

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Organisasi mengacu pada wadah untuk kelompok orang yang saling bekerja sama, terkoordinasi, dan kontinu untuk meraih tujuan dan sasaran yang secara individual sulit dicapai. Seperti pendapat Buchanan dan Huczynski (2017, hal.7) yang menyatakan bahwa organisasi sangat membantu bagi individu yang tidak dapat bertindak sendiri dalam mencapai tujuan yang dianggap memiliki manfaat. Dengan demikian, organisasi haruslah memiliki struktur yang sistematis agar dapat beroperasi secara terarah. Struktur organisasi yang baik dibuat berdasarkan pada aktivitas dan tujuan yang hendak dicapai oleh organisasi (Suharsono, 2012, hal. 41).

Adanya struktur membuat organisasi dapat memetakan tiap-tiap satuan organisasi ke dalam peran atau posisi, tugas, batas wewenang, dan tanggung jawab yang dijelaskan secara lebih rinci dalam uraian pekerjaan dan program kerja. Struktur yang sistematis ini penting untuk mencegah ambiguitas dan tumpang tindih dalam pelaksanaannya. Struktur organisasi juga harus di desain dengan efektif dan efisien sesuai kebutuhan saat ini dan memiliki wawasan ke depan agar dapat mengikuti perkembangan. Fungsi-fungsi manajerial tersebut dapat terlaksana apabila sebuah organisasi memiliki keberadaan sumber daya manusia yang berkualitas.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan sebuah lingkup dalam manajemen yang terkhusus pada peran manusia di organisasi. Setiap organisasi harus mampu menerapkan manajemen sumber daya manusia dengan sebaik mungkin dikarenakan kontribusi serta keterlibatan sumber daya manusia (SDM) sebagai anggota organisasi, baik secara perseorangan ataupun kolektif, akan memberikan pengaruh terhadap keberhasilan pencapaian tujuan dan sasaran strategis organisasi. Hal ini didukung oleh pendapat Armstrong (2021, hal. 15), bahwa praktik SDM dapat membuat dampak langsung pada karakteristik karyawan seperti keterlibatan, komitmen, motivasi dan keterampilan, dan jika karyawan

memiliki karakteristik tersebut kemungkinan besar kinerja organisasi akan meningkat. Sebagai cara untuk memastikan apakah organisasi telah mampu mencapai tujuan serta sasaran strategis yang ditetapkan, maka diperlukanlah sebuah pengukuran nilai kinerja organisasi sebagai bagian dari pengelolaan kinerja.

Kinerja merupakan hasil akhir yang dicapai secara bersama oleh orang-orang dan sumber daya lain dalam organisasi berdasarkan pada ketentuan tingkatan mutu serta standar (Marzuki & Sumardjo, 2022, hal. 107). Kinerja organisasi penting sebagai tolak ukur yang menggambarkan berhasil atau tidaknya organisasi mencapai tujuannya. Selain itu, kinerja organisasi juga penting bagi citra organisasi, khususnya organisasi pada sektor publik karena menyangkut akan kepercayaan maupun kepuasan dari publik.

Kinerja organisasi pada sektor publik lebih kompleks dan multidimensional dibandingkan dengan kinerja organisasi pada sektor swasta (Mahmud, 2019, hlm. 7). Kinerja organisasi sektor swasta umumnya memiliki tujuan inti untuk menghasilkan laba yang diukur melalui ukuran finansial. Berbeda dengan organisasi sektor publik yang bertujuan memberi pelayanan prima kepada masyarakat, sehingga tidak hanya diukur melalui ukuran finansial namun bagaimana kemampuan organisasi dalam memberikan pelayanan yang berkualitas. Hasil kinerja organisasi publik perlu dilaporkan dalam bentuk laporan pertanggungjawaban kinerja sebagai wujud dilakukannya akuntabilitas kerja.

Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Kekayaan Negara DKI Jakarta merupakan salah satu organisasi sektor publik pemerintahan pada unit eselon II di Kementerian Keuangan. Memiliki tugas untuk mengkoordinasikan, memberikan bimbingan teknis, melakukan pengendalian, mengevaluasi dan melaksanakan tugas dalam bidang kekayaan negara, piutang negara, serta lelang. Pengukuran kinerja organisasi pada Kantor Wilayah DJKN DKI Jakarta didasarkan pada KMK/467 Tahun 2014. Kebijakan untuk mengukur kinerja organisasi ini diperuntukkan sebagai alat manajemen strategis dalam menciptakan kepercayaan publik terhadap kinerja organisasi kementerian keuangan. Target dan realisasi Indikator Kinerja Utama (IKU) akan dibandingkan untuk melihat apakah kinerja organisasi sudah tercapai dengan optimum.

Gambaran faktual tentang kinerja organisasi diperoleh melalui Laporan Kinerja Kantor Wilayah DJKN DKI Jakarta pada Tahun 2018-2021. Berdasarkan pada Peraturan Presiden No.29/Tahun 2014 serta Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi No.53/Tahun 2014, Kantor Wilayah DJKN DKI Jakarta selaku instansi pemerintah perlu melakukan penyusunan terhadap pelaporan kinerja sebagai bentuk pertanggungjawaban atas capaian tujuan atau sasaran strategis. Hasil laporan kinerja tersebut menunjukkan bahwa kinerja organisasi pada Kantor Wilayah DJKN DKI Jakarta masih belum stabil dan terdapat kinerja utama yang belum memenuhi ekspektasi.

Tabel 1. Kinerja Organisasi pada Kantor Wilayah DJKN DKI Jakarta  
Tahun 2020-2021

No.	Kinerja Organisasi	2019		2020		2021	
		Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi
1.	Persentase Bidang Tanah Barang Milik Negara (BMN) Yang Disertifikatkan	100%	100%	100%	100%	100%	86.67%
2.	Efektivitas Penyelesaian Berkas Kasus Piutang Negara (BKPN)	100%	100%	100%	80.70%	100%	94.71%
3.	Pengelolaan Lelang yang Optimal	100%	100%	100%	83.47%	100%	100%
4.	Tindak Lanjut Penyelesaian/Perbaikan Atas Sisa Aset Objek Penilaian Kembali Barang Milik Negara (BMN)	100%	80%	100%	91.05%	100%	100%
5.	Persentase Kualitas Pelaksanaan Anggaran	100%	96.12%	100%	95.97%	100%	96.21%
<b>Rata-Rata</b>		100%	95.22%	100%	90.24%	100%	95.52%

Sumber: LAKIN Kanwil DJKN DKI Jakarta 2019-2021

Berdasarkan pada tabel 1, menunjukkan rata-rata realisasi capaian kinerja organisasi Kantor Wilayah DJKN DKI Jakarta pada tahun 2019 adalah sebesar 95.22%, pada tahun 2020 adalah sebesar 91.99%, sedangkan pada tahun 2021 adalah sebesar 95.35%. Nilai tersebut menunjukkan bahwa realisasi kinerja organisasi pada Kantor Wilayah DJKN DKI Jakarta belum dapat memenuhi target capaian.

Alchintia Putri Wahyudi, 2022

**PENGARUH PELATIHAN, DISIPLIN KERJA, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA ORGANISASI PADA KANTOR WILAYAH DIREKTORAT JENDERAL KEKAYAAN NEGARA KEMENTERIAN KEUANGAN REPUBLIK INDONESIA DKI JAKARTA**

UPN Veteran Jakarta, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, S1 Manajemen  
[www.upnvj.ac.id - www.library.upnvj.ac.id - www.repository.upnvj.ac.id]

Target “persentase bidang tanah Barang Milik Negara (BMN) yang disertifikatkan” tidak tercapai pada tahun 2021 dengan realisasi sebesar 86.67%. Target “efektivitas penyelesaian Berkas Kasus Piutang Negara (BKPN)” tidak tercapai pada tahun 2020 dengan realisasi sebesar 80.70% dan tahun 2021 dengan realisasi 94.71%. Target “pengelolaan lelang yang optimal” tidak tercapai pada tahun 2020 dengan realisasi sebesar 83.47%. Target “tindak lanjut penyelesaian/perbaikan atas sisa aset objek penilaian kembali Barang Milik Negara (BMN)” tidak tercapai pada tahun 2019 dengan realisasi sebesar 80% dan tahun 2020 dengan realisasi sebesar 91.05%. Selanjutnya, target “persentase kualitas pelaksanaan anggaran” tidak tercapai pada tahun 2019 dengan persentase sebesar 96.12%, tahun 2020 dengan realisasi sebesar 95.97%, dan tahun 2021 dengan realisasi sebesar 96.21%

Kinerja organisasi yang belum optimal tersebut disebabkan oleh tidak tercapainya nilai minimal yang telah ditetapkan oleh organisasi akibat kendala proses internal seperti keterlambatan dalam memproses berkas dan tugas tidak dapat berjalan seperti SOP yang selama ini sudah berjalan. Adapun kendala eksternal yang menjadi faktor tidak tercapainya target kinerja organisasi seperti pada pencapaian hasil lelang adalah rendahnya daya beli masyarakat pada masa covid-19.

Capaian kinerja yang belum optimal dan fluktuatif ini perlu menjadi perhatian bagi organisasi untuk dilakukan perbaikan secara berkelanjutan. Apabila kinerja yang belum optimal dan fluktuatif terjadi dalam jangka panjang, maka akan memberikan dampak kurang baik terhadap citra organisasi. Sebagai salah satu cara mengoptimalkan capaian kinerja organisasi, diperlukan pelatihan agar pegawai dapat meningkatkan penguasaan terhadap bidangnya masing-masing dan menyelesaikan tugas sesuai dengan estimasi waktu. Seperti yang dikemukakan oleh Sinambela (2017, hlm.85) bahwa titik tekanan pelatihan adalah adanya kesenjangan antara kinerja organisasi saat ini dengan kinerja organisasi yang proyeksikan.

Pelatihan adalah proses pembelajaran yang dilakukan untuk memperoleh suatu keahlian, peraturan, konsep, ataupun sikap yang berguna dalam peningkatan kinerja (Yusuf & Maliki, 2021, hal. 147). Penerapan program pelatihan kerja umumnya diberikan untuk memenuhi kebutuhan organisasi serta berguna untuk

proses perubahan di dalam organisasi. Melalui kegiatan pelatihan, pegawai akan memiliki kompetensi serta kualitas kerja yang baik untuk memenuhi tugas jabatan dan bidang kerja yang ditekuni karena adanya pengembangan kemampuan dan keterampilan. Dengan begitu, diharapkan pegawai dapat melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik yang akan memberikan kontribusi optimal bagi kinerja organisasi.

Kondisi pelaksanaan pelatihan pada Kantor Wilayah DJKN DKI Jakarta dicerminkan melalui tabel 1.3 yang menunjukkan data persentase capaian pelatihan pada tahun 2020 dan 2021.

Tabel 2. Kondisi Pelatihan Pada Kantor Wilayah DJKN DKI Jakarta  
Tahun 2020-2021

No.	Tahun	Jumlah Pegawai	Jumlah Pegawai Memenuhi Pelatihan	Realisasi
1.	2020	61	58	95.08%
2.	2021	69	52	75.36%
<b>Rata-Rata</b>				85.22%

Sumber : Subbagian Kepegawaian Kanwil DJKN DKI Jakarta

Berdasarkan tabel 2, rata-rata capaian pelatihan pada Kantor Wilayah DJKN DKI Jakarta adalah sebesar 85.22%. Pada tahun 2020 sebanyak 95.08% pegawai telah mengikuti pelatihan sesuai dengan jam pelatihan, sedangkan 4.92% lainnya belum memenuhi. Pada tahun 2021, sebanyak 75.36% pegawai telah mengikuti pelatihan sesuai dengan Jam Pelatihan, sedangkan 24.64% lainnya belum memenuhi. Berdasarkan informasi dari Subbagian Sumber Daya Manusia, belum terpenuhinya kegiatan pelatihan oleh seluruh pegawai disebabkan oleh adanya kendala seperti kegiatan dinas luar yang perlu dilaksanakan oleh pegawai. Akibatnya pelatihan yang sudah dijadwalkan tidak dapat diikuti oleh Sebagian pegawai.

Di samping data-data tersebut, terdapat kendala lain pada pelaksanaan pelatihan pada Kantor Wilayah DJKN DKI Jakarta. Kendala tersebut terjadi pada proses monitoring pelatihan. Pegawai yang telah mengikuti pelatihan diharuskan mengisi *form* monitoring sebagai alat pemantauan terhadap ketercapaian target pelatihan. Pada pelaksanaannya masih terdapat ketidaktepatan waktu pengisian oleh sebagian pegawai, sehingga dibutuhkan waktu yang lebih lama untuk

pendataan pencapaian pelatihan secara *real-time*. Hal ini menunjukkan bahwa kedisiplinan juga merupakan sikap penting untuk diterapkan.

Disiplin merupakan salah satu faktor yang dinilai penting dalam membangun keunggulan organisasi. Disiplin kerja menunjukkan bagaimana seorang pegawai bersikap serta mencerminkan besarnya tanggung jawab terhadap organisasi dan pekerjaannya. Dari adanya disiplin kerja, dapat diketahui bagaimana kepatuhan pegawai terhadap peraturan dan ketentuan yang ada di organisasi, sehingga dapat dilihat pula kinerja dari pegawai yang akan memberi dampak pada kinerja organisasi. Hal ini di dukung oleh pendapat Fahmi (2010, hlm. 28) yang mengatakan bahwa penurunan tingkat kedisiplinan mampu memberikan pengaruh terhadap penurunan kualitas kinerja organisasi, sehingga kedisiplinan penting untuk dijaga dan dipertahankan.

Kedisiplinan pada Kantor Wilayah DJKN DKI Jakarta salah satunya dapat dicerminkan melalui ketepatan waktu dalam layanan kekayaan negara dan lelang. Data laporan kinerja organisasi menunjukkan masih adanya ketidakcapaian target ketepatan waktu pelayanan.

Tabel 3. Indeks Ketepatan Waktu Layanan Kekayaan Negara dan Lelang Pada Tahun 2019-2021

No.	Tahun	Target	Realisasi
1.	2019	100%	92.63%
2.	2020	100%	90.25%
3.	2021	100%	93.54%
<b>Rata-Rata</b>			92.14%

Sumber : LAKIN Kanwil DJKN DKI Jakarta 2019-2021

Berdasarkan pada tabel 3, didapatkan informasi rata-rata persentase ketepatan waktu layanan kekayaan negara dan lelang pada Kantor Wilayah DJKN DKI Jakarta adalah sebesar 92.14%. Pada tahun 2019 realisasi ketepatan waktu layanan kekayaan negara dan lelang adalah sebesar 92.63%, tahun 2020 adalah sebesar 90.25%, dan tahun 2021 adalah sebesar 93.54%. Persentase tersebut menandakan bahwa terdapat ketidakcapaian target ketepatan waktu pelayanan kekayaan negara dan lelang, sehingga masih belum optimal.

Ketidakcapaian ketepatan waktu layanan kekayaan negara dan lelang tersebut disebabkan oleh adanya keterlambatan penyampaian surat pemberitahuan

Alchintia Putri Wahyudi, 2022

**PENGARUH PELATIHAN, DISIPLIN KERJA, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA ORGANISASI PADA KANTOR WILAYAH DIREKTORAT JENDERAL KEKAYAAN NEGARA KEMENTERIAN KEUANGAN REPUBLIK INDONESIA DKI JAKARTA**

UPN Veteran Jakarta, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, S1 Manajemen  
 [www.upnvj.ac.id - www.library.upnvj.ac.id - www.repository.upnvj.ac.id]

penilaian kepada satuan kerja yang melebihi estimasi waktu. Dari adanya ketidakcapaian ketepatan waktu ini, menunjukkan bahwa tingkat kedisiplinan pegawai masih perlu ditingkatkan. Jika ketidaksiplinan tidak diatasi dengan baik, maka dapat memberikan dampak terhadap keterlambatan pekerjaan. Robbins & Judge (2017) mengemukakan bahwa kemangkiran, perasaan malas bekerja, dan hal negatif lainnya terhadap pekerjaan dapat muncul akibat dari kepuasan kerja yang rendah. Di samping kedisiplinan, maka perlu diperhatikan terkait kepuasan pegawai saat bekerja agar terus fokus dalam merealisasikan kinerja organisasi yang optimal.

Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional seseorang yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaannya (Noe dkk., 2017). Kepuasan kerja pada dasarnya adalah hal yang individual, sebab karakteristik dari masing-masing pegawai berbeda bergantung pada penilaiannya. Menurut (Colquitt dkk., 2015) nilai merupakan hal-hal yang secara sadar atau tidak sadar ingin dicapai oleh individu. Oleh sebab itu, pegawai memiliki perbedaan tingkat dalam merasakan kepuasan kerja.

Tingkat tinggi atau rendahnya kepuasan kerja yang dirasakan pegawai dapat memberikan dampak yang berbeda terhadap kinerja organisasi. Priansa (2021) yang menyatakan bahwa pegawai dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi cenderung akan menghasilkan kinerja pekerjaan uanh tinggi juga. Sejalan dengan Roe dan Byars (2018) yang berpendapat bahwa kepuasan kerja yang tinggi akan mendorong terwujudnya tujuan organisasi secara efektif, sedangkan kepuasan kerja yang rendah dapat menghancurkan suatu organisasi.

Dalam mengetahui gambaran kondisi kepuasan kerja pegawai pada Kantor Wilayah DJKN DKI Jakarta, peneliti melakukan pra-survey kepada 10 pegawai melalui 2 pernyataan yang terdapat pada tabel 4 berikut.

Tabel 4. Pra-Survey Kepuasan Kerja Pada Kanwil DJKN DKI Jakarta

No.	Pernyataan	Persentase			
		Ya	Tidak		
1.	Selalu bersemangat dan tidak memiliki keluhan dalam bekerja	7	70%	3	30%
2.	Fasilitas-fasilitas yang disediakan kantor dapat menunjang aktivitas pekerjaan saya	8	80%	2	20%
<b>Total</b>		15	75%	5	25%

Sumber : Data diolah

Alchintia Putri Wahyudi, 2022

*PENGARUH PELATIHAN, DISIPLIN KERJA, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA ORGANISASI PADA KANTOR WILAYAH DIREKTORAT JENDERAL KEKAYAAN NEGARA KEMENTERIAN KEUANGAN REPUBLIK INDONESIA DKI JAKARTA*

UPN Veteran Jakarta, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, S1 Manajemen  
 [www.upnvj.ac.id - www.library.upnvj.ac.id - www.repository.upnvj.ac.id]

Berdasarkan pada tabel 4, hasil pra-survey yang telah dilakukan mengenai Kepuasan Kerja oleh 10 pegawai pada Kantor Wilayah DJKN DKI Jakarta terdiri dari 2 pernyataan, di mana terdapat satu pernyataan dengan persentase terkecil yaitu “Selalu bersemangat dan tidak memiliki keluhan dalam bekerja”, sebanyak 70% responden memberikan jawaban iya dan 30% responden memberikan jawaban tidak. Hasil tersebut menandakan bahwa sebagian kecil pegawai memiliki keluhan terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Selanjutnya, poin pernyataan “Fasilitas kerja pada kantor memberikan kepuasan dalam bekerja” mendapatkan hasil dengan persentase sebesar 80% responden menjawab iya dan 20% menjawab tidak. Hasil pra-survey tersebut mengindikasikan bahwa sebagian pegawai masih merasakan kepuasan yang belum optimal pada organisasi.

Sebagian kecil dari pegawai merasakan bahwa fasilitas kerja pada kantor belum memberikan kepuasan dalam bekerja dikarenakan adanya kendala pada koneksi internet yang membuat pegawai tidak dapat mengakses e-sistem dan melakukan pengiriman berkas. Selain itu, sebagian pegawai memiliki tugas untuk melakukan survei lapangan terkait penilaian objek lelang dan barang milik negara sehingga fasilitas kerja yang digunakan akan berbeda dengan yang tersedia di kantor. Selain itu, sebagian pegawai yang melakukan survey lapangan kurang mendapatkan pengawasan secara rutin dari pimpinan dalam proses kerja sehingga mempengaruhi kepuasan kerja pegawai.

Di samping itu, peneliti juga mencari beberapa penelitian terdahulu untuk dijadikan sebagai perbandingan terhadap penelitian yang hendak dilakukan. Merujuk pada penelitian yang dilakukan oleh Junaidi dan M. Shabri (2020) yang menunjukkan hasil bahwa pelatihan memiliki hubungan yang positif signifikan terhadap kinerja organisasi. Hasil penelitian tersebut tidak mendukung penelitian oleh Julianry dkk., (2017) yang menunjukkan hasil bahwa hubungan antara pelatihan terhadap kinerja organisasi adalah negatif.

Selanjutnya, penelitian terkait disiplin kerja oleh Junaidi dkk., (2020) menunjukkan hasil bahwa disiplin kerja memiliki hubungan yang signifikan dan positif terhadap kinerja organisasi. Hal ini dapat diartikan bahwa ketika disiplin kerja mengalami peningkatan, maka kinerja organisasi juga akan mengalami peningkatan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Besse Faradiba (2020)



yang menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki hubungan yang tidak signifikan dengan kinerja organisasi dikarenakan ada faktor-faktor lain yang memiliki pengaruh lebih kuat terhadap kinerja organisasi.

Penelitian sebelumnya terkait kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan yang dilakukan Eddy dkk., (2017) dengan hasil bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan yang positif signifikan terhadap kinerja organisasi. Hal ini dapat diartikan bahwa ketika kepuasan kerja mengalami peningkatan, maka kinerja organisasi juga akan mengalami peningkatan. Berbeda dengan hasil penelitian oleh Hidayati & Rahmawati (2016) pada Puskesmas di Kalimantan Timur, di mana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan yang tidak signifikan terhadap kinerja organisasi. Hasil ini berarti bahwa kepuasan kerja yang dirasakan pegawai belum mampu mendorong kinerja pelayanan organisasi.

Berdasarkan pada uraian terkait latar belakang yang menjelaskan fenomena yang sehubungan dengan kinerja organisasi, pelatihan, disiplin kerja, dan kepuasan kerja. Serta dengan adanya *gap research* penelitian terdahulu, maka peneliti tertarik untuk mengkaji lebih lanjut melalui judul penelitian **“Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Organisasi Pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Kekayaan Negara Kementerian Keuangan Republik Indonesia DKI Jakarta”**.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan fenomena dan gap dari penelitian terdahulu, maka rumusan masalah yang akan dikaji pada penelitian ini adalah:

1. Apakah terdapat pengaruh antara Pelatihan terhadap Kinerja Organisasi pada Kantor Wilayah DJKN DKI Jakarta?
2. Apakah terdapat pengaruh antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Organisasi pada Kantor Wilayah DJKN DKI Jakarta?
3. Apakah terdapat pengaruh antara Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Organisasi pada Kantor Wilayah DJKN DKI Jakarta?
4. Apakah terdapat pengaruh antara Pelatihan, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Organisasi pada Kantor Wilayah DJKN DKI Jakarta?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang telah ditetapkan, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan membuktikan pengaruh antara Pelatihan dengan Kinerja Organisasi pada Kantor Wilayah DJKN DKI Jakarta.
2. Untuk mengetahui dan membuktikan pengaruh antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Organisasi pada Kantor Wilayah DJKN DKI Jakarta.
3. Untuk mengetahui dan membuktikan pengaruh antara Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Organisasi pada Kantor Wilayah DJKN DKI Jakarta.
4. Untuk mengetahui dan membuktikan pengaruh antara Pelatihan, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Organisasi pada Kantor Wilayah DJKN DKI Jakarta.

### 1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang hendak dicapai dalam penelitian ini di antaranya adalah sebagai berikut:

#### 1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat digunakan sebagai informasi untuk meningkatkan pengetahuan terkait bagaimana pengaruh pelatihan, disiplin kerja, serta kepuasan kerja, terhadap kinerja organisasi. Selain itu, diharapkan penelitian ini dapat menjadi referensi bagi riset selanjutnya.

#### 2. Manfaat Praktis

##### a. Bagi Organisasi

Diharapkan dapat menjadi masukan bagi Kantor Wilayah DJKN DKI Jakarta dalam upaya meningkatkan Kinerja Organisasi dengan memperhatikan faktor-faktor Pelatihan, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja di lingkungan Kantor Wilayah DJKN DKI Jakarta.

##### b. Bagi Peneliti

Sebagai bentuk implementasi terhadap ilmu manajemen yang di dapat selama perkuliahan dan pengetahuan mengenai topik pelatihan, disiplin kerja, kepuasan kerja, dan kinerja organisasi.

c. Bagi Penelitian Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan menjadi referensi tambahan bagi riset lebih lanjut yang membahas mengenai pelatihan, disiplin kerja, kepuasan kerja, dan kinerja organisasi.