

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Keberhasilan suatu organisasi dalam pencapaian tujuan tidak dapat dilepaskan dari peran pegawai. Pegawai dalam organisasi bukan semata-mata objek dalam pencapaian tujuan saja tetapi juga sebagai objek dalam menjalankan organisasi. Tanpa karyawan suatu tujuan tidak dapat mewujudkan rencana yang telah dibuatnya. Melibatkan karyawan sangat penting dalam suatu pekerjaan (J. Josephine, 2013:111). Karyawan akan merasa terlibat ketika mereka menemukan motivasi dalam pekerjaan mereka serta mendapatkan dukungan yang positif dan beroperasi dalam lingkungan kerja yang efisien (Pan & Degre, 2015:719).

Permasalahan yang sangat memprihatinkan sejak tahun 1990-an dan awal 2000-an yaitu permasalahan terkait *employee engagement* (Alias *et al*, 2014:230). Karyawan akan merasa puas jika mereka ikut dilibatkan dalam pekerjaan (Kumar dan Swetha), (Al-Tit & Hunitie, 2015:48). Organisasi yang sukses akan merasa bangga ketika strategi keterlibatan pegawai (*employee engagement*) yang telah dirancang dapat membantu menciptakan lingkungan yang menarik di mana karyawan dapat menikmati pekerjaan mereka (Mishra *et al*, 2013:349).

Employee engagement menjadi bahan perhatian para peneliti, seperti yang dilakukan oleh (Balakrishnan 2013), (Nawaz *et al*. 2014), menyatakan bahwa adanya penurunan yang signifikan dalam tingkat *employee engagement*. Kurangnya perhatian terhadap pegawai membuat kekhawatiran dan diputuskan untuk memulai langkah-langkah perbaikan dalam *employee engagement*, dalam dua dekade terakhir ini berkurangnya kreativitas karyawan yang disebabkan tidak dilibatkannya karyawan. Rendahnya tingkat *employee engagement* akan menghasilkan kinerja di bawah standar diantara karyawan yang lainnya (Koti & Road, 2015 : 250). Upaya telah dilakukan untuk memperbaiki tingkat Keterlibatan pegawai serta motivasi karyawan. Organisasi telah memiliki sejumlah masalah

yang sama, hal ini disebabkan karena karyawan tidak dilibatkan dalam pekerjaan (Nadu, 2012:186)

Penelitian yang dilakukan McEwen dalam (Gichohi 2014) menyatakan bahwa hanya 21-31% karyawan yang terlibat, sedangkan 52-62% tidak terlibat dalam mayoritas organisasi. Orang-orang ini tidak memiliki gairah atau kegembiraan dalam hal apa yang mereka lakukan, sementara 17-24% karyawan secara aktif dilepaskan, hal ini menunjukkan kebutuhan yang sangat diperlukan untuk mengatasi permasalahan yang sedang diamati. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh (Gupta et al. 2015) yang dilakukan di India menyatakan bahwa hanya 8% karyawan di India yang terlibat dengan perusahaan mereka dan 32% karyawan tidak terlibat serta 60% karyawan dilepaskan dari pekerjaan mereka.

Organisasi telah menyadari pentingnya membuat karyawan merasa terhubung terhadap organisasi serta membuat karyawan menjadi bergairah tentang pekerjaan yang mereka jalankan (J. Josephine, 2013:111). *Employee engagement* menunjukkan keterkaitan karyawan dengan hasil organisasi seperti produktivitas karyawan, kreativitas dan inovasi. Kemampuan organisasi untuk mengelola Keterlibatan pegawai yang berkaitan erat dengan kemampuan karyawan untuk mencapai tingkat kinerja yang tinggi (Mishra et al, 2013:349).

Employee engagement di Indonesia menunjukkan bahwa karyawan belum mencapai *engaged* yang tinggi (Latifa Faristin et al, 2013:17). Karyawan belum memiliki kesediaan yang sangat tinggi untuk berkontribusi secara positif di perusahaan. Keadaan motivasional yang positif serta tingkat energi dan kemauan untuk ikut berpartisipasi dalam pekerjaan mereka. Kemampuan organisasi untuk mengelola karyawan berpotensi menjadi tantangan terbesar bagi sejumlah organisasi di Indonesia, contoh yang paling sederhana adalah di beberapa organisasi nyaris ditemukan jumlah orang-orang terbaik berkurang (Ramdana, 2015:4).

Permasalahan *employee engagement* di Indonesia juga terjadi pada Dinas Tata Ruang dan Pemukiman Kabupaten Garut yang pada beberapa tahun kemarin tidak tercapainya target kinerja yang telah direncanakan. Dinas Tata Ruang dan

Pemukiman merupakan unsur pelaksana otonomi daerah di bidang tata ruang, bangunan, perumahan dan pemukiman, air bersih dan teknik penyehatan lingkungan, di pimpin oleh seorang Kepala Dinas yang berada di bawah dan bertanggungjawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah. Dinas Tata Ruang dan Pemukiman mempunyai tugas melaksanakan sebagai urusan pemerintah daerah di bidang penataan ruang, bangunan, perumahan dan pemukiman, air bersih dan teknik penyehatan lingkungan pemukiman berdasarkan azas otonomi dan tugas pembantuan. Dinas Tata Ruang dan Pemukiman, menyelenggarakan fungsi.

1. Perumusan, pengaturan dan pelaksanaan kebijakan teknis operasional bidang tata ruang dan permukiman sesuai dengan kebijakan Nasional dan Provinsi serta kebijakan umum daerah;
2. Pembinaan, pengendalian dan fasilitasi pelaksanaan tugas kesekretariatan, tata ruang, penataan prasarana permukiman, air bersih dan penyehatan lingkungan permukiman, perumahan, dan bangunan, unit pelaksana teknis dinas serta kelompok jabatan fungsional;
3. Penyelenggaraan dan pengelolaan sumber daya aparatur, keuangan, sarana dan prasarana dinas;
4. Penyelenggaraan koordinasi dan kerjasama dalam rangka pelaksanaan tugasnya; dan
5. Penyelenggaraan monitoring, evaluasi dan pelaporan capaian kinerja Dinas Tata Ruang dan Permukiman.

Berdasarkan hasil observasi dan pengamatan yang penulis lakukan, beserta pengumpulan data awal, diketahui data awal Dinas Tata Ruang dan Pemukiman Garut disajikan dalam Tabel 1.1 berikut ini.

TABEL 1. 1
TARGET CAPAIAN KERJA REALISASI DINAS TATA RUANG DAN PEMUKIMAN
GARUT TAHUN 2013-2015

Sasaran		2013		2014		2015	
No	Indikator	Target	Realisasi Kab. Garut	Target	Realisasi Kab. Garut	Target	Realisasi Kab. Garut

Barkah Agus Salam, 2017

PENGARUH PELATIHAN DAN PEMBERDAYAAN PEGAWAI TERHADAP EMPLOYEE ENGAGEMENT PADA DINAS TATA RUANG DAN PEMUKIMAN DI KABUPATEN GARUT

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

1	Tersedianya sistem air limbah setempat yang memadai	65%	63,65%	65%	65%	60 %	55 %
2	Tersedianya sistem jaringan drainase skala kawasan dan skala kota sehingga tidak terjadi genangan (lebih dari 30 cm, selama 2 jam)	67, %	60%	64,79%	64,69%	50 %	40 %
3	Cakupan ketersediaan rumah layak huni	55%	55%	40,86	40,86	40 %	25 %
4	Cakupan layanan rumah layak huni yang terjangkau	400 unit	1,700 unit	3.177 Unit	3.177 unit	3.377 Unit	2.978 unit

Sumber : Distarkim Garut

Berdasarkan Tabel 1.1 terindikasi bahwa keterlibatan pegawai terlihat dari rendahnya kinerja pegawai Dinas Tata Ruang dan Pemukiman Garut masih belum optimal, karena:

1. Belum tercapainya sistem jaringan drainase skala kawasan dan skala kota sehingga tidak terjadi genangan yang ditargetkan oleh Kabupaten Garut sebesar 55% dan realita yang tercapai sebesar 40%.
2. Ketercapaian Cakupan ketersediaan rumah layak huni hanya bisa dicapai oleh Kabupaten Garut sebesar 25% dari yang ditargetkan oleh Nasional sebesar 40% yang artinya masih ada kegiatan yang sudah direncanakan/dianggarkan belum selesai atau tidak terlaksana
3. Beberapa unit kerja belum maksimal dalam memberikan laporan kinerja yang disebabkan oleh tidak meratanya pembagian tugas
4. Masih adanya keluhan dari masyarakat tentang Dinas Tata Ruang dan Pemukiman Kabupaten Garut yang belum optimal dalam memberikan pelayanan.

Khan (2007) menjelaskan indikator lain untuk melihat permasalahan *employee engagement* yaitu dengan tingkat kemanan pekerjaan yang dilakukan dan rasa memiliki terhadap organisasi. Bisa di pastikan ketika individu mempunyai rasa memiliki terhadap organisasi akan berhasil dalam pekerjaannya dan pasti merasakan nyaman sehingga individu tersebut bisa melaksanakan pekerjaan sesuai

Barkah Agus Salam, 2017

PENGARUH PELATIHAN DAN PEMBERDAYAAN PEGAWAI TERHADAP EMPLOYEE ENGAGEMENT PADA DINAS TATA RUANG DAN PEMUKIMAN DI KABUPATEN GARUT

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

dengan yang diharapkannya atau bahkan melebihi ekspektasi pribadinya dan juga organisasinya. Keamanan pekerjaan secara emosional yang terjadi pada Dinas Tata Ruang dan Pemukiman Garut masih adanya pekerjaan yang membebani secara emosional sebesar 40,4%, dan di sisi lain karyawan kurangnya mempunyai rasa memiliki terhadap organisasi yaitu sebesar 38,3% karyawan tidak mempunyai rasa memiliki terhadap organisasi. Berikut data keamanan pekerjaan secara emosional dan rasa memiliki terhadap organisasi.

TABEL 1.2
KEAMANAN PEKERJAAN DAN RASA MEMILIKI TERHADAP ORGANISASI PADA DINAS TATA RUANG DAN PEMUKIMAN GARUT

Indikator	Ukuran			
	Aman	Tidak Aman	Memiliki	Tidak memiliki
Pekerjaan aman secara fisik	60,4%	30,6%	-	-
Pekerjaan aman secara emosional	59,6%	40,4%	-	-
Pekerjaan aman secara psikologis	60,3%	30,7%	-	-
Rasa memiliki terhadap organisasi	-	-	61,7%	38,3%

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2017

Permasalahan *employee engagement* juga dapat di lihat dari tingkat kedisiplinan pegawai dalam melakukan pekerjaan, disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan pribadi maupun kepentingan organisasi. Karyawan akan memperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Berikut ini tabel mengenai kedisiplinan kerja pada Dinas Tata Ruang dan Pemukiman Garut.

TABEL 1.3
TINGKAT DISIPLIN KERJA DINAS TATA RUANG DAN PEMUKIMAN GARUT TAHUN 2017

Indikator	Tepat Waktu	Tidak Tepat Waktu
Kehadiran	64,4%	35,4%
Pengerjaan tugas	60,3%	39,7%

Sumber : Distarkim Garut

Berdasarkan Tabel 1.3 dapat dilihat bahwa karyawan dalam tiga bulan terakhir 2016 masih ada yang tidak tepat waktu dalam kehadiran yaitu sebesar 35,4%. Selain itu karyawan belum mampu mengerjakan tugas secara tepat waktu yaitu sebesar 39,7%. Hal ini menunjukkan adanya permasalahan *employee engagement* di Dinas Tata Ruang dan Pemukiman garut pada tiga periode terakhir di tahun 2016.

Keterlibatan pegawai yang tidak diatasi dapat berdampak terhadap hasil organisasi seperti kinerja karyawan yang menurun (Al-Tit & Hunitie, 2015:49). Ketika karyawan tidak terlibat dalam sebuah pekerjaan atau keputusan maka karyawan akan merasa tidak dianggap dalam organisasi tersebut. Selain itu karyawan akan merasa tidak puas dalam pekerjaan mereka serta apabila ini dibiarkan maka organisasi akan mengalami kemunduran. Ketika karyawan dibiarkan dan tidak dilibatkan dalam sebuah pekerjaan atau pengambilan keputusan hal ini akan berdampak terhadap sikap karyawan yang tidak disiplin atau bersikap tidak sesuai aturan (Mishra *et al*, 2013:349).

Karyawan yang tidak terlibat cenderung untuk meninggalkan pekerjaan mereka, jika seseorang tidak memiliki komitmen emosional untuk pekerjaan mereka, ada kemungkinan besar bahwa mereka akan meninggalkan dan mengejar pekerjaan yang menawarkan, misalnya kondisi kerja yang lebih fleksibel Haid & Sims, (Schaufeli & Bakker) Koti & Road, 2015:251. Keterlibatan yang rendah akan menyebabkan tingkat keuntungan yang lebih rendah dan juga cenderung menyebabkan stress, frustrasi, dari kurangnya keterlibatan. Oleh karena itu adalah tanggung jawab manajemen untuk melihat bahwa sumber daya yang diperlukan harus diperhatikan. *Employee engagement* dapat memberikan hasil yang baik terhadap karyawan seperti halnya karyawan lebih produktif, karyawan lebih aman, dan lebih bersedia untuk melakukan pekerjaan yang dilakukannya (Shuck & Wollard 2010)

Teori yang digunakan dalam menyelesaikan masalah ini yaitu dengan pendekatan Manajemen Sumber Daya Manusia yang merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasi,

pelaksanaan dan pengendalian (Veithzal Rivai, 2010). Terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi Keterlibatan pegawai seperti penelitian yang dilakukan oleh (Swathi, 2013:2) yaitu rekrutmen (*recruitment*), merancang pekerjaan (*job designing*), kesempatan pengembangan karir (*career development opportunities*), kepemimpinan (*leadership*), pemberdayaan (*empowerment*), kesempatan yang sama dan perlakuan yang adil (*equal opportunities and fair treatment*), pelatihan dan pengembangan (*traininig and development*), manajemen kinerja (*performance management*), kompensasi (*compensation*), kesehatan dan keselamatan (*health and safety*), kepuasan kerja (*job satisfaction*), komunikasi (*communication*), dan keramahan kekeluargaan (*family friendliness*). Sedangkan menurut (Al-Tit & Hunitie, 2015) menambahkan faktor yang yang mempengaruhi Keterlibatan pegawai adalah karakteristik pekerjaan (*job characteristhic*), penghargaan intrinsik dan ekstrinsik (*intrinsic & extrinsic rewards*), dukungan organisasi yang dirasakan (*perceived organizational support*), dan dukungan unggul yang dirasakan (*perceived superior support*).

Pelatihan menurut (Luis R. Gomez *et al* 2012:257) bahwa “*employee training is an expensive endeavor. If done well, however, costs associated with employee training won't be an expense but an investment that will return improved performance*” yang artinya bahwa pelatihan merupakan usaha yang mahal, jika dilakukan dengan baik biaya yang berkaitan dengan pelatihan karyawan tidak akan menjadi beban tetapi sebuah investasi yang akan kembali peningkatan kinerja. (Robbins & Judge 2013:42) mengemukakan bahwa:

The training and development section of an organization is often responsible for helping employees maximize their potential. Their focus is to enhance employees' personal qualities that lead to greater organizational productivity. More important, training and development members are often better known as the organization's internal change agents

Penjelasan di atas menunjukkan pelatihan membantu karyawan untuk memaksimalkan potensi mereka, serta mengarahkan kualitas pribadi karyawan ke arah yang lebih baik. Pelatihan lebih dikenal sebagai agen perubahan internal organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh (Nawaz *et al*,2014) menyatakan bahwa

Barkah Agus Salam, 2017

PENGARUH PELATIHAN DAN PEMBERDAYAAN PEGAWAI TERHADAP EMPLOYEE ENGAGEMENT PADA DINAS TATA RUANG DAN PEMUKIMAN DI KABUPATEN GARUT

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

pelatihan memiliki pengaruh positif terhadap Keterlibatan pegawai. Pelatihan penting untuk semua proses organisasi. Pelatihan meningkatkan kesalahan pelayanan dan keterlibatan karyawan. Untuk keterlibatan karyawan, pelatihan dianggap sebagai salah satu aspek penting dalam mengembangkan keterampilan karyawan (Bilal & Akhtar 2014)

Pemberdayaan pegawai merupakan pendekatan yang paling efektif untuk menyelesaikan permasalahan keterlibatan. Karyawan yang dilibatkan dapat memberikan semangat yang tinggi, sehingga memungkinkan karyawan akan bekerja secara optimal. Data dari Dinas Tata Ruang dan Pemukiman Garut terlihat bahwa adanya ketidaktercapaian target yang ditentukan karena kurangnya pemberdayaan yang dilakukan oleh Distarkim Garut, maka pemberdayaan pegawai menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi keterlibatan pegawai di Dinas Tata Ruang dan Pemukiman Garut

Upaya yang dilakukan oleh Dinas Tata Ruang dan Pemukiman Garut dalam meningkatkan keterlibatan pegawai melalui pelatihan yakni mampu meningkatkan kinerja karyawannya sehingga karyawan mengetahui pekerjaan yang harus dilakukannya. Kemudian pemberdayaan pegawai menjadi faktor lain yang dapat meningkatkan keterlibatan pegawai di Dinas Tata Ruang dan Pemukiman Garut dengan memberikan kepercayaan kepada anggotanya dalam mengerjakan tugasnya sehingga karyawan akan merasa nyaman serta tidak merasa bosan dengan pekerjaannya.

Melibatkan karyawan sangat penting dilakukan dalam organisasi. Permasalahan yang terjadi pada Dinas Tata Ruang dan Pemukiman Kabupaten Garut, Salah satu upaya yang dilakukan untuk meningkatkan Keterlibatan Pegawai yaitu dengan mengadakan pelatihan serta pemberdayaan pegawai. Dengan demikian karyawan akan lebih siap dalam pekerjaannya dan merasa akan dianggap dalam perusahaan. Berdasarkan uraian di atas maka yang menjadi masalah penelitian adalah tingkat keterlibatan pegawai sebenarnya dapat diminimalisir, oleh sebab itu penelitian ini berjudul **“Pengaruh Pelatihan dan Pemberdayaan**

pegawai Terhadap *Employee Engagement* pada Dinas Tata Ruang dan Pemukiman di Kabupaten Garut”.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan, *employee engagement* menjadi kajian penting dalam sebuah organisasi. Keterlibatan pegawai yang rendah menjadi penyebab kurangnya semangat karyawan dalam mengerjakan tugasnya, sehingga akan menyulitkan karyawan dalam menjalankan perannya.

Keterlibatan pegawai yang rendah memiliki konsekuensi terhadap hasil organisasi seperti kinerja karyawan yang menurun (Suharti & Suliyanto, 2012). Ketika karyawan tidak terlibat dalam sebuah pekerjaan atau keputusan maka karyawan akan merasa tidak dianggap dalam perusahaan tersebut. Secara sederhana, karyawan yang tidak terlibat cenderung untuk meninggalkan pekerjaan mereka. Jika seseorang tidak memiliki komitmen emosional untuk pekerjaan mereka, ada kemungkinan besar bahwa mereka akan meninggalkan untuk mengejar pekerjaan yang menawarkan, misalkan kondisi kerja yang lebih fleksibel Haid & Sims, Schaufeli & Bakker dalam (Koti & Road, 2015:251). Keterlibatan yang rendah akan menyebabkan tingkat keuntungan yang lebih rendah dan juga cenderung menyebabkan stress, frustrasi, dari kurangnya keterlibatan.

Data yang didapatkan penulis menunjukkan bahwa dalam tahun terakhir ini tujuan organisasi masih belum tercapai karena kurangnya melibatkan karyawan. Organisasi harus melakukan langkah agar dapat memperbaiki dan meningkatkan keterlibatan pegawai salah satunya menurut (Swathi, 2013:), adanya pelatihan diyakini dapat meningkatkan keterlibatan pegawai. Faktor lain yang mempengaruhi keterlibatan pegawai bahwa ketika karyawan diberdayakan dalam pekerjaan maka karyawan akan merasa dilibatkan.

Employee engagement dapat ditingkatkan ketika karyawan di berikan pelatihan sehingga mereka mengetahui tugas dan perannya dalam perusahaan, selain itu pemberdayaan terhadap tugas yang diberikan akan meningkatkan

semangat kerja karyawan, hal ini dikarenakan karyawan merasa mendapatkan kepercayaan untuk menjalankan tugasnya dalam berkerja.

Berdasarkan identifikasi masalah tersebut diatas, maka yang menjadi tema sentralnya adalah :

Keterlibatan pegawai di Dinas Tata Ruang dan Pemukiman Kabupaten Garut mengalami permasalahan, hal ini ditunjukkan melalui menurunnya tingkat kinerja karyawan yang disebabkan tidak meratanya pembagian tugas, selain itu jarangya pemberian gagasan yang diberikan oleh pimpinan terhadap karyawannya sehingga menyebabkan karyawan merasa tidak diilibatkan secara intelektual. Untuk meningkatkan keterlibatan pegawai Dinas Tata Ruang dan Pemukiman di Kabupaten Garut perlu melaksanakan pelatihan dan pemberdayaan pegawai sehingga kinerja juga meningkat.

Berdasarkan uraian di atas, maka masalah *employee engagement* dalam penelitian ini akan dikaji dari pelatihan dan pemberdayaan pegawai.

1.3. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah.

1. Bagaimana gambaran pelatihan pegawai pada Dinas Tata Ruang dan Pemukiman di Kabupaten Garut
2. Bagaimana gambaran pemberdayaan pegawai pada Dinas Tata Ruang dan Pemukiman di Kabupaten Garut
3. Bagaimana gambaran *employee engagement* pada Dinas Tata Ruang dan Pemukiman di Kabupaten Garut
4. Bagaimana pengaruh pelatihan dan pemberdayaan pegawai terhadap *employee engagement* pada Dinas Tata Ruang dan Pemukiman di Kabupaten Garut
5. Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap *employee engagement* pada Dinas Tata Ruang dan Pemukiman di Kabupaten Garut
6. Bagaimana pengaruh pemberdayaan pegawai terhadap *employee engagement* pada Dinas Tata Ruang dan Pemukiman di Kabupaten Garut

1.4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk memperoleh hasil temuan mengenai:

1. Gambaran pelatihan pada Dinas Tata Ruang dan Pemukiman di Kabupaten Garut
2. Gambaran pemberdayaan pegawai pada Dinas Tata Ruang dan Pemukiman di Kabupaten Garut
3. Gambaran keterlibatan pegawai pada Dinas Tata Ruang dan Pemukiman di Kabupaten Garut
4. Pengaruh pelatihan dan pemberdayaan pegawai terhadap keterlibatan pegawai pada Dinas Tata Ruang dan Pemukiman di Kabupaten Garut
5. Pengaruh pelatihan terhadap keterlibatan pegawai pada Dinas Tata Ruang dan Pemukiman di Kabupaten Garut
6. Pengaruh pemberdayaan pegawai terhadap keterlibatan pegawai pada Dinas Tata Ruang dan Pemukiman di Kabupaten Garut

1.5. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangan pemikiran bagi dari segi akademik maupun praktisi.

1. Kegunaan akademik (teoritis) yaitu untuk pengembangan ilmu, baik itu ilmu ekonomi, manajemen bisnis dan juga khususnya manajemen sumber daya manusia. Karena penelitian ini memungkinkan untuk menyokong teori lama yang dikemukakan oleh para ahli
2. Kegunaan praktis yaitu kegunaan untuk Dinas Tata Ruang dan Pemukiman Garut khususnya tentang keterlibatan pegawai. Dapat memberikan masukan faktor-faktor yang perlu diperhatikan dalam meningkatkan keterlibatan pegawai pada Dinas Tata Ruang dan Pemukiman Garut
3. Kegunaan untuk penelitian selanjutnya diharapkan dengan adanya penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan informasi dan bahan pengembangan penelitian selanjutnya.

Barkah Agus Salam, 2017

PENGARUH PELATIHAN DAN PEMBERDAYAAN PEGAWAI TERHADAP EMPLOYEE ENGAGEMENT PADA DINAS TATA RUANG DAN PEMUKIMAN DI KABUPATEN GARUT

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Barkah Agus Salam, 2017

PENGARUH PELATIHAN DAN PEMBERDAYAAN PEGAWAI TERHADAP EMPLOYEE ENGAGEMENT PADA DINAS TATA RUANG DAN PEMUKIMAN DI KABUPATEN GARUT

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu