

**ANALISIS MOTIVASI KERJA PEGAWAI PADA DINAS
PERINDUSTRIAN DAN PERDAGANGAN PROVINSI
SUMATERA BARAT**

TUGAS AKHIR

*Diajukan kepada Tim Penguji Tugas Akhir Program Studi Manajemen (DIII)
sebagai Salah Satu Persyaratan Guna Memperoleh Gelar Ahli Madya*



Oleh

HARMAY YANDRI YANTI

1109288/2011

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
PROGRAM DIPLOMA III FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2014**

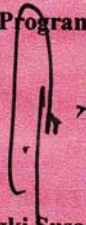
PERSETUJUAN UJIAN TUGAS AKHIR

**ANALISIS MOTIVASI KERJA PEGAWAI PADA DINAS
PERINDUSTRIAN DAN PERDAGANGAN PROVINSI
SUMATERA BARAT**

Nama : HARMAY YANDRI YANTI
Nim : 1109288
Program Studi : Manajemen Perdagangan Diploma III
Fakultas : Ekonomi

Padang, Agustus 2014

**Diketahui Oleh
Ketua Program Studi D III**



Perengki Susanto, SE, M.Sc
NIP. 19810404 200501 1 002

**Disetujui Oleh
Dosen Pembimbing**



Yuki Fitria, SE, MM
NIP. 19650306 199001 2 001

PENGESAHAN TUGAS AKHIR



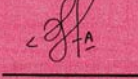
ANALISIS MOTIVASI KERJA PEGAWAI PADA DINAS
PERINDUSTRIAN DAN PERDAGANGAN PROVINSI
SUMATERA BARAT

Nama : Harmay Yandri Yanti
Nim/BP : 2011/1109288
Program Studi : Manajemen Perdagangan (DIII)
Fakultas : Ekonomi

Dinyatakan Lulus Setelah Diuji di Depan Tim Penguji Tugas Akhir Program
Studi Manajemen Perdagangan (DIII) Fakultas Ekonomi
Universitas Negeri Padang

Padang, Agustus 2014

Tim Penguji

Nama		Tanda Tangan
1. Yuki Fitria, SE, MM	(Ketua)	
2. Rini Sarianti, SE, M.Si	(Anggota)	
3. Chichi Andriani, SE, MM	(Anggota)	

ABSTRAK

Judul : Analisis Motivasi Kerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian
Dan Perdagangan Provinsi Sumatera Barat
Penulis : Harmay Yandri Yanti
Nim / BP : 1109288 / 2011
Jurusan : D III Manajemen Perdagangan
Pembimbing : Yuki Fitria, SE, MM

Penelitian ini di latarbelakangi oleh masalah yang penulis temui pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Barat dengan tujuan (1) untuk mengetahui motivasi kerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Barat, (2) untuk mengetahui upaya meningkatkan motivasi kerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Barat.

Jenis penelitian ini adalah analisis deskriptif yaitu, menjelaskan, dan menggambarkan berbagai hal yang menyangkut gambaran tentang motivasi dan upaya meningkatkan motivasi kerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Barat melalui metode wawancara secara langsung kepada responden.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa : (1) motivasi kerja pegawai Disperindag Provinsi Sumatera Barat perlu ditingkatkan lagi, walaupun sudah cukup bagus dalam pelaksanaan tugas dan komunikasi antara pimpinan dan bawahan. (2) upaya meningkatkan motivasi kerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Barat adalah dengan memberikan rasa hormat, informasi, perilaku, hukuman, perintah, dan perasaan.

KATA PENGANTAR

Syukur Alhamdulillah penulis ucapkan kepada Allah SWT yang telah melimpahkan Rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan Tugas Akhir ini dengan judul: “Analisis Motivasi Kerja Pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Barat”. Tanpa pertolongan-Nya mungkin penulis tidak akan sanggup menyelesaikan Tugas Akhir ini dengan mudah.

Tugas Akhir ini merupakan hasil penelitian yang disusun dalam rangka memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Ahli Madya (A.Md) pada Jurusan Manajemen Perdagangan Universitas Negeri Padang.

Dalam penyelesaian Tugas Akhir ini berbagai rintangan yang penulis hadapi, baik itu yang datang dari diri penulis maupun yang datang dari luar, namun dengan penuh kesabaran dan terutama pertolongan dari Tuhan akhirnya Tugas Akhir ini dapat terselesaikan. Dan juga tidak terlepas dari bantuan dan saran berbagai pihak. Untuk itu dalam kesempatan kali ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih dari lubuk hati yang paling dalam kepada:

1. Ibunda Beni Wenti dan Ayahanda Asril Adnan yang telah melahirkan penulis, memberikan kasih sayang yang berlimpah kepada penulis serta keluarga besar penulis yang telah memberikan dukungan moril dan materi kepada penulis, sehingga tugas akhir ini dapat penulis selesaikan.
1. Bapak Prof. Dr. Phil Yanuar Kiram Rektor Universitas Negeri Padang yang telah memberikan kesempatan dan fasilitas pada penulis demi kelancaran penulisan tugas akhir ini.
2. Bapak Prof. Dr. Yunia Wardi, Drs. M.Si Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang telah memberikan izin dan kemudahan dalam penulisan tugas akhir ini.
3. Bapak Perengki Susanto, SE, M.Si Ketua Prodi Diploma III Fakultas Ekonomi yang telah memberi kesempatan dan fasilitas untuk kelancaran penulisan tugas akhir ini.

4. Ibu Yuki Fitria, SE, MM. sebagai Dosen Pembimbing yang telah memberikan bimbingan dan petunjuk kepada penulis selama penyelesaian tugas akhir ini
5. Bapak dan Ibu Staf Dosen beserta Karyawan Prodi Diploma III Manajemen Perdagangan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.
6. Rekan-rekan yang telah ikut memberikan bantuan kepada penulis.
7. Berbagai pihak yang tidak dapat penulis sebutkan namanya satu persatu yang telah memberikan bantuan dan motivasi kepada penulis dalam menyelesaikan tugas akhir ini.

Akhirnya penulis menyampaikan harapan semoga tugas akhir ini dapat memberikan manfaat dan berguna untuk kepentingan organisasi dimasa yang akan datang. Walaupun penulis menyadari bahwa tugas akhir ini masih jauh dari kesempurnaan, karena itu penulis mengharapkan kritikan dan saran dari semua pihak untuk kesempurnaan tulisan ini dimasa yang akan datang.

Padang, Agustus 2014

Penulis,

Harmay Yandri Yanti

Nim. 1109288

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR	viii
DAFTAR LAMPIRAN	ix
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	7
C. Tujuan Penelitian.....	7
D. Manfaat Penelitian.....	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Pengertian Motivasi.....	9
B. Teori Motivasi.....	11
C. Indikator Motivasi.....	19
D. Perlunya Motivasi Kerja.....	20
E. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja.....	24
F. Upaya Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai.....	26
BAB III PENDEKATAN PENELITIAN	
A. Bentuk Penelitian Tugas Akhir.....	28
B. Lokasi Dan Waktu Penelitian.....	28
C. Rancangan Penelitian.....	29
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Profil Instansi.....	34
1. Sejarah Singkat Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Barat.....	34
2. Visi dan Misi Dinas Perindustrian dan	

Perdagangan Provinsi Sumatera Barat.....	35
3. Tujuan Dinas Perindustrian dan Perdagangan (Disperindag) Provinsi Sumatera Barat.....	37
4. Struktur Organisasi Disperindag.....	38
B. Pembahasan.....	42
1. Analisis motivasi kerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Barat.....	42
2. Upaya meningkatkan motivasi kerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Barat.....	47
BAB V PENUTUP	
A. Kesimpulan.....	54
B. Saran.....	55
DAFTAR PUSTAKA.....	57
LAMPIRAN.....	58

DAFTAR TABEL

1. Rekapitulasi Absensi Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Barat dari bulan Januari-April..... 5

DAFTAR GAMBAR

1. Struktur Organisasi Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Barat.....	41
--	----

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Pertanyaan dan jawaban wawancara.....	59
2. Kartu Bimbingan Tugas Akhir.....	64
3. Kartu Bimbingan Akademis.....	65
4. Surat Penelitian dari Universitas Negeri Padang.....	66

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Keberadaan perusahaan sangat penting bagi perkembangan perekonomian pada suatu negara sebagai salah satu sumber pendapatan bagi kehidupan masyarakatnya. Setiap perusahaan pada umumnya bertujuan untuk mencapai keuntungan dan berusaha untuk mempertahankan kelangsungan hidup perusahaannya dalam jangka panjang. Keuntungan bisa diperoleh salah satunya jika perusahaan tersebut ditangani oleh salah satu manajemen yang bagus. Disamping itu kualitas sumber daya manusia juga sangat menentukan suatu keberhasilan perusahaan.

Pengelolaan sumber daya manusia secara profesional dapat mewujudkan keseimbangan antara kebutuhan para karyawan dengan tuntutan dan kemampuan perusahaan. Sumber daya manusia memiliki faktor kendali yang dapat menentukan kelangsungan perusahaan. Dengan demikian kelangsungan sebuah perusahaan sangat dipengaruhi dengan terjadinya keseimbangan sehingga perusahaan dapat tumbuh dan berkembang secara wajar.

Hal itu disebabkan karena faktor sumber daya manusia menentukan kualitas perusahaan yang nantinya berpengaruh terhadap kelangsungan hidup perusahaan. Apabila suatu perusahaan dikendalikan oleh sumber daya manusia yang kualitasnya kurang baik maka, hasil yang akan didapatkan

kurang baik pula . Dengan adanya kenyataan tersebut menunjukkan bahwa aset organisasi yang paling penting yang harus dimiliki oleh perusahaan dan yang perlu dikelola dengan baik adalah aset manusia dari perusahaan tersebut. Tanpa adanya faktor manusia sebuah organisasi atau perusahaan tidak akan ada, dengan demikian pada intinya tantangan-tantangan maupun peluang-peluang dalam pembentukan dan pengelolaan suatu organisasi sering bersumber dari masalah-masalah yang berkaitan dengan masalah sumber daya manusia.

Salah satu persoalan yang mendapat perhatian dalam setiap perusahaan adalah bagaimana memahami kebutuhan dan dorongan dari setiap individu yang menjadi salah satu penentu keberhasilan suatu perusahaan, sebab dalam kenyataannya dorongan dari setiap orang sulit sekali untuk dipahami. Hal ini sesuai yang dikatakan oleh Robbins (2010:109) menyatakan bahwa motivasi mengacu pada proses dimana usaha seseorang diberi energi, diarahkan, dan berkelanjutan menuju tercapainya suatu tujuan. Memotivasi karyawan itu penting karena dapat menciptakan lingkungan yang memungkinkan dan mendorong seseorang karyawan untuk melakukan yang terbaik, baik didalam ataupun diluar jam kerja adalah situasi yang saling menguntungkan bagi karyawan dan organisasi.

Karyawan adalah faktor yang paling utama dalam menciptakan organisasi yang sukses. Tanpa adanya karyawan maka perusahaan tidak akan maju dalam mencapai tujuannya. Sehingga dibutuhkanlah suatu dorongan atau motivasi terhadap karyawan dalam bertindak dan melaksanakan

pekerjaannya dengan giat. Sebab karyawan akan merasa puas dan termotivasi untuk bekerja lebih giat apabila perusahaan atau organisasi dapat memenuhi harapan karyawan yang dirasakan sebagai kebutuhan mereka, sebaliknya karyawan akan merasa tidak puas dan tidak termotivasi apabila harapan dan kebutuhan mereka tidak terpenuhi oleh organisasi atau perusahaannya.

Adanya motivasi yang baik maka akan dapat memberikan kepuasan dan semangat karyawan dalam bekerja. Perilaku seseorang pada umumnya termotivasi dari keinginan untuk memperoleh tujuan tertentu. Maslow dalam Rivai (2006:456) berpendapat bahwa seseorang bekerja karena adanya dorongan untuk memenuhi bermacam-macam kebutuhan. Menurut Maslow dalam Rivai (2006:458) bahwa pada setiap manusia itu terdiri dari atas lima kebutuhan yaitu kebutuhan secara fisiologis, rasa aman, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri.

Jadi, dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu dorongan dan kemampuan seseorang untuk melaksanakan tugas pokoknya agar apa yang diharapkan dari pekerja tersebut dapat tercapai sesuai dengan yang diinginkannya. Pentingnya karyawan memiliki motivasi tinggi yaitu: sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah suatu tujuan tertentu, suatu keahlian dalam mengarahkan karyawan dan perusahaan agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan karyawan dan tujuan perusahaan sekaligus dapat tercapai, sebagai energi untuk membangkitkan dorongan dalam diri, sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

Pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi adalah pegawai yang dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh tanggung jawab, mempunyai disiplin kerja yang tinggi, prestasi kerja yang bagus, serta senang dalam melaksanakan tugasnya. Dinas Perindustrian dan Perdagangan (Disperindag) Provinsi Sumatera Barat adalah sebuah instansi daerah yang bergerak dibidang industri dan perdagangan. Disperindag Provinsi Sumatera Barat memberikan kontribusi nyata terhadap perkembangan perekonomian daerah. Dimana industri yang ada diharapkan dapat terus mengembangkan usahanya dan perdagangan dapat meningkatkan kelancaran arus barang dan jasa, sehingga mendukung peningkatan perekonomian daerah.

Sangat penting bagi pegawai Disperindag memiliki motivasi kerja tinggi karena dengan demikian pegawai dapat mencapai tujuan awal perusahaan. Sejalan dengan itu, Purwanto dalam Hamzah (2013:64) mengatakan bahwa fungsi motivasi bagi manusia adalah sebagai motor penggerak bagi manusia; menentukan arah perbuatan; mencegah penyelewengan dari jalan yang harus ditempuh untuk mencapai tujuan; dan menyeleksi perbuatan diri.

Berdasarkan hasil observasi penulis pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Barat terlihatnya beberapa fenomena yang terkait dengan motivasi adalah masih ada pegawai yang belum melakukan tugasnya dengan maksimal, seperti tidak menyelesaikan tugas yang diberikan oleh atasan dengan tepat waktu. Akibatnya pimpinan menambahkan waktu beberapa hari untuk menyelesaikan tugas tersebut kepada pegawainya.

Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan masih terdapat pegawai yang tidak bertanggung jawab melaksanakan tugasnya, dan keluar masuk ruangan yang tidak berhubungan dengan tugas kerja sehingga pekerjaan menjadi terbengkalai. Sebagian besar pegawai menunda-nunda pekerjaan dan banyak menghabiskan waktu untuk bermain *game*, mengobrol dengan sesama pegawai yang tidak ada hubungannya dengan masalah pekerjaan, dan *browsing* internet. Pada saat jam kerja berlangsung, masih terdapat beberapa orang pegawai yang tidak mau bekerja sama dan berkonsultasi dengan pegawai lain dalam menyelesaikan pekerjaan. Selain itu masih terdapat beberapa orang pegawai yang terlambat datang ke tempat kerja atau meninggalkan kantor sebelum waktunya.

Fenomena tersebut dapat diperjelas dengan absensi setiap hari para pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Barat dari bulan Januari sampai dengan April 2014 dengan standar absensi 20 hari kerja selama satu bulan sebanyak 171 pegawai. Dari data absensi pegawai tersebut dapat dilihat keterlambatan, pulang cepat, sakit, cuti, dan ijin. Fenomena ini dapat dilihat pada Tabel 1

Tabel 1: Rekapitulasi Absensi Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Barat dari bulan Januari-April 2014

Bulan	Normal	Riil	Absen	Trlmbt	Plg- Cpt	Sakit	Cuti	Ijin	Jam Kerja	Rata-2 %
	Hari	Hari	Hari	Menit	Menit	Kali	Kali	Kali	Jam	
Januari	3420	3198	220	11374	9454	20	42	18	27152	93,5
Februari	3420	3269	147	9136	4899	15	72	10	27876	95,6
Maret	3249	2990,5	246	7028	6678	30	58	4	25539	92
April	3420	3102	304	8675	7696	16	43	11	26355	90,7

Sumber : Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Barat 2014

Dari tabel 1 di atas dapat dilihat absensi pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Barat dari bulan Januari sampai April 2014. Untuk bulan Januari dari 171 karyawan dengan 20 hari kerja persentase ketidakhadiran pegawai sebanyak 6,5%, untuk bulan Februari sebanyak 4,4%, Maret sebanyak 8%, sedangkan April 9,3%. Dapat dilihat pada bulan Januari dan Februari rata-rata absensi pegawai mengalami kenaikan sebesar 2,1%, itu artinya ketidakhadiran pegawai pada bulan Januari dibandingkan dengan bulan Februari menurun. Sedangkan pada bulan Februari dengan Maret sebanyak 3,6% pegawai yang tidak hadir, untuk Maret dengan April terjadi kenaikan ketidakhadiran sebanyak 1,3% pegawai. Oleh karena itu pimpinan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Barat harus selalu meningkatkan motivasi kerja karyawan dengan harapan semangat kerja, kesungguhan, kedisiplinan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan juga meningkat. Yang pada akhirnya dapat mewujudkan tujuan organisasi secara optimal.

Dengan memperhatikan fenomena-fenomena di atas, maka penulis merasa tertarik untuk mengangkat masalah ini sebagai Tugas Akhir dengan judul **“Analisis Motivasi Kerja Pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Barat”**.

B. Rumusan Masalah

Dengan memperhatikan fenomena-fenomena di atas, maka rumusan masalah dalam topik ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana motivasi kerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Barat?
2. Bagaimana upaya meningkatkan motivasi kerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Barat?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui motivasi kerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Barat.
2. Untuk mengetahui upaya meningkatkan motivasi kerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Barat.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Dalam penulisan tugas akhir ini penulis mengharapkan dapat memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan terutama yang berhubungan dengan manajemen.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Penulis

- 1) Dengan penelitian ini penulis dapat membandingkan antara teori yang diperoleh di bangku kuliah dengan praktik yang diharapkan.

- 2) Dapat memperluas pola pikir, wawasan, dan pengetahuan tentang peranan motivasi kerja pada suatu perusahaan.
- 3) Sebagai persyaratan guna memperoleh gelar Ahli Madya.

b. Bagi Universitas

- 1) Hasil penelitian ini dapat dijadikan masukan dan menambah perbendaharaan perpustakaan Universitas Negeri Padang.
- 2) Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai contoh dalam memberikan materi perkuliahan Manajemen Sumber Daya Manusia dan menemukan berbagai masalah untuk pengembangan penelitian.

c. Bagi Objek Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dan menjadi bahan pertimbangan bagi Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Barat dalam mengambil kebijakan yang berkaitan dengan motivasi kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan.

d. Bagi Pihak Lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan rujukan bagi penelitian selanjutnya.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan uraian pembahasan di atas maka dapat dikemukakan beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi Kerja pegawai Disperindag Provinsi Sumatera Barat perlu ditingkatkan lagi, walaupun sudah cukup baik dalam pelaksanaan tugas.
2. Motivasi kerja pegawai terlihat dari disiplin pegawai, tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan, prestasi yang dicapainya, pengembangan diri, kemandirian dalam bertindak, kemampuan kerja pegawai yang sudah optimal, kemudian didukung oleh sarana dan prasarana memadai, kepemimpinan yang tegas dengan aturan, dan pemahaman terhadap aturan dan etika/ perilaku kerja.
3. Upaya yang telah dilakukan pimpinan Disperindag untuk meningkatkan motivasi kerja pegawainya terlihat dari rasa hormat secara adil yang diberikan oleh pimpinan kepada pegawai, memberikan informasi yang jelas kepada pegawai sehingga pegawai dapat dengan mudah memahami apa yang dimaksud pimpinan. Pimpinan memahami setiap perilaku pegawainya sehingga pimpinan dapat dengan mudah menyelesaikan kendala atau masalah dalam pekerjaan. Pimpinan juga memberikan hukuman kepada para pegawai yang tidak mematuhi aturan-aturan yang telah ditetapkan oleh Disperindag. Perintah yang diberikan pimpinan

kepada pegawai dilakukan secara langsung agar pegawai dapat dengan mudah memahami tugas yang diberikan oleh pimpinan. Interaksi antara atasan dan bawahan dilakukan pimpinan Disperindag dengan cara menghilangkan rasa formal. Upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai pada bidang Disperindag Provinsi Sumatera Barat ialah pegawai perlu memahami nilai-nilai yang di pegang oleh organisasi, bekerja dengan baik, benar dan sesuai aturan. Nilai dan keyakinan tersebut akan diwujudkan menjadi perilaku keseharian pegawai dalam bekerja, sehingga akan menjadi kinerja individual.

B. Saran

Berdasarkan pembahasan di atas, terdapat beberapa hal yang dapat disarankan, sebagai berikut :

1. Pegawai Disperindag Provinsi Sumatera Barat harus lebih meningkatkan motivasi untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien dengan beberapa alternatif yaitu meningkatkan motivasi kerja pegawai melalui dengan memberikan *reward* bagi pegawai yang berprestasi, melakukan pendekatan untuk mengoptimalkan kinerja pegawai, dan mengadakan kegiatan khusus untuk membangun kebersamaan antara pegawai dan pimpinan.

2. Kepala bidang Disperindag Provinsi Sumatera Barat harus melakukan pengawasan pada pegawai Disperindag, dengan begitu semua pegawai dapat terkontrol. Sehingga pegawai dapat bekerja lebih baik lagi, menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu dan hasil yang berkualitas.

DAFTAR PUSTAKA

- Daft, Richard. 2009. *Manajemen*. Jakarta: Erlangga.
- Fakultas Ekonomi UNP. 2013. *Pedoman Penulisan Tugas Akhir Program Diploma*. Padang
- Griffin, Ricky W dan Ebert, Ronald J. 2006. *Bisnis*. Jakarta: Erlangga.
- Hamzah. 2013. *Teori Motivasi Dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Irham Fahmi. 2011. *Manajemen Pengambilan Keputusan*. Bandung: Alfabeta.
- Pandji Anoraga. 1995. *Prilaku Keorganisasian*. Jakarta: PT. Dunia Pustaka Jaya.
- Rivai, Veithzal. 2006. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Robbins, Stephen P dan Coulter, Mary. 2010. *Manajemen*. Jakarta: Erlangga.
- Sudarwan Danim. 2004. *Motivasi Kepemimpinan & Efektifitas Kelompok*. Jakarta: PT. Asdi Mahasatya.
- Suwanto. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis*, Bandung: Alfabeta.
- Wibowo. 2012. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Winardi. 2001. *Motivasi Dan Pemitivasian Dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.