

**KINERJA PEGAWAI (PEJABAT ESELON IV) PADA DINAS PERUMAHAN RAKYAT,
KAWASAN PERMUKIMAN DAN PERTANAHAN KABUPATEN BANYUASIN**

Feri Irawan
Sunda Ariana
Hardiyansyah

Universitas Bina Darma Palembang

ABSTRACT

The aim of the author is to analyze the performance of Civil Servants (Echelon IV officials) based on the Employee Performance Target (SKP). PNS performance appraisal is carried out based on performance planning at the individual and unit or organizational level by taking into account the targets, achievements, results, and benefits achieved, as well as the behavior of civil servants. Civil Servants Performance. Data taken from interviews with (Seven)7 people and the first data analyzed by Domain Analysis is through a process of plunging into the object of research in the form of social situations (place, actor, and activity) of observation, recording observations and interviews, then dinalisas again with the Taxonomy method namely by making observations, in-depth interviews and documentation. The results of behavioral performance greatly affect employee's Employee Performance Goals (SKP) according to the method it can be concluded that performance behavior greatly influences employee performance targets / targets both quantity, quality, time and cost, which ultimately will result in work performance that must be in line with the employee's field and capabilities. The principle in providing assessment of Employee Performance Goals (SKP) must meet the objectives, measurable, accountable and transparent elements, so that employees who truly have the ability, high integrity and work performance will get good grades.

Keywords: Performance goals, work behavior, work achievement

ABSTRAK

Tujuan penulis adalah untuk menganalisis kinerja Pegawai Negeri Sipil (pejabat Eselon IV) berdasarkan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP). Penilaian kinerja PNS dilakukan berdasarkan perencanaan kinerja pada tingkat individu dan tingkat unit atau organisasi dengan memperhatikan target, capaian, hasil, dan manfaat yang dicapai, serta perilaku PNS. Data yang diambil dari wawancara kepada 7 orang dan data pertama dianalisa dengan Analisis Domain yaitu melalui suatu proses terjun ke objek penelitian yang berupa situasi sosial (place, actor, dan activity) pelaksanaan observasi, pencatatan observasi dan wawancara, kemudian dinalisas lagi dengan metode Taksonomi yaitu dengan melakukan pengamatan, wawancara mendalam dan dokumentasi. Hasil perilaku kinerja sangat mempengaruhi Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) pegawai menurut metode dapat disimpulkan bahwa perilaku kinerja sangat mempengaruhi sasaran/target kinerja pegawai baik kuantitas, kualitas, waktu dan biaya, yang akhirnya akan menghasilkan prestasi kerja yang harus sesuai dengan bidang dan kemampuan pegawai. Prinsip dalam memberikan penilaian Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) harus memenuhi unsur objektivitas, terukur, akuntabel dan transparan, sehingga pegawai yang benar-benar memiliki kemampuan, integritas yang tinggi dan prestasi kerja lah yang akan mendapatkan nilai baik.

Kata Kunci : Sasaran Kinerja, perilaku kerja, prestasi kerja.

F M I

FORUM
MANAJEMEN
INDONESIA



SERTIFIKAT

Diberikan Kepada

Dr. Sunda Ariana, M.M., M.Pd.

Sebagai

PEMAKALAH

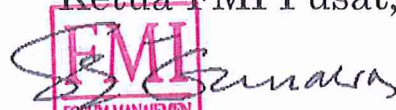
Pada

SEMINAR NASIONAL DAN KONFERENSI FORUM MANAJEMEN INDONESIA KE-10

"Innovation, Technology and Social Science in Disruption Era"

Palembang, 7 - 8 Nopember 2018

Ketua FMI Pusat,


Sri Gunawan, DBA

Ketua FMI Korwil SumSel,


Dr. Muji Gunarto, S.Si, M.Si

Ketua Panitia,


Dr. Sunda Ariana, M.Pd., MM.

Co-Host :



Universitas Bina Darma

