

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 : Yus Djunaedi R
Jabatan : Kepala Bndan
Perangkat Daerah : Bndan Kerbangpol Purwokerto

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 ?
..... sudah
- 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
..... Terlibat keterlibatannya dalam merumuskan kebijakan kinerja organisasi
- 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 mengetahui indikator kinerja Iki Kerbangpol.
1. meningkatnya Dok. perencanaan pemb. daerah tahunan yg tepat waktu.
2. meningkatnya jumlah masyarakat yg memperoleh pendidikan kejuruan & wawasan kebangsaan
3. meningkatnya kualitas pencegahan & penanganan hid ganggus keamanan Dalam negeri
- 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
Sy merumuskan IKI bersama tim selain agar sesuai dg SKP sy juga bisa mensinkronkan dg IKI rekan kerja yg lain agar tujuan organisasi tercapai. Iki bndan kerbangpol :
- merumuskan, melaksanakan, pemantauan, evaluasi dan pelaporan kegiatan fungsi pendukung urusan pemerintahan di bidang kerbangpol.
- 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 merupakan turunan dari indikator atasan
- mengkoordinasikan, mengendalikan fungsi pendukung urusan pemerintahan di Bidang kerbangpol.

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.

Ya, yg diintervensi adalah urusan pemerintahan di Bidang Kesbangpol.

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

Realisasi Capaian kinerja individu

1. Jml rencana operasional Badan : tersusunnya dok perencanaan : 1 Berbar
2. Penyampaian pembagian tugas : wkt distribusi kpd kan + kasubag
3. humas kebijakan : tersusunnya kebijakan di eselon polidagri, uruban, wkt

1. evaluasi kegiatan : rutinnya evaluasi kegiatan setiap hari senin.

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

- yang saya lakukan adalah dg terus mengupayakan solusi dg cara berkoordinasi dan kolaborasi dg pihak terkait.

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, atasan langsung melakukan pengukuran secara berkala melalui kpi kan kinerja pegawai.

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

Ya, atasan langsung melakukan monev, adapun mekanismenya adalah dg melakukan rapat pimpinan kepala OPD.

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

- yang perlu ditindaklanjuti terkait ljin pendirian tempat ibadah.

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


Sebutkan tindakan lanjut perbaikan kinerja yang telah dilakukan berdasarkan hasil monev kinerja
Ya, hasil monev dijadikan input oleh kesbangpol untuk perbaikan kinerja. tindak lanjutnya contoh untuk pendirian tempat ibadah bagi umat beragama yg blm memiliki adalah berkoordinasi dg kemendagri untuk fasilitas sementara.

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, Bentuk Rewardnya berupa Penghargaan dan Bentuk punishmentnya berupa penurunan gaji nominal Rp yg diterima.

Purwakarta, Februari 2023

Reponden,


Nur Djumadi

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

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 fungsional dibawah eselon III tersebut.
- 2) Jawaban kuesionair disesuaikan dengan jenjang jabatan dan tupoksi masing-masing pejabat diatas.

I. IDENTITAS RESPONDEN

Nama : Lela Yuliasih, SE
Jabatan : Kasubbag Tata Usaha
Perangkat Daerah : Badan Kesatuan Bangsa dan Politik

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
Ya.
Memberikan input / informasi perihal kesekretariatan / Tata Usaha.
- 3) Apakah Saudara mengetahui Indikator Kinerja sebagai tolok ukur keberhasilan fungsi yang dilaksanakan oleh organisasi dan unit kerja saudara ? Sebutkan IKU, Perjanjian Kinerja (PK) dan Target nya tahun 2022 dan 2023
IKU: Tingkat konsistensi antar dokumen, perencanaan dan pelaksanaan.
PK : merupakan sasaran program / kegiatan, indikator kinerja dan target.
- 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.
IKI tidak sama dengan SKP
- 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
Yaitu melalukan perencanaan di lingkup tata usaha

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.

IYA.

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

Realisasi tahun 2023 100%

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

Melakukan evaluasi perencanaan yang lebih matang dan terkoordinir.

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

Atasan langsung kurang optimal melakukan kinerja individu. Pengumpulan data dilakukan per triwulan.

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

IYA. Atasan langsung melakukan monev kinerja individu melalui SKP.

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

Tidak ada.

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

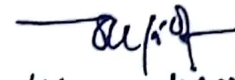
Komitmen untuk memperbaiki kinerja yang tidak mencapai maksimal.

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

Tahun 2023 Tidak ada reward dan punishment

Purwakarta, 23 Februari 2023

Reponden,


(Lela Yuliana)

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

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 : TETI SUHARTETI, A.Md.
Jabatan : PELAKSANA
Perangkat Daerah : KESBANGPOL

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 ?
SUDAH
- 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
JA, MEMBERIKAN INPUT / INFORMASI KEGIATAN ATAU KINERJA
- 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
IKU : TINGKAT KONCISTENSI ANTAR DOKUMEN, PENGAWASAN
PK : MENINGKATKAN KUALITAS TINGKAT PENGAWASAN YANG HARMONIS DAN BERKELANDUTAN
- 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
SEBAGIAN IKI TIDAK SAMA DENGAN SKP KARENA BELUM SAMA IKI TH 2023
- 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
TIDAK

- 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.

.....
YA, MEMBANTU MENINGKATKAN PENCAPAIAN PENSUSUNAN PROGRAM
KEBIJAKAN.
.....

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

.....
REALISASI TAHUN 2022 100%
.....
.....

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

.....
- MELAKUKAN / MELAKUKAN TUGAS LEBIH MATANG DAN TERPADU
.....
.....

- 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

.....
TAHUN 2022 ATASAN LANGSUNG SECARA OPTIMAL MELAKUKAN PENGUKURAN
KINERJA INDIVIDU & DENGAN MELAKUKAN EVALUASI PENCAPAIAN KINERJA
PER TRIMULAN,
.....
.....

- 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

.....
YA. MELAKUKAN MONITORING DAN EVALUASI ATAS PENCAPAIAN TARGET
KE KINERJA SETIAP INDIVIDU DENGAN MELIHAT HASIL KINERJA
MELALUI SKP.
.....
.....

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

.....
ADA.
- MENGUDAKAN PENGUMUMAN APLIKASI DALAM PELAKSANAAN EVALUASI
KINERJA INTERNAL PERANGKAT DAERAH
.....
.....

- 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


.....
MEMBUAT KESEPAKATAN SECARA LIGAM UNTUK MEMPERBAIKI
KINERJA YANG TIDAK TERCAPAI
.....
.....

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

TAHUN 2023 BAKESBANPERI. ADA REWARD.

- AKSI NJATA BELA NEGARA AWARD TAHUN 2023

Purwakarta, Februari 2023
Reponden,


(TETI SUHARTUTI)

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

ma
is
ing

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 : Bambang Widiya Atmoko, S.H. M.H
Jabatan : Kasir Kewaspadaan Nasional dan Penanganan Konflik
Perangkat Daerah : Bakesbangpol

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 ?
Sudah
- 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
Keterlibatan dalam Penyusunan kerja kesbangpol tahun 2022 - 2023 adalah sebagai anggota tim penyusun. adapun rapat pembahasan yang telah dilaksanakan yaitu pada pertemuan I dan II
- 3) Apakah Saudara mengetahui Indikator Kinerja sebagai tolok ukur keberhasilan fungsi yang dilaksanakan oleh organisasi dan unit kerja saudara ? Sebutkan IKU, Perjanjian Kinerja (PK) dan Target nya tahun 2022 dan 2023 -
IKU kes bangpol tahun 2022 antara lain persentase perubahan dukungan Manajemen perkantoran, tingkat konsistensi antar dokumen perencanaan pembangunan dan persentase implementasi kegiatan pembangunan daerah, adapun perjanjian kinerja (PK) meningkatnya pemenuhan dukungan Manajemen dan target 0% Meningkatnya kualitas perencanaan pembangunan yang harmonis dan meningkatnya kualitas pengembangan pembangunan daerah dan target 7%
- 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
IKI yang sudah disusun sesuai dgn skp. adapun IKI sebagai kasir warnas adalah meningkatnya kualitas perencanaan pembangunan yang harmonis dan berkelanjutan dan indikator kerja utama tingkat konsistensi antar dokumen perencanaan pembangunan
- 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... betul, adapun IKI ini turunan dari kepala kesbangpol dengan sasaran kerja utamanya adalah meningkatnya kualitas perencanaan pembangunan yang harmonis dan berkelanjutan.

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.
Indikator kinerja selalu memberikan kontribusi terhadap keberhasilan pencapaian target kinerja. Organisasi yaitu meningkatnya kualitas perencanaan yang harmonis dan berkelanjutan.

7) Bagaimanakah realisasi capaian kinerja Individu Saudara dan capaian kinerja unit kerja saudara tahun 2022? Sebutkan realisasi capaian per indikator
realisasi capaian indikator tingkat konsistensi antar dokumen perencanaan pembangunan adalah : jumlah Program di APBD 2022 (kec. di bagi jumlah Program LKPP tahun 2022) sehingga capaian adalah mencapai sebesar 100 persen

8) Jika ada target kinerja saudara/unit kinerja saudara pada tahun 2022 yang tidak tercapai, apa upaya yang saudara tempuh?
Melakukan perbaikan berdasarkan hasil evaluasi terhadap faktor-faktor yang dapat menghambat pencapaian tugas kerja organisasi

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
Mekanisme pengumpulan data kinerja diimplementasikan melalui penilaian Sasaran Kinerja Pegawai atau SKP yang dilakukan oleh atasan langsung, setiap tahun. Penilaian SKP ini komponennya diambil dari Indikator kinerja Individu yang disusun hasil dari kinerja organisasi.

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 monitoring dan evaluasi yang dilakukan oleh atasan langsung adalah melalui penyelenggaraan rapat-rapat Pembahasan evaluasi Kinerja secara berkala

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

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
Tindak lanjut perbaikan kinerja berdasarkan hasil monev antara lain melakukan upaya mitigasi dan pencegahan terhadap faktor-faktor yang dapat menghambat pencapaian kinerja organisasi

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

Bentuk reward dan punishment yang diterima adalah apabila target kinerja sudah sesuai dan capaian kinerja akan mendapatkan penghargaan kinerja sebesar 100% dan apabila capaian kerjanya tidak sesuai yang ditancapkan maka akan mendapatkan punishment (hukuman berupa pemotongan tambahan penghasilan pegawai tersebut)

Purwakarta, / Februari 2023
Reponden,


(Bambang Widya Atmoko)

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