



BUPATI GORONTALO UTARA  
PROVINSI GORONTALO  
PERATURAN BUPATI GORONTALO UTARA  
NOMOR 2 TAHUN 2019  
TENTANG

TUNJANGAN KINERJA DAERAH KABUPATEN GORONTALO UTARA  
TAHUN ANGGARAN 2019

BUPATI GORONTALO UTARA,

- Menimbang : a. bahwa sesuai dengan Pasal 63 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 58 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah, menyatakan bahwa Pemerintah Daerah dapat memberikan tambahan penghasilan berdasarkan pertimbangan objektif sesuai dengan kemampuan keuangan daerah dengan persetujuan DPRD;
- b. bahwa pemberian tambahan penghasilan sebagaimana dimaksud pada huruf a sebagai imbalan atas prestasi kerja pejabat negara, pegawai negeri sipil di lingkungan Pemerintah Kabupaten Gorontalo Utara;
- c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Peraturan Bupati Gorontalo Utara tentang Tunjangan Kinerja Daerah Kabupaten Gorontalo Utara Tahun Anggaran 2019;
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 38 Tahun 2000 tentang Pembentukan Provinsi Gorontalo (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 258, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4060) ;
2. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 5, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4355);
3. Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2004 tentang Pemeriksaan dan Tanggung Jawab Keuangan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 66, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4389);

4. Undang-Undang Nomor 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 126, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4438);
5. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2007 tentang Pembentukan Kabupaten Gorontalo Utara di Provinsi Gorontalo (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 13, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4687) ;
6. 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);
7. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587), sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679);
8. Peraturan Pemerintah Nomor 58 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 140, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4578);
9. Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Peraturan Disiplin Pegawai (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2010 Nomor 74, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5135);
10. Peraturan Daerah Kabupaten Gorontalo Utara Nomor 26 Tahun 2010 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Daerah Kabupaten Gorontalo Utara Tahun 2010 Nomor 26, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Gorontalo Utara Nomor 84);

11. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 38 Tahun 2018 tentang Pedoman Penyusunan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Tahun Anggaran 2019.
13. Peraturan Daerah Kabupaten Gorontalo Utara Nomor 4 Tahun 2018 tentang Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Tahun Anggaran 2019 (Lembaran Daerah Kabupaten Gorontalo Utara Tahun 2018 Nomor 4 Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Gorontalo Utara Nomor 238);
14. Peraturan Bupati Gorontalo utara Nomor 20 Tahun 2018 tentang Penjabaran APBD Kabupaten Gorontalo Utara Tahun Anggaran 2019

## MEMUTUSKAN :

Menetapkan : PERATURAN BUPATI GORONTALO UTARA TENTANG TUNJANGAN KINERJA DAERAH KABUPATEN GORONTALO UTARA TAHUN ANGGARAN 2019.

## BAB I

### KETENTUAN UMUM

#### Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini yang dimaksud dengan :

1. Tunjangan Kinerja Daerah yang selanjutnya disebut dengan TKD adalah tunjangan yang diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintah Kabupaten sebagai imbalan atas prestasi kerja, dan bertujuan untuk meningkatkan kinerja, motivasi dan inovasi.
2. Pegawai Negeri Sipil selanjutnya disingkat PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu diangkat sebagai pegawai ASN secara tetap oleh pejabat Pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintah
3. Pegawai dan atau Petugas lain adalah pegawai yang tidak termasuk dalam angka 2 dan ditetapkan dengan Keputusan Bupati.
4. Pejabat Struktural adalah PNS yang diangkat oleh Bupati menduduk eselon di Lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Gorontalo Utara.

5. Pejabat Fungsional adalah pejabat yang diangkat oleh Bupati berdasarkan penetapan atau sertifikasi oleh instansi pembina.
6. Perangkat Daerah adalah unsur pembantuan Bupati dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah
7. Masa kinerja adalah kurun waktu 1(satu) bulan terhitung mulai tanggal 26 sampai tanggal 25 bulan berikutnya.

## BAB II PENERIMA TKD

### Pasal 2

- (1) Mereka yang berstatus PNS di Instansi lain karena ditugaskan Bupati atau dilingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Gorontalo Utara sebelum Tahun Anggaran 2019 berjalan.
- (2) Pejabat Struktural/Fungsional yang diangkat oleh Bupati di Instansi lain atau di lingkungan Pemerintah Kabupaten Gorontalo Utara.
- (3) Pegawai dan atau petugas lain sebagaimana dimaksud pasal 1 angka 3.
- (4) Tunjangan Kinerja Daerah tidak diberikan kepada PNSD Pindahan dari luar daerah pada tahun 2019, CPNS yang belum dialihkan menjadi PNS dan atau mengikuti Diklat Prajabatan pada tahun 2019 dan PNS atau pejabat yang diberikan panisemen langsung oleh Bupati/Wakil Bupati/Sekretaris Daerah, juga yang diusulkan oleh pimpinan dalam rangka pemberian efek jera.
- (5) PNS yang duduk dalam jabatan struktural dan ditunjuk menjadi pelaksana tugas (Plt) diberikan TKD sebesar 20% pada Jabatan tersebut dengan tidak mengilangkan TKD pada jabatan definitif.
- (6) PNS yang tidak duduk dalam jabatan struktural dan ditunjuk menjadi Pelaksana Tugas (Plt) diberikan TKD sebesar 100% pada jabatan tersebut dan tidak menerima TKD pada jabatan definitif

## BAB III PENILAIAN

### Pasal 3

- (1) Kinerja yang dinilai didasarkan atas prestasi aksi dan prestasi hasil.

- (2) Prestasi aksi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memiliki bobot 40 % sedangkan Prestasi hasil memiliki bobot 60 %.
- (3) Komponen prestasi aksi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) terdiri dari :
  - a. Disiplin;
  - b. Ketaatan terhadap peraturan kepegawaian;
  - c. Tanggung jawab;
  - d. Kerja sama.
- (4) Komponen prestasi hasil sebagaimana dimaksud pada ayat (2) terdiri dari :
  - a. Produktifitas;
  - b. Efektifitas;
  - c. Efisiensi;
  - d. Inovasi;
  - e. Manfaat Kinerja;
  - f. Kecepatan.

#### Pasal 4

- (1) Penilaian kinerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (1) mengacu pada format penilaian pada Lampiran IV Peraturan ini.
- (2) Nilai kinerja yang diperoleh selama masa kinerja adalah penjumlahan prestasi aksi dan prestasi hasil.

#### Pasal 5

- (1) Penilaian kinerja Eselon II dilakukan oleh Sekretaris Daerah.
- (2) Penilaian kinerja Kepala Kantor dilakukan oleh Sekretaris Daerah.

#### Pasal 6

- (1) Penilaian kinerja untuk Eselon III, Eselon IV, Pejabat Fungsional, Staf dilakukan oleh atasan langsung, pejabat/pegawai yang bersangkutan dan dua orang rekan kerja yang mempunyai jabatan yang setara dari pegawai yang dinilai.
- (2) Bobot dalam penilaian kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sebagai berikut:
  - a. Atasan langsung 50%;
  - b. Dua orang rekan kerja masing-masing 15%;
  - c. Pegawai yang dinilai 20%.

#### Pasal 7

- (1) Penilaian kinerja Eselon III pada Sekretariat Daerah dilakukan oleh Asisten yang membidangi masing-masing.

- (2) Penilaian Eselon III pada Sekretariat DPRD dilakukan oleh Sekretaris Dewan.
- (3) Penilaian kinerja Eselon III dan Pejabat Fungsional pada Inspektorat dilakukan oleh Inspektur.
- (4) Penilaian kinerja Eselon III dan Pejabat Fungsional pada Badan dilakukan oleh Kepala Badan.
- (5) Penilaian kinerja Eselon III dan Pejabat Fungsional pada Dinas dilakukan oleh Kepala Dinas.

## Pasal 8

- (1) Penilaian kinerja Pejabat Eselon IV pada Sekretariat Daerah, Sekretariat Dewan, Dinas dan Lembaga Teknis Daerah dilakukan oleh Pejabat Eselon III.
- (2) Penilaian kinerja Pejabat Eselon IV dan Pejabat Fungsional pada UPT dan Kantor dilakukan oleh Kepala UPT/Kantor.

## Pasal 9

Penilaian kinerja Staf dilakukan oleh pejabat Eselon IV di lingkungan kerja masing-masing.

## Pasal 10

Penilaian kinerja oleh rekan kerja dilakukan secara bergilir dan ditetapkan masing-masing Kepala Perangkat Daerah.

## Pasal 11

Penilaian kinerja oleh rekan kerja dan penilaian diri sendiri dilakukan secara jujur dan bertanggungjawab.

## Pasal 12

- (1) Hasil penilaian kinerja dituangkan dalam penilaian kinerja pegawai sebagaimana pada Lampiran IV Peraturan ini.
- (2) Hasil penilaian kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibuat perhitungan nilai kinerja pegawai (NKP) sebagaimana pada Lampiran V Peraturan ini.

## Pasal 13

Hasil penilaian kinerja sebagaimana dimaksud pada Pasal 12 diverifikasi oleh pimpinan Perangkat Daerah dan Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan..

**BAB V****BESARAN DAN PERHITUNGAN****Pasal 14**

TKD digolongkan dalam klasifikasi yang meliputi :

- a. TKD untuk Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama;
- b. TKD untuk Pejabat Administrator;
- c. TKD untuk Pejabat Pengawas dan Koordinator;
- d. TKD untuk Pejabat Pelaksana;
- e. TKD untuk Guru;
- f. TKD untuk Pejabat Fungsional; dan
- g. TKD untuk Kuasa BUD, Bendahara Pengeluaran dan Bendahara Penerimaan.

**Pasal 15**

- (1) Tarif dasar TKD pada setiap jenjang sebagaimana diatur dalam pasal 14 huruf a sampai dengan huruf e tercantum dalam lampiran I peraturan Bupati ini.
- (2) Tarif dasar TKD untuk jabatan Fungsional sebagaimana diatur dalam pasal 14 huruf f tercantum dalam lampiran II peraturan Bupati ini.
- (3) Tarif dasar TKD untuk Kuasa BUD, Bendahara Pengeluaran dan Bendahara Penerimaan sebagaimana diatur dalam pasal 14 huruf g tercantum dalam lampiran III peraturan Bupati Ini.

**Pasal 16**

- (1) Besarnya TKD yang diterima setiap masa kinerja adalah nilai kinerja pegawai (NKP) sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12 ayat (2) dikalikan dengan Besaran TKD sebagaimana dalam Pasal 15.
- (2) Besarnya TKD sebagaimana pada ayat (1) dikurangi dengan PPh Pasal 21 untuk PNS Gonongan III dan IV.
- (3) Setiap pembayaran TKD harus mencantumkan Nomor Pokok Wajib Pajak (NPWP).
- (4) Jumlah TKD yang dibayarkan untuk setiap Perangkat Daerah dan perhitungannya terdapat pada Lampiran VI Peraturan ini.

**Pasal 17**

- (1) TKD dianggarkan pada dokumen pelaksanaan anggaran (DPA) masing-masing Perangkat Daerah di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Gorontalo Utara Tahun Anggaran 2019.
- (2) TKD dibayarkan terhitung mulai bulan Januari 2019.

- (3) TKD dibayarkan selambat-lambatnya tanggal 10 bulan berikutnya setelah masa penilaian kinerja dengan melampirkan daftar pembayaran kinerja sebagaimana Lampiran VI Peraturan ini, atau sesuai dengan kebijakan Bupati.

## Pasal 18

Dengan memperhatikan kemampuan keuangan daerah, Sekretaris Daerah dapat mengusulkan kepada Bupati untuk memberikan TKD Tambahan.

## Pasal 19

- (1) PNS yang tidak masuk kerja selama 14 hari dalam masa kinerja atau mengikuti pendidikan formal dalam bentuk tugas belajar atau izin belajar di luar Kabupaten Gorontalo Utara tidak memperoleh TKD.
- (2) PNS yang dipekerjakan atau diperbantukan ke Pemerintah Daerah lain tidak mendapat TKD.
- (3) PNS yang dikenakan sanksi sesuai Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 berlaku ketentuan sebagai berikut :
  - a. tidak di berikan TKD 1 (satu) bulan untuk hukuman ringan;
  - b. tidak di berikan TKD selama 2 (dua) bulan untuk hukuman sedang;
  - c. tidak di berikan TKD selama 3 (tiga) bulan untuk hukuman berat.
- (4). Sebagai pertimbangan untuk membuat efek jera, Bupati dapat memberi sanksi langsung dengan tidak membayar TKD kepada PNS atas pelanggaran disiplin tertentu, seperti tidak mengikuti apel hari senin, atau upacara lainnya, kegiatan olah raga, dan ceramah agama tiap hari jumat atau tidak menghadiri kegiatan resmi Pemerintah Daerah yang wajib diikuti oleh pimpinan dan staf.

## BAB V

### PEGAWAI BERPRESTASI

## Pasal 20

- (1) Bupati menetapkan PNS berprestasi bulanan dan tahunan.
- (2) PNS berprestasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berlaku bagi pejabat eselon III, pejabat eselon IV, Staf.
- (3) PNS berprestasi diusulkan oleh Tim Seleksi atau sebutan lain.

- (4) Mekanisme penilaian PNS berprestasi diatur tersendiri dengan Keputusan Bupati.

Pasal 21

- (1) PNS berprestasi bulanan maupun tahunan terdiri dari:
- a. 1 (satu) orang pejabat eselon III;
  - b. 1 (satu) orang pejabat eselon IV;
  - c. 1 (satu) orang staf;
- (2) PNS berprestasi bulanan memperoleh penghargaan sejumlah Rp.750.000,-
- (3) PNS berprestasi tahunan memperoleh penghargaan sebesar TKD satu bulan sesuai Jabatan dan Golongan sebagaimana diatur pada Pasal 15 Peraturan Bupati ini.
- (4) Tata Cara pemberian penghargaan sebagaimana dimaksud akan diatur dalam keputusan bupati.

BAB VI

KETENTUAN PENUTUP

Pasal 22

Peraturan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan.

Agar semua orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Bupati ini dengan penempatannya dalam Berita Daerah Kabupaten Gorontalo Utara.

Ditetapkan di Kwandang  
pada tanggal 4 Januari 2019

**BUPATI GORONTALO UTARA,**

Ttd

**INDRA YASIN**

Diundangkan di Kwandang

pada tanggal 4 Januari 2019

SEKRETARIS DAERAH KABUPATEN GORONTALO UTARA,

Ttd

RIDWAN YASIN, SH. MH

PEMBINA UTAMA MUDA

Nip. 196504231993031001

BERITA DAERAH KABUPATEN GORONTALO UTARA TAHUN 2019 NOMOR 370

LAMPIRAN PERATURAN BUPATI GORONTALO UTARA

NOMOR : 2 TAHUN 2019

TANGGAL : 4 JANUARI 2019

TENTANG : TUNJANGAN KINERJA DAERAH KABUPATEN GORONTALO  
UTARA TAHUN ANGGARAN 2019

---

1. LAMPIRAN I : TARIF DASAR TKD
2. LAMPIRAN II : TARIF DASAR TKD JABATAN FUNGSIONAL
3. LAMPIRAN III : TARIF DASAR TKD KUASA BUD, BENDAHARA  
PENGELUARAN DAN BENDAHARA PENERIMAAN
4. LAMPIRAN IV : FORMAT PENILAIAN KINERJA
5. LAMPIRAN V : FORMAT PERHITUNGAN NILAI KINERJA PEGAWAI (NKP)  
DAN CONTOH PERHITUNGAN NILAI KINERJA PEGAWAI  
(NKP)
6. LAMPIRAN VI : FORMAT DAFTAR PEMBAYARAN TUNJANGAN KINERJA
7. LAMPIRAN VII : FORMAT PERHITUNGAN PEMOTONGAN PAJAK  
PENGHASILAN PASAL 21 (PPh 21)

BUPATI GORONTALO UTARA,

Ttd

INDRA YASIN

## LAMPIRAN I PERATURAN BUPATI GORONTALO UTARA

NOMOR : 2 TAHUN 2019

TANGGAL : 4 JANUARI 2019

TENTANG : TUNJANGAN KINERJA DAERAH KABUPATEN GORONTALO  
UTARA TAHUN ANGGARAN 2019

## TARID DASAR TKD

<b>No.</b>	<b>kategori jabatan</b>	<b>tarif (Rp)</b>
1.	Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama (Sekda)	17.500.000,-
2.	Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama (Asisten)	10.000.000,-
3.	Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama (Staf Ahli)	9.000.000,-
4.	Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama (Kepala SKPD)	8.500.000,-
5.	Jabatan Administrator ( Camat, Kabag Setda, Direktur Zus)	5.750.000,-
6.	Jabatan Administrator ( Sekretaris Badan/Dinas, Kabag Setwan dan Irban Inspektorat)	4.500.000,-
7.	Jabatan Administrator ( Eselon IIIb)	3.750.000,-
8.	Jabatan Pengawas (Eselon IVa)/Korwil	2.750.000,-
9.	Jabatan Pengawas (Eselon IVb)	2.000.000,-
10.	Jabatan Pelaksana (Gol IV b keatas) dilingkungan Setda	3.000.000,-
11.	Jabatan Pelaksana ( Gol III,IV)	1.000.000,-
12.	Jabatan Pelaksana (Gol I,II)	800.000,-
13.	Guru Non Sertifikasi	350.000,-
14.	Guru Sertifikasi	200.000,-

BUPATI GORONTALO UTARA

Ttd

INDRA YASIN

LAMPIRAN II : PERATURAN BUPATI GORONTALO UTARA  
 NOMOR : 2 TAHUN 2019  
 TANGGAL : 4 JANUARI 2019  
 TENTANG : TUNJANGAN KINERJA DAERAH KABUPATEN GORONTALO  
 UTARA TAHUN ANGGARAN 2019

### TARIF DASAR TKD JABATAN FUNGSIONAL

Nama Jabatan /Tingkat Jabatan	Jenjang Jabatan	Golongan Ruang	Tunjangan Kinerja Daerah 2019
<b>Widyaiswara</b>			
Ahli	Pertama	III/a – III/b	Rp 2,900,000
	Muda	III/c – III/d	Rp 3,900,000
	Madya	IV/a – IV/b – IV/c	Rp 5,850,000
	Utama	IV/d – IV/e	Rp 8,500,000
<b>Perencana</b>			
Ahli	Pertama	III/a – III/b	Rp 1,500,000
	Muda	III/c – III/d	Rp 2,500,000
	Madya	IV/a – IV/b – IV/c	Rp 4,500,000
	Utama	IV/d – IV/e	Rp 8,500,000
<b>Analisis Kepegawaian</b>			
Terampil	Pelaksana	II/c – II/d	Rp 1,250,000
	P.Lanjutan	III/a – III/b	Rp 1,750,000
	Penyelia	III/c – III/d	Rp 2,750,000
Ahli	Pertama	III/a – III/b	Rp 3,000,000
	Muda	III/c – III/d	Rp 4,000,000
	Madya	IV/a – IV/b – IV/c	Rp 5,500,000
<b>Auditor Kepegawaian</b>			
Ahli	Pertama	III/a – III/b	Rp 2,500,000
	Muda	III/c – III/d	Rp 3,000,000
	Madya	IV/a – IV/b – IV/c	Rp 5,500,000
<b>Auditor</b>			
Terampil	Pelaksana	II/b – II/c – II/d	Rp 2,500,000
	P.Lanjutan	III/a – III/b	Rp 3,000,000
	Penyelia	III/c – III/d	Rp 3,250,000
Ahli	Pertama	III/a – III/b	Rp 3,500,000
	Muda	III/c – III/d	Rp 4,500,000
	Madya	IV/a – IV/b – IV/c	Rp 6,500,000

	Utama	IV/d – IV/e	Rp	10,500,000
<b>Pengawas Penyelenggara Urusan Pemerintahan di Daerah /Pengawas Pemerintahan (P2UPD)</b>				
Ahli	Pertama	III/a – III/b	Rp	3,500,000
	Muda	III/c – III/d	Rp	4,500,000
	Madya	IV/a – IV/b – IV/c	Rp	6,500,000
<b>Pengawas Sekolah (Non Sertifikasi)</b>				
	Muda	III/c – III/d	Rp	1,500,000
	Madya	IV/a – IV/b – IV/c	Rp	2,500,000
	Utama	IV/d – IV/e	Rp	3,500,000
<b>Pengawas Sekolah (Bersertifikasi)</b>				
	Muda	III/c – III/d	Rp	600,000
	Madya	IV/a – IV/b – IV/c	Rp	1,000,000
	Utama	IV/d – IV/e	Rp	1,400,000
<b>Penilik ( Non Sertifikasi)</b>				
	Pertama	III/b	Rp	1,000,000
	Muda	III/c – III/d	Rp	1,500,000
	Madya	IV/a – IV/c	Rp	2,500,000
	Utama	IV/d	Rp	3,500,000
<b>Penelik ( Bersertifikasi )</b>				
	Pertama	III/b	Rp	400,000
	Muda	III/c – III/d	Rp	600,000
	Madya	IV/a – IV/c	Rp	1,000,000
	Utama	IV/d	Rp	1,400,000
<b>Pamong Belajar</b>				
Ahli	Pertama	III/a – III/b	Rp	2,500,000
	Muda	III/c – III/d	Rp	3,000,000
	Madya	IV/a – IV/b – IV/c	Rp	4,500,000
<b>Penyuluh Perindustrian dan Perdagangan</b>				
Terampil	Pelaksana	II/b – II/c – II/d	Rp	1,250,000
	P.Lanjutan	III/a – III/b	Rp	1,500,000
	Penyelia	III/c – III/d	Rp	1,750,000
Ahli	Pertama	III/a – III/b	Rp	2,500,000
	Muda	III/c – III/d	Rp	3,000,000
	Madya	IV/a – IV/b – IV/c	Rp	4,500,000

<b>Penera</b>				
Terampil	Pelaksana	II/b – II/c – II/d	Rp	1,250,000
	P.Lanjutan	III/a – III/b	Rp	1,500,000
	Penyelia	III/c – III/d	Rp	1,750,000
Ahli	Pertama	III/a – III/b	Rp	2,500,000
	Muda	III/c – III/d	Rp	3,000,000
	Madya	IV/a – IV/b – IV/c	Rp	4,500,000
<b>Penguji Mutu Barang</b>				
Terampil	Pelaksana	II/b – II/c – II/d	Rp	1,250,000
	P.Lanjutan	III/a – III/b	Rp	1,500,000
	Penyelia	III/c – III/d	Rp	1,750,000
Ahli	Pertama	III/a – III/b	Rp	2,500,000
	Muda	III/c – III/d	Rp	3,000,000
	Madya	IV/a – IV/b – IV/c	Rp	4,500,000
<b>Instruktur</b>				
Terampil	Pelaksana	II/b – II/c – II/d	Rp	1,250,000
	P.Lanjutan	III/a – III/b	Rp	1,500,000
	Penyelia	III/c – III/d	Rp	1,750,000
Ahli	Pertama	III/a – III/b	Rp	2,500,000
	Muda	III/c – III/d	Rp	3,000,000
	Madya	IV/a – IV/b – IV/c	Rp	4,500,000
<b>Mediator Hubungan Industrial</b>				
Ahli	Pertama	III/a – III/b	Rp	2,500,000
	Muda	III/c – III/d	Rp	3,000,000
	Madya	IV/a – IV/b – IV/c	Rp	4,500,000
<b>Penyuluh Pertanian</b>				
Terampil	Pemula	II/a	Rp	1,000,000
	Pelaksana	II/b – II/c – II/d	Rp	1,250,000
	P.Lanjutan	III/a – III/b	Rp	1,500,000
	Penyelia	III/c – III/d	Rp	1,750,000
Ahli	Pertama	III/a – III/b	Rp	2,500,000
	Muda	III/c – III/d	Rp	3,000,000
	Madya	IV/a – IV/b – IV/c	Rp	4,500,000
	Utama	V/d – IV/e	Rp	6,500,000
<b>Pengawas Benih Tanaman</b>				
Terampil	Pemula	II/a	Rp	1,000,000

	Pelaksana	II/b – II/c – II/d	Rp	1,250,000
	P.Lanjutan	III/a – III/b	Rp	1,500,000
	Penyelia	III/c – III/d	Rp	1,750,000
Ahli	Pertama	III/a – III/b	Rp	2,500,000
	Muda	III/c – III/d	Rp	3,000,000
	Madya	IV/a – IV/b – IV/c	Rp	4,500,000

### **Pengendali Organisme Pengganggu Tumbuhan (POPT)**

Terampil	Pemula	II/a	Rp	1,000,000
	Pelaksana	II/b – II/c – II/d	Rp	1,250,000
	P.Lanjutan	III/a – III/b	Rp	1,500,000
	Penyelia	III/c – III/d	Rp	1,750,000
Ahli	Pertama	III/a – III/b	Rp	2,500,000
	Muda	III/c – III/d	Rp	3,000,000
	Madya	IV/a – IV/b – IV/c	Rp	4,500,000

### **Polisi Pamong Praja (Pol PP)**

Terampil	Pemula	II/a	Rp	1,250,000
	Pelaksana	II/b – II/c – II/d	Rp	1,500,000
	P.Lanjutan	III/a – III/b	Rp	1,700,000
	Penyelia	III/c – III/d	Rp	2,000,000
Ahli	Pertama	III/a – III/b	Rp	2,500,000
	Muda	III/c – III/d	Rp	3,000,000
	Madya	IV/a – IV/b – IV/c	Rp	4,500,000

### **Medik Veteriner**

Ahli	Pertama	III/a – III/b	Rp	2,500,000
	Muda	III/c – III/d	Rp	3,000,000
	Madya	IV/a – IV/b – IV/c	Rp	4,500,000
	Utama	IV/d – IV/e	Rp	6,500,000

### **Paramedik Veteriner**

Terampil	Pemula	II/a	Rp	1,000,000
	Pelaksana	II/b – II/c – II/d	Rp	1,250,000
	P.Lanjutan	III/a – III/b	Rp	1,500,000
	Penyelia	III/c – III/d	Rp	2,000,000

### **Pengawas Bibit Ternak**

Terampil	Pelaksana	II/b – II/c – II/d	Rp	1,250,000
----------	-----------	--------------------	----	-----------

	P.Lanjutan	III/a – III/b	Rp	1,500,000
	Penyelia	III/c – III/d	Rp	2,000,000
Ahli	Pertama	III/a – III/b	Rp	2,000,000
	Muda	III/c – III/d	Rp	3,000,000
	Madya	IV/a – IV/b – IV/c	Rp	4,500,000
<b>Pengawas Mutu Pakan Ternak</b>				
Terampil	Pelaksana	II/b – II/c – II/d	Rp	1,500,000
	P.Lanjutan	III/a – III/b	Rp	1,750,000
	Penyelia	III/c – III/d	Rp	2,000,000
Ahli	Pertama	III/a – III/b	Rp	2,000,000
	Muda	III/c – III/d	Rp	3,000,000
	Madya	IV/a – IV/b – IV/c	Rp	4,500,000
<b>Pustakawan</b>				
Terampil	Pelaksana	II/a – II/b – II/c	Rp	1,250,000
	P.Lanjutan	III/a – III/b	Rp	1,500,000
	Penyelia	III/c – III/d	Rp	2,000,000
Ahli	Pertama	III/a – III/b	Rp	2,500,000
	Muda	III/c – III/d	Rp	3,000,000
	Madya	IV/a – IV/b – IV/c	Rp	4,500,000
	Utama	IV/d – IV/e	Rp	5,500,000
<b>Arsiparis</b>				
Terampil	Pelaksana	II/a – II/b – II/c	Rp	1,250,000
	P.Lanjutan	III/a – III/b	Rp	1,500,000
	Penyelia	III/c – III/d	Rp	2,000,000
Ahli	Pertama	III/a – III/b	Rp	2,500,000
	Muda	III/c – III/d	Rp	3,000,000
	Madya	IV/a – IV/b – IV/c	Rp	4,500,000
	Utama	IV/d – IV/e	Rp	5,500,000
<b>Dokter</b>				
Ahli	Pertama	III/b	Rp	2,500,000
	Muda	III/c – III/d	Rp	3,500,000
	Madya	IV/a – IV/b – IV/c	Rp	5,000,000
	Utama	IV/d – IV/e	Rp	6,000,000
<b>Perawat</b>				
Terampil	Pemula	II/a	Rp	1,000,000
	Pelaksana	II/b – II/c – II/d	Rp	1,250,000

	P.Lanjutan	III/a – III/b	Rp	1,500,000
	Penyelia	III/c – III/d	Rp	1,750,000
Ahli	Pertama	III/a – III/b	Rp	2,000,000
	Muda	III/c – III/d	Rp	3,000,000
	Madya	IV/a – IV/b – IV/c	Rp	4,000,000
<b>Bidan</b>				
Terampil	Pemula	II/a	Rp	1,000,000
	Pelaksana	II/b – II/c – II/d	Rp	1,250,000
	P.Lanjutan	III/a – III/b	Rp	1,500,000
	Penyelia	III/c – III/d	Rp	1,750,000
Ahli	Pertama	III/a – III/b	Rp	2,000,000
	Muda	III/c – III/d	Rp	2,500,000
	Madya	IV/a – IV/b – IV/c	Rp	4,000,000
<b>Radiografer</b>				
Terampil	Pelaksana	II/c – II/d	Rp	1,000,000
	P. Lanjutan	III/a – III/b	Rp	1,250,000
	Penyedia	III/c – III/d	Rp	1,500,000
Ahli	Pertama	III/a – III/b	Rp	2,000,000
	Muda	III/a – III/b	Rp	3,000,000
	Madya	IV/a – IV/c	Rp	4,000,000
<b>Apoteker</b>				
	Pertama	III/b	Rp	2,000,000
	Muda	III/c – III/d	Rp	3,000,000
	Madya	IV/a – IV/c	Rp	4,000,000
	Utama	IV/d – IV/e	Rp	4,500,000
<b>Asiten Apoteker</b>				
	P.Muda	II/a	Rp	1,000,000
	Pelaksana	II/b – II/d	Rp	1,250,000
	P. Lanjutan	III/a – III/b	Rp	1,500,000
	Penyedia	III/c – III/d	Rp	1,750,000
<b>Sanitarian</b>				
Terampil	P. Pemula	II/a	Rp	1,000,000
	Pelaksana	II/b – II/d	Rp	1,250,000
	P. Lanjutan	III/a – III/b	Rp	1,500,000
	Penyedia	III/c – III/d	Rp	1,750,000
Ahli	Pertama	III/a - III/b	Rp	2,000,000

	Muda	III/c – III/d	Rp	3,000,000
	Madya	IV/a – IV/c	Rp	4,000,000
<b>Teknis Elektromedis</b>				
Terampil	Pelaksana	II/c – II/d	Rp	1,000,000
	P. Lanjutan	III/a – III/b	Rp	1,250,000
	Penyedia	III/c – III/d	Rp	1,500,000
Ahli	Pertama	III/a – III/b	Rp	2,000,000
	Muda	III/c – III/d	Rp	3,000,000
	Madya	IV/a – IV/c	Rp	4,000,000
<b>Administrator Kesehatan</b>				
	Pertama	III/a – III/b	Rp	2,000,000
	Muda	III/c – III/d	Rp	3,000,000
	Madya	IV/a – IV/c	Rp	4,000,000
<b>Penyuluh Kesehatan Masyarakat</b>				
Terampil	Pelaksana	II/b – II/d	Rp	1,000,000
	P. Lanjutan	III/a – III/b	Rp	1,250,000
	Penyedia	III/c – III/d	Rp	1,500,000
Ahli	Pertama	III/a – III/b	Rp	2,000,000
	Muda	III/c – III/d	Rp	3,000,000
	Madya	IV/a – III/c	Rp	4,000,000
<b>Pembimbing Kesehatan Kerja</b>				
Ahli	Pertama	III/a – III/b	Rp	2,000,000
	Muda	III/c – III/d	Rp	2,500,000
	Madya	IV/a – IV/b – IV/c	Rp	3,500,000
<b>Epidemiolog Kesehatan</b>				
Terampil	Pemula	II/a	Rp	1,000,000
	Pelaksana	II/b – II/c – II/d	Rp	1,250,000
	P.Lanjutan	III/a – III/b	Rp	1,500,000
	Penyelia	III/c – III/d	Rp	1,750,000
Ahli	Pertama	III/a – III/b	Rp	2,000,000
	Muda	III/c – III/d	Rp	2,500,000
	Madya	IV/a – IV/b – IV/c	Rp	4,000,000
<b>Nutrisionis</b>				
Terampil	Pelaksana	II/a – II/b – II/c	Rp	1,250,000
	P.Lanjutan	III/a – III/b	Rp	1,500,000

	Penyelia	III/c - III/d	Rp	1,750,000
Ahli	Pertama	III/a - III/b	Rp	2,000,000
	Muda	III/c - III/d	Rp	2,500,000
	Madya	IV/a - IV/b - IV/c	Rp	4,000,000
<b>Pranata Laboratorium Kesehatan</b>				
Terampil	Pemula	II/a	Rp	1,000,000
	Pelaksana	II/b - II/c - II/d	Rp	1,250,000
	P.Lanjutan	III/a - III/b	Rp	1,500,000
	Penyelia	III/c - III/d	Rp	1,750,000
Ahli	Pertama	III/a - III/b	Rp	2,000,000
	Muda	III/c - III/d	Rp	2,250,000
	Madya	IV/a - IV/b - IV/c	Rp	4,000,000
<b>Pranata Komputer</b>				
Terampil	Pemula	II/a	Rp	1,000,000
	Pelaksana	II/b - II/c - II/d	Rp	1,250,000
	P.Lanjutan	III/a - III/b	Rp	1,500,000
	Penyelia	III/c - III/d	Rp	1,750,000
Ahli	Pertama	III/a - III/b	Rp	2,000,000
	Muda	III/c - III/d	Rp	2,850,000
	Madya	IV/a - IV/b - IV/c	Rp	3,000,000
	Utama	V/d - IV/e	Rp	4,500,000
<b>Pranata Hubungan Masyarakat</b>				
Terampil	Pemula	II/a	Rp	1,000,000
	Pelaksana	II/b - II/c - II/d	Rp	1,250,000
	P.Lanjutan	III/a - III/b	Rp	1,500,000
	Penyelia	III/c - III/d	Rp	1,750,000
Ahli	Pertama	III/a - III/b	Rp	2,000,000
	Muda	III/c - III/d	Rp	2,500,000
	Madya	IV/a - IV/b - IV/c	Rp	4,000,000
<b>Penerjemah</b>				
Terampil	Pemula	II/a	Rp	1,250,000
	Pelaksana	II/b - II/c - II/d	Rp	1,500,000
	P.Lanjutan	III/a - III/b	Rp	1,750,000
	Penyelia	III/c - III/d	Rp	2,000,000

# SALINAN

Ahli	Pertama	III/a - III/b	Rp	2,500,000
	Muda	III/c - III/d	Rp	3,000,000
	Madya	IV/a - IV/b - IV/c	Rp	4,500,000
Pengelola Pengadaan Barang/Jasa				
Ahli	Pertama	III/a - III/b	Rp	2,500,000
	Muda	III/c - III/d	Rp	3,000,000
	Madya	IV/b - III/c	Rp	4,500,000

BUPATI GORONTALO UTARA

Ttd

INDRA YASIN

LAMPIRAN III : PERATURAN BUPATI GORONTALO UTARA  
NOMOR : 2 TAHUN 2019  
TANGGAL : 4 JANUARI 2019  
TENTANG : TUNJANGAN KINERJA DAERAH KABUPATEN GORONTALO  
UTARA TAHUN ANGGARAN 2019

---

Besaran TKD untuk Kuasa BUD, Bendahara Pengeluaran dan Bendahara Penerimaan :

- |  |                 |
|--|-----------------|
| a. Kuasa BUD   | Rp. 2.500.000,- |
| b. Bendahara Pengeluaran SKPKD   | Rp. 1.750.000,- |
| c. Bendahara Pengeluaran Dinas/Badan   | Rp. 1.600.000,- |
| d. Bendahara Pengeluaran Kantor/Bagian   | Rp. 1.350.000,- |
| e. Bendahara Penerimaan Dinas/Badan/Ktr dengan Target PAD diatas<br>Rp.200.000.000,-               | Rp. 1.600.000,- |
| f. Bendahara Penerimaan Dinas/Badan/Ktr dengan Target PAD<br>Rp.100.000.000,- s/d Rp.199.999.999,- | Rp. 1.400.000,- |
| g. Bendahara Penerimaan Dinas/Badan/Ktr dengan Target PAD<br>Rp.10.000.000,- s/d Rp.99.999.999     | Rp. 1.350.000,- |
| h. Bendahara Penerimaan pada Puskesmas se Kabupaten Gorontalo Utara                                | Rp. 1.100.000,- |
| i. Bend.Pengeluaran Pembantu Puskesmas   | Rp. 1.150.000,- |
| j. Bendahara Pembantu Pengeluaran Korwil Diknas dan SLTP :   |                 |
| •Bend. Status Non Fungsional Guru PNS  | Rp. 1.350.000,- |
| •Bend. Status Fungsional Guru  | Rp. 900.000,-   |

BUPATI GORONTALO UTARA

Ttd

INDRA YASIN

LAMPIRAN IV : PERATURAN BUPATI GORONTALO UTARA  
NOMOR : 2 TAHUN 2019  
TANGGAL : 4 JANUARI 2019  
TENTANG : TUNJANGAN KINERJA DAERAH KABUPATEN GORONTALO  
UTARA TAHUN ANGGARAN 2019

---

**PENILAIAN KINERJA****UNIT KERJA:** \_\_\_\_\_

Bulan : \_\_\_\_\_ Tahun : \_\_\_\_\_

**I. PEGAWAI YANG DINILAI**

1. Nama :
2. NIP/KARPEG :
3. Gol./Ruang Gaji :
4. Jabatan :

**II. PENILAI**

1. Nama :
2. NIP/KARPEG :
3. Gol./Ruang Gaji :
4. Jabatan :
5. Status : Atasan Langsung/Rekan Kerja/Diri sendiri\*

qqw

**III. PENILAIAN KINERJA****A. PRESTASI AKSI (Bobot 40%)**

<b>1.</b>	<b>Disiplin</b>	Skor Prestasi**
	Kehadiran pegawai dalam melaksanakan tugas dan kepatuhan jam kerja (Acuan Daftar Absensi)	
A	Sangat rajin yaitu tidak pernah tidak hadir, tidak pernah terlambat atau tidak pernah pulang lebih cepat.	
B	Rajin yaitu secara kumulatif 1-3 kali terlambat/pulang cepat	
C	Cukup rajin yaitu kumulatif 4-5 kali terlambat/pulang cepat atau maksimal 3 hari izin atau maksimal 5 hari sakit .	
D	Kurang rajin yaitu secara kumulatif 6-7 kali terlambat/pulang cepat dan atau maksimal 2 hari tidak hadir tanpa pemberitahuan atau 10 hari sakit.	
E	Tidak rajin yaitu secara kumulatif lebih dari 7 kali terlambat/pulang cepat atau lebih dari 3 hari tidak hadir tanpa pemberitahuan atau lebih dari 10 hari sakit.	

\*) **Coret yang tidak perlu**

\*\*\*) **Skor Prestasi: A=5, B=4, C=3, D=2, E=1**

<b>2.</b>	<b>Ketaatan terhadap Peraturan Kepegawaian</b>	Skor Prestasi
	Ketaatan pegawai terhadap peraturan internal dan eksternal mengenai kepegawaian (PP 53 Tahun 2010)	
A	Sangat taat yaitu mengikuti seluruh kegiatan kenegaraan dan pemerintahan serta tidak dikenakan hukuman disiplin sesuai PP 53 Tahun 2010	
B	Taat yaitu tidak mengikuti kegiatan kenegaraan dan pemerintahan maksimum 2 kali dan tidak dikenakan hukuman disiplin sesuai PP 53 Tahun 2010	
C	Agak taat yaitu tidak mengikuti kegiatan kenegaraan dan pemerintahan 3 kali dan tidak dikenakan hukuman disiplin sesuai PP 53 Tahun 2010	
D	Kurang taat yaitu tidak mengikuti kegiatan kenegaraan dan pemerintahan 4 kali atau dikenakan hukuman disiplin ringan sesuai PP 53 Tahun 2010	
E	Tidak taat yaitu tidak mengikuti kegiatan kenegaraan dan pemerintahan lebih dari 4 kali atau dikenakan hukuman disiplin sedang atau berat sesuai PP 53 Tahun 2010	
<b>3</b>	<b>Tanggung Jawab</b>	
	Komitmen yang tinggi dalam menjalankan tugas pokok bagi kepentingan organisasi.	
A	Sangat bertanggung jawab.	
B	Bertanggung jawab	
C	Cukup bertanggung jawab	
D	Kurang bertanggung jawab	
E	Tidak bertanggung jawab	
<b>4.</b>	<b>Kerjasama</b>	
	Kemampuan menjalin hubungan kerja yang baik dalam unit kerjanya atau dengan unit kerja yang lain atau dengan pihak lain di luar organisasi dalam melaksanakan tugas.	
A	Sangat mampu menjalin dan membina hubungan kerja.	
B	Mampu menjalin dan membina hubungan kerja.	
C	Cukup mampu menjalin dan membina hubungan kerja.	
D	Kurang mampu menjalin dan membina hubungan kerja.	
E	Tidak mampu menjalin dan membina hubungan kerja.	

## B. PRESTASI HASIL (Bobot 60%)

<b>1.</b>	<b>Produktivitas</b> Jumlah pekerjaan (volume fisik) yang mampu diselesaikan.	Skor Prestasi
A	Sangat produktif, volume fisik kegiatan yang dilaksanakan melampaui target yang ditetapkan.	
B	Produktif, volume fisik kegiatan yang dilakukan sesuai target yang ditetapkan (90-100%).	
C	Cukup produktif, volume fisik 80-89% dari target yang ditetapkan.	
D	Kurang produktif, volume fisik 65-79% dari target yang ditetapkan.	
E	Tidak produktif, volume fisik di bawah 65% dari target yang ditetapkan.	
<b>2.</b>	<b>Efektifitas</b> Hasil yang dicapai dibandingkan dengan standar kualitas yang diinginkan.	
A	Efektifitas sangat tinggi yaitu kualitas yang diperoleh lebih baik (sangat akurat, sangat cermat, sangat rapih) (Efektifitas lebih dari 1 yaitu 100% benar).	
B	Efektifitas tinggi yaitu kualitas yang diperoleh baik (akurat, cermat, rapih) (Efektifitas sama dengan 1 yaitu 90-99% benar)	
C	Efektifitas cukup tinggi yaitu kualitas yang diperoleh cukup baik (cukup akurat, cukup cermat, cukup rapih) (Efektifitas 0.75-0.99 yaitu 80-89% benar)	
D	Efektifitas rendah yaitu kualitas yang diperoleh kurang baik (kurang akurat, kurang cermat, kurang rapih) (Efektifitas 0.50-0.74 yaitu 70-79% benar)	
E	Efektifitas sangat rendah yaitu kualitas yang diperoleh tidak baik (tidak akurat, tidak cermat, tidak rapih) (Efektifitas <0.50 yaitu dibawah 70% benar).	
<b>3.</b>	<b>Efisiensi</b> Hasil pekerjaan dibandingkan dengan sumberdaya yang digunakan.	Skor Prestasi
A	Efisiensi sangat tinggi, tercapainya hasil pekerjaan dengan penggunaan sumberdaya yang lebih rendah dari standar. (Efisiensi lebih dari 1 yaitu sumberdaya yang digunakan kurang dari 100%)	
B	Efisiensi tinggi, tercapainya hasil pekerjaan dengan penggunaan sumberdaya sesuai standar. (Efisiensi sama dengan 1 yaitu sumberdaya yang digunakan 100%)	
C	Efisiensi sedang, tercapainya hasil pekerjaan dengan penggunaan sumberdaya cukup tinggi dari standar. (Efisiensi 0.75-0.99 yaitu sumberdaya yang digunakan lebih tinggi sampai 10% dari standar)	
D	Efisiensi kurang, tercapainya hasil pekerjaan dengan	

	penggunaan sumberdaya lebih tinggi dari standar. (Efisiensi 0.50-0.74 yaitu sumberdaya yang digunakan lebih dari 10% sampai 20% dari standar)	
E	Efisiensi rendah, tercapainya hasil pekerjaan dengan penggunaan sumberdaya sangat tinggi dari standar. (Efisiensi < 0.50 yaitu sumberdaya yang digunakan lebih dari 20% dari standar)	
<b>4.</b>	<b>Inovasi</b> Mampu menemukan ide/gagasan, cara dan prosedur kerja baru yang lebih baik dalam menunjang tugas dan fungsi organisasi.	
A	Menemukan ide/gagasan dan atau cara dan prosedur baru yang dapat diimplementasikan dan berdampak positif bagi masyarakat	
B	Menemukan ide/gagasan dan atau cara dan prosedur baru yang dapat diimplementasikan dan berdampak positif bagi pemerintah daerah kabupaten.	
C	Menemukan ide/gagasan dan atau cara dan prosedur baru yang dapat diimplementasikan dan berdampak positif bagi SKPD.	
D	Menemukan ide/gagasan dan atau cara dan prosedur baru yang dapat diimplementasikan dan berdampak positif bagi sekretariat/bagian/ bidang/subdin/UPTD pada SKPD	
E	Tidak Menemukan ide/gagasan dan atau cara dan prosedur baru yang dapat diimplementasikan	
<b>5.</b>	<b>Manfaat Kinerja</b> Hasil pekerjaan memberikan manfaat <u>perbaikan kinerja</u> bagi rekan kerja, unit kerja, masyarakat dan stakeholder lainnya sesuai dengan tugas dan fungsinya.	
A	Sangat baik yaitu hasil pekerjaan sangat bermanfaat bagi perbaikan kinerja .	
B	Baik yaitu hasil pekerjaan bermanfaat bagi perbaikan kinerja	
C	Cukup baik yaitu hasil pekerjaan cukup bermanfaat bagi perbaikan kinerja	
D	Kurang baik yaitu hasil pekerjaan kurang bermanfaat bagi perbaikan kinerja	
E	Tidak baik yaitu hasil pekerjaan tidak bermanfaat bagi perbaikan kinerja	
<b>6.</b>	<b>Kecepatan</b> Waktu penyelesaian pekerjaan.	
A	Lebih cepat menyelesaikan pekerjaan dari waktu yang ditetapkan.	
B	Tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.	
C	Terlambat dari waktu yang ditetapkan dalam menyelesaikan pekerjaan.	
D	Sangat terlambat dari waktu yang ditetapkan dalam	

	menyelesaikan pekerjaan.	
E	Pekerjaan tidak selesai.	

**C. HAMBATAN-HAMBATAN DALAM PEKERJAAN (Diisi pada format menilai diri sendiri)**

No.	INDIKATOR	YA	TIDAK
1.	Pengetahuan dan keterampilan kurang memadai		
2.	Deskripsi pekerjaan (job description) kurang jelas		
3.	Penempatan dalam tugas kurang tepat		
4.	Bimbingan dan pengawasan oleh pimpinan kurang		
5.	Insentif (gaji, tunjangan) yang diberikan kurang		
6.	Sarana dan prasarana penunjang pekerjaan kurang		
7.	Dukungan rekan sekerja kurang		
8.	Masih ada aturan yang menghambat pelaksanaan tugas		
9.	Terbatasnya keleluasaan melaksanakan pekerjaan dan mengemukakan ide		
10.	Terbatasnya waktu untuk menyelesaikan pekerjaan		
11.	Standar kerja yang dituntut terlalu tinggi		
12.	Prosedur kerja terlalu panjang sehingga tidak efisien dan efektif		
13.	Sistem penjenjangan karir yang kurang jelas		
14.	Hubungan dengan rekan kerja kurang harmonis		

BUPATI GORONTALO UTARA

Ttd

INDRA YASIN

LAMPIRAN V : PERATURAN BUPATI GORONTALO UTARA  
 NOMOR : 2 TAHUN 2019  
 TANGGAL : 4 JANUARI 2019  
 TENTANG : TUNJANGAN KINERJA DAERAH KABUPATEN GORONTALO  
 UTARA TAHUN ANGGARAN 2019

**PERHITUNGAN NILAI KINERJA PEGAWAI (NKP)**

JENIS PRESTASI	ATASAN (BOBOT=0.50)		REKAN KERJA (BOBOT=0.30)				DIRI SENDIRI (BOBOT=0.20)	
			1 (BOBOT=0.15)		2 (BOBOT=0.15)			
	SKOR	NILAI	SKOR	NILAI	SKOR	NILAI	SKOR	NILAI
I. AKSI (BOBOT=0.40)								
1. Disiplin								
2. Ketaatan terhadap peraturan								
3. Tanggung jawab								
4. Kerjasama								
TOTAL	-		-		-		-	
RATA-RATA (A)	(Nilai atasan+Nilai rekan kerja 1+Nilai rekan kerja 2+Nilai diri sendiri)/4							
II. HASIL (BOBOT=0.60)								
1. Produktifitas								
2. Efektifitas								
3. Efisiensi								
4. Inovasi								
5. Manfaat								
6. Kecepatan								
TOTAL								
RATA-RATA (B)	(Nilai atasan+Nilai rekan kerja 1+Nilai rekan kerja 2+Nilai diri sendiri)/6							
NILAI KINERJA	$20 \times (0,4 \times \text{Rata-rata A} + 0,6 \times \text{Rata-rata B})$							

Keterangan:

Skor = 5, 4, 3, 2, 1

Nilai = Skor \* bobot

**NKP = 20-100**

Kriteria Nilai Kinerja Pegawai (NKP)

80.00 - 100.00 : SANGAT BAIK  
 70.00 - 79.99 : BAIK  
 60.00 - 69.99 : CUKUP  
 Kurang dari 60.00 : KURANG

### CONTOH PERHITUNGAN NILAI KINERJA PEGAWAI (NKP)

JENIS PRESTASI	ATASAN (BOBOT=0.50)		REKAN KERJA (BOBOT=0.30)				DIRI SENDIRI (BOBOT=0.20)	
			1 (BOBOT=0.15)		2 (BOBOT=0.15)			
	SKOR	NILAI	S K O R	N I L A I	S K O R	N I L A I	S K O R	NILAI
I. AKSI (BOBOT=0.40)								
1. Disiplin	3	1.5	3	0.45	3	0.45	5	1
2. Ketaatan terhadap peraturan	4	2.0	4	0.60	3	0.45	5	1
3. Tanggung jawab	4	2.0	4	0.60	3	0.45	5	1
4. Kerjasama	4	2.0	4	0.60	3	0.45	5	1
TOTAL	-	7.5	-	2.25	-	1.8	-	4
RATA-RATA (A)	$(7.5+2.25+1.8+4)/4 = 15.55/4 = 3.89$							
II. HASIL (BOBOT=0.60)								
1. Produktifitas	3	1.5	3	0.45	4	0.60	5	1
2. Efektifitas	3	1.5	3	0.45	4	0.60	5	1
3. Efisiensi	3	1.5	3	0.45	4	0.60	5	1
4. Inovasi	2	1	3	0.45	4	0.60	5	1
5. Manfaat	2	1	3	0.45	4	0.60	5	1
6. Kecepatan	3	1.5	4	0.60	4	0.60	5	1
TOTAL	-	8	-	2.85	-	3.6	-	6
RATA-RATA (B)	$(8+ 2.85 + 3.6 + 6)/6 = 20.45/6 = 3.41$							
NILAI KINERJA PEGAWAI	$20 \times (0.4 \times 3.89 + 0.6 \times 3.41) = 20 \times (1.56 + 2.05) = 20 \times 3.61 = 72.20$							

(NKP)	
-------	--

Keterangan:

Skor = 5, 4, 3, 2, 1

Nilai = Skor x bobot

**Kriteria Nilai Kinerja Pegawai (NKP) = 72,20 = BAIK (70,00-79,99)**

BUPATI GORONTALO UTARA

Ttd

INDRA YASIN

