

LAMPIRAN

Dokumentasi pada saat wawancara



| No | Indikator | Sub indikator | Pertanyaan |
|----|------------------|---------------|--|
| 1. | Analisis Kinerja | Kinerja | <p>Bagaimana Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Nganjuk ?</p> <p>Jawab : Doni Cahyo Utomo,S.T</p> <p>Kinerja pegawai di Dinas sudah lebih baik dari sebelumnya karena kami bekerja untuk memudahkan pelayanan baik pelayanan teknis maupun pelayanan umum karena dengan pelayanan yang baik aan meghasilkan kinerja yang baik pula.</p> |
| | | Standar | <p>tercapainya standar dari kinerja para pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Nganjuk?</p> <p>Jawab : Lolly Praja Kusuma, S.T</p> <p>Kinerja seseorang dikatakan berhasil apabila mampu mencapai standar yang ditentukan atau disepakati bersama agar melaksanakan tugas dapat terlaksana sesuai dengan rencana yang diinginkan dalam membuat standar dapat disepakati agar memotivasi seluruh pihak yang terkait sehingga mencapai hasil kerja yang baik.</p> |
| | | Umpan Balik | <p>Umpan balik dapat didefenisikan sebagai informasi tentang perilaku masa lalu, disampaikan sekarang, yang mungkin memengaruhi perilaku di waktu yang akan datang,upaya apa yang dilakukan Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Nganjuk?</p> <p>Jawab : Rahmat, S.T</p> <p>Apabila pekerjaan tidak memenuhi target atau mengalami hambatan Kepala Dinas sering menkritik kami dan setelah itu kami diberi petunjuk tentang bagaimana memperbaiki kinerja sehingga kami termotivasi untuk bekerja lebih efektif</p> |
| | | Kompetansi | <p>Bagaimana kompetensi kinerja pegawai yang dilakukan Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Nganjuk?</p> <p>Jawab : Eka Sasana, S.T</p> <p>Dalam bekerja berdasarkan kemampuan dan selalu mengikuti pelatihan- pelatihan dan membaca buku atau membuka internet yang menyangkut bidang agar ilmu lebih bertambah dan mengetahui pengetahuan mengenai teknologi baru.</p> |

| | | | |
|----|-----------------------------------|-----------------------|---|
| | | Peluang | <p>Bagaimana Peluang pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Nganjuk?</p> <p>Jawab : Ervin Eko Yuliantanto, S.T</p> <p>Apabila ada semacam seminar atau pelatihan sering mengutus para pegawai secara bergilir agar supaya kemampuan dan keterampilan mereka semua dapat bertambah melalui pelatihan dan para atasan memberikan tanggung jawab penuh untuk melaksanakan pekerjaan yang dibebankan kepada par pegawai</p> |
| 2. | Faktor-faktor | Kemampuan (Ability) | <p>Apakah faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Nganjuk ?</p> <p>Jawab : Tumijan, S.T</p> <p>Bekerja tepat pada waktunya dan tugas selesai pada waktunya itu termasuk kinerja memenuhi syarat sehingga bisa di promosikan untuk naik pangkat dan bekerja untuk memanfaatkan kemampuan yang miliki dan peroleh dari pelatihan atau seminar agar kemampuan dapat tersalurkan dan kinerja lebih maksimal lagi</p> |
| | | Motivasi (Motivation) | <p>Apakah motivasi kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Kabupaten Nganjuk ?</p> <p>Jawab : Ervin Eko Yuliantanto, S.T</p> <p>Keinginan untuk menghasilkan kualitas kerja yang tinggi memotivasi untuk terus bekerja agar apa yang inginkan dapat tercapai seperti promosi kenaikan pangkat dan reward lainnya dengan adanya reward atau kompensasi yang diberikan kepada pegawai yang kinerjanya bagus itu sangat memotivasi kepada mereka dan terus berusaha menjaga usahanya agar tetap lebih baik, juga memberi motivasi kepada pegawai lainnya untuk bisa berprestasi</p> |
| 3. | Upaya-upaya yang Dilakukan | | <p>upaya-upaya yang dilakukan dalam meningkatkan kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Kabupaten Nganjuk ?</p> <p>Jawab : Tumijan, S.T</p> <p>Upayakan pemerintah dalam memperbaiki kinerja Pegawainya adalah pendidikan dan pelatihan (Diklat pegawai), penegakan disiplin Pegawai dan sistem remunerasi di lingkungan kerja instansi pemerintah dapat di evaluasi kembali secara seksama</p> |

