

**HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA
DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI
DINAS PEKERJAAN UMUM KABUPATEN GROBOGAN**

RESUME SKRIPSI



Disusun Oleh :

D2A604005_Anisa Novitasari

**JURUSAN ADMINISTRASI PUBLIK
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS DIPONEGORO
SEMARANG**

2008

ABSTRACT

An efficiency in national development not release with existence of laboring Human Resource, because human resource in referred governmental institution also with public servant where representing state apparatus element having duty carry out public duties of development and government.

In serving society, each governmental institution very wishing so that each yielded work have maximal and good performance. Just only work productivity which in yielding in this time still felt less as according to officer expectation, especially regarding facilities and basic facilities, less socialization come up with its minim of coordination meeting.

Key Words : Work Motivation, Work Dicipline, Work Produktivity.

A. PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia merupakan bagian dari dalam suatu kemajuan ilmu, pembangunan, dan teknologi. Oleh karena itu dalam era sekarang ini dimana teknologi dan peradaban sudah sangat maju, menuntut Sumber Daya Manusia yang kompeten yang memiliki semangat dan kedisiplinan yang tinggi dalam menjalankan peran dan fungsinya baik untuk individual maupun tujuan organisasional.

Sumber Daya Manusia yang disebut disini salah satunya adalah Pegawai Negeri, Warga Negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang, disertai tugas dalam suatu jabatan negeri atau disertai tugas lainnya, digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan juga merupakan unsur pelaksana pemerintah, perekat, pemersatu bangsa dan negara dan juga dipercaya pemerintah untuk mencapai tujuan nasional. Karena itu Pegawai Negeri disebut sebagai unsur aparatur Negara yang mempunyai tugas menyelenggarakan tugas-tugas umum pemerintah dan pembangunan. Dan peranannya di setiap Negara menjadi sangat penting dan sangat menentukan.

Hal diatas secara umum ditegaskan dalam UU no. 8 tahun 1974 jo UU no. 43 tahun 1999 tentang perubahan atas UU no. 8 tahun 1974 tentang pokok-pokok kepegawaian, pasal 1 ayat 1 yang berisi: Pada dasarnya PNS memiliki peran dan fungsi utama, antara lain:

1. PNS sebagai pelaksana peraturan perundang-undangan yang telah ditetapkan oleh pemerintah.

2. PNS menjalankan fungsi manajemen pelayanan publik
3. PNS sebagai pengelola pemerintahan.

Dinas Pekerjaan Umum merupakan salah satu dinas yang berada dalam Struktur Daerah Kabupaten Grobogan. Kegiatan operasional dinas ini diatur dalam Lembaran Daerah Kabupaten Grobogan Nomor:11 tahun 2004 Seri:D nomor 11. Peraturan Daerah Kabupaten Grobogan Nomor 14 Tahun 2004 Bab III pasal 3, pasal 4, dan pasal 5 tentang Penjabaran Kedudukan, Tugas dan Fungsi Dinas Pekerjaan Umum. Disebutkan bahwa kedudukan Dinas Pekerjaan Umum adalah merupakan unsur pelaksana Pemerintah Kabupaten di bidang Pekerjaan Umum, dipimpin oleh seorang Kepala yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah. Dan tugas dari Dinas Pekerjaan Umum adalah melaksanakan kewenangan desentralisasi di bidang Pekerjaan Umum.

Sedangkan fungsi dari Dinas Pekerjaan Umum antara lain:

1. Penyusunan kebijakan teknis dibidang Pekerjaan Umum;
2. pemberian perijinan dan pelaksanaan pelayanan umum dibidang Pekerjaan Umum;
3. pelaksanaan dan pembinaan teknis dibidang Pekerjaan Umum;
4. Pembinaan Unit Pelaksana Teknik Dinas;
5. Pelaksanaan urusan Tata Usaha Dinas.

Melihat kedudukan, tugas dan fungsi Dinas Pekerjaan Umum diatas dan agar terwujud dan terlaksana dengan baik, tentunya diperlukan sumber daya manusia yang profesional dan berkualitas serta memiliki disiplin kerja yang tinggi. Hal ini penting sehingga tidak akan terjadi penyelewengan, penyalahgunaan

wewenang, pemborosan kekayaan dan keuangan negara serta hal-hal lain yang dapat merugikan negara.

Untuk mewujudkan Aparatur Negara yang demikian pemerintah melakukan berbagai upaya untuk menegakkan disiplin kerja di kalangan Pegawai Negeri Sipil. Hal ini dapat dibuktikan dengan lahirnya peraturan pemerintah no. 30 tahun 1980 tentang peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil yang isinya antara lain:

- 1) Hal-hal yang harus dilakukan oleh seorang Pegawai Negeri Sipil (kewajiban)
- 2) Hal-hal yang tidak boleh dilakukan oleh Pegawai Negeri Sipil (larangan)
- 3) Hukuman yang dapat dijatuhkan kepada Pegawai Negeri Sipil yang tidak memenuhi kewajiban (hukuman disiplin)
- 4) Tata cara pemeriksaan penjatuhan dan penyampaian keputusan hukuman disiplin.
- 5) Badan pertimbangan kepegawaian.

Pada era sekarang ini, waktu menjadi komoditas yang berharga, karena itu perilaku disiplin didalamnya adalah disiplin kerja. Sangat diperlukan bagi setiap individu. Namun pada kenyataannya tidak semua pegawai instansi pemerintah memiliki etos kerja yang baik bagi instansi pemerintah, hal ini salah satunya terjadi karena disiplin kerja mereka berbeda-beda. Pemerintah Indonesia juga menyadari bahwa masalah kepegawaian adalah merupakan masalah yang luas dan banyak seginya.

Motivasi yang dapat memacu semangat kerja juga merupakan salah satu faktor yang tidak kalah penting dalam mempengaruhi kemajuan dan keberhasilan

sebuah organisasi. Pengertian semangat kerja itu sendiri adalah besar kecilnya usaha yang diberikan dari pihak-pihak tertentu untuk memotivasi dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Unsur-unsur yang terdapat dalam motivasi termasuk atasan, rekan kerja, sarana fisik, kebijaksanaan dan peraturan organisasi dan lain sebagainya. Menurut Sumarni dan Suprihatno (1998: 203) berpendapat bahwa secara garis besar manusia di dalam perusahaan perlu mempertahankan kelangsungan hidupnya, untuk berkembang dan memperoleh keuntungan. Untuk mencapai hal itu, maka dibutuhkan motivasi dan semangat kerja dalam menjalankan proses kinerja.

Jiwa kedisiplinan harus dimiliki pada setiap Pegawai Negeri Sipil terutama dalam melaksanakan berbagai pekerjaan di lingkungan kerja Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Grobogan. Mengingat bahwa disiplin kerja berkorelasi erat dengan motivasi kerja, maka peneliti tertarik untuk meneliti lebih jauh tentang hubungan antar semangat kerja dengan disiplin kerja yang mempengaruhi tinggi atau rendahnya tingkat produktivitas kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Grobogan.

Adapun peneliti memformulasikan beberapa perumusan masalahnya, "Apakah rendahnya motivasi kerja dan disiplin kerja mempengaruhi rendahnya produktivitas kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Grobogan?"

Filosofi dan spirit tentang produktivitas sudah ada sejak awal peradaban manusia karena makna produktivitas adalah keinginan (*the will*) dan upaya (*the effort*) manusia untuk selalu meningkatkan kualitas dan penghidupan di segala

bidang. Menurut Dewan Produktivitas Nasional faktor yang mempengaruhi produktivitas antara lain pendidikan, disiplin kerja, keterampilan, sikap dan etika kerja, motivasi, manajemen, tingkat penghasilan, gizi dan kesehatan, jaminan sosial, lingkungan dan iklim kerja, sarana produksi, teknologi, kesempatan berprestasi.

Sedangkan menurut Soeharsono Sagir (1985: 103) “selain daripada faktor motivasi dan disiplin kerja, maka produktivitas kerja juga akan sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor lainnya yang saling berkaitan satu sama lain, seperti pendidikan dan pelatihan, gizi dan pelayanan kesehatan, peralatan atau sarana kerja, lingkungan keluarga, tradisi dan ekonomi, tingkat teknologi yang dipakai, perjanjian kerja, kesempatan dan lain sebagainya.

Dari dua teori di atas dapat disimpulkan bahwa pengertian produktivitas memiliki dua dimensi yang berbeda, yaitu efektifitas dan efisien. Dimensi efektifitas berkaitan dengan pencapaian hasil kerja yang maksimal, dalam arti pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas dan waktu. Dimensi efisien berkaitan dengan upaya membandingkan masukan dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan.

Motivasi yang tinggi tidak memerlukan imbalan ekstern, ia mendorong orang untuk mencerminkan rasio dalam perlakuannya dan menguasai dirinya sehingga ia menunjukkan *self discipline* karena itu disiplin yang baik memerlukan kesadaran yang tinggi dari para pegawai menurut G.R. Terry dalam Winardi, (1997 : 115).

Disamping hal tersebut, tidak semua pegawai bersedia melaksanakan tugas yang diberikan. Hal ini perlu adanya bimbingan yang terus menerus dari pimpinan.

Alex S. Nitisemito mengatakan bahwa: “Apabila organisasi tidak mampu memotivasi orang-orangnya maka semua rencana-rencana, instruksi-instruksi, saran-saran dan sebagainya tidak akan dilaksanakan sepenuh hati atau mungkin dilaksanakan tetapi tidak sesuai dengan rencana yang diinginkan” yang dijelaskan oleh A.S. Nitisemito (1980 : 332).

Pendapat diatas menunjukkan bahwa suatu organisasi harus mampu memotivasi bawahan agar dalam pelaksanaan rencana dapat sesuai dengan yang diinginkan. Kerjasama sangat diperlukan dalam suatu organisasi sebab dengan kerjasama yang baik segala persoalan dapat dipecahkan dengan mudah serta membuat lebih betah dalam bekerja. Kerjasama dalam organisasi erat hubungannya dengan kebutuhan motivasi karena motivasi merupakan gambaran penyebab timbulnya tingkah laku seseorang.

Dari berbagai pengertian disiplin diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin mendorong produktivitas atau disiplin merupakan sarana penting untuk mencapai produktivitas. Proses menuju kearah tersebut berkaitan erat dengan pengembangan Sumber Daya Manusia, yakni: Proses Transformasi potensi manusia kekuatan efektif untuk mencapai tujuan tertentu.

Dalam mewujudkan hak dan kewajiban berarti adanya kepatuhan atau ketaatan (obedience) terhadap kesepakatan bersama dan adanya pengendalian diri (self control) yang merupakan hakikat dari disiplin. Keputusan dalam memenuhi berbagai ketentuan tersebut merupakan pemupukan disiplin dan kesadaran masing-masing akan hak dan kewajiban akan mendorong berkembangnya produktivitas.

Teori – Teori Dasar:

Teori Produktivitas dari Dewan Produktivitas Nasional:

Variabel yang mempengaruhi motivasi menurut Dewan Produktivitas Nasional:

a. Motivasi

Motivasi merupakan sebuah dorongan dari luar dan dalam, ini merupakan hal yang jelas bahwa motivasi merupakan variabel motivasi untuk mencapai produktivitas yang baik.

b. Tingkat penghasilan

Dalam sebuah motivasi, tingkat penghasilan yang dicapai sangat mempengaruhi tingkat produktivitas karena semakin besar penghasilan yang diterima, maka semakin tinggi pula produktivitas yang tercipta.

c. Lingkungan dan iklim kerja

Lingkungan dan iklim yang mendukung dan nyaman merupakan motivasi sendiri untuk bekerja di sekitar tempat dimana pegawai melakukan kegiatan, maka produktivitas dapat meningkat pula.

d. Jaminan sosial

Jaminan Sosial merupakan salah satu faktor mengapa pegawai mau dan mampu bekerja di instansi tersebut, hal ini merupakan motivasi yang tinggi selain upah yang diberi karena ketenangan jiwa yang terbentuk apabila terkena kecelakaan di dalam ataupun di luar instansi.

Variabel yang mempengaruhi disiplin menurut Dewan Produktivitas Nasional:

a. Pendidikan

Pendidikan yang tinggi merupakan faktor yang cukup mendukung untuk menciptakan kedisiplinan yang tinggi pula karena penasarannya yang berlebihan untuk mencoba segala sesuatunya, karena rendahnya pendidikan dapat mengurangi keinginan untuk bekerja dengan giat dan tidak ingin mencoba hal yang baru.

b. Disiplin Kerja

Disiplin juga merupakan pernyataan yang sangat jelas karena disiplin yang tercipta dari diri sendiri maupun dari peraturan yang tertulis akan meningkatkan produktivitas yang baik pula.

c. Sikap dan etika kerja

Sikap dan etika kerja yang saling menghormati antar pegawai memberikan nilai *plus* dan membuat pegawai yang lain menjadi betah untuk bekerja dan nyaman karena mendapat respon yang baik.

Teori Produktivitas dari Soeharsono Sagir

Variabel yang mempengaruhi motivasi menurut Soeharsono Sagir:

a. Motivasi

Motivasi yang tercipta dari luar dan dalam instansi itu sendiri.

b. Lingkungan keluarga

Lingkungan keluarga yang mendukung untuk bekerja dapat memberi motivasi tersendiri karena akan dapat memberikan semangat agar saat bekerja dan pulang dari instansi tidak mengalami stress yang berlebihan karena tekanan target.

Variabel yang mempengaruhi disiplin menurut Soeharsono Sagir:

a. Disiplin kerja

Pernyataan yang jelas untuk mencapai disiplin agar meningkatkan produktivitas.

b. Perjanjian kerja

Perjanjian kerja disini merupakan suatu tekanan dan dikejar target untuk menyelesaikan pekerjaan dalam kurun waktu yang ditentukan oleh atasan, panjang atau pendeknya waktu yang diberikan dapat mendisiplinkan pegawai untuk bekerja lebih cekatan.

c. Pendidikan dan Pelatihan

Pendidikan memiliki pernyataan yang sama dengan yang diungkapkan oleh Dewan Produktivas Nasional, dan pelatihan yang dimaksudkan adalah mendapatkan pelajaran baru untuk melakukan pekerjaan baru agar lebih mengerti seblum mencapai *start*.

B. PEMBAHASAN

Penelitian ini bersubstansikan tiga variabel penting, yaitu motivasi kerja, disiplin kerja dan Produktivitas kerja. *Pertama*, produktivitas kerja sebagai variabel dependen dalam penelitian ini akan diterminasikan ke dalam beberapa indikator :

1. Produktivitas kerja

Indikator yang digunakan dalam variabel produktivitas adalah sebagai berikut:

a. Tingkat efektifitas:

- Target yang mampu dicapai
- Tingkat keberhasilan pelaksanaan atau penyelesaian tugas

- Penulisan absensi manual
- b. Tingkat efisiensi:
 - Tingkat penggunaan Sumber Daya Manusia
 - Tingkat penggunaan waktu
 - Tingkat penggunaan fasilitas atau peralatan
 - Tingkat pelaksanaan rapat koordinasi

2. Motivasi kerja

Indikator yang digunakan dalam variabel motivasi adalah sebagai berikut :

- a. Tingkat tanggung jawab terhadap pekerjaan
- b. Dorongan organisasi terhadap anggotanya
- c. Tingkat kemampuan memotivasi diri
- d. Kebutuhan fisiologis
- e. Kebutuhan psikologis
- f. Kebutuhan penghargaan
- g. Tingkat pemberian sanksi

3. Disiplin Kerja

Indikator yang digunakan dalam variabel disiplin kerja adalah sebagai berikut:

- a. Penggunaan waktu secara efektif, meliputi :
 - 1) Ketepatan waktu dalam melaksanakan tugas
 - 2) Penghematan waktu dalam melaksanakan tugas
- b. Ketaatan terhadap peraturan yang telah ditetapkan, meliputi :
 - 1) Ketaatan terhadap jam kerja
 - 2) Ketaatan terhadap pimpinan

3) Ketaatan terhadap prosedur dan metode kerja.

c. Tanggungjawab dalam pekerjaan dan tugas, meliputi :

1) Melakukan pekerjaan sesuai dengan rencana

2) Mengevaluasi hasil pekerjaan

3) Keberanian menerima resiko kesalahan

Motivasi yang tinggi tidak memerlukan imbalan ekstern, ia mendorong orang untuk mencerminkan rasio dalam perlakuannya dan menguasai dirinya sehingga ia menunjukkan *self discipline* karena itu disiplin yang baik memerlukan kesadaran yang tinggi dari para pegawai menurut G.R. Terry dalam Winardi, (1997 : 115).

Disamping hal tersebut, tidak semua pegawai bersedia melaksanakan tugas yang diberikan. Hal ini perlu adanya bimbingan yang terus menerus dari pimpinan. Alex S. Nitisemito mengatakan bahwa: “Apabila organisasi tidak mampu memotivasi orang-orangnya maka semua rencana-rencana, instruksi-instruksi, saran-saran dan sebagainya tidak akan dilaksanakan sepenuh hati atau mungkin dilaksanakan tetapi tidak sesuai dengan rencana yang diinginkan” yang dijelaskan oleh A.S. Nitisemito (1980 : 332).

Pendapat diatas menunjukkan bahwa suatu organisasi harus mampu memotivasi bawahan agar dalam pelaksanaan rencana dapat sesuai dengan yang diinginkan. Kerjasama sangat diperlukan dalam suatu organisasi sebab dengan kerjasama yang baik segala persoalan dapat dipecahkan dengan mudah serta membuat lebih betah dalam bekerja. Kerjasama dalam organisasi erat hubungannya

dengan kebutuhan motivasi karena motivasi merupakan gambaran penyebab timbulnya tingkah laku seseorang.

Disiplin kerja dapat diartikan sebagai sikap menghargai, patuh, taat terhadap peraturan dan tata tertib yang berlaku di tempat kerja yang dilakukan secara rela dengan penuh tanggung jawab dan siap untuk menerima sanksi jika melanggar tugas dan wewenang.

Setiap masyarakat yang hendak hidup tertib dan teratur memerlukan sikap dan perilaku pada warganya dalam berdisiplin. Namun tuntutan untuk berdisiplin harus cukup arif, sehingga memberi peluang dan kreatifitas tanpa pengembangan kemampuan pribadi ini justru akan menghilangkan dinamika masyarakat yang sedang membangun. Untuk itu perlu adanya keseimbangan antara tuntutan untuk berdisiplin dan pengembangan kreativitas.

Dalam mewujudkan hak dan kewajiban berarti adanya kepatuhan atau ketaatan (obedience) terhadap kesepakatan bersama dan adanya pengendalian diri (self control) yang merupakan hakikat dari disiplin. Keputusan dalam memenuhi berbagai ketentuan tersebut merupakan pemupukan disiplin dan kesadaran masing-masing akan hak dan kewajiban akan mendorong berkembangnya produktivitas.

Produktivitas merupakan suatu sikap mental yang sangat sentral. Produktivitas ini dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti pendidikan dan keterampilan, disiplin dan sikap serta etos kerja, motivasi, gizi dan kesehatan, sistem pengupahan, hubungan industrial dan lingkungan kerja, teknologi, sarana

produksi, manajemen, kesempatan berprestasi dan berbagai kebijaksanaan pemerintah.

Usaha untuk mengembangkan etos kerja produktif pada dasarnya mengarah pada peningkatan produktivitas individu melainkan juga produktivitas masyarakat secara keseluruhan. Tinggi rendahnya produktivitas kerja manusia sangat dipengaruhi oleh motivasi kerja, orang yang termotivasi untuk berhasil akan mempunyai prestasi yang terbaik pada tugas-tugas dengan taraf kesulitan sedang, ini berarti orang tersebut menyenangi tujuan yang sebatas kemampuannya. Orang yang mempunyai *need for achievement* tidak akan menunda pelaksanaan pekerjaannya akan membagi pemecahan persoalan yang akan timbul atau dihadapi dalam pelaksanaan tugas. Disiplin Nasional harus terus dibina dan dikembangkan untuk memperoleh rasa sikap mental manusia yang produktif. Jadi motivasi dan disiplin kerja mempunyai hubungan yang erat dengan produktivitas kerja.

C. PENUTUP

a. Kesimpulan

Setelah dilakukan pembahasan secara bertahap dalam bab sebelumnya terutama dalam membuktikan ada tidaknya pengaruh positif antara variabel motivasi, dan variabel disiplin dengan variabel Produktivitas kerja, maka dengan berdasarkan data tersebut diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Sebagian besar responden memberikan tanggapan bahwa motivasi yang diberikan oleh perusahaan sangat rendah (SR). Ada beberapa alasan

mengapa motivasi yang diberikan oleh perusahaan sangat rendah (SR) ini disebabkan karena kurang tersedianya fasilitas pendukung pekerjaan sehingga membuat para pegawai mengalami kesulitan dalam bekerja. Selain itu ada pula sebab motivasi sangat rendah disebabkan karena kurangnya koordinasi / rapat dengan sub bidang lain.

2. Sebagian besar responden memberikan tanggapan bahwa Disiplin yang terdapat dalam diri pegawai (internal) maupun dari luar (eksternal) rendah (R). Ada beberapa alasan mengapa disiplin yang terdapat dalam diri pegawai perusahaan rendah (R) ini disebabkan karena kurangnya perhatian dan pengawasan dari atasan yang jarang sekali meluangkan waktu untuk berkonsultasi masalah pekerjaan dengan bawahan. Selain itu pula dapat disebabkan faktor absensi yang masih dibuat manual yang dapat di manipulasi dengan tangan-tangan nakal, hal ini membuat disiplin pegawai jadi buruk dan prestasi juga reputasi jadi menurun.

Maka dari itu hasil yang diperoleh dari perhitungan adalah sebagai berikut :

1. Adanya hubungan yang signifikan antara variabel motivasi dengan produktivitas kerja yang dibuktikan dari hasil $TX_1.Y (\tau) = 0,542$ dan $Z = 4,28$ ternyata dengan uji signifikansi 1% dan 5% harga Z hitung 6,22 lebih besar daripada harga Z tabel 4,28 pada taraf signifikan 1% dan 5%. Dengan demikian demikian H_0 ditolak dan H_a diterima atau hipotesis dapat diterima secara signifikan.

2. Adanya hubungan yang signifikan antara variabel disiplin dengan produktivitas kerja yang dibuktikan dari hasil $T_{X_2.Y}(\tau) = 0,393$ dan $Z = 3,10$ ternyata dengan uji signifikansi 1% dan 5% harga Z hitung 3,10 lebih besar daripada harga Z tabel pada taraf signifikan 1% dan 5%. Dengan demikian demikian H_0 ditolak dan H_a diterima atau hipotesis dapat diterima secara signifikan.
3. Adanya hubungan yang signifikan antara motivasi dan disiplin terhadap produktivitas kerja yang dibuktikan dari hasil Koefisien Konkordasi Kendall (W) yang menunjukkan angka W sebesar 0,808 dan uji signifikansi (χ^2) menghasilkan nilai χ^2 sebesar 81,18. Kemudian ini dikonsultasikan dengan (χ^2) tabel dengan taraf signifikan 5% = 55,75 menunjukkan bahwa χ^2 observasi = 81,18 > χ^2 tabel 5% = 55,75 sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis dapat diterima secara signifikan.

b. Saran

Berdasarkan hasil penelitian di lapangan mengenai Produktivitas Kerja di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Grobogan, berikut ini penulis memberikan beberapa saran yang diharapkan dapat menjadi alternatif dalam membantu memecahkan masalah ataupun menyempurnakan produktivitas kerja pada masa yang akan datang, antara lain :

1. Dalam rangka meningkatkan produktivitas kerja, Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Grobogan disarankan mau menambah jumlah sarana prasarana fasilitas kantor karena sebagian sudah mengalami kerusakan yang harus diganti. Seperti halnya komputer, perlu diketahui bahwa pekerjaan Dinas Pekerjaan Umum sangat berhubungan dengan komputer untuk mengoperasikan segala sesuatu bentuk perbaikan. Maka motivasi kerja pegawai akan semakin turun apabila fasilitas tidak memadai.
2. Minimnya rapat koordinasi dengan atasan dengan sub bidang lain juga dapat membuat motivasi dalam bekerja menjadi menurun, hal ini membuat para pegawai jadi malas-malasan untuk melakukan kreativitas dan keterampilan yang baru karena tidak ada komunikasi yang layak semestinya, dan pastinya akan selalu mengalami *miss communication (salah pengertian)* antar bidang apabila tidak rutin melakukan pertemuan yang paling tidak dilaksanakan dalam kurun waktu 1 bulan melakukan 1 x pertemuan agar selalu efektif. Dengan demikian disarankan dari pertemuan tersebut bisa lebih cermat dan cepat dalam melakukan pelayanan dan meningkatkan produktivitas kerja pegawai kepada masyarakat.
3. Perhatian dan pengawasan yang kurang dari atasan meminimalkan disiplin yang ada dalam lingkungan kerja, karena hal itu dapat membuat para pegawai merasa bebas melakukan apa saja tanpa takut ada teguran maupun sanksi dari atasan, disarankan pihak yang bersangkutan lebih mengoptimalkan pengawasan agar disiplin kerja tetap terjaga.

4. Dilihat dari segi kemajuan Teknologi, Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Grobogan disarankan segera ganti dari absensi manual / tulis menjadi absensi menggunakan mesin yang dimana sudah digunakan oleh perusahaan lain. Karena absensi manual dapat begitu mudahnya untuk dimanipulasi. Dalam kasus ini disiplin dapat semakin berkurang karena nakalnya pegawai tidak diketahui oleh atasan, hal ini pula yang menjadikan pegawai seenaknya saja datang dan pergi.
5. Membudayakan iklim kerja yang kompetitif, hal ini memiliki orientasi agar para pegawai terstimulasi potensi dan kapabilitasnya. Dengan iklim yang kompetitif, maka para pegawai akan berlomba-lomba untuk menunjukkan *performanya* yang prima. Hal tersebut dapat dilakukan misalnya dengan memberikan penghargaan pada pegawai berprestasi dan sebagainya.