program Studi Psikologi Islam Fakultas Ushuluddin dan Humaniora Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin.

Dalam kegiatan ini, saya telah menyadari, memahami, dan menerima bahwa :

1. Saya bersedia terlibat penuh dan aktif selama proses wawancara berlangsung.
2. Saya diminta untuk memberikan informasi yang sejujur-jujurnya berkaitan dengan pengalaman pribadi saya.
3. Identitas dan informasi yang saya berikan akan **DIRAHASIAKAN** dan tidak akan disampaikan terbuka kepada umum.
4. Saya menyetujui adanya pendokumentasian selama proses wawancara berlangsung dengan tujuan untuk menghindari kesalahan atau adanya informasi yang tidak lengkap mengenai diri saya, baik berupa tulisan, rekaman percakapan dan dokumentasi lainnya dengan jaminan informasi pribadi saya akan dirahasiakan.
5. Saya memperkenankan pewawancara untuk menggunakan data-data yang telah saya berikan untuk dipergunakan dengan kepentingan dan tujuan yang telah ditetapkan.
6. Guna menunjang kelancaran proses yang akan dilaksanakan, maka segala hal yang terkait dengan waktu dan tempat akan disepakati bersama, yaitu :

Hari/Tanggal : Kamis, 07 Juli 2022

Tempat/Media : Via WhatsApp

Saya berhak menghentikan proses wawancara apabila terjadi ketidaknyamanan yang sangat mengganggu selama proses wawancara yang ditimbulkan oleh pewawancara.

Saya dalam keadaan **SADAR** dan **TIDAK ADA PAKSAAN** dari pihak manapun dalam menandatangani surat persetujuan ini sehingga saya bersedia untuk mengikuti kegiatan wawancara dari awal sampai selesai.

Banjarmasin, 07 Juli 2022

Mengetahui,

Peneliti



(Dea Agustina Rahmah)

Subjek



(EW)

STRATEGI PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN SHOPAHOLIC STORE BANJARMASIN

Abstract

This research aims to find out what strategies Shopaholic Stores use when improving employee performance, as well as to find out the constraints faced by Shopaholic Stores when improving employee performance. This study uses descriptive qualitative research methods with observation and interview techniques to collect research data. The results showed that to improve the performance of Shopaholic store employees, several forms were used, namely motivation, positive encouragement and employee assistance programs. And there are some that are not implemented or used, namely training and positive discipline programs. In the form of employee assistance programs that are implemented, there is still a little lack of insurance and transportation fees. Constraints faced by Shopaholic Store in improving employee performance are individual factors, namely the skills and abilities of employees, psychological factors, namely employee attitudes and personalities and also organizational factors, namely the leadership style used, inappropriate job design and work facilities that are still a little lacking with employee needs.

*Keywords: Strategy, Employee
Performance, Constraints,
Shopaholic Store*

Abstrak

Penelitian ini mempunyai tujuan untuk mengetahui strategi apa saja yang digunakan *Shopaholic Store* saat meningkatkan kinerja karyawan, serta untuk mengetahui kendala-kendala yang dihadapi *Shopaholic Store* sewaktu meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif dengan teknik observasi dan wawancara untuk mengumpulkan data penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa untuk meningkatkan kinerja karyawan *Shopaholic store* menggunakan beberapa bentuk yakni motivasi, dorongan positif dan program bantuan karyawan. Dan ada beberapa yang tidak diterapkan atau dipergunakan yaitu pelatihan dan program disiplin positif. Pada bentuk program bantuan karyawan yang diterapkan masih ada sedikit kurang yaitu asuransi dan uang transport tidak ada. Kendala yang dihadapi *Shopaholic Store* dalam meningkatkan kinerja karyawan yaitu faktor individual yakni keahlian dan kemampuan yang dimiliki karyawan, faktor psikologis yakni sikap dan kepribadian karyawan dan juga

faktor organisasi yakni gaya kepemimpinan yang digunakan, desain pekerjaan yang tidak sesuai dan fasilitas kerja yang masih sedikit kurang dengan kebutuhan karyawan.

*Kata Kunci: Strategi, Kinerja karyawan,
Kendala, Shopholic Store*

1. Pendahuluan

Secara universal, kinerja diberi arti sebagai kesuksesan seorang ketika melakukan suatu pekerjaan. Lawler dan Porter menegaskan dengan memberi pendapat bahwa kinerja ialah suatu kesuksesan seseorang waktu melakukan tugasnya. Prawirosentono berpendapat, kinerja yaitu hasil kerja yang bisa diraih seorang maupun kumpulan orang pada suatu organisasi, sinkron sama tanggung jawabnya dan wewenang sendiri-sendiri, pada bentuk usaha pencapaian tujuan organisasi berkaitan dengan benar, sesuai dengan hukum, moral dan etika.

Kinerja organisasi menunjukkan pada sebagaimana proses berjalannya aktivitas dalam meraih tujuan tersebut. Saat proses penerapan kegiatan wajib sering dilaksanakan pemantauan, penilaian dan tinjauan atau peninjauan ulang pada kinerja sumber daya manusia. Dengan pemantauan, dikerjakan penilaian dan pengukuran kinerja secara teratur demi melihat perolehan perkembangan kinerja dengan melakukan perkiraan apakah timbul penyimpangan proses pada rencana yang bisa merusak terlaksananya tujuan.

Kinerja pada organisasi dilakukan bagi sepuh sumber daya manusia, baik bagian pekerja ataupun pimpinan. Tiap pekerja memiliki kemampuan bersandar pada keterampilan dan pengetahuan, kompetensi yang sinkron dengan kepuasan kerja, motivasi kerja, dan pekerjaannya. Tetapi pekerja juga memiliki sikap, perilaku dan kepribadian yang bisa mempengaruhi kinerjanya.

Islam selaku agama universal, yang isi ajarannya tak pernah lepas dari waktu ke waktu, berdasarkan Al-Qur'an, Islam telah memberikan ajaran terhadap umatnya bahwa kinerja wajib dinilai. Ayat yang sebagai bahan penilaian kinerja yakni Surat at-Taubah ayat 105. Sebagaimana firman Allah Swt:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ ۙ وَالْمُؤْمِنُونَ ۗ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ
فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ۗ

Artinya :

Dan katakanlah, "Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang

Mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan." (Q.S. al-Taubah/9:105)

Berdasarkan tafsir Ibnu Katsir, QS. At-Taubah ayat 105 menerangkan bahwa manusia diwajibkan untuk sering mengerjakan hal baik saat menjalankan suatu pekerjaan, sebab pekerjaan mereka tentu disaksikan Allah, Rasul-Nya dan orang-orang mukmin. Dan juga perbuatan manusia tentu dibalas di hari kiamat kelak. Setelah itu mereka bakal menerima balasan dari Allah sesuai dengan perbuatan mereka.

Untuk membentuk kinerja karyawan yang tidak buruk, perusahaan wajib mempunyai perencanaan strategis. Pada perencanaan strategis ini bakal menyampaikan tujuan-tujuan perusahaan dan aktivitas-aktivitas yang dibutuhkan untuk meraih tujuan. Perencanaan strategis (strategic planning) merupakan proses penyaringan penentuan strategi, tujuan-tujuan organisasi, kebijakan serta rencana-rencana strategi yang dibutuhkan untuk tujuan-tujuan tersebut serta menetapkan metode-metode yang dibutuhkan demi menanggung bahwa strategi dan kebijaksanaan sudah diterapkan.

Strategi peningkatan kinerja ialah proses perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan supaya tujuan perusahaan bisa tergapai. Supaya strategi peningkatan kinerja bisa sukses lalu perusahaan harus mengerti target kinerja. Target kinerja yang memastikan ialah diri sendiri dengan jelas, pada bagian proyek, proses, aktivitas rutin dan inti yang selaku tanggung jawab karyawan. Bila target kinerja ditanamkan pada diri karyawan, hingga bakal membuat suatu kekuatan diri serta apabila keadaan lingkungan kerja ikut membantu kelancaran maka pencapaian kinerja bakal menjadi tidak sulit.

Di Indonesia industri pakaian menjadi bagian besar dan tengah menuliskan kemajuan produksi amat tinggi di antara bidang lainnya selama kuartal I/2019. Bersandarkan bukti dari Badan Pusat Statistik (BPS), waktu 3 bulan awal tahun ini produksi industri pakaian menjadi berkembang sebanyak 29,19% menurut tahunan. Tatkala, secara q-t-q bidang ini berkembang sebanyak 8,79%, ke 2 teratas sesudah industri furniture.

Salah satu toko di Banjarmasin yang berkecimpung di industri pakaian adalah Shopaholic Store, yang beralamatkan di jalan Cemara Raya No.4, Sungai Miai, Kec. Banjarmasin Utara dan di jalan Pramuka, Kec. Banjarmasin Timur, seberang Alfamart, deretan Save hotel, tidak hanya ada di Banjarmasin akan tetapi juga memiliki cabang di Banjarbaru. Shopaholic Store merupakan toko khusus pakaian wanita, bukan hanya pakaian tapi ada juga tas, dompet, dan lain-lain. Toko ini sangat terkenal di banyak kalangan dari anak muda sampai orang tua, jadi keadaan toko selalu ramai baik pada hari libur maupun hari kerja. Padahal persaingan toko baju khusus wanita di Banjarmasin banyak sekali seperti MB Fashion Shop, Bhinnian Store, Malvie Store dan Eby D'Fashion, toko-toko tersebut juga sangat terkenal di banyak kalangan, Namun pembeli yang datang berbelanja ke Shopaholic Store tetap ramai.

Dari hasil wawancara pada para pembeli, ada 3 orang mengatakan bahwa toko tersebut menjual barang dengan harga murah tetapi kualitas sangat bagus serta

pelayanannya yang ramah, baik, karyawan yang melayani selalu memberikan senyuman, serta pelayanan yang difasilitasi melalui akun sosial media. Namun, ada 3 orang lagi yang mengatakan bahwa barang yang mereka jual memang bagus akan tetapi pelayanannya kurang ramah, kurang responsif, pelayanan lumayan lama dan sikap karyawan yang sibuk sendiri. Di sisi lain hasil wawancara terhadap karyawan toko tersebut, didapatkan bahwa kinerja para karyawan di toko tersebut baik saja dan sudah sesuai aturan pimpinan, untuk pelatihan dari pimpinan ataupun supervisor tidak ada, melainkan karyawan yang terlebih dahulu bekerja di sana memberikan pengajaran dan arahan terkait cara kerjanya.

Maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui strategi apa saja yang digunakan Shopaholic Store saat meningkatkan kinerja karyawan, serta untuk mengetahui kendala-kendala yang dihadapi Shopaholic Store sewaktu meningkatkan kinerja karyawan.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif deskriptif, yang mana nantinya peneliti akan berupaya akan memberikan gambaran dengan sistematis dan cermat terhadap data yang diperoleh. Subjek dalam penelitian ini adalah 4 orang dan untuk informan yaitu 1 orang. Adapun objek dalam penelitian ini ialah strategi *Shopaholic Store* dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Teknik mengumpulkan data yang digunakan adalah observasi dan wawancara dan untuk teknik analisis data, peneliti menggunakan tahap menyiapkan dan meorganisasikan data, mereduksi data dan terakhir penyajian data.

3. Hasil & Diskusi

Menurut Dalimunthe strategi peningkatan kinerja karyawan ialah selengkap cara serta kegiatan yang dilaksanakan oleh pimpinan dalam meningkatkan karyawan baik pada kemampuan serta pengetahuan karyawan hingga bisa memperbaiki kecakapan bekerja, berpikir, dan keahlian-keahlian lainnya supaya bisa meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri, hingga implementasi tujuan organisasi bisa terlaksana secara efektif.

Dalam penelitian ini ada empat orang sebagai subjek, yang pertama MRA yaitu Pimpinan sekaligus Pemilik, kedua NNK yaitu Supervisor, ketiga AR dan keempat FA adalah karyawan. Dan untuk menguraikan strategi peningkatan kinerja karyawan Shopaholic Store Banjarmasin beserta kendala yang dihadapi dalam meningkatkan kinerja karyawan maka peneliti akan menjabarkan hasil penelitian yang telah didapatkan peneliti secara singkat serta jelas dari masing-masing subjek-subjek penelitian.

a. Bentuk-bentuk Strategi Peningkatan Kinerja

1) Motivasi

Dari hasil penelitian terkait motivasi setiap subjek memberikan jawaban yang sedikit berbeda, yaitu subjek MRA memberikan motivasi kepada karyawan dengan memberikan sanksi dan teguran. Dan untuk membantu motivasi diri pada karyawan, MRA mengatakan tidak semua orang bisa menerima ketika diberikan motivasi sehingga MRA

tidak memberikan motivasi khusus untuk meningkatkan motivasi diri pada karyawan. MRA menginginkan karyawannya bekerja sesuai dengan karakternya masing-masing, maka dari itu karyawan diberitahukan apa saja batasan-batasannya serta jika melanggar maka ada sanksi yang akan diterimanya.

Subjek NNK mengatakatan bahwa untuk memotivasi karyawan, dia akan membuat lingkungan kerjanya menjadi menyenangkan dan diusahakan dilakukan setiap hari, tidak hanya itu dia juga akan membangun komunikasi yang baik kepada para karyawan. Untuk membantu meningkatkan motivasi diri pada karyawan, NNK akan memberikan perhatian lebih dan juga akan menyemangatnya. Subjek AR dan FA mengakui bahwa mereka diberikan semangat dan dari hal tersebut jugalah sangat membantu mereka apalagi ketika lagi sibuk-sibuknya kata AR, dari yang sangat fokus menjadi sedikit santai bekerjanya karena disemangati serta menjadi lebih bersemangat.

2) Pelatihan

Dari hasil penelitian terkait pelatihan, subjek MRA, NNK, AR dan FA memberikan jawaban yang sama yaitu pelatihan hanya diberikan pada awal masuk kerja karyawan atau pada karyawan baru. Pelatihan tersebut diberikan agar dapat membantu karyawan mengerjakan tugasnya masing-masing dan tanggung jawabnya. Pelatihan lanjutan untuk meningkatkan keterampilan karyawan tidak ada. Maka Shopaholic Store tidak menggunakan pelatihan untuk meningkatkan kinerja karyawannya, karena karyawan hanya diberikan pembekalan awal tentang pekerjaan yang akan dilakukan nantinya. Dan tidak ada tindak lanjut atau agenda bulanan untuk pelatihan keterampilan karyawan.

3) Dorongan Positif

Dari hasil penelitian terkait motivasi setiap subjek memberikan jawaban yang sedikit berbeda, yaitu subjek MRA mengatakan bahwa kurang meapresiasi karena sekarang sudah tidak terlibat secara langsung untuk masalah karyawan, dan pernah memberikan imbalan berupa makanan pada karyawan. Subjek NNK mengatakan akan memberikan pujian kepada karyawan yang kinerjanya baik daripada yang tidak baik, dengan memberikan pujian yang sesuai untuknya contohnya seperti kata terimakasih dan sebagainya. Subjek AR mengatakan bahwa tidak ada pujian secara langsung melainkan dengan catatan kecil yang didapatkan ketika gajian, dan tidak ada imbalan selain gaji. Dan subjek FA mengatakan pernah mendapatkan pujian dan merasa senang diberikan pujian, dan FA juga merasa pernah mendapatkan imbalan yaitu dapat uang bonus karena kerja lembur dan banyak membongkar barang.

4) Program Disiplin Positif

Dari hasil penelitian terkait disiplin positif setiap subjek memberikan jawaban yang sedikit berbeda, yaitu subjek MRA mengatakan akan memerikan sanksi serta memotong gaji karyawan jika karyawannya ada yang tidak disiplin dan juga ketika melayani pembeli dengan tidak ramah atau bisa dikatakan berbuat kasar. Subjek NNK berkata lain yakni, akan mendekati diri pada karyawan dulu, mencoba memahami dan mengerti akan permasalahan yang menjadi penyebabnya tidak disiplin, memberikan solusi dan memberikan kesempatan pada karyawan tersebut untuk memperbaiki kesalahannya. Subjek AR mengakui pernah tidak disiplin, dan setelah melakukan kesalahan tersebut biasanya Supervisor akan menegur melalui Whatsapp (WA) atau langsung menelpon untuk memberitahukan bahwa tadi melakukan kesalahan dan menyampaikan juga ditegur dari Pimpinan.

Subjek FA pun merasa pernah tidak disiplin tetapi hanya mendapatkan teguran dan berusaha agar tidak mengulangi kesalahan yang sama. Kemudian juga diketahui bahwa menurut informan EW jika telat masuk kerja mendapatkan hukuman yakni gaji dipotong 10.000 jika telat diatas 5 menit, sedangkan jika telat dibawah 5 menit tidak langsung dipotong. Akan tetapi dipotong jika sudah lebih dari 5 kali telat baru dipotong.

5) Program Bantuan Karyawan

Dari hasil penelitian terkait program bantuan karyawan, subjek MRA, NNK, AR dan FA memberikan jawaban yang sama yaitu tidak adanya bantuan seperti asuransi pada karyawan. Tunjangan yang diberikan pada karyawan hanya THR, tidak ada lagi selain itu. Dan tidak adanya uang transport yang diberikan kepada karyawan untuk membantu mereka yang kesulitan jarak tempuh kerja.

b. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Strategi Peningkatan Kinerja

1) Faktor Individual

Dari hasil penelitian terkait faktor yang memengaruhi, subjek MRA, NNK, AR dan FA memberikan jawaban yang sama yaitu mereka setuju dengan faktor individual yang mana keahlian dan kemampuan yang dimiliki karyawan akan memengaruhi kinerjanya dan itu akan berdampak baik dan juga tidak baik. Jika karyawan sudah memiliki keahlian dan kemampuan yang baik maka kinerja menjadi baik dan subjek MRA mengatakan keahlian dan kemampuan yang dimiliki karyawan berhubungan dengan kinerjanya, karena MRA mengakui memperhatikan karyawan setelah beberapa bulan dia bekerja tapi belum menguasai pekerjaannya dan MRA beranggapan mungkin karyawan tersebut memiliki kemampuan dan keahlian di bidang lain bukan di bidang yang sekarang dia kerjakan. Subjek NNK juga mengatakan bahwa karyawan yang sudah memiliki kemampuan dan keahlian lebih dulu dampaknya akan memudahkan karyawan sendiri dalam bekerja nantinya dan juga tidak banyak yang akan diajarkan pada karyawan.

Subjek AR pun berkata demikian lebih baik jika ada kemampuan yang baik maka kinerja akan semakin baik. Karena bekerja di toko pakaian sebenarnya tidak semudah seperti kelihatannya, maka dari itu akan lebih baik jika sudah memiliki kemampuan. Subjek FA juga merasa bahwa kemampuan dan keahlian yang dimilikinya sendiri akan sangat memengaruhi, apalagi jika kemampuannya kurang cukup maka kinerjanya menjadi kurang baik.

2) Faktor Psikologis

Dari hasil penelitian terkait faktor yang memengaruhi, subjek MRA, NNK, AR dan FA memberikan jawaban yang sama, bahwa faktor psikologis memengaruhi kinerja karyawan yaitu sikap dan kepribadian yang dimilikinya. Subjek MRA mengatakan karyawan yang bekerja dengan asal-asalan dan tidak serius dalam bekerja akan berdampak pada kinerjanya. Kepribadian karyawan yang baik adalah dimana karyawan tersebut terbuka dan mau menerima masukan baik dari Pimpinan dan Supervisor dan yang tidak baik adalah sebaliknya.

Subjek NNK mengatakan sikap karyawan sendiri lumayan berdampak pada kinerjanya, contohnya seperti sikapnya dalam melayani yang tidak ramah atau tidak baik akan mendapatkan teguran langsung baik dari Pimpinan dan Supervisor. NNK pun berpendapat sama dengan MRA bahwa kepribadian yang baik adalah yang sopan paling utama, bisa menerima masukan dan kepribadian yang memiliki kinerja yang buruk yaitu sebaliknya. Subjek AR merasa sikap dan kepribadiannya berpengaruh terhadap kinerja, sebisa mungkin bisa Profesional dalam bekerja apalagi AR mengatakan suasana hati yang kadang berubah-ubah dapat mengakibatkan kinerja menjadi kurang baik. Sedangkan subjek FA juga sadar bahwa sikap dan kepribadiannya memengaruhi kinerja dan pengaruhnya kadang baik dan tidak baik tergantung pada situasi tertentu.

3) Faktor Organisasi

Dari hasil penelitian terkait faktor yang memengaruhi, subjek MRA, NNK, AR dan FA memberikan jawaban yang sedikit berbeda terkait faktor organisasi yaitu

kepemimpinan, desain pekerjaan, lingkungan kerja dan fasilitas kerja. Subjek MRA mengatakan bahwa sekarang menyerahkan semuanya kepada Supervisor, dan MRA sendiri sudah tidak ikut campur lagi dalam memimpin karyawan secara langsung, MRA mempercayakan sepenuhnya pemasalahan yang ada ditoko serta memberikan kebebasan pada Supervisor untuk memimpin karyawan dengan senyamannya dengan syarat semua pekerjaan selesai. Menurut MRA desaian pekerjaan bakal cepat sesuai jika kemampuan kerja karyawan baik dan motivasi kerjanya tinggi serta berinisiatif dalam bekerja.

MRA juga mengatakan kondisi lingkungan kerja di Shopaholic Store kondusif yang artinya keadaan atau suasana yang ada dapat mendukung karyawan bekerja dengan baik serta kinerja mereka menjadi baik. fasilitas kerja yang telah disediakan sudah cukup membantu karyawan, karena apa yang diperlukan karyawan MRA akan menyediakannya. Akan tetapi untuk saat ini tempat ibadah belum ada mushola yang disediakan, hanya dengan tempat yang ada sementara bisa digunakan untuk shalat. Subjek NNK mengakui bahwa dia memimpin karyawan dengan cara membangun kepemimpinan yang sehat, komunikasi dua arah antara NNK dengan karyawan. Tidak hanya bersikap tegas, NNK juga harus memiliki sikap yang bisa menahan emosi dalam menyelesaikan masalah, dan saling menguatkan dengan para karyawan.

Menurut NNK, pada awal masuk bekerja karyawan sudah diberikan penjelasan mengenai desain pekerjaan mereka masing-masing, dan yang mereka kerjakan sekarang telah sesuai dengan desain pekerjaan yang ada. Kondisi lingkungan kerja telah dibuat atau disesuaikan agar karyawan dapat berkonsentrasi dalam bekerja, sehingga dapat mendukung kinerja mereka kearah yang baik. NNK menjelaskan bahwa fasilitas kerja juga sangat memengaruhi kinerja karyawan, dengan fasilitas yang ada dapat membuat karyawan bekerja dengan lebih nyaman. Kekurangan dari fasilitas yang telah disediakan adalah tidak adanya ruangan khusus untuk shalat.

Subjek AR mengatakan kepemimpinan lumayan memengaruhi kinerjanya, karena gaya kepemimpinan menurutnya masih seperti diktator, kurang bisa mendengarkan masukan serta pendapat dari karywan, tidak mengerti dengan kondisi karyawan seperti apa dan tetap meminta karyawan tersebut mengerjakan pekerjaannya dengan secepatnya. Pada awalnya desain pekerjaan yang dikerjakan AR telah sesuai akan tetapi makin kesini mulai tidak sesuai karena apa yang dikerjakannya sekarang tidak sama lagi dengan desain pekerjaan yang dijelaskan pada awal masuk bekerja dan hal tersebut memengaruhi kinerjanya karena kesulitan membagi waktu untuk menyelesaikan pekerjaannya. Lingkungan kerja yang ada mendukung karena AR merasa tempatnya bekerja nyaman dan rekan-rekan kerja yang ada baik semua, serta fasilitas yang ada lumayan bagus dan jika membutuhkan sesuatu maka akan disediakan, sesuai yang dibutuhkan karyawan dan ada tempat untuk bisa mengerjakan shalat dan juga tidak ada larangan ketika ingin beribadah pada jam kerja.

Subjek FA berpendapat lain, yaitu gaya kepemimpinan disana otokratis dan memengaruhi kinerjanya karena komunikasi antara pimpinan dan bawahan kurang bagus. FA bekerja sudah sesuai dengan desain pekerjaannya akan tetapi sekarang kinerjanya menjadi kurang baik karena apa yang FA kerjakan menjadi bertambah dan tidak sesuai dengan desain pekerjaan yang ada. FA merasa lingkungan kerjanya dapat mendukung kinerjanya menjadi lebih baik karena lingkungan kerjanya enak dan teman-teman kerja disana baik semua. Fasilitas yang diberikan pada FA dapat membantunya dalam bekerja, FA juga mengatakan bahwa tidak ada tempat khusus yang disediakan untuk melakukan ibadah tapi ada tempat yang bisa digunakan.

4. Kesimpulan

Berdasarkan paparan yang telah peneliti bahas mengenai Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan Shopaholic Store Banjarmasin, dari hasil data penelitian serta pembahasan yang telah dilakukan maka ada beberapa kesimpulan yaitu Pelaksanaan strategi peningkatan kinerja karyawan pada toko Shopaholic Store dengan menggunakan beberapa bentuk, yakni motivasi, dorongan positif dan program bantuan karyawan. Dan ada beberapa yang tidak diterapkan atau dipergunakan yaitu pelatihan dan program disiplin positif. Pada bentuk program bantuan karyawan yang masih kurang yaitu asuransi dan uang transport.

Kendala yang dihadapi Shopaholic Store dalam meningkatkan kinerja karyawan yaitu faktor individual yakni keahlian dan kemampuan yang dimiliki karyawan, faktor psikologis yakni sikap dan kepribadian karyawan dan juga faktor organisasi yakni gaya kepemimpinan yang digunakan, desain pekerjaan yang tidak sesuai dan fasilitas kerja yang masih sedikit kurang dengan kebutuhan karyawan.

5. Daftar Pustaka

- A, Nisa Candra Ulfa. (2018) *Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Program Pelatihan Dan Motivasi Kerja Di PT. BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga* Laporan Tugas Akhir, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Purwokerto, Purwokerto.
- Al-Qur'an, Qs. At- Taubah Ayat 105. (2012) *Yayasan Penyelenggara Penerjemah Penafsiran Al-Qur'an, Al-Qur'an dan Terjemahannya*, Departemen Agama RI, Jakarta, hlm. 295
- Anggiani, Karina. (2017) *Analisis Semiotika Logo Sunmore* Skripsi, Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Pasundan, Bandung.
- Creswell, John W. (2014) *Penelitian Kualitatif dan Desain Riset*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, hlm. 251
- Dewi, Shinta Ratna. (2019) *Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan Pada PT. Indaco Warna Dunia Di Karanganyar* Skripsi, Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, Surakarta.
- Hamali, Arif Yusuf. (2016) *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia* Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service, hlm. 120
- Hasan, Isal Anwar dan Rudiyanisa. (2017) *Strategi Peningkatan Kinerja Pegawai (Studi Kasus Di Kantor Radio Republik Indonesia Cabang Biak Numfor)* Jurnal Gema Kampus, Volume 12, Nomor 2.
- <http://eprints.stainkudus.ac.id/637/4/4.%20BAB%20I.pdf>
- http://eprints.walisongo.ac.id/660/4/083111128_Bab3.pdf
- http://etheses.iainkediri.ac.id/1864/3/931348114_bab%202.pdf
- http://etheses.uin-malang.ac.id/1743/5/09410075_Bab_2.pdf
- <http://play.google.com/store/apps/details?id=com.pro.hafiz.alquran>
- <http://repo.iain-tulungagung.ac.id/8443/5/BAB%20II.pdf>
- http://repository.radenintan.ac.id/1182/3/BAB_II.pdf
- <http://repository.unisu.ac.id/2942/5/BAB%20II%20Tesis%20Anjur.pdf>
- <https://kbbi.web.id/tingkat.html>
- Khairunnisa, Enda. (2017) *Strategi Lurah Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Kantor Kelurahan Dompok Kecamatan Bukit Bestari Kota Tanjungpinang* Naskah Publikasi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Maritim Raja Ali Haji, Tanjungpinang.
- Kurniawan, Aris, (2020, April 20). Pengertian Strategi – Tingkat, Jenis, Bisnis, Integrasi, Umum, Para Ahli dalam <https://www.gurupendidikan.co.id/pengertian-strategi/#ftoc-heading-19>
- Kusumawati, Rika M. Syamsul Maarif, dan Sri Nurdiati. (2019) *Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan Taman Buah Mekarsari* Jurnal Aplikasi Manajemen dan Bisnis, Volume 5, Nomor 1.

- Megarani, Sulia. (2016) *Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Sogan Batik Rejodani, Sleman, Yogyakarta* Skripsi, Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga. Yogyakarta.
- Moleong, Lexy J. (2017) *Metodologi Penelitian Kualitatif* Bandung: PT Remaja Rosadakarya, hlm. 248
- Mustamin, Icha. (2013) *Penilaian Kinerja Perusahaan Berdasarkan Perspektif Islam Pada BMT Al-Amin Makkassar* Skripsi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Makassar.
- Ningsih. (2019) *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan* Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Medan.
- Putri, Esaa. (2011) *Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan Pt Pln Ranting Perawang Melalui Pendidikan Dan Pelatihan Ditinjau Dari Perspektif Ekonomi Islam* Skripsi Fakultas Syariah dan Ilmu Hukum, Pekanbaru.
- Rahmadi. (2011) *Pengantar Metodologi Penelitian* (Banjarmasin: Antasari Press, hlm. 12
- Rahmah, Tiara Putri. (2019) *Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Pt. Kereta Api Indonesia Daerah Operasi V Purwokerto* Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Purwokerto, Purwokerto.
- Sidiq. (2021, April 21). Data Primer dan Data Sekunder” dalam <https://www.google.co.id/url?q=http://sosiologis.com/data-primer-dan-data-sekunder&sa=U&ved=2ahUKEwirm6DWkvToAhVEWysKHVZxCRsQFjACegQICxAB&usg=AOvVaw2brzRc4ltYgJwt6YI9RfJP>
- Warniati. (2018) *Manajemen Strategi Dalam Peningkatan Kinerja Karyawan Pt. Makassar Raya Motor Cabang Parepare* Skripsi Fakultas Syariah Dan Ekonomi Islam, Pare-Pare.

Lampiran 7 Lembar Konsultasi Skripsi



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

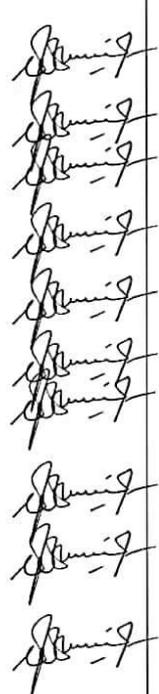
Jalan Jenderal Ahmad Yani Km. 4.5 Banjarmasin 70235 Telepon (0511) 3266593
Website: www.pi.uin-antasari.ac.id; E-mail: psikologi.islam@uin-antasari.ac.id

KARTU KONSULTASI SKRIPSI

Nama : Dea Agustina Rahmah
NIM : 170104040005
Judul : Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan Shopaholic Store Banjarmasin

Dosen Pembimbing
1. Dra. Hj. Siti Faridah, M.Ag
2. Shanty Komalasari, M.Psi.
Psikolog

No.	Tanggal	Topik Bahasan (Diisi Mahasiswa ybs.)	Tanda Tangan
1.	01 Desember 2020	- Konsul bab 1	
2.	11 Desember 2020	- Konsul revisian bab 1 - Melanjutkan ke bab 2 karena bab 1 diterima	
3.	13 Januari 2021	- Konsul penyusunan bab 2 dan sub bab pada landasan teori	
4.	20 Januari 2021	- Konsul revisi bab 2 - Melanjutkan ke bab 3 selagi menunggu feedback	
5.	22 Januari 2021	- Konsul bab 3	
6.	23 April 2021	- Konsul teori keislaman pada bab 2	
7.	04 Juni 2021	- Follow up revisi bab 2 - Persiapan kompre - Mengirim ulang bab 3	
8.	01 Juli 2021	- Konsul revesi teori keislaman pada bab 2 - Diskusi feedback revisi bab 2 dan bab 3	
9.	03 Juli 2021	- Penambahan aspek-aspek kinerja di bab 2 - Konsul penambahan teori baru pada bab 2	
10.	01 September 2021	- Diskusi ulang teori pada bab 2	
11.	15 September 2021	- Perubahan sedikit pada judul - Pembuatan pedoman wawancara	
12.	01 Oktober 2021	- Konsul pedoman wawancara	

13.	12 Oktober 2021	- Konsul revisian pedoman wawancara	
14.	18 November 2021	- Pegajuan uji plagiasi bab 1-3	
15.	24 November 2021	- Laporan PJ acc pedoman wawancara	
16.	06 Januari 2022	- Laporan hasil uji plagiasi bab 1-3	
17.	14 Januari 2022	- Rencana penambahan teori di bab 4	
18.	19 Januari 2022	- Diskusi perubahan pertanyaan pada pedoman wawancara	
19.	04 Juli 2022	- Laporan progres wawancara	
20.	13 Juli 2022	- Laporan progres pengerjaan bab 4 - Wawancara informan 2	
21.	21 Agustus 2022	- Konsul bab 4 dan bab 5	
22.	25 September 2022	- Laporan porgres revisi bab 4	
23.	13 Oktober 2022	- Laporan mengerjakan uji plagiasi bab 4-5 - Laporan lulus uji plagiasi bab 4-5 - Progres kompre	
24.	17 Oktober 2022	- Lanjut bikin jurnal -	
25.	24 Oktober 2022	- Laporan sudah submit jurnal - Laporan penyiapan berkas sidang serta ttd surat persetujuan skripsi	

Banjarmasin, 29 Oktober 2022
Ketua Prodi Psikologi Islam

Shanty Komalasari, M.Psi. Psikolog



**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

KARTU KONSULTASI SKRIPSI

Nama : Dea Agustina Rahmah
NIM : 170104040005
Judul : Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan Shopaholic Store Banjarmasin

Dosen Pembimbing
1. Dra. Hj. Siti Faridah, M.Ag
2. Shanty Komalasari, M.Psi.
Psikolog

No.	Tanggal	Topik Bahasan (Diisi Mahasiswa ybs.)	Tanda Tangan
1.	26 Agustus 2020	- Diskusi revisi ujian sempro - Persiapan penyusunan bab 1	
2.	28 Desember 2020	- Laporan progres bab 1 dan bab 2	
3.	20 Januari 2021	- Mengerjakan bab 3 - Menyusun pedoman wawancara	
4.	27 Januari 2021	- Memperbaiki beberapa kalimat - Memperbaiki PW dan observasi	
5.	25 Oktober 2021	- Bimbingan terkait bab 2 dan 3 - Menyelesaikan PW sama dospem 1	
6.	23 November 2021	- Laporan progres PW - Lanjut ke profesional judgment	
7.	25 November 2021	- Pengajuan uji plagiasi bab 1-3	
8.	04 Januari 2022	- Menunggu acc PW Ibu Alina - Ambil data dan buat surat penelitian	
9.	26 Mei 2022	- Laporan progres coding dan axial coding	
10.	24 Oktober 2022	- Laporan progres submit jurnal - Ttd persetujuan skripsi	

Banjarmasin, 29 Oktober 2022
Ketua Prodi Psikologi Islam


Shanty Komalasari, M.Psi. Psikolog

Lampiran 8 Daftar Riwayat Hidup Penulis

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

1. Nama : Dea Agustina Rahmah
2. Tempat dan Tanggal Lahir : Kotabaru, 18 Agustus 1999
3. Agama : Islam
4. Kebangsaan : Indonesia
5. Status Perkawinan : Belum Kawin
6. Alamat : Jl. Berangas KM 08, RT 02, RW 01,
Desa Sarang Tiung
7. No. HP/Alamat email : 081250995465
8. Pendidikan
 - a. MI Sullamul Ulum lulus 2011
 - b. MTsN 2 Kotabaru lulus 2014
 - c. SMAN 1 Kotabaru lulus 2017
9. Orang Tua
 - Ayah

Nama : Bahri
Pekerjaan : Nelayan
Alamat : Jl. Berangas KM 08, RT 02, RW 01, Desa Sarang Tiung
 - Ibu

Nama : Almarhumah Risnawati
Pekerjaan : -
Alamat : -
10. Saudara : 3
11. Pengalaman Organisasi
 - a. Yayasan Pusaka Saijaan Kotabaru
 - b. Pramuka
 - c. Palang Merah Remaja
 - d. Marching Band SMAN 1 Kotabaru

- e. FOSMA UIN Antasari
- f. Sanggar Legenda UIN Antasari
- g. HMJ Psikologi Islam

12. Pengalaman Kerja

- a. Penjual Pisang goreng keju coklat dan pisang caramel
- b. Penjual pulsa dan kuota
- c. Karyawan toko baju batik
- d. Karyawan kedai pizza
- e. Karyawan *Shopaholic Store*
- f. Karyawan kedai Oma Chris
- g. Karyawan kedai Nom Nom
- h. Karyawan CV. SIA

Banjarmasin, 01 November 2022



Dea Agustina Rahmah