



WALIKOTA PADANG PANJANG PROVINSI SUMATERA BARAT

PERATURAN WALIKOTA PADANG PANJANG NOMOR 12 TAHUN 2018

TENTANG

PERUBAHAN ATAS PERATURAN WALIKOTA PADANG PANJANG NOMOR 37 TAHUN 2017 TENTANG PEDOMAN PEMBERIAN TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KOTA PADANG PANJANG

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

WALIKOTA PADANG PANJANG,

- Menimbang : a. bahwa dalam rangka penyempurnaan pengaturan pemberian tambahan penghasilan yang berdasarkan pengukuran kinerja dengan berorientasi pada peningkatan prestasi kerja dan pengembangan pegawai demi memenuhi nilai keadilan di kalangan pegawai, maka perlu merubah atas Peraturan Walikota Padang Panjang Nomor 37 Tahun 2017;
- b. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, perlu menetapkan Peraturan Walikota Padang Panjang tentang Perubahan Atas Peraturan Walikota Padang Panjang Nomor 37 Tahun 2017 tentang Pedoman Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai di Lingkungan Pemerintah Kota Padang Panjang.
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1956 tentang Pembentukan Daerah Otonom Kota Kecil dalam Lingkungan Daerah Provinsi Sumatera Tengah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1956 Nomor 19, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 962);
2. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5494);
3. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679);

4. Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 1966 tentang Pemberhentian/Pemberhentian Sementara Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1966 Nomor 7, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 2797);
5. Peraturan Pemerintah Nomor 24 Tahun 1976 tentang Cuti Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1976 Nomor 57, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3093);
6. Peraturan Pemerintah Nomor 32 Tahun 1979 tentang Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1979 Nomor 47, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3149) sebagaimana telah diubah terakhir dengan Peraturan Pemerintah Nomor 65 Tahun 2008 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 141, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3149);
7. Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2010 Nomor 74, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5135);
8. Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 121, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5258);
9. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 63 Tahun 2011 tentang Pedoman Penataan Sistem Tunjangan Kinerja Pegawai Negeri;
10. Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 21 Tahun 2010 tentang Ketentuan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil;
11. Peraturan Walikota Padang Panjang Nomor 37 Tahun 2017 tentang Pedoman Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai di Lingkungan Pemerintah Kota Padang Panjang (Berita Daerah Kota Padang Panjang Tahun 2017 Nomor 37).

MEMUTUSKAN :

Menetapkan : PERATURAN WALIKOTA TENTANG PERUBAHAN ATAS PERATURAN WALIKOTA PADANG PANJANG NOMOR 37 TAHUN 2017 TENTANG PEDOMAN PEMBERIAN TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KOTA PADANG PANJANG.

Pasal 1

Beberapa ketentuan dalam Peraturan Walikota Padang Panjang Nomor 37 Tahun 2017 tentang Pedoman Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai di Lingkungan Pemerintah Kota Padang Panjang (Berita Daerah Kota Padang Panjang Tahun 2017 Nomor 37), diubah sebagai berikut :

1. Ketentuan Pasal 5 diubah, sehingga Pasal 5 berbunyi sebagai berikut :

Pasal 5

Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai diberikan dengan kriteria:

- a. *Pembayaran berdasarkan posisi (eselonering)* selanjutnya disebut **Tambahan Penghasilan Minimal** dengan komposisi 70% dari keseluruhan total penerimaan tambahan penghasilan pegawai;
 - b. *Pembayaran berdasarkan kinerja* selanjutnya disebut **Tambahan Penghasilan Maksimal** dengan komposisi 30% dari keseluruhan total penerimaan tambahan penghasilan pegawai.
2. Diantara ayat (6) dan ayat (7) Pasal 7 disisipkan satu ayat, yakni ayat (6) A, sehingga Pasal 7 berbunyi sebagai berikut :

Pasal 7

- (1) Pemberian Tambahan Penghasilan Minimal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 huruf a akan dikurangi dengan pemotongan ketidakhadiran tanpa alasan yang sah sebesar 5% perhari.
- (2) Pemotongan karena keterlambatan kehadiran serta cepat pulang dengan akumulasi keterlambatan dalam 1 bulan $(N/450 \text{ menit}) \times 3 \%$.
- (3) Pemotongan ketidakhadiran karena izin dikenakan sebesar 3% perhari dan ketidakhadiran karena sakit tidak akan dipotong apabila mencantumkan surat keterangan dari dokter.
- (4) Ketidakhadiran karena cuti (kecuali Cuti di Luar Tanggungan Negara), dapat dibayarkan Tambahan Penghasilan Minimalnya.
- (5) Pemotongan Pemberian Tambahan Penghasilan Minimal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan berdasarkan laporan presensi absen sidik jari yang mempedomani ketentuan jam kerja.
- (6) Presensi sidik jari sebagaimana dimaksud pada ayat (5) wajib diisi/dilakukan 2 (dua) kali setiap hari kerja oleh setiap pegawai yakni sebagai berikut:

- a. Setiap pagi/datang pukul 07.30 WIB
 - b. Setiap Sore/pulang (Senin-Kamis) :
 - Pukul 16.00 WIB untuk pegawai yang melaksanakan 5 hari kerja.
 - Pukul 14.30 WIB untuk pegawai yang melaksanakan 6 hari kerja
 - c. Setiap sore/pulang (Jum'at) :
 - Pukul 16.30 WIB untuk pegawai yang melaksanakan 5 hari kerja
 - Pukul 12.00 WIB untuk pegawai yang melaksanakan 6 hari kerja
 - d. Khusus Sabtu untuk pegawai yang melaksanakan 6 hari kerja melakukan presensi sidik jari pulang pada pukul 12.30 WIB.
- (6)A Bagi unit kerja/unit pelayanan yang mempunyai jam kerja khusus, maka pengaturan jam kerjanya diatur dengan Keputusan Kepala Unit Kerja dengan mempedomani akumulasi/jumlah jam kerja yang harus dipenuhi sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (7) Pengisian presensi sidik jari sebagaimana dimaksud pada ayat (5) dikecualikan untuk hari Rabu dan hari Jum'at minggu pertama dan minggu ketiga setiap bulannya, dengan ketentuan mengisi/melakukan presensi sidik jari paling lambat pukul 10.00 WIB, sedangkan kewajiban mengisi absensi pada pukul 07.30 WIB dilaksanakan ditempat pelaksanaan kegiatan oleh masing-masing Perangkat Daerah secara manual.
- (8) Kewajiban mengisi absensi pada pelaksanaan kegiatan upacara/acara resmi oleh pegawai dilaksanakan ditempat kegiatan sesuai jadwal acara secara manual oleh masing-masing Perangkat Daerah, sedangkan pengisian presensi sidik jari masuk kerja dilaksanakan paling lambat jam 10.00 WIB.
- (9) Pemberian izin tidak masuk kerja kepada pegawai, hanya dapat diberikan maksimal 1/3 (sepertiga) dari jumlah hari cuti yang ditetapkan dalam 1 (satu) tahun berjalan, dengan persyaratan sebagai berikut:
- a. izin tidak masuk kerja dengan alasan penting.
 - b. pemberian izin tidak masuk kerja pada hari ke-2 (kedua) dan seterusnya oleh pejabat berwenang kepada pegawai, harus melampirkan rekomendasi tertulis dari pihak lain yang menyebabkan pegawai yang bersangkutan harus meninggalkan pekerjaan di kantor/tempat tugas.
- (10) Pemberian izin terlambat masuk kantor dan atau pulang lebih cepat dari kantor/tempat tugas, tetap memberikan kewajiban kepada pegawai bersangkutan untuk mengisi presensi sidik jari sesuai jam keterlambatan masuk kantor dan atau jam pulang lebih cepat dari kantor/tempat tugas.

3. Ketentuan Pasal 17 ayat (3) dihapus, sehingga Pasal 17 berbunyi sebagai berikut :

Pasal 17

- (1) Tambahan Penghasilan dibayar melalui bendahara pengeluaran masing-masing Perangkat Daerah.
- (2) Pembayaran melalui bendahara pengeluaran sebagaimana dimaksud pada ayat (1) setelah dilakukan pemotongan kewajiban Pegawai yang sah dan berdasarkan hasil pencapaian kinerja Pegawai.
- (3) Dihapus.
- (4) Pembayaran tambahan penghasilan dilakukan pada tanggal 10 (sepuluh) setiap bulannya.
- (5) Kepada setiap Pegawai yang aktif dan tidak melaksanakan ketentuan yang disyaratkan dalam aspek penilaian untuk mendapatkan tambahan penghasilan maksimal selama dua bulan berturut-turut, maka otomatis penerimaan tambahan penghasilannya untuk bulan berikutnya dan seterusnya tidak dapat dibayarkan, kecuali pegawai yang bersangkutan telah melaksanakan kembali ketentuan yang telah ditetapkan.

4. Ketentuan Pasal 25 diubah, sehingga Pasal 25 berbunyi sebagai berikut :

Pasal 25

Dengan ditetapkannya Peraturan Walikota ini, khusus untuk Tenaga Pendidik, Medis dan Paramedis dapat dibayarkan TPPnya sejak 1 Maret 2018.

5. Ketentuan pada Lampiran I dan Lampiran III diubah, sehingga keseluruhan Lampiran I dan Lampiran III berbunyi sebagaimana tercantum dalam Lampiran Keputusan Walikota ini.

Pasal II

Peraturan Walikota ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Walikota ini dengan penempatannya dalam Berita Daerah Kota Padang Panjang.

Ditetapkan di Padang Panjang
pada tanggal 13 Maret 2018

Pj. WALIKOTA PADANG PANJANG,

dto

IRWAN

Diundangkan di Padang Panjang
pada tanggal 13 Maret 2018

Plt. SEKRETARIS DAERAH KOTA PADANG PANJANG,

dto

INDRA GUSNADY

BERITA DAERAH KOTA PADANG PANJANG TAHUN 2018 NOMOR 12

LAMPIRAN I PERATURAN WALIKOTA PADANG PANJANG

NOMOR : 12 TAHUN 2018
TANGGAL : 13 MARET 2018
TENTANG : PERUBAHAN ATAS PERATURAN
WALIKOTA PADANG PANJANG
NOMOR 37 TAHUN 2017 TENTANG
PEDOMAN PEMBERIAN TAMBAHAN
PENGHASILAN PEGAWAI DI
LINGKUNGAN PEMERINTAH KOTA
PADANG PANJANG

**KETENTUAN PENGUKURAN KINERJA DALAM PEMBERIAN TAMBAHAN
PENGHASILAN PEGAWAI**

- I. Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai diberikan dengan kriteria :
 - a. *Pembayaran berdasarkan posisi* : Tambahan Penghasilan Minimal dengan bobot 70% untuk seluruh pegawai;
 - b. *Pembayaran berdasarkan kinerja* : Tambahan Penghasilan maksimal dengan bobot 30% untuk seluruh pegawai.

- II. Untuk penilaian terhadap Tambahan Penghasilan Maksimal dengan bobot 30% merujuk pada beberapa aspek, diantaranya :
 - a. ASPEK PRESTASI KERJA
Merupakan penilaian terhadap capaian kinerja pegawai dalam bentuk SKP yang diukur dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya sesuai dengan jabatannya dan Penilaian Perilaku Kerja, yang merupakan perilaku PNS dan CPNS yang diukur dalam pelaksanaan tugas dan fungsi sesuai jabatannya. Sementara Persentase untuk aspek prestasi kerja ini adalah 55% dari keseluruhan penerimaan Tambahan Penghasilan Maksimal untuk Eselon II dan 70% dari keseluruhan Tambahan Penghasilan Maksimal untuk Eselon III ke bawah.
Aspek Prestasi Kerja PNS berdasarkan PP 46 Tahun 2011 yang akan menjadi indikator penilaian adalah :
 1. Tingkat pencapaian SKP dengan bobot 60 %.
Penghitungan SKP secara manual
 - Bila tidak mempunyai SKP, bobotnya 0 %;
 - Bila hasil SKP dibawah 50, bobotnya 25%;
 - Bila hasil SKP kurang 51-60, bobotnya 50%;
 - Bila hasil SKP cukup 61-75 bobotnya 75%;
 - Bila hasil SKP 76-100 bobotnya 100%.

 2. Perilaku Kerja dengan bobot 40%, terdiri dari :
 - 1) Orientasi Pelayanan (15%) bagi pejabat eselon dan (20%) bagi non eselon : pengaduan masyarakat melalui media sosial.
 - Jika Perangkat Daerah menerima komplain selama satu bulan dan tidak selesai menanggapi, maka bobotnya 0%.
 - Jika Perangkat Daerah menerima komplain selama satu bulan selesainya melebihi 6 hari kerja, maka bobotnya 75%;
 - Jika Perangkat Daerah menerima komplain selama satu bulan dan selesai dalam 6 hari kerja, maka bobotnya 100%;
 - Jika Perangkat Daerah tidak menerima komplain selama satu bulan, maka bobotnya 100%;

- 2) Integritas (15%) bagi pejabat eselon dan (20%) bagi non eselon : hukuman disiplin (Ringan, sedang dan berat)
 - Yang mendapatkan hukuman disiplin berat, maka bobotnya 0%.
 - Yang mendapatkan hukuman disiplin sedang, maka bobotnya 50%;
 - Yang mendapatkan hukuman disiplin ringan, maka bobotnya 75%;
 - Tidak ada hukuman disiplin, maka bobotnya 100%;
- 3) Disiplin Jam Kerja (20%) :
Berdasarkan persentase kehadiran dalam setiap bulan.
- 4) Komitmen (20%) : berdasarkan Persentase kehadiran pada acara Wirid, Senam serta upacara PHBN
- 5) Kerjasama (20%) : berdasarkan penilaian dari atasan langsung dengan memperhatikan kriteria sebagai berikut :
 - Tidak pernah mampu bekerjasama dengan rekan kerja, atasan, bawahan baik di dalam maupun di luar organisasi serta tidak menghargai dan menerima pendapat orang lain, tidak bersedia menerima keputusan yang diambil secara sah yang telah menjadi keputusan bersama, maka nilainya berkisar 50 ke bawah (Buruk) sehingga bobotnya 0%.
 - Kurang mampu bekerjasama dengan rekan kerja, atasan, bawahan baik di dalam maupun di luar organisasi serta kurang menghargai dan menerima pendapat orang lain, kurang bersedia menerima keputusan yang diambil secara sah yang telah menjadi keputusan bersama, maka nilainya berkisar 51-60 (Kurang) sehingga bobotnya 25%.
 - Ada kalanya mampu bekerjasama dengan rekan kerja, atasan, bawahan baik di dalam maupun di luar organisasi serta adakalanya menghargai dan menerima pendapat orang lain, kadang-kadang bersedia menerima keputusan yang diambil secara sah yang telah menjadi keputusan bersama, maka nilainya berkisar 61-75 (cukup) sehingga bobotnya 50%.
 - Pada umumnya mampu bekerjasama dengan rekan kerja, atasan, bawahan baik di dalam maupun di luar organisasi serta menghargai dan menerima pendapat orang lain, bersedia menerima keputusan yang diambil secara sah yang telah menjadi keputusan bersama, maka nilainya berkisar 76-90 (baik) sehingga bobotnya 75%.
 - Selalu mampu bekerjasama dengan rekan kerja, atasan, bawahan baik di dalam maupun di luar organisasi serta menghargai dan menerima pendapat orang lain, bersedia menerima keputusan yang diambil secara sah yang telah menjadi keputusan bersama, maka nilainya berkisar 91-100 (Sangat baik) sehingga bobotnya 100%.
- 6) Kepemimpinan (10%) bagi pejabat eselon : berdasarkan penilaian dari atasan langsung dengan memperhatikan kriteria sebagai berikut :
 - Tidak pernah mampu bertindak tegas dan tidak memihak, tidak memberikan teladan yang baik, tidak mampu menggerakkan tim kerja untuk mencapai kinerja yang tinggi, tidak mampu menggugah semangat dan menggerakkan bawahan dalam melaksanakan tugas serta tidak mampu mengambil keputusan dengan cepat dan tepat, maka nilainya berkisar 50 ke bawah (Buruk) sehingga bobotnya 0%.

- Kurang bertindak tegas dan terkadang memihak, kurang mampu memberikan teladan yang baik, kurang mampu menggerakkan tim kerja untuk mencapai kinerja yang tinggi, serta kurang mampu menggugah semangat dan menggerakkan bawahan dalam melaksanakan tugas serta kurang mampu mengambil keputusan dengan cepat dan tepat, maka nilainya berkisar 51-60 (Kurang) sehingga bobotnya 25%.
 - Adakalanya bertindak tegas dan tidak memihak, memberikan teladan , cukup mampu menggerakkan tim kerja untuk mencapai kinerja yang tinggi, serta cukup mampu menggugah semangat dan menggerakkan bawahan dalam melaksanakan tugas serta cukup mampu mengambil keputusan dengan cepat dan tepat, maka nilainya berkisar 61-75 (cukup) sehingga bobotnya 50%.
 - Pada umumnya bertindak tegas dan tidak memihak, memberikan teladan yang baik, kemampuan menggerakkan tim kerja untuk mencapai kinerja yang tinggi, mampu menggugah semangat dan menggerakkan bawahan dalam melaksanakan tugas serta mampu mengambil keputusan dengan cepat dan tepat, maka nilainya berkisar 76-90 (baik) sehingga bobotnya 75%.
 - Selalu bertindak tegas dan tidak memihak, memberikan teladan yang baik, kemampuan menggerakkan tim kerja untuk mencapai kinerja yang tinggi, mampu menggugah semangat dan menggerakkan bawahan dalam melaksanakan tugas serta mampu mengambil keputusan dengan cepat dan tepat, maka nilainya berkisar 91-100 (Sangat baik) sehingga bobotnya 100%.
- b. ASPEK SOP (5%)
Aspek ini dinilai dari kesesuaian pekerjaan dengan Standar Operational Prosedur (SOP) yang telah ditetapkan.
- c. ASPEK LAPORAN KERJA HARIAN (20 % untuk Pejabat Eselon II, dan 25% untuk Pejabat Eselon III ke bawah)
Aspek Laporan Kerja harian, yang memuat rangkaian tahapan pekerjaan yang dilakukan setiap harinya beserta waktunya yang berbentuk Laporan Kerja Harian dari masing-masing pegawai.
Atasan penilai harus berperan aktif dalam memantau dan mengevaluasi kinerja bawahannya.
- d. ASPEK INOVASI (20%)
Aspek khusus untuk Pejabat Eselon II, selain poin a, b dan c diatas juga didasarkan pada ada atau tidaknya inovasi.

Pj. WALIKOTA PADANG PANJANG,

dto

IRWAN

LAMPIRAN III PERATURAN WALIKOTA PADANG PANJANG

NOMOR : 12 TAHUN 2018
TANGGAL : 13 MARET 2018
TENTANG : PERUBAHAN ATAS PERATURAN
WALIKOTA PADANG PANJANG
NOMOR 37 TAHUN 2017 TENTANG
PEDOMAN PEMBERIAN TAMBAHAN
PENGHASILAN PEGAWAI DI
LINGKUNGAN PEMERINTAH KOTA
PADANG PANJANG

PERILAKU KERJA

Evaluasi kinerja untuk Pegawai Pemerintah Daerah juga diukur dari kemampuan kepribadian berupa perilaku kerja yang dilakukan dalam melaksanakan tugas sebagai pegawai. Pengukuran perilaku kerja pegawai meliputi:

A. Orientasi Pelayanan

Orientasi pelayanan merupakan perilaku PNS dalam memberikan pelayanan terbaik kepada yang dilayani baik masyarakat, Atasan Langsung, rekan sekerja, unit kerja terkait dan/atau instansi lain. Orientasi pelayanan di ukur dengan indikator ada/tidak adanya komplain atau pengaduan serta sudah atau belum ditindaklanjutinya komplain tersebut dalam waktu tertentu.

B. Integritas

Integritas merupakan perilaku PNS yang mampu bertindak sesuai dengan nilai, norma, dan etika dalam organisasi.

Integritas diukur dengan ada tidaknya hukuman disiplin yang diberikan beserta tingkatan hukuman disiplinya. Apabila seorang pegawai tidak ada mendapatkan hukuman disiplin apapun, maka tentulah pegawai tersebut mendapatkan nilai integritas yang tinggi, sehingga bobot pada indikator penilaian ini bias didapatkan sepenuhnya.

C. Komitmen

Komitmen merupakan perilaku PNS yang mampu dan memiliki motivasi dalam menyelaraskan sikap dan tindakan untuk mewujudkan tujuan organisasi dengan mengutamakan kepentingan dinas daripada kepentingan diri sendiri, seseorang, dan/atau golongan.

Komitmen diukur dengan indikator frekuensi kehadiran apel pagi, wirid, senam dan upacara peringatan hari besar Nasional, yaitu presentase kehadiran pegawai dalam mengikuti apel pagi, wirid, senam dan upacara dalam 1 (satu) bulan.

D. Disiplin Jam Kerja

Disiplin diukur dengan indikator frekuensi kehadiran kerja dan ketepatan waktu masuk dan pulang kerja, yaitu presentase kehadiran kerja pegawai sesuai dengan hari dan jam kerja dalam 1 (satu) bulan dan diakumulasikan dalam satu tahun, disesuaikan dengan tingkat deviasi waktu masuk dan pulang kerja sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

E. Kerjasama

Kerjasama merupakan perilaku PNS yang mampu dan memiliki motivasi untuk bekerjasama dengan rekan sekerja, atasan, dan bawahan dalam unit kerjanya serta instansi lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan tanggung jawab yang ditentukan, sehingga mencapai dayaguna dan hasilguna yang sebesar-besarnya. Kerjasama dinilai oleh atasan langsung dengan memperhatikan indikator-indikator yang telah ditetapkan dengan mempedomani Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 dan Perka BKN Nomor 1 Tahun 2013 tentang Ketentuan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil.

F. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku PNS yang mampu dan mau memotivasi serta mempengaruhi bawahan atau orang lain yang berkaitan dengan bidang tugasnya demi tercapainya tujuan organisasi.

Kepemimpinan dinilai oleh atasan langsung dengan memperhatikan indikator-indikator yang telah ditetapkan dengan mempedomani Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 dan Perka BKN Nomor 1 Tahun 2013 tentang Ketentuan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil.

Pj. WALIKOTA PADANG PANJANG,

dto

IRWAN