

RINGKASAN

Adelia Rismanda, 2024. **Implementasi Kinerja Pegawai Dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan Publik di Kantor Kejaksaan Negeri Kabupaten Probolinggo**. Dr. Hj. Marwiyah, M. Si, Verto Septiandika, S. Sos., M. AP,

Kinerja suatu pegawai dalam sebuah instansi dicerminkan oleh kinerja individu para pegawai dan pada akhirnya kinerja tersebut akan mencerminkan derajat kompetisi suatu instansi. Oleh karena itu, agar kinerja dari setiap pegawai dapat meningkat maka diperlukan suatu pendorong atau faktor yang dapat membantu kinerja pegawai tersebut sesuai dengan yang instansi harapkan. Pengelolaan sistem yang baik akan sangat diperlukan dalam mengelolah sumber daya manusia, seperti dalam pemberian *reward* bagi para pegawai yang merupakan salah satu dari faktor pendorong yang dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan bagaimana Implementasi kinerja pegawai dan mengidentifikasi faktor-faktor pendukung dan penghambat dalam implementasi kinerja pegawai di kantor tersebut. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kualitatif menggunakan analisis deksriptif. Dengan teknik pengumpulan data primer (obervasi, dokumentasi, wawancara) dan sekunder (buku, artikel ilmiah).

Hasil penelitian ini menemukan bahwa implementasi kinerja pegawai di Kantor Kejaksaan Negeri Kabupaten Probolinggo melibatkan peningkatan kompetensi, disiplin, dan motivasi pegawai melalui program pelatihan berkelanjutan, evaluasi kinerja secara rutin, dan pemberian insentif bagi pegawai yang berprestasi. Implementasi ini bertujuan untuk meningkatkan efisiensi dan kualitas pelayanan publik, sehingga masyarakat mendapatkan layanan yang lebih cepat, tepat, dan memuaskan.

Kata kunci: Implementasi, Kinerja Pegawai, Pelayanan Publik, Kejaksaan Negeri Kabupaten Probolinggo

SUMMARY

Adelia Rismanda, 2024. **Implementasi Kinerja Pegawai Dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan Publik di Kantor Kejaksaan Negeri Kabupaten Probolinggo.** Dr. Hj. Marwiyah, M. Si. Verto Septiandika, S. Sos., M. AP

The performance of an employee in an agency is reflected by the individual performance of the employees and ultimately this performance will reflect the degree of competition in an agency. Therefore, so that the performance of each employee can increase, a driver or factor is needed that can help the employee's performance meet the agency's expectations. Good system management will be very necessary in managing human resources, such as in providing rewards for employees, which is one of the driving factors that can improve employee performance.

This research aims to describe how employee performance is implemented and identify supporting and inhibiting factors in implementing employee performance in the office. The method used in this research is a qualitative research method using descriptive analysis. With primary (observation, documentation, interviews) and secondary (books, scientific articles) data collection techniques.

The results of this research found that the implementation of employee performance at the Probolinggo Regency District Prosecutor's Office involves increasing employee competency, discipline and motivation through continuous training programs, regular performance evaluations and providing incentives for employees who excel. This implementation aims to improve the efficiency and quality of public services, so that people get faster, more precise and satisfying services.

Keywords: Implementation, Employee Performance, Public Services, Probolinggo Regency District Attorney's Office