**BAB IV**

**PENUTUP**

**4.1 Kesimpulan**

Berdasrakan pengamatan yang dilakukan penulis pada KejaksaanTinggi Jawa Tengah, penulis banyak sekali mendapatkan suatu tambahan ilmu tentunya berhubungan dengan penggajian. Pemberian tunjangan kinerja di lingkup Kedinasan dengan tujuan peningkatan kinerja dari pegawai. Kinerja pegawai pada instansi pemerintah diukur berdasarkan 2 (dua) aspek yaitu kedisiplinan dan pelaksanaan Tugas Pokok dan Fungsi. Ada beberapa sebagian pegawai dengan citra yang buruk dikarenakan kedisiplinan, ada yang dating siang pulang cepat, sering meninggalkan pekerjaan saat jam kerja, atau dating hanya membaca surat kabar. Citra buruk tersebut dalam kenyataannya memang benar adanya pada beberapa unit bagian, namun pada umumnya hal tersebut terjadi pada pegawai-pegawai senior yang kurang memiliki semangat untuk belajar sesuatu hal ayang baru. Meskipun demikian, pada umumnya mereka tidak ada keinginan untuk belajar, sehingga atasan tidak dapat memberikan pekerjaan pada mereka. Hal tersebut berdampak pada beban kerja yang tidak seimbang antara pegawai dan suatu unit. Pegawai “baru” yang memiliki mengoprasikan computer dan berbahasa asing pada umumnya mendapatkan pekerjaan yang berlimpah, bahkan menyebabkan jam kerjanya melebihi jam kerja normal (produktivitas tinggi). Sangat ironi melihat sejumlah pegawai sangat sibuk dengan pekerjaanya yang tak kunjung usai, sisi lain pegawai lain duduk santai membaca surat kabar dan saling bencengkrama.

 Tunjangan kinerja diberikan diharapkan dapat menggerakkan pegawai-pegawai yang kurang produktif untuk lebih aktif memperbaiki diri sehingga mendapatkan tugas/pekerjaasn dari atasannya. Tunjangan kinerja memang idealnya memang ditunjukan untuk meningkatkan produktifitas dan kedisiplinan serta mengubah budaya kerja pegawai. Hal tersebut tidaklah mudah. Penerapan system tunjangan kinerja memerlukan pengawasan atasan langsung dalammenilai kinerja pegawai di bawahnya. Jiak tidak maka banayk pegawai yang mencari-cari cara untuk mendapatkan tunjangan kinerja tersebut secara utuh. Tunjangan kinerja merupakan salah satu indicator kepuasan kerja, kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja. Orang-orang yang memiliki kecenderungan tingkat lebih tinggi dalam kinerjanya, perilaku kemasyarakatannya, dan tingakat tingkat lebih rendah dalam perilaku kontra produktif.

**4.2 Saran**

Saat Mulai diberlakukannya Gaji Tunjangan Kinerja seharusnya para pegawai harus lebih semangat dalam menyelesaikan tanggung jawabnya. Seharusnya dari atasan selalu meninjau dan memberikan selalu arahan supaya, para pegawai yang tidak taat pada aturan yang telah di tetapkan dapat diberikan sangksi yang tegas. Seharusnya pemberian tunjangan kinerja saat di berika di distribusikan kepada masing-masing pegawai harus dipertimbangkan apakah dia pantas menerima tunjangan tersebut atau tidak. Begitu pula dengan kehadiran dan pualang yang tidak tertib dan saat jam kerja ada pegawai yang tidak menaati peraturan seharusnya diberikan sanksi tidak hanya potongan terhadap tunjangan kinerja saja tetapi diberikan sanksi yang sepantasnya dia dapat.