

Lampiran 1 : pedoman observasi

Dalam melakukan penelitian, peneliti juga menggunakan pedoman observasi yang di susun dengan tujuan untuk memperoleh informasi dan data baik mengenai kondisi fisik maupun non fisik dari peran pemimpin mengenai kebijakan-kebijakan yang ditetapkan guna meningkatkan kinerja pegawai.

1. Kepala pimpinan BPMP sultra dalam menetapkan kebijakan untuk meningkatkan kinerja pegawai
2. Pengikutsertaan pegawai dalam penetapan kebijakan
3. Implementasi kebijakan terhadap peningkatan kinerja pegawai
4. Pengaruh dari kebijakan pemimpin dalam meningkatkan kinerja pegawai
5. Kinerja pegawai pasca pandemic

Lampiran 2 : lembar dokumentasi

DOKUMENTASI

1. Tempat atau lokasi Balai Penjaminan Mutu Pendidikan (BPMP) Sultra
2. Rapat dalam penyampaian atau penetapan kebijakan dalam meningkatkan kinerja pegawai
3. Piagam penghargaan
4. Jam kerja atau absensi pegawai

Lampiran 3 : pedoman wawancara

A. Wawancara dengan Kepala Balai Penjaminan Mutu Pendidikan (BPMP) Sultra

1. apakah menurut bapak sebuah pengambilan kebijakan itu penting dalam meningkatkan kinerja pegawai?
2. apa saja yang menjadi kebijakan bapak selaku kepala pimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawai ?
3. apa yang mendasari bapak dalam penerapan kebijakan tersebut ?
4. apakah dalam pengambilan keputusan terhadap kebijakan tersebut melibatkan pegawai?
5. pengaruh apa yang bapak rasakan ketika di terapkannya kebijakan tersebut baik positif maupun negative ?
6. Selama diterapkannya kebijakan tersebut apakah terdapat suatu kendala yang dihadapi ?
7. Bagaimana kinerja pegawai ketika di terapkannya kebijakan tersebut ?
8. Apakah bapak melakukan evaluasi sejauhmana keberhasilan dari kebijakan yang di tetapkan ?
9. Apakah kinerja pegawai saat ini sudah efektif baik kualitas maupun kuantitasnya ?

10. Bagaimana hasil kerja pegawai saat ini apakah sudah sesuai dengan yang di harapkan ?
- B. Wawancara dengan pegawai /staf Balai Penjaminan Mutu Pendidikan (BPMP) Sultra.
1. Apakah menurut anda sebuah kebijakan untuk meningkatkan kinerja pegawai dari pimpinan itu penting ?
 2. Apakah dalam pengambilan kebijakan anda di ikutsertakan dalam hal tersebut ?
 3. Macam-kebijakan kepala lpmp sultra
 - a. Mengembalikan jam kerja pegawai secara normal
 - Apakah kebijakan tersebut di tetapkan oleh pimpinan ?
 - Bagaimana pengaruh dari di tetapkannya kebiakan tersebut ?
 - Dari jam berapa hingga jam berapa pegawai dalam bekerja di kantor ?
 - b. Disiplin pegawai
 - Apakah pemimpin memberikan kebijakan tersebut ?
 - Didalam disiplin kerja terdapat peraturan-peraturan yang mengatur kinerja pegawai seperti *punishment*, bagaimana menurut anda ?
 - Bagaimana pengaruh dari adanya disiplin pegawai ?
 - c. Pengawasan dalam proses pelaksanaan kinerja yang telah di tetapkan
 - Apakah pemimpin turun secara langsung dalam melakukan pengawasan terhadap kinerja pegawainya ?
 - Bagaiamana pengaruh dari kebijakan tersebut ?
 - d. Pemberian penghargaan
 - Apakah pemimpin menetapkan kebijakan tersebut ?
 - Bisa jelaskan penghargaan seperti apa yang di berikan pimpinan ?
 - Bagaimana pengaruh dari pemberian penghargaan tersebut ?
 - e. Hukuman (*punishment*)
 - Apakah pemimpin menetapkan hukuman sebagai kebijakan dalam meningkatkan kinerja pegawai ?
 - Hukuman di berikan kepada pegawai di saat seperti apa ?
 - Bagaimana pengaruh dari hukuman tersebut untu kinerja pegawai ?
 4. pengaruh apa yang anda rasakan ketika diterapkannya kebijakan tersebut (positif dan negative) ?
 5. apakah jika kinerja pegawai sesuai yang di harapkan akan mendapat reward ?
 6. dan apabila terdapat pegawai yang melakukan ketidak sesuaian akan mendapat sangsi atau hukuman ?
 7. bagaimana menurut anda mengenai reward an punishment yang di tetapkan di kantor ini ?
 8. apakah pernah terdapat kendala ketika melakukan sebuah pekerjaan ?

lampiran 4 : lembar hasil observasi

NO	ASPEK PENGAMATAN	ANALISIS
1	Kepala pimpinan BPMP sultra dalam menetapkan kebijakan untuk meningkatkan kinerja pegawai	Pemimpin memiliki wewenang untuk menetapkan kebijakn, jadi Kebjakan yang di tetapkan kepala lpmp sultra sudah sangat tepat guna meningktkan kinerja pegawai.
2	Pengikutsertaan pegawai dalam penetapan kebijakan	Keputusan bersama sangatlah penting guna menunjang sebuah keberhasilan tujuan bersama, diamana pemimpin juga mengikutsertakan pegawainya dalam pengambilan kebijakan untuk meningkatkan kinerja pegawainya.
3	Implementasi kebijakan terhadap peningkatan kinerja pegawai	Dalam pengimplementasian kebijakan sudah dilakukan pengawasan dan evaluasi
4	Pengaruh dari kebijakan pemimpin dalam meningkatkan kinerja pegawai	Dari beberapa kebijakan yang di tepakan terlihat sudah di laksanakan sesuai apa yang di tetapkan, dan berdampak positif terhadap kinerja pegawainya.
5	Kinerja pegawai pasca pandemic covid-19	Dari hasil observasi lapangan, peneliti melihat bahwa pegawai sudah ekerja secara normal kembali, sesuai waktu yang telah di tetapkan, dan juga terlihat kinerja pegawai sudah efektif dan bekerja seperti biasanya.

Lampiran 5 : daftra nama pegawai yang bekerja di BPMP

No	Nama	NIP	Panggol	Jabatan
1				
2	Junaidin Pagala, ST, M.T.	197606122002121004	Pembina, IV/a	Kepala Sub Bagian Tata Usaha
3	Drs. Sakkangi, M.Pd.	196412311990031154	Pembina Tk.I, IV/b	Plt. Kepala LPMP
4	Dr. Yusniati Rambe, M.Pd.	196306061988032012	Pembina Tk.I, IV/b	Widyaprada Ahli Madya

5	Awaluddin Keala, S.Pd, M.Pd.	196912311996011005	Pembina Tk.I, IV/b	Widyaprada Ahli Madya
6	Drs. Syahrin, M.Pd.	196510161994031007	Pembina Tk.I, IV/b	Widyaprada Ahli Madya
7	Riya Ld. Makruf Tonda, S.Pd, M.Pd.	196912311995121016	Pembina Tk.I, IV/b	Widyaprada Ahli Madya
8	La Siara, S.Pd, M.Pd.	197112311997021007	Pembina Tk.I, IV/b	Widyaprada Ahli Madya
9	Zuumi Kudus, S.Pd.	196904211994121002	Pembina, IV/a	Widyaprada Ahli Madya
10	Basir Sarulah, S.Pd, M.Pd.	196812311990031040	Pembina, IV/a	Widyaprada Ahli Madya
11	St. Asmawati, S.P, M.Pd.	196909021998022004	Pembina, IV/a	Widyaprada Ahli Madya
12	Drs. La Ode Mane Mbeu, M.Pd.	196312311984031079	Pembina, IV/a	Widyaprada Ahli Madya
13	Ari Sudono, S.Si, M.Si.	198111282003121003	Pembina, IV/a	Pengelola Pengadaan Barang/Jasa Ahli Muda
14	Irwan Syafei Landouw, SE, M.Si.	196711301992031003	Pembina, IV/a	Widyaprada Ahli Muda
15	Isnawati Abas, M.Pd, MA.	197203201999032002	Penata Tk. I, III/d	Widyaprada Ahli Muda
16	Rahmawati, S.Si, M.Si.	197910132003122001	Penata Tk.I, III/d	Widyaprada Ahli Muda
17	Wahyu Falah, S.Si, M.Si.	197706302005011001	Penata Tk. I , III/d	Widyaprada Ahli Muda
18	Selvies Lea Babutta, S.Si, M.Pd.	197904232003122003	Penata , III/c	Widyaprada Ahli Muda
19	Muhammado ng Taba, S.Pd.	197511182001121001	Penata Tk. I, III/d	Pengembang Teknologi Pembelajaran Ahli Muda
20	Kasman, S.Pd, M.Si.	197703192002121002	Penata Tk. I, III/d	Pengembang Teknologi Pembelajaran Ahli Muda

21	Roslan Latuconsina, S.Si, M.Si.	197404222003121001	Penata Tk. I, III/d	Pengembang Teknologi Pembelajaran Ahli Muda
22	Kusman, S.Si, M.Si.	197411222003121003	Penata Tk. I, III/d	Pengembang Teknologi Pembelajaran Ahli Muda
23	Surip Widodo, S.Si.,M.M.	197411302006041003	Penata Tk. I, III/d	Pengembang Teknologi Pembelajaran Ahli Muda
24	Nanang Abd. Rasid, S.Ip.	198310212002121003	Penata Muda Tk. I, III/b	Pengembang Teknologi Pembelajaran Ahli Pertama
25	Andi Misbahul Islam. ST.M.Pd.	198610062010121007	Penata Muda Tk.I, III/b	Pengembang Teknologi Pembelajaran Ahli Pertama
26	Yulia, SE, M.Acc.	197704252001122001	Pembina, IV/a	Bendahara Penerimaan
27	Sri Retno Darmayanti, ST, M.Si.	196906252002122001	Pembina, IV/a	Analisis Mutu Pendidikan
28	Muh. Sabri Sarita, ST. M.Si.	197104192002121002	Pembina, IV/a	Analisis Barang Milik Negara
29	Nurhikmah, S.Pd.M.E.	197305142002122001	Pembina, IV/a	Penyusun Program Fasilitasi Pendidikan
30	Zayati, S.Pd, M.Si.	197406122002122003	Pembina, IV/a	Penyusun Program Fasilitasi Pendidikan
31	Rahman Bake, S.S, M.Si.	197204302002121002	Pembina, IV/a	Analisis Tata Laksana
32	Sri Rianti A.M. Rays, S.Pd. M.Si.	197205282002122001	Pembina, IV/a	Penyusun Bahan Informasi dan Publikasi
33	Irene Irawati Arsanti, SH, M.Si.	197401042002122001	Pembina, IV/a	Pengelola Data Mutu dan Supervisi
34	Edy, S.Pd, M.Si.	197503012002121001	Pembina, IV/a	Penyusun Program Fasilitasi Pendidikan

35	Muh. Syafri Rumpa, ST, MT.	197409042002121002	Pembina, IV/a	Analisis Sistem Informasi dan Jaringan
36	Muliana, S.Pd, M.Hum.	197611062002122002	Pembina, IV/a	Pengelola Data Program FPMP
37	Nilam Sari, S.E.M.Si.	197901262002122002	Pembina, IV/a	Verifikator Keuangan
38	Abdul Salam, S.Pd, M.Hum.	197106212003121002	Pembina, IV/a	Pengelola Data Program FPMP
39	Endang Lestariningsih, S.Pd. M.E.	197209062003122001	Pembina, IV/a	Pengelola Data Program FPMP
40	Misrawaty Syahrir, S. Sos, MA.	197612092003122003	Pembina, IV/a	Pengelola Bahan Pustaka
41	Juridin, S.Si, M.Si.	197703262003121003	Pembina, IV/a	Penyusun Program Fasilitas Pendidikan
42	La Mashuri, S.Pd, M.Si.	198006162002121005	Pembina, IV/a	Analisis Mutu Pendidikan
43	Kartini, S.Si., M.Si.	198004242003122002	Pembina, IV/a	Penyusun Bahan Informasi dan Publikasi
44	Soesiana Ariani, S.Pd, M.Si.	198001062003122001	Pembina, IV/a	Penyusun Bahan Informasi dan Publikasi
45	Wd. Yuli Wachdaniah M, S.Psi. M.Si.	197907192003122002	Pembina, IV/a	Pengelola Data Mutu dan Supervisi
46	Mukhsadat Dahlan, ST, M.Pd.	197205312005011001	Pembina, IV/a	Penyusun Program Anggaran dan Pelaporan
47	H. Usman N, S.Pd.	196903022003121001	Penata Tk. I, III/d	Pengelola Wisma
48	Muh. Nurung, S.Pd, M.Pd.	197208252002121002	Penata Tk. I, III/d	Analisis Mutu Pendidikan
49	Asruddin, ST, M.Eng.	197908232005011002	Penata Tk. I, III/d	Pengelola Data Mutu dan Supervisi
50	Kurniati Halmin, ST, M.Si.	197908052005012004	Penata Tk. I, III/d	Pengelola Data Program FPMP

51	Murdiah, ST, M.Si.	197901292005 012006	Penata Tk. I , III/d	Analisis Mutu Pendidikan
52	Amniar, S.IP.	198204212006 042002	Penata Tk. I, III/d	Pengadministrasi Perpustakaan
53	Tri Lestari, S.TP, M.Si.	197908032006 042002	Penata Tk. I, III/d	Penyusun Program Fasilitasi Pendidikan
54	Muhamad Taufik R,ST, M.Pd.	197310152006 041002	Penata Tk. I, III/d	Bendahara Pengeluaran
55	Rika Ernita Mekuo, S.Si. M.Si.	198106022006 042001	Penata Tk. I, III/d	Pengolah Data
56	Zuhasmi Hamaku, S.P, M.Si.	197401292001 122001	Penata Tk.I, III/d	Pengolah Data
57	Hasaniy, S.E.	196912311992 032001	Penata Tk.I, III/d	Pengelola Kepegawaian
58	Ince Amriani Sultaniah A, S.Si.	198203192008 012008	Penata Tk.I, III/d	Penyusun Bahan Informasi dan Publikasi
59	Hj. Rismayanti, S.Sos, M.Si.	196506031994 032001	Penata , III/c	Pengelola Data Mutu dan Supervisi
60	Syabbuddin Husen, S.E.	197401101994 031003	Penata , III/c	Pengelola Data Program FPMP
61	Suriyati, S.Sos.	196902101994 032003	Penata , III/c	Pengadministrasi Sarana Prasarana
62	Djajah Adil, S.Sos.	196707271991 031002	Penata, III/c	Analisis Kemitraan
63	Dewi Arifita Setyarini, SH.	198309252009 122002	Penata, III/c	Pengadministrasi Sarana Prasarana
64	Gaudensius Dadu Beribe, S.Kom.	197207222002 121002	Penata, III/c	Analisis Sistem Informasi dan Jaringan
65	Rudin Buduhama, S.Sos.	197405102002 121001	Penata, III/c	Pengolah Data
66	Rahmad, SE. M.Si.	197512102002 121004	Penata, III/c	Analisis Mutu Pendidikan
67	Umi Jariyah, SH.	198002122002 122002	Penata, III/c	Analisis SDM Aparatur
68	H. Syamsul Bahri	197108031993 031002	Penata Muda Tk. I, III/b	Pengadministrasi Perpustakaan
69	H e l w i	197112221994	Penata Muda	Teknisi Sarana dan

		011001	Tk. I, III/b	Prasarana
70	Fitriani R, S.Ip. M.I.Kom.	198006142005 012004	Penata Muda Tk.I, III/b	Pengelola Data Tata Organisasi dan Tata Laksana
71	Iswari Amrun, S.M.	198107112005 012001	Penata Muda Tk.I, III/b	Pengelola Keuangan
72	Andi Basri, S.Sos.	197105051994 011001	Penata Muda Tk. I, III/b	Penyusun Program Anggaran dan Pelaporan
73	Sitti Samsuria, SE.	197611092002 122001	Penata Muda Tk. I, III/b	Pengolah Data
74	Said, S.Sos.	197406062007 011001	Penata Muda Tk. I, III/b	Pengadministrasi Umum
75	Mahmud, SE.	197407012007 011004	Penata MudaTk.I, III/b	Pengolah Data
76	Ramadhan, S.Pd.	197610072010 121002	Penata MudaTk.I, III/b	Pengelola Keuangan
77	Novri Nasdiansyah, S.Ip.	198311042005 011001	Penata MudaTk.I, III/b	Pengelola BMN
78	Sarafudin, S.M.	198501222009 101001	Penata Muda, III/a	Pengelola Data Program FPMP
79	Tunas Rianto, S.IP.	197202032014 091001	Penata Muda , III/a	Pengadministrasi Umum
80	Harmina	198307272001 122002	Penata Muda, III/a	Pengadministrasi Persuratan
81	Neneng Suraya	197312242002 122001	Penata Muda, III/a	Pengadministrasi Kepegawaian
82	Haeruddin, A.Md.	198005062010 121004	Penata Muda, III/a	Pengelola Situs atau Web
83	Hasliati, A.Md.	198302032010 122002	Penata Muda, III/a	Pengadministrasi Persuratan
84	Nurdin Saleh, SH.	198407272009 101001	Penata Muda, III/a	Pengadministrasi Umum
85	M. Agung Satriyono	196910112005 011003	Pengatur Tk. I, II/d	Teknisi Sarana dan Prasarana
86	Ratsul	197808082009 101004	Pengatur, II/c	Pengadministrasi BMN
87	Ashar Konggi	198412312009 101002	Pengatur, II/c	Pengadministrasi BMN
88	Elyati	198208072009 102001	Pengatur, II/c	Pengadministrasi Persuratan
89	Masruddin	198204222009 101002	Pengatur, II/c	Pengadministrasi Sarana Prasarana

90	Hariadin	198404072009 101003	Pengatur, II/c	Teknisi Sarana dan Prasarana
91	Herman Buango	196412312009 101001	Pengatur, II/c	Teknisi Sarana dan Prasarana
92	Syamsuddin. L	197003072014 091003	Pengatur Muda Tk.I, II/b	Teknisi Sarana dan Prasarana
93	Baharudin	197703042009 101001	Pengatur Muda Tk.I, II/b	Teknisi Sarana dan Prasarana
94	Agusalim, S.Pd.I.	-	Non PNS	PPNPN
95	Aliha, S.Pd.	-	Non PNS	PPNPN
96	Anita Rahmawaty, S.Si.	-	Non PNS	PPNPN
97	Suharni	-	Non PNS	PPNPN
98	Tuti Parniati	-	Non PNS	PPNPN
99	Ema	-	Non PNS	PPNPN
100	Nurlian	-	Non PNS	PPNPN
101	Rusnah	-	Non PNS	PPNPN
102	Masri	-	Non PNS	PPNPN
103	Ahmadi	-	Non PNS	PPNPN
104	Jumardin Majid	-	Non PNS	PPNPN
105	Ilham Mado, S.Pd	-	Non PNS	PPNPN
106	Yus Setiawan, S.AP.	-	Non PNS	PPNPN
107	Armansyah	-	Non PNS	PPNPN
108	Halis	-	Non PNS	PPNPN
109	Jasrin, A.Md.	-	Non PNS	PPNPN
110	Asnawati	-	Non PNS	PPNPN
111	Kaharudin	-	Non PNS	PPNPN

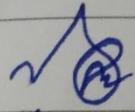
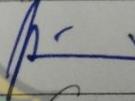
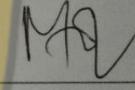
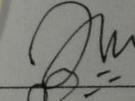
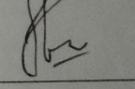
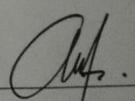
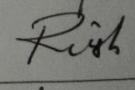
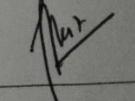
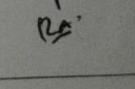
11 2	Darna Eka Putri, S.Pd, SD.	-	Non PNS	PPNPN
11 3	Muh. Rezky Faisal Landouw	-	Non PNS	PPNPN
11 4	Rifka Ayu Pratiwi, S.Pt.	-	Non PNS	PPNPN
11 5	Andi Tenri Mayasari, S.H.	-	Non PNS	PPNPN
11 6	Indriani Saputri, S.IP.	-	Non PNS	PPNPN
11 7	Sri Wahyudi, S.Sos.	-	Non PNS	PPNPN
11 8	Tomy Eka Febriyan, S.AP.	-	Non PNS	PPNPN
11 9	Ardiansyah	-	Non PNS	PPNPN
12 0	Fратиwi	-	Non PNS	PPNPN
12 1	Dony Khalik Novaldi	-	Non PNS	PPNPN
12 2	Hanibal Samaga, S.Kom.	-	Non PNS	PPNPN
12 3	Fitra Amalia Ramadhana Salam	-	Non PNS	PPNPN

Lampiran 6: daftar nama informan

Lampiran :

DAFTAR NAMA INFORMAN

Balai penjaminan mutu pendidikan (BPMP) Provinsi Sulawesi Tenggara

NO	HARI/ TANGGAL	NAMA	JABATAN	TTD
1	Senin / 4 Juli 2022	Mohammad Astari, S.H., M.Si	Kepala	
2	Selasa / 5 Juli 2022	Junaidio Pagala, ST, MT.	Kasubag Umum	
3	Selasa / 5 Juli 2022	Baudensius D. BR.	Analisis Sistem Informasi dan Jaringan	
4	Selasa / 5 Juli 2022	La Mashuri	Auditor Mutu Pendidikan	
5	Selasa / 5 Juli 2022	Edy	Penyuluh Program fasilitasi Pendidikan	
6	Selasa / 5 Juli 2022	H. Syamsul Bahri	Kepegawaian	
7	Selasa 5 Juli 2022	Nouri Nasdiansyah	Pengelola BMU	
8	Selasa 5 Juli 2022	Rahman Burke	Kepegawaian	
9	Selasa, 5 Juli 2022	Ashar Konggi	Pengadministrasi BMU	
10	Selasa. 5 Juli 2022	Rifka Ayu P.	Resepsionis	

lampiran 7: transkrip wawancara

wawancara dengan kepala Balai Penjaminan Mutu (BPMP) Sultra

Nama: Mohammad Askari, S.H.,M.Si

Jabatan : Kepala BPMP Provinsi Sulawesi Tenggara

NO	Pertanyaan	Jawaban	Analisis peneliti
1	apakah menurut bapak sebuah pengambilan kebijakan itu penting dalam meningkatkan kinerja pegawai ?	Iya, kebijakan itu sangat penting, karena sifat seorang pemimpin adalah menetapkan kebijakan-kebijakan untu meningkatkan kinerja pegawai	Kebijakan di tetapkan oleh pemimpin dan sangat berpengaruh untuk kinerja pegawai
2	apa saja yang menjadi kebijakan bapak selaku kepala BPMP sultra dalam meningkatkan kinerja pegawai ?	Iya, yang menjadi kebijakan saya pasca pandemic covid-19 ini yakni,mengembalikan jam kerja,menetapkan disiplin kerja,melakukan penawasan,kemudian pemberian <i>reward and punishment</i> guna meningkatkan kinerja pegawai	Beberapa kebijakan tersebut benar di tetapkan ketika pasca pandemic dalam meningkatkan kinerja pegawai
3	apa yang mendasari bapak dalam penerapan kebijakan tersebut ?	Dari ketentuan yang sudah ada dan juga regulasi-regulasi yang ada.	Kebijakan didasari dengan ketentuan yang sudah ada .
4	apakah dalam pengambilan keputusan terhadap kebijakan tersebut melibatkan pegawai?	iya, saya selalu melibatkan pegawai dalam hal apapun termasuk dalam pengambilan kebijakan ini, apalagi sebuah kebijakan yang tujuannya untuk meningkatkan kinerja pegawai dan biasanya hal tersebut di lakukan melalui rapat dan musyawarah bersama.	Dengan mengikutsertakan pegawai maka tidak akan terjadi miscomunikasi, dan jika kurang jelas maka bisa ditanyakan atau musyawarahkan.
5	pengaruh apa yang bapak rasakan ketika di terapkannya	Iya, pastinya positif ya, seperti disiplin ketaatan jam kerja tidak lambat dan juga untuk tunjangan kinerjanya	Iya, dengan kebijakan maka tujuan organisasi akan meningkat

	kebijakan tersebut baik positif maupun negative ?	bersih. Meningkatkan tujuan dari suatu organisasi, untuk negatifnya tidak ada.	dan terarah.
6	Selama di terapkannya kebijakan tersebut apakah terdapat suatu kendala yang di hadapi ?	Kendala yang dihadapi berupa budaya organisasi. masih terkendala perubahan-perubahan perilaku yang seharusnya dirubah.	budaya organisasi memang selalu menjadi sebuah kendala dalam perusahaan yang seharusnya bisa dirubah.
7	Bagaimana kinerja pegawai ketika di terapkannya kebijakan tersebut ?	Iya, dengan ditetapkannya kembali kebijakan tersebut khususnya pada pasca pandemic ini sangat berdampak positif yakni otomatis pasti meningkat, dari sisi layanan kepada masyarakat semakin maksimal, dari sisi kinerja layanan internal meningkat, kemudian dari sisi penilaian kinerja bagi lembaga itu bisa meningkat, berdasarkan rewiw kami untuk saat ini, semua indicator capaian itu mencapai angka maksimal dibandingkan pada saat pademi covid-19”	Kebijakan berdampak baik untuk kinerja pegawai
8	Apakah bapak melakukan evaluasi sejauhmana keberhasilan dari kebijakan yang di tetapkan ?	Iya, saya melakukan evaluasi setiap 3 bulan sekali yang diliat dari tunjangan kinerja dan penilaian SKP tahunan	Dengan evaluasi dapat melihat kinerja pegawai apakah sudah efektif atau belum.
9	Apakah kinerja pegawai saat ini sudah efektif baik kualitas maupun kuantitasnya ?	Untuk saat ini belum terlalu tinggi dan juga belum terlalu rendah baik kuantitasnya dan kualitas. Karena masih ada ang terlambat dan kurang disiplin namun tidak semua	Maka ditindaklanjuti dengan hukuman disiplin.
10	Bagaimana hasil kerja pegawai saat ini apakah sudah sesuai dengan yang di harapkan ?	Iya, untuk hasil kerjanya dapat saya katakan sudah mencapai angka maksimal untuk saat ini	Kinerja pegawai sudah efektif dan maksima.

Wawancara dengan KAUSBAG Balai Penjaminan Mutu (BPMP) Sultra

Nama : Junaidin Pagala ST.,MT

Jabatan : Kasubag LPMP Sultra

NO	Pertanyaan	Jawaban	Analisis peneliti
1	Apakah menurut anda sebuah kebijakan untuk meningkatkan kinerja pegawai dari pimpinan itu penting ?	iya, kibajakan itu sangat penting untuk meningkatkan kinerja pegawai, karena kebijakan menjadi suatu acuan , ketika dalam suatu lembaga tidak ada kebijakan kita bekerja ya bekerja, tapi tanpa arah dan tujuan. Jadi kebijakan itu seperti kompas yang mengarahkan kita bahwa bekerja harus sesuai guna mencapai tujuan bersama	Kebijakan mengatur agar kinerja pegawai terarah dan dapat meningkat.
2	Apakah dalam pengambilan kebijakan anda di ikutsertakan dalam hal tersebut ?	Iya diikutsertakan	Kebijakan disampaikan dengan secara terbuka
3	<p>Macam-kebijakan kepala BPMP sultra</p> <p>1. Mengembalikan jam kerja pegawai secara normal</p> <ul style="list-style-type: none"> • Apakah kebijakan tersebut di tetapkan oleh pimpinan ? 	<p>iya, saat ini kami telah mengembalikan jam kerja pegawai secara normal kemaali sesuai ketentuan berdasarkan surat edaran dari KEMENDIKBUDRISTE K, jadi sudah kembali bekerja secara normal dalam rangka meningkatkan kierja pegawai</p>	Kinerja menjadi lebih mudah dan efektif
	<ul style="list-style-type: none"> • Bagaimana pengaruh dari di tetapkannya kebiakan tersebut ? 	Iya, tentu pengaruhnya sangat baik.	Lebih mudah dalam melakukan komunikasi dan pelayanan

	<ul style="list-style-type: none"> • Dari jam berapa hingga jam berapa pegawai dalam bekerja di kantor ? 	Jam 07:30 -16:00	Dan sesuai dengan peraturan yang ditetapkan.
	<p>2. Disiplin pegawai</p> <ul style="list-style-type: none"> • Apakah pemimpin memberikan kebijakan tersebut ? 	iya, di sini juga di tetapkan kebijakan mengenai disiplin pegawai yang di dalamnya tercantum peraturan-peraturan guna memaksimalkan kinerja pegawai	Terdapat peraturan yang mengatur kinerja pegawai
	<ul style="list-style-type: none"> • Didalam disiplin kerja terdapat peraturan-peraturan yang mengatur kinerja pegawai seperti punishment, bagaimana menurut anda ? 	Iya, kami sebagai pegawai menerima peraturan yang sudah ditetapkan demi kemajuan bersama	Peraturan tentang disiplin pegawai sesuai dengan pp 94
	<ul style="list-style-type: none"> • Bagaimana pengaruh dari adanya disiplin pegawai ? 	Iya, membawa pengaruh baik untuk kinerja kami	Peraturan-peraturan yang mengatur kerja pegawai
	<p>3. Pengawasan dalam proses pelaksanaan kinerja yang telah di tetapkan</p> <ul style="list-style-type: none"> • Apakah pemimpin turun secara langsung dalam melakukan pengawasan terhadap kinerja pegawainya ? 	iya, kepala memang memberikan kebijakan mengenai pengawasan dalam proses pelaksanaan kinerja pegawai, hanya saja tidak serta merta turun langsung untuk melakukan pengawasn tersebut,melainkan ada tim, dimana tim mendata jika ada pegawai yang melakukan pelanggaran atau sebuah kesalahan maka aka di teruskan ke kepala lpmp, kemudian beliau akan memberikan surat teguran	Dibantu oleh KASUBAG dan tim dalam melakukan pengawasan terhadap kerja pegawai

	<ul style="list-style-type: none"> • Bagaimana pengaruh dari kebijakan tersebut ? 	Iya, pengaruhnya pastinya baik.	Tanpa pengawasan bisa saja kinerja yang pegawai lakukan tidak sesuai arahan
	<p>4. Pemberian penghargaan (<i>reward</i>)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Apakah pemimpin menetapkan kebijakan tersebut ? 	Ya, kebijakan tersebut ada	Penyemangat untuk meningkatkan kinerja pegawai
	<ul style="list-style-type: none"> • Bisa jelaskan penghargaan seperti apa yang di berikan pimpinan ? 	iya, jika kinerjanya bagus maka tunjangan kinerjanya maksimal, dan jika kinerjanya baik maka akan di prioritaskan untuk promosi jabatan dan juga melibatkannya dalam kegiatan-kegiatan yang di perlukan seperti pelatihan-pelatihan yang berkaitan dengannya	Dengan adanya reward maka akan memotivasi kinerja pegawai
	<ul style="list-style-type: none"> • Bagaimana pengaruh dari pemberian penghargaan tersebut ? 	Tentu pengaruhnya sangat baik. Dan membawa dampak positif bagi pegawai	Penyemangat dalam bekerja
	<p>5. Pemberian hukuman (<i>punishment</i>)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Apakah pemimpin menetapkan hukuman sebagai kebijakan dalam meningkatkan kinerja pegawai ? 	iya, hukuman menjadi salah satu kebijakan disini agar dapat meningkatkan kinerja pegawai, hukuman yang di tetapkan berupa hukuman ringan, hukuman sedang dan hukuman berat. Dengan adanya hukuman maka akan berdampak positif, dan menjadi sebuah acuan untuk meningkatkan kinerja pegawai	Yang mengatur kerja pegawai agar tidak melakukan pelanggaran

	<ul style="list-style-type: none"> Hukuman seperti apa yang di tetapkan untuk kinerja pegawai ? 	Hukuman yang diberikan berupa hukuman ringan, sedang dan berat.	Hukuman ringan seperti teguran lisan dan teguran tertulis yakni pemberian surat teguran, hukuman sedang seperti penundaan kenaikan gaji atau pemotongan gaji dan hukuman berat seperti penurunan jabatan dan pemecatan
	<ul style="list-style-type: none"> Bagaimana pengaruh dari hukuman tersebut untu kinerja pegawai ? 	Pengaruhnya sangat baik, dimana jika terdapat pegawai yang melanggar maka akan dijatuhi hukuman	Untuk saat ini hukuman hanya berupa teguran tidak sampai pemecatan
4.	pengaruh apa yang anda rasakan ketika diterapkannya kebijakan tersebut (positif dan negative) ?	Tentu pengaruhnya sangat baik ya, tanpa ada kebijakan kami seperti tanpa arah dan juaan diamana sebuah kebijakanlah yang mengatur kinerja pegawai.	Kebijakan menjadi acuan kinerja pegawai
5	apakah jika kinerja pegawai sesuai yang di harapkan akan mendapat reward ?	Iya pasti	Penghargaan untuk yang kinerjanya bagus
6	dan apabila terdapat pegawai yang melakukan ketidak sesuaian akan mendapat sangsi atau hukuman ?	Iya, karna dalam 3 bulan ada yang namanya Tukin atau tunjangan kinerja.	Ada evaluasi setiap triwulan
7	bagaimana menurut anda mengenai reward and punishment yang di tetapkan di kantor ini ?	Reward dan punishment disini sudah sesuai karna itukan sudah di atur dan kami menjalankan.	Reward dan punishment merupakan aturan agar kinnerja menjadi lebih

			meningkat
8	apakah pernah terdapat kendala ketika melakukan sebuah pekerjaan ?	Biasanya hanya terkendala di jaringan saja, atau computer	Untuk kendalanya terdapat pada alat elektroniknya.

Wawancara dengan pegawai/ staf Balai Penjaminan Mutu (BPMP) Sultra

Nama : gaudensius D.BR

Jabatan : analisis system informasi dan jasa

NO	Pertanyaan	Jawaban	Analisis peneliti
1	Apakah menurut anda sebuah kebijakan untuk meningkatkan kinerja pegawai dari pimpinan itu penting ?	Iya kebijakan itu sangat penting, ketika tidak ada kebijakan kita bekerja seperti tanpa arah dan tujuan	Kebijakan sebagai arah dari pekerjaan
2	Apakah dalam pengambilan kebijakan anda di ikutsertakan dalam hal tersebut ?	Iya pegawai diikut sertakan dalam pengambialan kebijakan tersebut	Penyampaian dilakukan secara terbuka
3	Macam-kebijakan kepala BPMP sultra 1. Mengembalikan jam kerja pegawai secara normal • Apakah kebijakan tersebut di tetapkan oleh pimpinan ?	iya, sangat betul dimana saat ini kami sudah bekerja secara normal kembali sesuai jam kerja seperti biasanya yakni jam 7:30-16:00	Jam 07:30-16:00
	• Bagaimana pengaruh dari di tetapkannya kebiakan tersebut ?	Iya pengaruhnya sangat baik, sehingga kinerja jadi efektif	Kineja mencapai angka maksimal
	• Dari jam berapa hingga jam berapa pegawai dalam bekeraja di kantor ?	Jam 07:30 sampai jam 4 : 00	Kembali normal seperti biasanya

<p>2. Disiplin pegawai</p> <ul style="list-style-type: none"> • Apakah pemimpin memberikan kebijakan tersebut ? 	<p>Iya kebijakan tersebut sangat ditekan kan, contohnya jika terlambat 5 menit akan di akumulasi</p>	<p>Jika melanggar akan dijatuhi hukuman disiplin.</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Didalam disiplin kerja terdapat peraturan-peraturan yang mengatur kinerja pegawai seperti punishment, bagaimana menurut anda ? 	<p>Iya, didalam disiplin kerja terdapat peraturan peraturan yang mengatur kinerja pegawai, punishment yang di dapat berupa teguran dan surat tertulis.</p>	<p>Kinerja menjadi efektif dan teratur.</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Bagaimana pengaruh dari adanya disiplin pegawai ? 	<p>Pengaruh positifnya, pegawai yang dulunya tidak disiplin akhirnya terbentuk jiwa disiplin nya karena kita diikat oleh aturan</p>	<p>Membawa perubahan yang baik bagi pegawai</p>
<p>3. Pengawasan dalam proses pelaksanaan kinerja yang telah di tetapkan</p> <ul style="list-style-type: none"> • Apakah pemimpin turun secara langsung dalam melakukan pengawasan terhadap kinerja pegawainya ? 	<p>Ketika hasil kinerjanya tidak sesuai lagi maka pimpinan akan turun secara langsung dalam artian memberi teguran lisan atau tertulis, namun dalam pengawasan ada juga tim yang menjadi tangan kanan pemimpin</p>	<p>Dibantu oleh kasubag dan tim</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Bagaimana pengaruh dari kebijakan tersebut ? 	<p>Pengaruhnya pastinya baik, hanya saja kita sebagai pegawai harusnya tanpa pengawasan pun harus tetap bekerja, namun pribadi individu kan berbeda-beda</p>	<p>Pegawai yang sebenarnya walaupun tanpa pengawasan harusnya tetap bekerja sesuai dengan apa yang diembankan</p>

	<p>4. Pemberian penghargaan (<i>reward</i>)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Apakah pemimpin menetapkan kebijakan tersebut ? 	<p>Itu sangat penting karna disini diterapkan itu</p>	<p>Untuk meningkatkan kinerja pegawai</p>
	<ul style="list-style-type: none"> • Bisa jelaskan penghargaan seperti apa yang di berikan pimpinan ? 	<p>Pelatihan peningkatan kompetensi ke luar daerah jika kinerjanya baik namun sesuai dengan kompetensi yang dimiliki.</p>	<p>Reward yang sering diberikan berupa keluar daerah sesuai dengan kompetensi yang dimiliki</p>
	<ul style="list-style-type: none"> • Bagaimana pengaruh dari pemberian penghargaan tersebut ? 	<p>Dampaknya baik, jika ingin mendapat reward, maka ubah cara kerja dan disiplin kerja</p>	<p>Reward sebagai stimulus dalam meningkatkan kinerja pegawai</p>
	<p>5. Pemberian hukuman (<i>punishment</i>)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Apakah pemimpin menetapkan hukuman sebagai kebijakan dalam meningkatkan kinerja pegawai ? 	<p>Iya pemimpin menetapkan kebijakan tersebut. Jika terlambat 5 menit makan akan tercatat di tukinnya. Tukin itu tunjangan kinerja</p>	<p>Hukuman ditetapkan sebagai acuan kinerja pegawai agar tidak melanggar</p>
	<ul style="list-style-type: none"> • Hukuman yang diberikan dalam bentuk seperti apa 	<p>Setau saya hukumannya berupa hukuman teguran lisan dan tertulis</p>	<p>Namun jika melanggar akan ditindaklanjuti oleh pimpinan.</p>
	<ul style="list-style-type: none"> • Bagaimana pengaruh dari hukuman tersebut untuk kinerja pegawai ? 	<p>Pengaruhnya sangat baik, dimana yang melanggar akan dapat hukuman sesuai dengan apa yang dia lakukan.</p>	<p>Berdampak baik untuk meningkatkan kinerja pegawai.</p>
4	<p>pengaruh apa yang anda rasakan ketika diterapkannya</p>	<p>Ya kebijakannya sudah bagus, tinggal implementasinya sudah</p>	<p>Tergantung individu yang menjalankan</p>

	kebijakan tersebut (positif dan negative) ?	bagus juga, tapi kembali lagi keindividu masing-masing	kebijakan tersebut.
5	apakah jika kinerja pegawai sesuai yang di harapkan akan mendapat reward ?	Iya tentu reward yang sering diberikan berupa pelatihan keluar daerah sesuai dengan kompetensi yang dimiliki	Jika kinerjanya baik dan mencapai hasil kerja yang maksimal maka akan mendapat reward
6	dan apabila terdapat pegawai yang melakukan ketidak sesuaian akan mendapat sanksi atau hukuman ?	Iya, berupa hukuman ringan, sedang dan berat	Hukuman belum sampai dipemecatan
7	bagaimana menurut anda mengenai reward an punishment yang di tetapkan di kantor ini ?	Iya suda bagus, karna itukan aturan kita hanya menaati dan menjalankan	Berpengaruh baik bagi peningkatan kinerja pegawai
8	apakah pernah terdapat kendala ketika melakukan sebuah pekerjaan ?	Kalo saya hanya di masalah computer saja namun tidak lama	Kendalanya computer dan jaringan.

Wawancara Dengan Pegawai/ Staf Balai Penjaminan Mutu (BPMP) Sultra

Nama : La Mashuri

Jabatan : Analisis Mutu Pendidikan

NO	Pertanyaan	Jawaban	Analisis peneliti
1	Apakah menurut anda sebuah kebijakan untuk meningkatkan kinerja pegawai dari pimpinan itu penting ?	Iya, sangat penting	Kebijakan mengatur kerja pegawai
2	Apakah dalam pengambilan kebijakan anda di ikutsertakan dalam hal tersebut ?	iya, pemimpin melibatkan kami dalam pengambilan kebijakan yang akan di tetapkan, melalui rapat dan kesepakatan bersama.	keterbukaan dalam penyampaian kebijakan

3	<p>Macam-kebijakan kepala BPMP sultra</p> <p>1. Mengembalikan jam kerja pegawai secara normal</p> <ul style="list-style-type: none"> • Apakah kebijakan tersebut di tetapkan oleh pimpinan ? 	Iya betul	Pasca pandemic covid-19 bekerja secara normal
	<ul style="list-style-type: none"> • Bagaimana pengaruh dari di tetapkannya kebijakan tersebut ? 	Iya kinerja kita menjadi lebih efektif tentunya	Bekerja lebih mudah
	<ul style="list-style-type: none"> • Dari jam berapa hingga jam berapa pegawai dalam bekerja di kantor ? 	Dari jam 07:30 – 16:00	Jika ada peraturan baru maka dilakukan namaun untuk saat ini selalu seperti itu
	<p>2. Disiplin pegawai</p> <ul style="list-style-type: none"> • Apakah pemimpin memberikan kebijakan tersebut ? 	<p>iya, memang di tetapkan disiplin pegawai, tapi tidak melanggar kebijakan tersebut, misalnya ada yang sakit masih bisa WFH atau tidak absen, misal juga jika ada urusan yang mendesak itu bisa absen dari rumah, jadi tidak mndapat punishment yang tertera dari disiplin pegawai yang telah di tetapkan</p>	<p>Jika melanggar akan dijatuhi hukuman disiplin.</p>
	<ul style="list-style-type: none"> • Didalam disiplin kerja terdapat peraturan-peraturan yang mengatur kinerja pegawai seperti punishment, bagaimana menurut anda ? 	<p>Iya punishmen ada namun jika sakit masih bisa WFH dan tidak serta merta mendapat punishment</p>	<p>Kinerja menjadi efektif dan teratur.</p>

	<ul style="list-style-type: none"> • Bagaimana pengaruh dari adanya disiplin pegawai ? 	Sangat positif dan dapat tanggapan yang baik dari staf juga.	Membawa dampak baik bagi kinerja pegawai
	<p>3. Pengawasan dalam proses pelaksanaan kinerja yang telah ditetapkan</p> <ul style="list-style-type: none"> • Apakah pemimpin turun secara langsung dalam melakukan pengawasan terhadap kinerja pegawainya ? 	Iya, secara langsung dan secara tidak langsung.	Di bantuoleh kasubag dan im ,pemimpin yang menindaklanjuti
	<ul style="list-style-type: none"> • Bagaimana pengaruh dari kebijakan tersebut ? 	Iya pengaruhnya baik	Meningkatkan kinerja pegawai
	<p>4. Pemberian penghargaan (<i>reward</i>)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Apakah pemimpin menetapkan kebijakan tersebut ? 	Iya di tetapkan	Reward menjadi penyemangat dalam bekerja
	<ul style="list-style-type: none"> • Bisa jelaskan penghargaan seperti apa yang di berikan pimpinan ? 	Dalam bentuk ucapan-ucapan, di pinjamkan fasilitas kantor untuk kebutuhan kantor bukan untuk pribadi	Reward yang diberikan bermanfaat bagi individu dan lembaga.
	<ul style="list-style-type: none"> • Bagaimana pengaruh dari pemberian penghargaan tersebut ? 	Meningkatkan kinerja kami sebagai staf, dan bekerja dengan baik.	Reward sebagai stimulus dalam meningkatkan kinerja pegawai
	<p>5. Pemberian hukuman (<i>punishment</i>)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Apakah pemimpin menetapkan 	Iya,tentu ada	Hukuman ditetapkan sebagai acuan kinerja pegawai agar tidak

	hukuman sebagai kebijakan dalam meningkatkan kinerja pegawai ?		melanggar
	<ul style="list-style-type: none"> Hukuman di berikan kepada pegawai seperti apa ? 	Biasanya berupa teguran lisan dan tertulis	Ditindaklanjuti oleh pimpinan
	<ul style="list-style-type: none"> Bagaimana pengaruh dari hukuman tersebut untu kinerja pegawai ? 	Pengaruhnya positif, artinya dengan diberikan hukuman pegawai tersebut akhirnya lebih disiplin lebih memperhatikan lagi kinerjanya.	Berdampak baik untuk meningkatkan kinerja pegawai.
4	pengaruh apa yang anda rasakan ketika diterapkannya kebijakan tersebut (positif dan negative) ?	Iya kinerja lebih meningkat dalam mencapai tujuan bersama	Tergantung individu yang menjalankan kebijakan tersebut.
5	apakah jika kinerja pegawai sesuai yang di harapkan akan mendapat reward ?	Iya ,tentu	Jika kinerjanya baik dan mencapai hasil kerja yang maksimal maka akan mendapat reward
6	dan apabila terdapat pegawai yang melakukan ketidak sesuaian akan mendapat sangsi atau hukuman ?	Iya, dan terhitung tukannya atau tunjangan kinerjanya.	Huntuk saat ini hukuman belum sampai dipemecatan
7	bagaimana menurut anda mengenai reward an punishment yang di tetapkan di kantor ini ?	Reward dan punishment disini sudah sesuai karna itukan sudah di atur dan kami menjalankan.	Berpengaruh baik bagi peningkatan kinerja pegawai
8	apakah pernah terdapat kendala ketika melakukan sebuah pekerjaan ?	Tidak ada	Tidak ada

Wawancara dengan pegawai/ staf Balai Penjaminan Mutu (BPMP) Sultra

Nama : Edy

Jabatan : penyusun program fasilitasi pendidikan

NO	Pertanyaan	Jawaban	Analisis peneliti
1	Apakah menurut anda sebuah kebijakan untuk meningkatkan kinerja pegawai dari pimpinan itu penting ?	Iya, jelas penting	Kebijakan mengatur kerja pegawai
2	Apakah dalam pengambilan kebijakan anda di ikutsertakan dalam hal tersebut ?	Iya, biasanya kami disini melakukan rapat umum.	Penyampaian secara terbuka
3	Macam-kebijakan kepala BPMP sultra 1. Mengembalikan jam kerja pegawai secara normal • Apakah kebijakan tersebut di tetapkan oleh pimpinan ?	Iya betul	Bekerja normal kembali
	• Bagaimana pengaruh dari di tetapkannya kebijakan tersebut ?	Pengaruhnya baik, misalnya ingin bertemu menjadi mudah	Melakukan pelayanan mejadi lebih mudah
	• Dari jam berapa hingga jam berapa pegawai dalam bekeraja di kantor ?	Dari jam 07:00-16:00	Kembali normal
	2. Disiplin pegawai • Apakah pemimpin memberikan kebijakan tersebut ?	Iya jelas, masalah kehadiran kedisiplinan pihak kepegawaian yang menyampaikan hal itu	Jika melanggar akan dijatuhi hukuman disiplin

	<ul style="list-style-type: none"> • Didalam disiplin kerja terdapat peraturan-peraturan yang mengatur kinerja pegawai seperti punishment, bagaimana menurut anda ? 	Iya, kami mengikuti peraturan tersebut.	Kinerja menjadi efektif dan dan disiplin
	<ul style="list-style-type: none"> • Bagaimana pengaruh dari adanya disiplin pegawai ? 	Iya, pegawai menjadi disiplin, jika melanggar maka akan dijatuhi hukuman disiplin	Membawa perubahan yang baik bagi pegawai
3.	<p>Pengawasan dalam proses pelaksanaan kinerja yang telah ditetapkan</p> <ul style="list-style-type: none"> • Apakah pemimpin turun secara langsung dalam melakukan pengawasan terhadap kinerja pegawainya ? 	Melakukan pengawasan secara langsung dan tidak langsung dalam artian ada TIM	Dibantu oleh kasubag dan tim
	<ul style="list-style-type: none"> • Bagaimana pengaruh dari kebijakan tersebut ? 	Iya pengaruhnya baik, namun sebenarnya jika niat bekerja tanpa pengawasan pun akan tetap melakukan pekerjaannya, namun kembali keindividu masing-masing	Pegawai yang sebenarnya walaupun tanpa pengawasan harusnya tetap bekerja sesuai dengan apa yang diembankan
4.	<p>Pemberian penghargaan (<i>reward</i>)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Apakah pemimpin menetapkan kebijakan tersebut ? 	Iya,jelas ada	Untuk penyemangat dan meningkatkan kinerja pegawai
	<ul style="list-style-type: none"> • Bisa jelaskan penghargaan seperti apa yang di berikan pimpinan ? 	Jika kinejanya bagus rewardnya diikutkan dalam suatu kegiatan.	Reward yang sering diberikan berupa keluar daerah sesuai dengan kompetensi

			yang dimiliki
	<ul style="list-style-type: none"> • Bagaimana pengaruh dari pemberian penghargaan tersebut ? 	Berdampak baik bagi pegawai	Berpengaruh baik bagi peningkatan kinerja pegawai
	<p>5. Pemberian hukuman (<i>punishment</i>)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Apakah pemimpin menetapkan hukuman sebagai kebijakan dalam meningkatkan kinerja pegawai ? 	Iya jelas, di tentukan oleh atasan atau tunjangan kinerja pegawai	Hukuman ditetapkan sebagai acuan kinerja pegawai agar tidak melanggar
	<ul style="list-style-type: none"> • Hukuman di berikan kepada pegawai seperti apa ? 	Biasanya teguran secara langsung dan tertulis	Namun tidak sampai pemecatan.
	<ul style="list-style-type: none"> • Bagaimana pengaruh dari hukuman tersebut untuk kinerja pegawai ? 	Pengaruhnya baik bagi disiplin kerja pegawai.	Berdampak baik untuk meningkatkan kinerja pegawai.
4	pengaruh apa yang anda rasakan ketika diterapkannya kebijakan tersebut (positif dan negative) ?	Tentu saja berdampak baik ya. Terlebih untuk meningkatkan kinerja pegawai.	Tergantung individu yang menjalankan kebijakan tersebut.
5	apakah jika kinerja pegawai sesuai yang di harapkan akan mendapat reward ?	Iya jelas.	Jika kinerjanya baik dan mencapai hasil kerja yang maksimal maka akan mendapat reward
6	dan apabila terdapat pegawai yang melakukan ketidak sesuaian akan mendapat sangsi atau hukuman ?	Iya	Hukuman belum sampai dipemecatan

7	bagaimana menurut anda mengenai reward an punishment yang di tetapkan di kantor ini ?	Iya sudah sesuai .	Peraturan yang mengatur kerja pegawai
8	apakah pernah terdapat kendala ketika melakukan sebuah pekerjaan ?	Kendala pasti ada,namun kita mencari solusinya	Tidak ada kendala

Wawancara dengan pegawai/ staf Balai Penjaminan Mutu (BPMP) Sultra

Nama : H. Syamsul bahri

Jabatan : kepegawaian

NO	Pertanyaan	Jawaban	Analisis peneliti
1	Apakah menurut anda sebuah kebijakan untuk meningkatkan kinerja pegawai dari pimpinan itu penting ?	iya, kebijakan sangatlah penting, karna tanpa ada kebijakan yang di tetapkan pimpinan kita bekerja tanpa arah dan tujuan	Kebijakan mengatur kerja pegawai
2	Apakah dalam pengambilan kebijakan anda di ikutsertakan dalam hal tersebut ?	Iya, diikutsertakan	Penyampaian secara terbuka
3	Macam-kebijakan kepala BPMP sultra 1. Mengembalikan jam kerja pegawai secara normal • Apakah kebijakan tersebut di tetapkan oleh pimpinan ?	Iya betul	Bekerja norma kembali
	• Bagaimana pengaruh dari di tetapkannya kebiakan tersebut ?	Pengaruhnya baik ya, kera lebih efektif di kantor, berbeda ketika pasca pandemic covid-19	Kineja mencapai angka maksimal

	<ul style="list-style-type: none"> • Dari jam berapa hingga jam berapa pegawai dalam bekerja di kantor ? 	07:30-16:00	Tetap seperti itu sampai ada peraturan baru.
2.	<p>Disiplin pegawai</p> <ul style="list-style-type: none"> • Apakah pemimpin memberikan kebijakan tersebut ? 	Iya, pemimpin menetaapkan kebijakan itu	Pegawai menjadi disiplin dalam bekerja
	<ul style="list-style-type: none"> • Didalam disiplin kerja terdapat peraturan-peraturan yang mengatur kinerja pegawai seperti punishment, bagaimana menurut anda ? 	Iya, dengan peraturan yang tercantum di disiplin pegawai, tentu memberikan pegawai untuk selalu disiplin dalam bekerja. Jika melanggar akan mendapat hukuman disiplin.	Jika melanggar akan di jatuhi hukuman disiplin
	<ul style="list-style-type: none"> • Bagaimana pengaruh dari adanya disiplin pegawai ? 	Memberikan perhatian kepada pgawai untuk selalu disiplin	Kinerja menjadi efektif dan meningkat.
3.	<p>Pengawasan dalam proses pelaksanaan kinerja yang telah di tetapkan</p> <ul style="list-style-type: none"> • Apakah pemimpin turun secara langsung dalam melakukan pengawasan terhadap kinerja pegawainya ? 	Secara bertahap. Pengawasannya berupa teguran jika ada yang melanggar secara lisan kalo tidak bisa secara tertulis.	Dibantu oleh kasubag dan tim dan ditindakanjuti oleh pimpinan.
	<ul style="list-style-type: none"> • Bagaimana pengaruh dari kebijakan tersebut ? 	Iya tentu positif ya. Dan berdampak pada kinerja kami.	Pegawai yang sebenarnya walaupun tanpa pengawasan harusnya tetap bekerja sesuai dengan apa yang diembankan

	<p>4. Pemberian penghargaan (<i>reward</i>)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Apakah pemimpin menetapkan kebijakan tersebut ? 	Iya jelas	Untuk meningkatkan kinerja pegawai
	<ul style="list-style-type: none"> • Bisa jelaskan penghargaan seperti apa yang di berikan pimpinan ? 	Memberikan pekerjaan diluar daerah sesuai dengan kompetensi yang dimilikinya.	Bermanfaat bagi individu dan lembaga
	<ul style="list-style-type: none"> • Bagaimana pengaruh dari pemberian penghargaan tersebut ? 	Tentu pengaruhnya baik, menjadi penyemangat dalam bekerja.	Reward sebagai stimulus dalam meningkatkan kinerja pegawai
	<p>5. Pemberian hukuman (<i>punishment</i>)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Apakah pemimpin menetapkan hukuman sebagai kebijakan dalam eningkatkan kinerja pegawai ? 	Jika ada reward maka ada punishment.	Hukuman ditetapkan sebagai acuan kinerja pegawai agar tidak melanggar
	<ul style="list-style-type: none"> • Hukuman di berikan kepada pegawai seperti apa ? 	Teguran lisan dan tertulis, namun disinikan ada tunjangan kinerja.	Hukuman saat ini tidak sampai pemecatan
	<ul style="list-style-type: none"> • Bagaimana pengaruh dari hukuman tersebut untu kinerja pegawai ? 	Tentu baik, dimana dapat menjadikan pegawai disipin dalam bekerja.	Berdampak baik untuk meningkatkan kinerja pegawai.
4	pengaruh apa yang anda rasakan ketika diterapkannya kebijakan tersebut (positif dan negative) ?	Iya positifnya. Dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam mencapai tujuan lembaga.	Tergantung individu yang menjalankan kebijakan tersebut.
5	apakah jika kinerja pegawai sesuai yang di harapkan akan mendapat reward ?	Iya jelas	Jika kinerjanya baik dan mencapai hasil kerja yang maksimal maka akan mendapat

			reward
6	dan apabila terdapat pegawai yang melakukan ketidak sesuaian akan mendapat sangsi atau hukuman ?	Iya	Diliat dari tunjangan kinerjanya
7	bagaimana menurut anda mengenai reward dan punishment yang di tetapkan di kantor ini ?	Sudah baik karna itukan peraturan ya.	Berpengaruh baik bagi peningkatan kinerja pegawai
8	apakah pernah terdapat kendala ketika melakukan sebuah pekerjaan ?	Untuk kendala hanya kendala teknis saja.	Tidak ada kendala yang serius

Wawancara Dengan Pegawai/ Staf Balai Penjaminan Mutu (BPMP) Sultra

Nama : Novri Nasdiansyah

Jabatan : Pengelola BMN

NO	Pertanyaan	Jawaban	Analisis peneliti
1	Apakah menurut anda sebuah kebijakan untuk meningkatkan kinerja pegawai dari pimpinan itu penting ?	Iya penting	Kebijakan mengatur kerja pegawai
2	Apakah dalam pengambilan kebijakan anda di ikutsertakan dalam hal tersebut ?	Perwakilan dari kami	Penyampaian kebijakan bersifat terbuka
3	Macam-kebijakan kepala BPMP sultra 1. Mengembalikan jam kerja pegawai secara normal • Apakah kebijakan tersebut di tetapkan oleh pimpinan ?	Iya, untuk pasca pandemic ini am kerja normal.	Bekerja secara normal sesuai dengan kebijakan yang ditetapkan

	<ul style="list-style-type: none"> • Bagaimana pengaruh dari di tetapkannya kebiakan tersebut ? 	Tentu pengaruhnya baik. Bekerja lebih mudah.	Kinerja menjadi efektif Kineja dan mencapai angka maksimal
	<ul style="list-style-type: none"> • Dari jam berapa hingga jam berapa pegawai dalam bekerja di kantor ? 	Dari jam 07:30-16:00	Sesuai peraturan yang ditetapkan
3	<p>2. Disiplin pegawai</p> <ul style="list-style-type: none"> • Apakah pemimpin memberikan kebijakan tersebut ? 	Iya	Jika melanggar akan dijatuhi hukuman disiplin
	<ul style="list-style-type: none"> • Didalam disiplin kerja terdapat peraturan-peraturan yang mengatur kinerja pegawai seperti punishment, bagaimana menurut anda ? 	Iya,kinerja menjadi baik, jika melanggar akan mendapat hukuman disiplin.	Pegawai menjadi disiplin dalam bekerja
	<ul style="list-style-type: none"> • Bagaimana pengaruh dari adanya disiplin pegawai ? 	Iya pengaruhnya baik, dimana pegawai menjadi disiplin dalam bekerja.	Kinerja menjadi efektif dan teratur.
	<p>3. Pengawasan dalam proses pelaksanaan kinerja yang telah di tetapkan</p> <ul style="list-style-type: none"> • Apakah pemimpin turun secara langsung dalam melakukan pengawasan terhadap kinerja pegawainya ? 	Ia, namun kamipunya laporan tiap bulan atau Tukin jadi itu dipriksa oleh pimpinan,ami tidak dapat nilai jika laporanyyna tidak mencapai target.	Dibantu oleh kasubag dan tim
	<ul style="list-style-type: none"> • Bagaimana pengaruh dari kebijakan tersebut ? 	Iya pengaruhnya baik.	Membawa perubahan yag baik bagi pegawai

	<p>4. Pemberian penghargaan (<i>reward</i>)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Apakah pemimpin menetapkan kebijakan tersebut ? 	Iya ada	Memotivasi pegawai dalam bekerja
	<ul style="list-style-type: none"> • Bisa jelaskan penghargaan seperti apa yang di berikan pimpinan ? 	Yang banyak membantu lembaga maka akan di beri reward biasanya mengikuti kegiatan-kegiatan diluar daerah.	Reward sebagai stimulus dalam meningkatkan kinerja pegawai
	<ul style="list-style-type: none"> • Bagaimana pengaruh dari pemberian penghargaan tersebut ? 	Tentu sebagai penyemangat kami dalam bekerja.	Meningkatkan dan menjadi penyemangat dalam bekerja
	<p>5. Pemberian hukuman (<i>punishment</i>)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Apakah pemimpin menetapkan hukuman sebagai kebijakan dalam meningkatkan kinerja pegawai ? 	Iya ada	Hukuman ditetapkan sebagai acuan kinerja pegawai agar tidak melanggar
	<ul style="list-style-type: none"> • Hukuman di berikan kepada pegawai seperti apa ? 	Biasa teguran lisan dan tertulis	Untuk saat ini hukuman tidak sampai pemecatan
	<ul style="list-style-type: none"> • Bagaimana pengaruh dari hukuman tersebut untu kinerja pegawai ? 	Tentu baik,	Berdampak baik untuk meningkatkan kinerja pegawai.
4	pengaruh apa yang anda rasakan ketika diterapkannya kebijakan tersebut (positif dan negative) ?	Iya tentu positif, keijakan di buat untu meningkatkan kinerja pegawai demi tujuan lembaga.	Tergantung individu yang menjalankan kebijakan tersebut.
5	apakah jika kinerja pegawai sesuai yang di harapkan akan mendapat reward ?	Iya betul	Jika kinerjanya baik dan mencapai hasil kerja yang

			maksimal maka akan mendapat reward
6	dan apabila terdapat pegawai yang melakukan ketidak sesuaian akan mendapat sangsi atau hukuman ?	Iya	Hukuman belum sampai dipemecatan
7	bagaimana menurut anda mengenai reward dan punishment yang di tetapkan di kantor ini ?	Iya sudah sesuai dan staf tinggal menjalankan	Berpengaruh baik bagi peningkatan kinerja pegawai
8	apakah pernah terdapat kendala ketika melakukan sebuah pekerjaan ?	Untuk kendalanya tidak ada	Tidak terdapat kendala yang spesifik

Wawancara dengan pegawai/ staf Balai Penjaminan Mutu (BPMP) Sultra

Nama : Rahman bake

Jabatan : kepegawaian

NO	Pertanyaan	Jawaban	Analisis peneliti
1	Apakah menurut anda sebuah kebijakan untuk meningkatkan kinerja pegawai dari pimpinan itu penting ?	Iya penting	Kebijakan ditetapkan untuk mengatur kinerja pegawai
2	Apakah dalam pengambilan kebijakan anda di ikutsertakan dalam hal tersebut ?	iya kebijakan disampaikan secara terbuka	Disamaikan secara terbuka melalui rapat dan musyawarah bersama
3	Macam-kebijakan kepala BPMP sultra 1. Mengembalikan jam kerja pegawai secara normal • Apakah kebijakan tersebut di tetapkan oleh pimpinan ?	Iya, pasca pandemic bekerjaa di kantor semua	Kembali bekerja secara normal

	<ul style="list-style-type: none"> • Bagaimana pengaruh dari di tetapkannya kebiakan tersebut ? 	Tentu untu kinerja menjadi lebih efektif	Kineja mencapai angka maksimal
	<ul style="list-style-type: none"> • Dari jam berapa hingga jam berapa pegawai dalam bekerja di kantor ? 	Jam 07:30-16:00	Mengikuti jam kerja sesuai dengan aturan yang ada
3	2. Disiplin pegawai <ul style="list-style-type: none"> • Apakah pemimpin memberikan kebijakan tersebut ? 	Iya, kebijakan itu ada	Ditetapkan agar egawai bekerja denga disiplin
	<ul style="list-style-type: none"> • Didalam disiplin kerja terdapat peraturan-peraturan yang mengatur kinerja pegawai seperti punishment, bagaimana menurut anda ? 	Dengan adanya peraturan-peraturan pegawai disiplin dalam bekerja	Jika melanggar akan dijatuhi hukuman disiplin
	<ul style="list-style-type: none"> • Bagaimana pengaruh dari adanya disiplin pegawai ? 	Pengaruhnya tentu baik.	Kinerja menjadi efektif dan teratur.
	3. Pengawasan dalam proses pelaksanaan kinerja yang telah di tetapkan <ul style="list-style-type: none"> • Apakah pemimpin turun secara langsung dalam melakukan pengawasan terhadap kinerja pegawainya ? 	iya, pemimpin melakukan pengawasan terhadap kinerja pegawai, Misalnya kami di beri beban kerja dan harus di kerjakan sesuai dengan waktu yang di tentukan, jika tidak terlaksana makan akan di tindak lanjuti oleh tim, atau di teruskan ke kepala pimpinan	Dibantu oleh kasubag dan tim

	<ul style="list-style-type: none"> • Bagaimana pengaruh dari kebijakan tersebut ? 	Tentu tunjangan kinerjanya mencapai angka maksimal	Pegawai yang sebenarnya walaupun tanpa pengawasan harusnya tetap bekerja sesuai dengan apa yang diimbangkan
	<p>4. Pemberian penghargaan (<i>reward</i>)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Apakah pemimpin menetapkan kebijakan tersebut ? 	Iya jelas ada	Menjadi penyemangat dalam bekerja
	<ul style="list-style-type: none"> • Bisa jelaskan penghargaan seperti apa yang di berikan pimpinan ? 	Biasanya mengikuti kegiatan keluar daerah, kalo untuk kenaikan jabatan itu dari pusat disini hanya mengusulkan.	Bermanfaat bagi individu dan lembaga
	<ul style="list-style-type: none"> • Bagaimana pengaruh dari pemberian penghargaan tersebut ? 	Kinerja menjadi lebih meningkat dan semangat	Reward sebagai stimulus dalam meningkatkan kinerja pegawai
	<p>5. Pemberian hukuman (<i>punishment</i>)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Apakah pemimpin menetapkan hukuman sebagai kebijakan dalam meningkatkan kinerja pegawai ? 	Iya ada	Hukuman ditetapkan sebagai acuan kinerja pegawai agar tidak melanggar
	<ul style="list-style-type: none"> • Hukuman di berikan kepada pegawai seperti apa ? 	Hukuman ringan, sedang dan berat	Hukuman diberikan agar pegawai disiplin dalam bekerja.
	<ul style="list-style-type: none"> • Bagaimana pengaruh dari hukuman tersebut untu kinerja pegawai ? 	Tentu menjadikan pegawai menjadi disiplin dala bekerja.	Berdampak baik untuk meningkatkan kinerja pegawai.
4	pengaruh apa yang anda rasakan ketika diterapkannya kebijakan tersebut (positif dan	iya, ketika pasca pandemic ini, terlebih telah di tetapkan beberapa	Tergantung individu yang menjalankan kebijakan

	negative) ?	kebijakan tersebut, sangat berdampak baik bagi kami, lebih mudah dalam bekerja dan dapat maksimal dalam mekukan pekerjaan yang di bebaskan sesuai dengan waktu yang di tetapkan”	tersebut.
5	apakah jika kinerja pegawai sesuai yang di harapkan akan mendapat reward ?	Iya	Jika kinerjanya baik dan mencapai hasil kerja yang maksimal maka akan mendapat reward
6	dan apabila terdapat pegawai yang melakukan ketidak sesuaian akan mendapat sangsi atau hukuman ?	Iya	Hukuman belum sampai dipemecatan
7	bagaimana menurut anda mengenai reward dan punishment yang di tetapkan di kantor ini ?	Sudah tepat	Berpengaruh baik bagi peningkatan kinerja pegawai
8	apakah pernah terdapat kendala ketika melakukan sebuah pekerjaan ?	Tidak ada.	Tidak terdapat kendala

Wawancara dengan pegawai/ staf Balai Penjaminan Mutu (BPMP) Sultra

Nama : ashar konggi

Jabatan : pengadministrasi BMN

NO	Pertanyaan	Jawaban	Analisis peneliti
1	Apakah menurut anda sebuah kebijakan untuk meningkatkan kinerja pegawai dari pimpinan itu penting ?	Iya penting	Kebijakan mengatur kinerja pegawai
2	Apakah dalam pengambilan kebijakan anda di	Iya diikutsertakan	Keterbukaan dalam

	ikutsertakan dalam hal tersebut ?		menyamaikan suatu kebijakan
3	<p>Macam-kebijakan kepala BPMP sultra</p> <p>1. Mengembalikan jam kerja pegawai secara normal</p> <ul style="list-style-type: none"> • Apakah kebijakan tersebut di tetapkan oleh pimpinan ? 	Iya, saat ini bekerja secara normal kembali	Pegawai bekerja secara normal dikantor
	<ul style="list-style-type: none"> • Bagaimana pengaruh dari di tetapkannya kebijakan tersebut ? 	Bekerja menjadi lebih mudah	Kerja menjadi lebih efektif
	<ul style="list-style-type: none"> • Dari jam berapa hingga jam berapa pegawai dalam bekerja di kantor ? 	Jam 07:300-16:00	Selalu seperti itu di jamkerja normal
	<p>2. Disiplin pegawai</p> <ul style="list-style-type: none"> • Apakah pemimpin memberikan kebijakan tersebut ? 	Iya ada	Ditetapkan disiplin pegawai sesuai peraturan yang ada
	<ul style="list-style-type: none"> • Didalam disiplin kerja terdapat peraturan-peraturan yang mengatur kinerja pegawai seperti punishment, bagaimana menurut anda ? 	Kinerja menjadi lebih disiplin	Jika melanggar akan dijatuhi hukuman disiplin
	<ul style="list-style-type: none"> • Bagaimana pengaruh dari adanya disiplin pegawai ? 	Pengaruhnya baik,jia melanggar aan mendapat hukuman disiplin.	Membawa perubahan yang baik bagi pegawai
	<p>3. Pengawasan dalam proses pelaksanaan kinerja yang telah di tetapkan</p> <ul style="list-style-type: none"> • Apakah pemimpin turun secara langsung dalam melakukan pengawasan terhadap kinerja pegawainya ? 	Secara langsung dan tidak langsung	Dibantu oleh kasubag dan tim

	<ul style="list-style-type: none"> • Bagaimana pengaruh dari kebijakan tersebut ? 	Pengaruhnya baik, karna itu mempengaruhi tukin kami	Pegawai yang sebenarnya walaupun tanpa pengawasan harusnya tetap bekerja sesuai dengan apa yang diembankan
4. Pemberian penghargaan (<i>reward</i>)	<ul style="list-style-type: none"> • Apakah pemimpin menetapkan kebijakan tersebut ? 	Iya ada	Untuk sebagai penyemangat dan dapat meningkatkan kinerja pegawai
	<ul style="list-style-type: none"> • Bisa jelaskan penghargaan seperti apa yang di berikan pimpinan ? 	iya, penghargaan yang di berikan kepala lpmp sultra berupa mengikuti acara-acara penting seperti pelatihan keluar daerah sesuai dengan keahliannya	Bermanfaat bagi individu dan lembaga
	<ul style="list-style-type: none"> • Bagaimana pengaruh dari pemberian penghargaan tersebut ? 	Tentu menjadi motivasi bagi kami	Reward sebagai stimulus dalam meningkatkan kinerja pegawai
5. Pemberian hukuman (<i>punishment</i>)	<ul style="list-style-type: none"> • Apakah pemimpin menetapkan hukuman sebagai kebijakan dalam meningkatkan kinerja pegawai ? 	Iya ada	Hukuman ditetapkan sebagai acuan kinerja pegawai agar tidak melanggar
	<ul style="list-style-type: none"> • Hukuman di berikan kepada pegawai seperti apa ? 	Hukuman teguran dan tertulis, yang dilihat dari tunjangan kinerjanya.	Tidak sampai pemecatan

	<ul style="list-style-type: none"> • Bagaimana pengaruh dari hukuman tersebut untu kinerja pegawai ? 	Iya pengaruhnya positif.	Berdampak baik untuk meningkatkan kinerja pegawai.
4	pengaruh apa yang anda rasakan ketika diterapkannya kebijakan tersebut (positif dan negative) ?	Dengan kebijakan yang ditetapkan tentunya menjadikan kinerja menjadi meningkat	Tergantung individu yang menjalankan kebijakan tersebut.
5	apakah jika kinerja pegawai sesuai yang di harapkan akan mendapat reward ?	Iya	Jika kinerjanya baik dan mencapai hasil kerja yang maksimal maka akan mendapat reward
6	dan apabila terdapat pegawai yang melakukan ketidak sesuaian akan mendapat sangsi atau hukuman ?	Iya, betul, dilihat dari tulin yang kurang	Hukuman belum sampai dipemecatan
7	bagaimana menurut anda mengenai reward an punishment yang di tetapkan di kantor ini ?	Itukan peraturan kami yang mengindahkan	Berpengaruh baik bagi peningkatan kinerja pegawai
8	apakah pernah terdapat kendala ketika melakukan sebuah pekerjaan ?	Tidak,	Tidak terdapat kendala

Wawancara dengan pegawai/ staf Balai Penjaminan Mutu (BPMP) Sultra

Nama : Rifka ayu

Jabatan : resepsionis

NO	Pertanyaan	Jawaban	Analisis peneliti
1	Apakah menurut anda sebuah kebijakan untuk meningkatkan kinerja pegawai dari pimpinan itu penting ?	Iya, sangat penting	Kebijakan ditetapkan untuk meningkatkan kinerja pegawai

2	Apakah dalam pengambilan kebijakan anda di ikutsertakan dalam hal tersebut ?	Iya diikutsertakan, karna penyampaiannya bersifat terbuka.	Disampaikan secara terbuka
3	Macam-macam kebijakan kepala BPMP sultra 1. Mengembalikan jam kerja pegawai secara normal • Apakah kebijakan tersebut di tetapkan oleh pimpinan ?	Iya, saat ini bekerja secara normal kembali	Pasca pandemic sudah bekerja normal kembali
	• Bagaimana pengaruh dari di tetapkannya kebijakan tersebut ?	Bekerja menjadi lebih mudah dan lebih efektif	Kinerja menjadi lebih efektif
	• Dari jam berapa hingga jam berapa pegawai dalam bekerja di kantor ?	Jam 07:30-16:00	Selalu seperti itu
3	1. Disiplin pegawai • Apakah pemimpin memberikan kebijakan tersebut ?	Iya ada	Menjadikan pegawai menjadi disiplin
	• Didalam disiplin kerja terdapat peraturan-peraturan yang mengatur kinerja pegawai seperti punishment, bagaimana menurut anda ?	Kinerja menjadi lebih disiplin	Jika melanggar akan dijatuhi hukuman disiplin
	• Bagaimana pengaruh dari adanya disiplin pegawai ?	Pengaruhnya baik, jika melanggar akan mendapat hukuman disiplin.	Kinerja menjadi efektif dan teratur.
	2. Pengawasan dalam proses pelaksanaan kinerja yang telah di tetapkan • Apakah pemimpin turun secara langsung dalam melakukan pengawasan terhadap kinerja pegawainya ?	Secara langsung dan tidak langsung	Dibantu oleh kasubag dan tim

	<ul style="list-style-type: none"> • Bagaimana pengaruh dari kebijakan tersebut ? 	Pengaruhnya baik, terlebih untuk kinerja kami.	Pegawai yang sebenarnya walaupun tanpa pengawasan harusnya tetap bekerja sesuai dengan apa yang diembankan
	<p>3. Pemberian penghargaan (<i>reward</i>)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Apakah pemimpin menetapkan kebijakan tersebut ? 	Iya ada	Untuk meningkatkan kinerja pegawai
	<ul style="list-style-type: none"> • Bisa jelaskan penghargaan seperti apa yang di berikan pimpinan ? 	Yang biasanya mengikuti dalam kegiatan diluar daerah sesuai dengan kompetensi yang dimiliki.	Bermanfaat bagi individu dan lembaga
	<ul style="list-style-type: none"> • Bagaimana pengaruh dari pemberian penghargaan tersebut ? 	Tentu menjadi motivasi dan penyemangat dalam bekerja.	Menjadi penyemangat dalam melakukan pekerjaan
	<p>4. Pemberian hukuman (<i>punishment</i>)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Apakah pemimpin menetapkan hukuman sebagai kebijakan dalam meningkatkan kinerja pegawai ? 	Iya ada	Hukuman ditetapkan sebagai acuan kinerja pegawai agar tidak melanggar
	<ul style="list-style-type: none"> • Hukuman di berikan kepada pegawai seperti apa ? 	Hukuman teguran dan tertulis, yang dilihat dari tunjangan kinerjanya.	Tidak sampai pemecatan

	<ul style="list-style-type: none"> • Bagaimana pengaruh dari hukuman tersebut untuk kinerja pegawai ? 	Iya pengaruhnya positif.	Berdampak baik untuk meningkatkan kinerja pegawai.
4	pengaruh apa yang anda rasakan ketika diterapkannya kebijakan tersebut (positif dan negative) ?	Dengan kebijakan yang ditetapkan tentunya menjadikan kinerja menjadi meningkat	Berpengaruh baik, Tergantung individu yang menjalankan kebijakan tersebut.
5	apakah jika kinerja pegawai sesuai yang di harapkan akan mendapat reward ?	Iya	Reward sebagai stimulus dalam meningkatkan kinerja pegawai
6	dan apabila terdapat pegawai yang melakukan ketidaksesuaian akan mendapat sanksi atau hukuman ?	Iya, betul	Hukuman ringan, sedang dan berat.
7	bagaimana menurut anda mengenai reward dan punishment yang di tetapkan di kantor ini ?	Itukan peraturan kami yang menjalankan.	Berpengaruh baik bagi peningkatan kinerja pegawai
8	apakah pernah terdapat kendala ketika melakukan sebuah pekerjaan ?	Tidak,	Tidak ada kendala yang spesifik

Lampiran 8: Surat Keterangan Telah Melakukan Penelitian

**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA**
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) KENDARI
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN
Jalan Sultan Qaimuddin No. 17 Baruga-Kota Kendari
Telp. (0401) 3192081 Fax. (0401) 3193710
Website: <http://iainkendari.ac.id>

Nomor : 1613/In.23/FT/TL.00/05/2022 25 Mei 2022
Lampiran : Proposal Penelitian
Perihal : *Izin Penelitian*

Yth. Kepala Balitbang Provinsi Sulawesi Tenggara

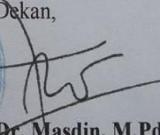
Dengan hormat, kami sampaikan bahwa dalam rangka penyusunan skripsi mahasiswa sebagai syarat penyelesaian studi di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Kendari, maka dimohon berkenan memberikan izin kepada mahasiswa kami:

Nama : **Imroatun Khofifah**
NIM : 18010103001
Jurusan : Pendidikan Islam
Prog. Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Alamat : Jl. Sultan Qaimuddin Kendari
Pembimbing I : Dr. Samrin M.Pd.I
Pembimbing II : Badarwan M.Pd.I

Untuk melakukan penelitian serta pengumpulan data di Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan (LPMP) Sultra dengan judul skripsi:

“Peran Pemimpin dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pasca Pandemi Covid-19 di Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan (LPMP) Sultra”

Demikian kami sampaikan, atas kerjasamanya yang baik diucapkan terima kasih.

Dekan,

Dr. Masdin, M.Pd
NIP.196712311999031065

Tembusan:

1. Ketua LPPM IAIN Kendari,
2. Ketua Prodi MPI FATIK IAIN Kendari

*Visi Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan:
Menjadi Fakultas yang Menghasilkan Tenaga Pendidik dan Kependidikan
yang Berkualitas, Berkepribadian Islami dan Berwawasan Transdisipliner Tahun 2025.*



PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI TENGGARA
BADAN PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN

Jl. Mayjend S. Parman No. 03 Kendari 93121

Website : balitbang sulawesitenggara prov.go.id Email: badan litbang sultra01@gmail.com

Kendari, 30 Mei 2022

K e p a d a

Nomor : 070/1694/1/V/2022
Sifat : -
Lampiran : -
Perihal : IZIN PENELITIAN.

Yth. Kepala LPMP Sultra
Di -
KENDARI

Berdasarkan Surat Dekan FTIK IAIN Kendari Nomor: 1613/ln.23/FU/TL.00/05/2022 tanggal, 25 Mei 2022 perihal tersebut diatas, Mahasiswa dibawah ini:

Nama : IMROATUN KHOFIFAH
NIM : 18010103001
Prog. Studi : MPI
Pekerjaan : Mahasiswa
Lokasi Penelitian : LPMP Sultra

Bermaksud untuk Melakukan Penelitian/Pengambilan Data di Daerah/Sesuai Lokasi diatas, dalam rangka penyusunan KTI/Skripsi/Tesis/Disertasi, dengan judul :

"PERAN PEMIMPIN DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI PASCA PANDEMI COVID-19 DI LEMBAGA PENJAMINAN MUTU PENDIDIKAN (LPMP) SULTRA".

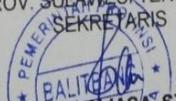
Yang akan dilaksanakan dari tanggal : 30 Mei 2022 sampai selesai.

Sehubungan dengan hal tersebut diatas, pada prinsipnya kami menyetujui kegiatan dimaksud dengan ketentuan :

1. Senantiasa menjaga keamanan dan ketertiban serta mentaati perundang-undangan yang berlaku.
2. Tidak mengadakan kegiatan lain yang bertentangan dengan rencana semula.
3. Dalam setiap kegiatan dilapangan agar pihak Peneliti senantiasa koordinasi dengan Pemerintah setempat.
4. Wajib menghormati adat Istiadat yang berlaku di daerah setempat.
5. Menyerahkan 1 (satu) exemplar copy hasil penelitian kepada Gubernur Sulawesi Tenggara Cq. Kepala Badan Penelitian dan Pengembangan Provinsi Sulawesi Tenggara.
6. Surat izin akan dicabut kembali dan dinyatakan tidak berlaku apabila ternyata pemegang surat izin ini tidak mentaati ketentuan tersebut diatas.

Demikian surat Izin Penelitian diberikan untuk digunakan sebagaimana mestinya.

an. GUBERNUR SULAWESI TENGGARA
KEPALA BADAN PENELITIAN & PENGEMBANGAN
PROV. SULAWESI TENGGARA

SEKRETARIS

GUNAWAN LALIASA, STP., MM.
Pembina Tk. I Gol. IV/b
NIP. 196608092003121002

T e m b u s a n :

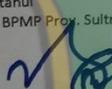
1. Gubernur Sulawesi Tenggara (sebagai laporan) di Kendari;
2. Dekan FTIK IAIN Kendari di Kendari;
3. Ketua Prodi MPI FTIK IAIN Kendari di Kendari;
4. Mahasiswa yang bersangkutan.

Lampiran 9: nilai kinerja bulanan 2022

No.	NIP	Nama	Jabatan	Nilai Capaian
1	196612131986021001	H. Muhammad Askari, S.H., M.Si.	Kepala BPMP Provinsi Sulawesi Tenggara	94,67
2	'197606122002121004	Junaidin Pagala ST, MT	Kepala Subbagian Umum BPMP Provinsi Sulawesi Tenggara	91,42
3	'197104192002121002	Muh. Sabri Sarita ST. M.Si	Analisis Barang Milik Negara	94
4	'196707271991031002	Djama Adli S.Sos	Analisis Kemitraan	92
5	'197409042002121002	Muh. Syafri Rumpa ST, MT.	Analisis Sistem Informasi dan Jaringan	94
6	'198412312009101002	Ashar Konggi	Pengadministrasian Barang Milik Negara	92
7	'197808082009101004	Ratsul	Pengadministrasian Barang Milik Negara	90
8	'198307272001122002	Harmina	Pengadministrasian Persuratan	90
9	'198302032010122002	Hasliati, A.Md	Pengadministrasian Persuratan	94
10	'198208072009102001	Elyati	Pengadministrasian Umum	92
11	'198407272009101001	Nuridin Saleh, SH	Pengadministrasian Umum	92
12	'197202032014091001	Tunas Rianto, S.IP	Pengadministrasian Umum	92
13	'196903022003121001	Usman N, S.Pd	Pengelola Wisma	94
14	'197205312005011001	Mukhsadat Dahlan, ST, M.Pd	Penyusunan Program, Anggaran, dan Laporan	95
15	'196812311990031040	Basir Sarulah, S.Pd, M.Pd	Widyaiswara Ahli Madya	95
16	'196412311990031154	Drs Sakkangi M.Pd	Widyaiswara Ahli Madya	95
17	'196909021998022004	St. Asmawati, SP, M.Pd	Widyaiswara Ahli Madya	95
18	'197904232003122003	Selvies Lea Babutta, S.Si, M.Pd	Widyaiswara Ahli Muda	Tugas Belajar
19	'198002122002122002	Umi Jariyah, SH	Analisis Sumber Daya Manusia Aparatur	94
20	'197901262002122002	Nilam Sari SE. M.Si	Verifikator Keuangan	94
21	'198107112005012001	Iswari Amrun, SM	Pengelola Keuangan	94
22	'197610072010121002	Ramadhan, S.Pd	Pengelola Keuangan	93
23	'198311042005011001	Novri Nasdiansyah, S.IP	Pengelola Barang Milik Negara	93
24	'197406062007011001	Said, S.Sos	Pengelola Barang Milik Negara	92
25	'198006162002121005	Dr. La Mashuri S.Pd.M.Si	Analisis Mutu Pendidikan	95
26	'197208252002121002	Muh. Nürung, S.Pd, M.Pd	Analisis Mutu Pendidikan	95
27	'197901292005012006	Murdiah, ST., M.Si	Analisis Mutu Pendidikan	92
28	'197512102002121004	Rahmad, SE, M.Si	Analisis Mutu Pendidikan	94
29	'196906252002122001	Sri Retno Darmayanti ST. M.Si	Analisis Mutu Pendidikan	92
30	'197207222002121002	Gaudensius Dadu Beribe, S.Kom	Analisis Sistem dan Jaringan	94
31	'197204302002121002	Rahman Bake S.S., M.Si	Analisis Tata Laksana	95
32	'197310152006041002	Muhamad Taufik R. ST. M.Pd	Bendahara	96
33	'197704252001122001	Yulia, SE, M.Acc	Bendahara	93
34	'197108031993031002	Syamsul Bahri	Pengadministrasian Kepegawaian	93
35	'198204212006042002	Arniar, S.IP	Pengadministrasian Perpustakaan	92
36	'198309252009122002	Dewi Arifita Setyarini S.H	Pengadministrasian Sarana dan Prasarana	92
37	'198204222009101002	Masruddin	Pengadministrasian Sarana dan Prasarana	93
38	'196902101994032003	Suriyati, S.Sos	Pengadministrasian Sarana dan Prasarana	92
39	'197612092003122003	Misrawaty Syahrir, S.Sos, M.A	Pengelola Bahan Pustaka	92
40	'197908232005011002	Asruddin, ST, M.Eng	Pengelola Data Mutu dan Supervisi	90
41	'196506031994032001	hj.Rismayanti, S.Sos, M.Si	Pengelola Data Mutu dan Supervisi	92
42	'197401042002122001	Irene Irawati Arsanti SH, M.Si	Pengelola Data Mutu dan Supervisi	94
43	'199109102022032011	RETNO ENDANG KOESWARINI L SAIDA	Pengelola Data Mutu dan Supervisi	92
44	'197907192003122002	Wd. Yuli Wachdaniah M, S.Psi, M.Si	Pengelola Data Mutu dan Supervisi	92
45	'197106212003121002	Abdul Salam S.Pd, M.Hum	Pengelola Data Program Fasilitas Peningkatan Mutu Pendidikan	94
46	'197209062003122001	Endang Lestariningsih, S.Pd,ME	Pengelola Data Program Fasilitas Peningkatan Mutu Pendidikan	92
47	'199009012022032007	EVY DIAN EKAWATY	Pengelola Data Program Fasilitas Peningkatan Mutu Pendidikan	92
48	'197908052005012004	Kurniati Halmin ST,M.Si	Pengelola Data Program Fasilitas Peningkatan Mutu Pendidikan	92
49	'197611062002122002	Mulliana S.Pd, M. Hum	Pengelola Data Program Fasilitas Peningkatan Mutu Pendidikan	92
50	'198501222009101001	Sarafudin, SM	Pengelola Data Program Fasilitas Peningkatan Mutu Pendidikan	92
51	'197401101994031003	Syahbuddin Husen, SE	Pengelola Data Program Fasilitas Peningkatan Mutu Pendidikan	90
52	'198006142005012004	Fitriani R,S.IP,M.IKom	Pengelola Data Tata Organisasi dan Tata Laksana	0
53	'196912311992032001	Hasaniy, SE	Pengelola Kepegawaian	92
54	'197312242002122001	Neneng Suraya, SH	Pengelola Kepegawaian	94
55	'198005062010121004	Haeruddin,ST	Pengelola Situs atau Web	92
56	'197407012007011004	Mahmud, SE	Pengolah Data	92
57	'198106022006042001	Rika Ernita Mekuo, S.Si, M.Si	Pengolah Data	95
58	'197305102002121001	Rudin Buduhama,S.Sos	Pengolah Data	92
59	'197611092002122001	Sitti Samsuria, SE	Pengolah Data	92
60	'197401292001122001	Zuhasmi Hamaku, SP, M.Si	Pengolah Data	94

No.	NIP	Nama	Jabatan	Nilai Capaian
61	'198203192008012008	Ince Amriani Sultanah A, S.Si	Penyusun Bahan Informasi dan Publikasi	94
62	'198004242003122002	Kartini, S.Si, M.Si	Penyusun Bahan Informasi dan Publikasi	94
63	'198001062003122001	Soesiana Ariani, S.Pd, M.Si	Penyusun Bahan Informasi dan Publikasi	92
64	'197205282002122001	Sri Rianti A.M. Rays, S.Pd, M.Si	Penyusun Bahan Informasi dan Publikasi	92
65	'197105051994011001	Andi Basri S. Sos.	Penyusun Program Anggaran dan Pelaporan	94
66	'197503012002121001	Edy, S.Pd, M.Si	Penyusun Program Fasilitasi Pendidikan	92
67	'197703262003121003	Jurdin S.Si, M.Si	Penyusun Program Fasilitasi Pendidikan	93
68	'197305142002122001	Nurhikmah S.Pd, ME	Penyusun Program Fasilitasi Pendidikan	92
69	'197908032006042002	Tri Lestari S. Tp.M.Si.	Penyusun Program Fasilitasi Pendidikan	94
70	'197406122002122003	Zayati S.Pd.M.Si.	Penyusun Program Fasilitasi Pendidikan	92
71	'197703042009101001	Baharudin	Teknisi Sarana dan Prasarana	92
72	'198404072009101003	Hariadin	Teknisi Sarana dan Prasarana	92
73	'197112221994011001	Helwi	Teknisi Sarana dan Prasarana	92
74	'196412312009101001	Herman Buango	Teknisi Sarana dan Prasarana	90
75	'196910112005011003	M. Agung Satriyono	Teknisi Sarana dan Prasarana	92
76	'197003072014091003	Syamsuddin. L	Widyapraada Ahli Muda	95
77	'198111282003121003	Ari Sudono S.Si, M.Si	Widyapraada Ahli Muda	94
78	'196711301992031003	Irwana Syafei Landouw SE, M.Si	Widyapraada Ahli Muda	95
79	'197203201999032002	Isnawati Abas S.Pd, M.Pd	Widyapraada Ahli Muda	95
80	'197910132003122001	Rahmawati, S.Si, M.Si	Widyapraada Ahli Muda	95
81	'197706302005011001	Wahyu Falah, S.Si, M.Si	Widyapraada Ahli Muda	95
82	'196312311984031079	Drs. Laode Mane Mbeu, M.Pd	Widyapraada Ahli Madya	95
83	'196510161994031007	Drs Syahrin M.Pd	Widyapraada Ahli Madya	94
84	'196306061988032012	Dr. Yusniati Rambe, M.Pd	Widyapraada Ahli Madya	95
85	'197112311997021007	La Siara S.Pd, M.Pd	Widyapraada Ahli Madya	95
86	'196912311995121016	Riya Laode Makruf Tonda, S.Pd. M.Pd	Widyapraada Ahli Madya	95
87	'196904211994121002	Zuumi Kudus, S.Pd	Widyapraada Ahli Madya	95

Mengetahui
Kepala BPMP Prox. Sultra



H. Muhammad Askari, S.H., M.Si.
NIP 196612131986021001

Lampiran 9: dokumentasi



Kegiatan rapat dalam penyampaian kebijakan



Suasana kerja pegawai



Apel pagi dibarengi dengan beberapa penyampaian dan pengarahan



Apsen kehadiran sesuai jam masuk kerja pegawai



Beberapa piagam penghargaan di BPMP SULTRA



Mudah dalam melakukan pelayanan pasca pandemic covid-19



Wawancara dengan bapak La Mashuri



Wawancara dengan bapak Gaudensius D. BR



Wawancara dengan bapak Mohammad Askari S.H.,M.Si



Wawancara dengan bapak Junaidin Pagala, ST.,MT



Wawancara dengan bapak Rahman
Bake



wawancara dengan bapak Edy



Wawancara dengan bapak Ashar
Konggi



Wawancara dengan ibu Rifka
ayu P



Wawancara dengan bapak Novri
Nasdiansyah



wawancara dengan bapak
H Syamsul Bahri



DAFTAR RIWAYAT HIDUP

(CURICULUM VITAE)

I. IDENTITAS DIRI

Nama : Imroatun khofifah
Tempat/Tanggal Lahir : Sanuanggamo, 26 juni 2000
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Alamat : desa sanuanggamo, kec tongauna, kab konawe
E-mail : imroatunkhofifah@gmail.com
No. Telp/HP : 085340183775

II. DATA KELUARGA

Ayah : Sujud
Ibu : Purwati

III. RIWAYAT PENDIDIKAN

2006 - 2012 : SDN Puundombi
2012 - 2015 : MTsN AL-ANSAR ABUKI
2015 - 2018 : MAS ANNUR AZZUBAIDI
2018 – 2022 : Tercatat sebagai mahasiswa pada Fakultas
Tarbiyah dan Ilmu Keguruan, Program Studi
Manajemen Pendidikan Islam, Institut Agama
Islam Negeri Kendari

Kendari, 10 Januari 2023



Imroatun Khofifah
NIM. 18010103001