

**KUESIONAIR WAWANCARA  
PEMAHAMAN, KEPEDULIAN DAN KOMITMEN KINERJA ORGANISASI  
EVALUASI IMPLEMENTASI SAKIP PEMDA TAHUN ....**

**KETENTUAN PENGISIAN**

- 1) Setiap Perangkat Daerah mengisi 4 (empat) kuesionair yang terdiri dari masing - masing pejabat dengan cascading kinerja yang selaras (inline), yaitu Eselon II, 1 (satu) orang Eselon III, , 1 (satu) orang Eselon IV dan , 1 (satu) orang staf/pejabat fungsional fungsiaonal dibawah eselon III tersebut.
- 2) Jawaban kuesionair disesuaikan dengan jenjang jabatan dan tupoksi masing-masing pejabat diatas.

**I. IDENTITAS RESPONDEN**

Nama : SENTO REA PERBUDI, SP  
Jabatan : PENYULUHAN PERTANIAN AHLI MUDA  
Perangkat Daerah : DINAS PANGAU DAN PERTANIAN

**II. TUJUAN**

Tujuan wawancara: mendapatkan informasi mengenai pemahaman, kepedulian dan komitmen pegawai dalam mencapai kinerja individu dan kinerja organisasi yang telah ditetapkan.

**III. PERTANYAAN**

- 1) Apakah Saudara telah membaca dan memahami isi dokumen Renstra OPD 2018-2023, Renja dan LAKIP OPD Tahun 2022 serta Renja OPD tahun 2023 ?  
ya
- 2) Apakah Saudara Terlibat dalam penyusunan Rencana Kinerja Organisasi/unit kerja tahun 2022 dan 2023 ?, jelaskan bentuk keterlibatan Saudara dalam Dialog kinerja tersebut. Jika ada rapat pembahasan sebutkan tanggalnya  
Rapat pembahasn Rkna 2023, Tanggal : 07 Juni 2023
- 3) Apakah Saudara mengetahui Indikator Kinerja sebagai tolok ukur keberhasilan fungsi yang laksanakan oleh organisasi dan unit kerja saudara ? Sebutkan IKU, Perjanjian Kinerja (PK) dan Target nya tahun 2022 dan 2023  
ya  
IKU dan perjanjian kerja
- 4) Apakah Saudara merumuskan Indikator Kinerja Individu (IKI) Saudara sendiri ? apakah IKI tersebut sama dengan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) Saudara? Sebutkan IKI dan Targetnya tahun 2022 dan 2023  
Tidak, IKU dirumuskan sesuai IKU dan perjanjian kinerja
- 5) Apakah IKI Saudara/ indicator kinerja unit kerja yang saudara pimpin merupakan turunan/mengintervensi dari indicator kinerja pejabat atasan langsung saudara? Jika YA, Sebutkan indikator kinerja atasan yang saudara intervensi tersebut  
ya  
Lang Nilai Reaksi

6) Apakah Indikator Kinerja saudara memberikan kontribusi terhadap keberhasilan pencapaian target Indikator Kinerja unit kerja atasan langsung dan organisasi dimana anda bekerja? Sebutkan indikator kinerja unit kerja/organisasi yang diintervensi oleh indikator kinerja saudara.

Nilai REALISASI

7) Bagaimanakan realisasi capaian kinerja Individu Saudara dan capaian kinerja unit kerja saudara tahun 2022? Sebutkan realisasi capaian per indikator

TEREALISASI

REALISASI CAPAIAN PER INDIKATOR TAHUN 2022

8) Jika ada target kinerja saudara/unit kinerja saudara pada tahun 2022 yang tidak tercapai, apa upaya yang saudara tempuh?

Sesuai target tercapai tapi jika ada yg tidak tercapai maka akan melakukan dialog kinerja organisasi yg berkaitan unit -  
menyebutkan kinerja organisasi dalam target, penangan bila tidak tercapai untuk memperbaiki kinerja, mengidentifikasi dan memotivasi bawahan untuk berkinerja baik, menyalurkan cara berfikir dan bertindak pegawai

9) Apakah atasan langsung saudara melakukan pengukuran kinerja individu Saudara dan pengukuran kinerja unit kerja yang saudara pimpin secara berkala? Jelaskan bagaimana mekanisme pengumpulan data kinerja dan pengukuran kinerja yang dilakukan

Ya. melalui Aplikasi / Link pengukuran kinerja / pelaporan

10) Apakah atasan langsung Saudara melakukan monitoring dan evaluasi atas pencapaian target kinerja individu Saudara dan pencapaian target kinerja unit kerja yang saudara pimpin secara berkala? Jelaskan bagaimana mekanisme monev yang dilakukan

Mekanisme monev yg dilakukan adalah penyampaian data kinerja kepada atasan. melalui perantara daerah yg memonitor target atau fungsi melalui laporan kinerja / aplikasi berbasis

11) Apakah terdapat catatan hasil dari Monev kinerja terakhir yang perlu dilakukan tindak lanjut? Sebutkan

Ya. kegiatan monitoring dilakukan setelah penyelesaian proses -  
dapat di awal tahun, sehingga dapat diketahui dengan cepat yang  
akan tercapai pada tahun yang bersangkutan kegiatan monitoring  
dilakukan untuk mengetahui tingkat pencapaian dan kesesuaian  
dengan rencana yg telah ditetapkan dan hasil capaian yang dicatat

12) Apakah hasil monitoring dan evaluasi kinerja dijadikan input oleh unit kerja saudara untuk perbaikan kinerja?

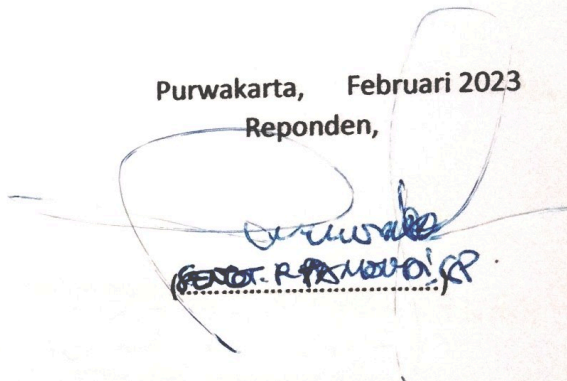
Sebutkan tindak lanjut perbaikan kinerja yang telah dilakukan berdasarkan hasil monev kinerja

Ya.

13) Apakah Saudara/unit kerja saudara mendapatkan reward dan punishment dari pimpinan unit kerja/pimpinan organisasi atas pencapaian kinerja yang diperoleh berdasarkan pengukuran kinerja? sebutkan bentuk reward dan punishment yang diterima oleh saudara/unit kerja

ya. mendapat reward: pencapaian target kinerja membriskan dampak kepercayaan terhadap  
kinerja DINAS PANGKALAN DAN PERTAHANAN dari pimpinan, salah satunya  
adalah target pemberian kepercayaan terhadap ASN yg melaksanakan  
 tugas di DINAS PANGKALAN & pertahanan untuk diberikan kepercayaan s.d  
jabatan tahun 2023.

Purwakarta, Februari 2023  
Reponden,



REDAKUNDA, RP.

===== TERIMA KASIH ATAS PARTISIPASINYA =====