

KUESIONER WAWANCARA
PEMAHAMAN, KEPEDULIAN DAN KOMITMEN KINERJA ORGANISASI
EVALUASI IMPLEMENTASI SAKIP PEMDA TAHUN 2024

KETENTUAN PENGISIAN

- 1) Setiap Perangkat Daerah mengisi 4 (empat) kuesioner 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 : KOSASIH, ST
Jabatan : Pte. Kepala Dinas Lingkungan Hidup
Perangkat Daerah : Dinas Lingkungan Hidup

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 2024-2026, Renja dan LAKIP OPD Tahun 2023 serta Renja OPD tahun 2024?
Ya, saya sudah membaca dan memahami
- 2) Apakah Saudara Terlibat dalam penyusunan Rencana Kinerja Organisasi/unit kerja tahun 2023 dan 2024 ?, jelaskan bentuk keterlibatan Saudara dalam Dialog kinerja tersebut. Jika ada rapat pembahasan sebutkan tanggalnya
* Ya, saya terlibat dalam penyusunan rencana kerja (RENJA) Perubahan 2024 dan penyusunan RENJA tahun 2025
* saya masuk dalam tim Penyusunan Rencana kerja Dinas Lingkungan Hidup
- 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 2023 dan 2024
* Jumlah Dokumen Lingkungan Hidup yang di susun (dok)
* Presentase mata air yang di amankan
* waktu penyelesaian Perijinan Lingkungan Hidup (Hari)
* jenis kualitas Lingkungan Hidup yang di pantau (jenis)
* Persentase Pengaduan dan sengketa Lingkungan Hidup yang di selesaikan
* Persentase penanganan sampah yang di selesaikan

- 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 2023 dan 2024.

ya, saya merumuskan indikator kinerja individu (IKI) yang sesuai dengan sasaran kinerja pegawai (SKP), target tahun 2023 dan 2024 sebesar 100% dan yang menurunkan kepada bawahan

- 5) Apakah IKI Saudara/ indicator kinerja unit kerja yang saudara pimpin merupakan turunan/mengintervensi dari indicator kinerja pejabat atasan langsung saudara?

ya, indikator kinerja atasan yang diintervensi merupakan misi ketiga Bupati yaitu "Mewujudkan Pembangunan Infrastruktur Pengembangan Pariwisata Berwawasan Lingkungan yang 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.
ya, indikator sangat memberikan kontribusi terhadap keberhasilan pencapaian target indikator Dinas Lingkungan Hidup

- 7) Bagaimanakan realisasi capaian kinerja Individu Saudara dan capaian kinerja unit kerja saudara tahun 2024? Sebutkan realisasi capaian per indikator.

Realisasi setiap indikator tahun 2024 sebesar 100%

- 8) Jika ada target kinerja saudara/unit kinerja saudara pada tahun 2024 yang tidak tercapai, apa upaya yang saudara tempuh?

melakukan evaluasi setiap kegiatan yang tidak mencapai target dengan team kerja Dinas Lingkungan Hidup

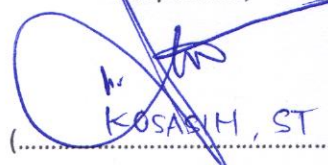
- 9) Apakah atasan langsung saudara melakukan pengukuran kinerja individu Saudara dan pengukuran kinerja unit kerja yang saudara pimpin secara berkala? Jelaskan bagaimana mekanisme, pengumpulan data kinerja dan pengukuran kinerja yang dilakukan

Pengumpulan dan pengukuran data kinerja dilakukan dengan monitoring dan evaluasi 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
ya, Pemantau dan monitoring serta evaluasi dilakukan secara rutin tiap triwulan, Mekanisme Monev capaian kinerja berdasarkan SOP Evaluasi SAKIP internal
- 11) Apakah terdapat catatan hasil dari Monev kinerja terakhir yang perlu dilakukan tindak lanjut? Sebutkan
Tidak ada
- 12) Apakah hasil monitoring dan evauasi kinerja dijadikan input oleh unit kerja saudara untuk perbaikan kinerja? Sebutkan tindak lanjut perbaikan kinerja yang telah dilakukan berdasarkan hasil money kinerja
ya, Tindak lanjut berupa evaluasi dan perbaikan pelaksanaan kegiatan untuk mencapai target kinerja
- 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
untuk reward tidak ada, untuk punishment biasanya berupa bentuk koordinasi atau teguran

Purwakarta, 12 Maret 2025

Responden,


(KOSASIH, ST)

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

KUESIONER WAWANCARA
PEMAHAMAN, KEPEDULIAN DAN KOMITMEN KINERJA ORGANISASI
EVALUASI IMPLEMENTASI SAKIP PEMDA TAHUN 2024

KETENTUAN PENGISIAN

- 1) Setiap Perangkat Daerah mengisi 4 (empat) kuesioner 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 : Iwan Sobarna, ST.
Jabatan : Kepala Bidang Perencanaan dan Perencanaan Kapasitas LH
Perangkat Daerah : Dinas Lingkungan Hidup kab. Purwakarta

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 2024-2026, Renja dan LAKIP OPD Tahun 2023 serta Renja OPD tahun 2024?
Ya, Sudah Membaca dan Memahami
- 2) Apakah Saudara Terlibat dalam penyusunan Rencana Kinerja Organisasi/unit kerja tahun 2023 dan 2024 ?, jelaskan bentuk keterlibatan Saudara dalam Dialog kinerja tersebut. Jika ada rapat pembahasan sebutkan tanggalnya
Ya, saya terlibat dan masuk kedalam team penyusun rencana kinerja Dinas Lingkungan Hidup
- 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 2023 dan 2024
Ya, saya mengetahui Untuk indikator kinerja utama yaitu Persentase Pengaduan dan sengketa lingkungan hidup yang di selesaikan dan target 2023 dan 2024 sebanyak 100 %

- 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 2023 dan 2024.

ya, saya merumuskan indikator kinerja individu (IKI) sama dengan sasaran kinerja pegawai (SKP) dan target 2023 dan 2024 100 %

- 5) Apakah IKI Saudara/ indicator kinerja unit kerja yang saudara pimpin merupakan turunan/mengintervensi dari indicator kinerja pejabat atasan langsung saudara?

ya, meningkatkan penataan dan penegakan hukum serta penyelesaian sengketa lingkungan

- 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 indicator kinerja saudara.

* Pelayanan tindak lanjut penyaduan masyarakat akibat adanya dugaan pencemaran dan/atau kerusakan lingkungan hidup

* Pembinaan sekolah berbudaya lingkungan dan sekolah adiwiyata

* Penegakan hukum lingkungan hidup

- 7) Bagaimana realisasi capaian kinerja Individu Saudara dan capaian kinerja unit kerja saudara tahun 2024? Sebutkan realisasi capaian per indicator.

Realisasi setiap indikator tahun 2024 sebanyak 100 %

- 8) Jika ada target kinerja saudara/unit kinerja saudara pada tahun 2024 yang tidak tercapai, apa upaya yang saudara tempuh?

Melakukan evaluasi kegiatan yang tidak mencapai target dengan Team Kerja dinas lingkungan hidup

- 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

Pengumpulan dan pengukuran dilakukan dengan monitoring dan evaluasi per triwulanan

- 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 money yang dilakukan
 Mekanisme money dilakukan dengan monitoring dan evaluasi
 Per triwulanan
- 11) Apakah terdapat catatan hasil dari Money kinerja terakhir yang perlu dilakukan tindak lanjut? Sebutkan
 Tidak ada
- 12) Apakah hasil monitoring dan evauasi kinerja dijadikan input oleh unit kerja saudara untuk perbaikan kinerja? Sebutkan tindak lanjut perbaikan kinerja yang telah dilakukan berdasarkan hasil money kinerja
 Melakukan evaluasi setiap kegiatan yang sudah dilakukan
 monitoring oleh pimpinan
- 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, dengan memberikan ucapan selamat dari pimpinan

Purwakarta, 12 Maret 2025

Responden,


 (Iwan Sobarna, ST)

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

KUESIONER WAWANCARA
PEMAHAMAN, KEPEDULIAN DAN KOMITMEN KINERJA ORGANISASI
EVALUASI IMPLEMENTASI SAKIP PEMDA TAHUN.....2024

KETENTUAN PENGISIAN

- 1) Setiap Perangkat Daerah mengisi 4 (empat) kuesioner 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 : Futika Nazar, S.T, M.Tr.A.P
Jabatan : Kepala UPTD Laboratorium Lingkungan Hidup
Perangkat Daerah : Dinas Lingkungan Hidup

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 2024-2026, Renja dan LAKIP OPD Tahun 2023 serta Renja OPD tahun 2024?
Ya, sudah membaca dan memahami
- 2) Apakah Saudara Terlibat dalam penyusunan Rencana Kinerja Organisasi/unit kerja tahun 2023 dan 2024 ?, jelaskan bentuk keterlibatan Saudara dalam Dialog kinerja tersebut. Jika ada rapat pembahasan sebutkan tanggalnya
Ya, saya terlibat dalam Team Penyusun Rencana Kinerja Dinas Lingkungan Hidup
- 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 2023 dan 2024
Ya, saya mengetahui. Untuk Indikator Kinerja Dinas Lingkungan Hidup yaitu:
 - Jumlah Dokumen Lingkungan Hidup yang disusun (dok)
 - Presentase Mata Air yang diamankan
 - Waktu Penyelidikan Perijinan Lingkungan Hidup (hari)
 - Jenis Kualitas Lingkungan Hidup yang dipantau (jenis)
 - Presentase Pengaduan dan Sengketa Lingkungan Hidup yang di- selesaikan.
 - Presentase penanganan sampah yang diselesaikan.

- 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 2023 dan 2024.

Ya, saya Merumuskan Indikator Kinerja Individu (IKI) yang sesuai dengan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP), Target tahun 2023 dan 2024 sebesar 100%, dengan indikatornya yaitu:

- Penyediaan Bahan Kimia Laboratorium
- Perawatan (Maintenance) Alat Laboratorium
- Penunjang Akreditasi Laboratorium

- 5) Apakah IKI Saudara/ indicator kinerja unit kerja yang saudara pimpin merupakan turunan/mengintervensi dari indicator kinerja pejabat atasan langsung saudara?

Ya, indikator kinerja atasan yang saudara intervensi adalah Mewujudkan Laboratorium Lingkungan yang terakreditasi.

- 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 indicator kinerja saudara.

- Penyediaan Bahan Kimia Laboratorium
- Perawatan (Maintenance) Alat Laboratorium
- Penunjang Akreditasi Laboratorium

- 7) Bagaimanakan realisasi capaian kinerja Individu Saudara dan capaian kinerja unit kerja saudara tahun 2024? Sebutkan realisasi capaian per indicator.

Realisasi setiap Indikator Tahun 2024 sebesar 100%

- 8) Jika ada target kinerja saudara/unit kinerja saudara pada tahun 2024 yang tidak tercapai, apa upaya yang saudara tempuh?

Melakukan evaluasi setiap kegiatan yang tidak mencapai target dengan Team Kerja Dinas Lingkungan Hidup.

- 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

Pengumpulan dan pengukuran data kinerja dilakukan dengan monitoring dan evaluasi 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

Mekanisme monev dilakukan dengan melaksanakan monitoring dan evaluasi per triwulan

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
Melakukan evaluasi setiap kegiatan yang telah dilakukan monitoring oleh pimpinan.

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, berupa ucapan selamat dari pimpinan.

Purwakarta, 12..... Maret 2025

Responden,



(Futho Nazar, S.T., M.Tr. A.P.)

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

KUESIONER WAWANCARA
PEMAHAMAN, KEPEDULIAN DAN KOMITMEN KINERJA ORGANISASI
EVALUASI IMPLEMENTASI SAKIP PEMDA TAHUN 2024

KETENTUAN PENGISIAN

- 1) Setiap Perangkat Daerah mengisi 4 (empat) kuesioner 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 : Poby Cahyandilaga Putra, S.T
Jabatan : staf bid. penanian dan Peningkatan kapasitas LH
Perangkat Daerah : Dinas lingkungan hidup

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 2024-2026, Renja dan LAKIP OPD Tahun 2023 serta Renja OPD tahun 2024?
Ya, sudah membaca dan masih memahami
- 2) Apakah Saudara Terlibat dalam penyusunan Rencana Kinerja Organisasi/unit kerja tahun 2023 dan 2024 ?, jelaskan bentuk keterlibatan Saudara dalam Dialog kinerja tersebut. Jika ada rapat pembahasan sebutkan tanggalnya
Tidak, saya tidak terlibat dan masuk ke dalam tim Penyusun rencana kerja dinas lingkungan hidup
- 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 2023 dan 2024
Saya mengetahui untuk indikator kinerja utama yaitu Persentase Pengaduan dan sengketa LH yang di Selesaikan untuk 2023 dan 2024 sebanyak 100% dan pengawasan tahun 2023 sebanyak 99 Pengawasan dan tahun 2024 sebanyak 90 Pengawasan dengan tetap Pengawasan 1 Dokumen

- 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 2023 dan 2024.

Ya, sesuai dengan target sasaran SKP tahun 2023 dan 2024 adalah masing-masing 1 Dokumen yang terdiri dari 49 Pengawasan (2023) 40 Pengawasan (2024) dan 100% Penyelesaian Pengaduan

- 5) Apakah IKI Saudara/ indicator kinerja unit kerja yang saudara pimpin merupakan turunan/mengintervensi dari indicator kinerja pejabat atasan langsung saudara?

Ya, untuk melakukan pengawasan terhadap Penerima Persetujuan lingkungan dan UU PPLH, dan penegakan Hukum atas pelanggaran UU PPLH, serta verifikasi pengaduan atas dugaan pencemaran LH

- 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 indicator kinerja saudara.
Ya, dalam hal melakukan pengawasan, penerbitan sanksi administratif, dan pelaksanaan Verifikasi Pengaduan agar tercapainya meningkatkan Penataan dan Penegakan Hukum serta penyelesaian sengketa

- 7) Bagaimanakan realisasi capaian kinerja Individu Saudara dan capaian kinerja unit kerja saudara tahun 2024? Sebutkan realisasi capaian per indicator.

Tahun 2024 untuk pengawasan sebanyak 40 pengawasan dengan rekap 1 Dokumen untuk Verifikasi Pengaduan sebanyak 100 %

- 8) Jika ada target kinerja saudara/unit kinerja saudara pada tahun 2024 yang tidak tercapai, apa upaya yang saudara tempuh?

Melakukan evaluasi kegiatan bersama tim penyusun DLH Kab. Purwakarta

- 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

Pengumpulan data kinerja dilakukan setelah glay pengawasan dan Verifikasi Pengaduan selesai hingga ke tahap pemberian sanksi administratif

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 money yang dilakukan

ya, Alasan saya melakukan money setiap triwulan

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

Sebutkan

tidak ada karena telah memenuhi ekspektasi sesuai dengan UU PPLH

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 money kinerja

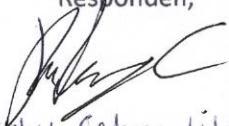
evaluasi hasil money adalah dalam melaksanakan pengawasan dan verifikasi. Pengawasan disesuaikan dengan kemampuan anggaran (dalam segi uji sampel limbah yang di ambil)

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, dengan diberikan ucapan terimakasih dan selamat telah mengerjakan tugas dengan baik

Purwakarta, 12 Maret 2025

Responden,


(Roby Cahyadi Laga P.)

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