

BAB I

PENDAHULUAN

1.1.1 Latar Belakang Penelitian

Saat ini perkembangan industri kesehatan sangatlah pesat, hal ini di dorong dengan adanya peningkatan kesadaran masyarakat akan pentingnya kesehatan, transformasi digital, telemedisin, peningkatan investasi serta pengembangan industri alat kesehatan yang semakin memadai di dalam negeri. Perkembangan industri kesehatan meningkat ditandai dengan peningkatan jumlah industri yang dibina oleh Kemenkes dalam kurun waktu dari tahun 2016 hingga 2019 jumlah industri farmasi dalam negeri bertambah dari 209 menjadi 203 industri (Kemenkes.go.Id, 2020).

Laboratorium merupakan salah satu unit bisnis industri kesehatan yang memiliki peran strategis dalam mendukung pelayanan medis, penelitian, serta pengembangan teknologi kesehatan. Keberadaan laboratorium tidak hanya berfungsi sebagai sarana diagnosis penyakit yang akurat, tetapi juga menjadi pusat inovasi dalam pengembangan obat, vaksin, dan metode pengobatan baru. Dengan meningkatnya tuntutan akan layanan kesehatan yang berkualitas dan berbasis bukti, laboratorium dituntut untuk terus meningkatkan standar mutu, memperluas jangkauan layanan, serta memanfaatkan kemajuan teknologi digital dalam operasionalnya. Peran penting laboratorium ini menjadikannya sebagai salah satu penopang utama dalam membangun ekosistem industri kesehatan yang berdaya saing dan berkelanjutan di Indonesia.

Tabel 1.1
Data Jumlah Laboratorium Kesehatan Masyarakat (2022)

No	Laboratorium Kesehatan Berdasarkan Tingkatan	Jumlah Unit
1.	Laboratorium Nasional	1
2.	Laboratorium Regional	25
3.	Laboratorium Kesehatan Daerah Provinsi	28
4.	Laboratorium Kesehatan Daerah Kabupaten/Kota	234
5.	Laboratorium Puskesmas	10.292
Jumlah		10.580

Sumber : <https://databoks.katadata.co.id/> (2022)

Berdasarkan pada tabel 1.1 dapat dilihat bahwa di Indonesia terdapat sekitar 10.580 unit laboratorium kesehatan masyarakat. Laboratorium kesehatan yang tersebar di berbagai daerah memiliki tujuan untuk meningkatkan akses dan kualitas layanan kesehatan. Dengan adanya laboratorium kesehatan yang memadai, diharapkan dapat meningkatkan akses masyarakat terhadap layanan kesehatan yang berkualitas dan memberikan kontribusi signifikan terhadap peningkatan derajat kesehatan masyarakat di seluruh Indonesia.

Laboratorium Kesehatan Provinsi Jawa Barat merupakan organisasi bisnis berupa jasa yang bergerak di bidang kesehatan. Laboratorium Kesehatan Provinsi Jawa Barat hadir untuk memberikan solusi dan pelayanan terbaik dalam mendukung kesehatan masyarakat melalui berbagai layanan yang akurat. Laboratorium ini juga memiliki prosedur layanan yang selalu siap memberikan pelayanan yang terbaik bagi pasien.

Tabel 1.2
Daftar Provinsi Dengan Laboratorium Terbanyak

No.	Nama Provinsi	Unit
1.	Jawa Barat	312
2.	DKI Jakarta	228
3.	Jawa Timur	215
4.	Jawa Tengah	152
5.	Nusa Tenggara Timur	63

Sumber : <https://databoks.katadata.co.id/> (2020)

Dari data yang telah ditampilkan pada tabel 1.2 menunjukkan bahwa Jawa Barat memimpin provinsi yang memiliki laboratorium terbanyak di Indonesia. Jawa Barat memiliki laboratorium sebanyak 312 unit secara keseluruhan. Dengan rincian bahwa 284 unit yang dimiliki milik swasta, 27 unit yang dimiliki pemerintah kabupaten/kota, dan 1 unit yang dimiliki pemerintah provinsi. Kemudian, pada provinsi DKI Jakarta memiliki unit sebanyak 228 sebagai ranking kedua sebagai provinsi dengan jumlah laboratorium terbanyak di wilayah Indonesia. Kemudian pada ranking ketiga disusul oleh Jawa Timur yang memiliki unit laboratorium sebanyak 215 unit.

Dengan adanya laboratorium terbanyak di Indonesia pada wilayah Jawa Barat, tentu menuntut para pekerja di Laboratorium Kesehatan Provinsi Jawa Barat perlu bekerja lebih ekstra untuk selalu memantau kualitas dan kesesuaian kinerja pegawai pada unit laboratorium swasta maupun unit milik daerah Jawa Barat dengan ketentuan kesehatan yang telah tercatat. Karena hal tersebut telah tercatat pada Peraturan Menteri Kesehatan No.24 Tahun 2023 mengenai Klasifikasi Unit Pelaksanaan Teknis Bidang Laboratorium Kesehatan Masyarakat mengenai kewajiban UPT laboratorium kesehatan masyarakat, termasuk standar SDM dan beban kerja perlu adanya standar yang harus dipenuhi. Sehingga Laboratorium Kesehatan Provinsi Jawa Barat perlu adanya pemantauan dan penilaian secara berkala kepada unit laboratorium yang ada di Jawa Barat.

Wilayah Jawa Barat yang dipredikatkan sebagai unit laboratorium swasta maupun milik daerah yang terbanyak di Indonesia, tentunya menjadi sebuah

tantangan yang tinggi untuk selalu menjaga kinerja pada pegawai pada Laboratorium Kesehatan Provinsi Jawa Barat agar selalu konsisten dan sesuai, hingga nantinya dapat mencapai tujuan yang sesuai dengan visi dan misi dari lembaga tersebut. Namun, peneliti menemukan beberapa masalah yang terjadi di Laboratorium Kesehatan Provinsi Jawa Barat. Salah satu permasalahan tersebut berkaitan dengan kinerja pegawai. Diindikasikan bahwa terdapat masalah pada kinerja pegawai yaitu adanya kecenderungan kinerja pegawai belum memenuhi standar dan mengalami penurunan terhadap pencapaian kinerja pegawai.

Pencapaian kinerja pada Laboratorium Kesehatan Provinsi Jawa Barat dapat diketahui berdasarkan hasil penilaian akhir atau rekap kinerja pegawai yang dilakukan oleh Laboratorium Kesehatan Provinsi Jawa Barat pada setiap bulannya. Hal ini dapat dilihat pada tabel 1.3 yang mana merupakan hasil rekap kinerja pegawai bulan Agustus sampai Desember 2024.

Tabel 1.3

Hasil Rekap Kinerja Pegawai Laboratorium Kesehatan Provinsi Jawa Barat Bulan Agustus – Desember 2024

No	Bulan	Skor	Keterangan
1.	Agustus	25	Sangat Baik
2.	September	15	Cukup
3.	Oktober	20	Baik
4.	November	15	Cukup
5.	Desember	15	Cukup

Sumber : Laboratorium Kesehatan Provinsi Jawa Barat

Rekapitulasi Tabel 1.3 menunjukkan bahwa hasil penilaian kinerja pegawai Laboratorium Kesehatan Provinsi Jawa Barat mengalami fluktuasi dan belum

memenuhi pencapaian target dari kinerja pegawainya, yang mana pada bulan Agustus menunjukkan kinerja pegawai berada pada kategori Sangat Baik sedangkan pada bulan September mengalami penurunan pencapaian kinerja yang menunjukkan kategori cukup, kemudian pada bulan Oktober mengalami peningkatan yang menunjukkan menjadi kategori baik, lalu pada bulan November dan Desember mengalami penurunan yang menunjukkan pada kategori. Tentunya hal ini masih jauh dari yang diharapkan oleh perusahaan yang ingin pegawainya memiliki kinerja yang baik dan konsisten untuk setiap bulannya.

Kinerja merupakan hasil yang bisa didapat oleh suatu organisasi dalam jangka waktu tertentu, baik organisasi tersebut memiliki orientasi pada keuntungan ataupun tidak (Irham, 2015). Kinerja menunjukkan tingkat sebuah pencapaian suatu kegiatan saat mewujudkan visi dan misi perusahaan yang ada dalam suatu perencanaan strategis di perusahaan. Efektivitas dalam suatu organisasi termasuk dalam kinerja organisasi yang secara keseluruhan berada pada peningkatan kemampuan dan perkembangan untuk memenuhi kebutuhan yang ditetapkan. Kinerja pegawai dapat menjadi salah satu tolak ukur tentang bagaimana sumber daya manusia yang ada pada suatu organisasi sudah berperan terhadap kemajuan organisasi.

Untuk mencapai tujuan terbaik dalam sebuah organisasi, diperlukan pengelolaan sumber daya manusia yang jelas melalui berbagai kebijakan organisasi atau perusahaan yang dapat menyesuaikan kepentingan bersama antara organisasi dan pegawai. Namun, kinerja pegawai akan lebih baik jika adanya kesadaran diri

1.	Kualitas Kerja	4	5	8	11	2	88	2,93
2.	Kuantitas Kerja	7	6	9	6	2	100	3,33
3.	Tanggung Jawab	12	2	7	5	4	103	3,43
4.	Kerja Sama	9	4	8	3	6	97	3,23
5.	Inisiatif	3	11	7	5	4	94	3,13
Skor Rata-rata Kinerja Pegawai								3,21
Jumlah Skor = Nilai x Frekuensi								
Rata-rata = Jumlah Skor : Jumlah Responden (30 orang)								
Skor Rata-rata = Total Rata-rata : Jumlah Kuesioner								

Sumber : Hasil olah data kuesioner pra survei (2025)

Berdasarkan tabel 1.4 dapat dilihat bahwa hasil pra survei yang telah penulis lakukan terhadap pegawai Laboratorium Kesehatan Provinsi Jawa Barat. Variabel kinerja pegawai secara keseluruhan memperoleh skor rata-rata sebesar 3,21 yang artinya kinerja karyawan mendapatkan skor yang rendah. Mengacu pada kategori kurang baik dimana 3,21 termasuk ke dalam rentang 2,61 sampai 3,40 (Sugiyono, 2023:153). Hal ini dapat dilihat bahwa belum semua pegawai Laboratorium Kesehatan Provinsi Jawa Barat dapat melaksanakan tugas dengan rasa penuh tanggung jawab untuk mencapai hasil yang maksimal.

Tabel 1.4 menjelaskan terdapat dua dimensi yang memiliki skor dibawah rata-rata yaitu dimensi kualitas kerja dengan mendapatkan nilai sebesar 2,93 dan dimensi inisiatif mendapatkan nilai sebesar 3,13. Untuk mengetahui lebih dalam faktor manakah yang paling mempengaruhi kinerja pegawai di Laboratorium Kesehatan Provinsi Jawa Barat, peneliti menyediakan kuesioner yang berisi beberapa pernyataan dari 6 variabel bebas yang mempengaruhi kinerja pegawai

tersebut dan membagikan kuesioner kepada 30 orang pegawai Laboratorium Kesehatan Provinsi Jawa Barat secara acak sebagai sampel, yang disajikan pada tabel 1.4 sebagai berikut.

Tabel 1.5
Hasil Pra Survei Tentang Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja
Pegawai Pada Laboratorium Kesehatan Provinsi Jawa Barat

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
Lingkungan Kerja	Lingkungan Kerja Fisik	5	19	3	1	2	114	3,8
	Lingkungan Kerja Non Fisik	10	7	6	3	4	106	3,53
	Skor Rata-rata Lingkungan Kerja							3,66
Penempatan Kerja	Pendidikan	6	4	9	8	3	92	3,06
	Pengetahuan Kerja	5	7	9	6	3	95	3,16
	Keterampilan Kerja	3	1	13	5	8	76	2,53
	Pengalaman Kerja	2	4	10	9	5	79	2,63
	Skor Rata-rata Penempatan Kerja							2,84
Budaya Organisasi	Kesadaran Diri	5	21	1	0	3	115	3,83
	Keagresifan	8	6	11	3	2	105	3,5
	Kepribadian	6	7	9	7	1	100	3,03
	Performa	9	7	6	6	2	105	3,5
	Orientasi Tim	6	10	3	4	7	94	3,13
	Skor Rata-rata Budaya Organisasi							3,43
Motivasi Kerja	Kebutuhan Fisik	5	8	9	7	1	99	3,3

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
	Kebutuhan Akan Rasa Aman	5	6	9	8	2	94	3,13
	Kebutuhan Sosial	4	6	9	4	7	86	2,86
	Kebutuhan Akan Penghargaan	3	4	8	11	4	81	2,7
	Kebutuhan akan aktualisasi diri	4	9	7	7	3	94	3,13
	Skor Rata-rata Motivasi Kerja							3,02
Kepuasan Kerja	Gaji	2	14	10	3	1	103	3,43
	Pekerjaan Itu Sendiri	11	8	5	4	2	112	3,73
	Promosi	5	9	8	8	0	101	3,36
	Kelompok Kerja	10	8	5	5	2	109	3,63
	Pengawasan	4	11	6	3	6	94	3,13
	Kondisi Kerja	8	8	10	4	0	110	3,66
Skor Rata-rata Kepuasan Kerja							3,49	
Kepemimpinan	Memiliki strategi yang jelas dan dikomunikasikan dengan baik	5	17	5	2	1	113	3,76
	Kepedulian kepada anggota dan lingkungan	7	21	2	0	0	125	4,16
	Merangsang anggota untuk	5	12	8	3	2	105	3,5

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
	meningkatkan kompetensi							
	Menjaga kekompakan anggota tim	7	11	5	6	1	107	3,56
	Menghargai perbedaan dan keyakinan	10	19	1	0	0	129	4,3
Skor Rata-rata Kepemimpinan								3,85

Sumber : Hasil olah data kuesioner pra survei (2025)

Berdasarkan tabel 1.5 yang merupakan hasil kuesioner pra survei dapat dilihat bahwa penempatan kerja dan motivasi kerja bermasalah di Laboratorium Kesehatan Provinsi Jawa Barat. Pada variabel penempatan kerja memperoleh skor rata-rata sebesar 2,84. Dan variabel motivasi kerja memperoleh skor rata-rata sebesar 3,02 dimana kedua variabel tersebut mendapatkan skor rata-rata terendah dari variabel lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut bermasalah yang menyebabkan turunnya kinerja karyawan di Laboratorium Kesehatan Provinsi Jawa Barat.

Penempatan kerja pegawai selalu menjadi topik menarik karena kerap kali disuarakan bahwa penempatan kerja menjadi hal yang sangat penting untuk diperhatikan. Pegawai mempunyai peran yang utama dalam setiap kegiatan organisasi, karena pegawai menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan organisasi akan lebih mudah dicapai apabila pegawai ditempatkan pada posisi yang sesuai dengan kompetensi yang dimilikinya.

1.	Pendidikan	6	4	9	8	3	92	3,06
2.	Pengetahuan Kerja	5	7	9	6	3	95	3,16
3.	Keterampilan Kerja	3	1	13	5	8	76	2,53
4.	Pengalaman Kerja	2	4	10	9	5	79	2,63
Skor Rata-rata Penempatan Kerja								2,84

Sumber : Hasil olah data kuesioner pra survei (2025)

Berdasarkan hasil pra survei di tabel 1.6 penempatan kerja memperoleh skor rata-rata sebesar 2,84 yang mana terdapat empat dimensi yang memiliki skor rata-rata terendah pada dimensi keterampilan kerja yaitu sebesar 2,53 dan dimensi pengalaman kerja sebesar 2,63. Perolehan nilai tersebut selaras dengan hasil wawancara dengan salah satu pegawai Laboratorium Kesehatan Provinsi Jawa Barat bahwa adanya ketidaksesuaian mengenai keterampilan dan pengalaman kerja yang dimiliki pegawai sehingga dapat mempengaruhi kinerja pegawai tersebut. Kinerja pegawai sendiri berkaitan dengan kemampuan hasil kerja yaitu agar pegawai mampu menunjukkan kinerjanya sesuai target.

Faktor yang mempengaruhi selanjutnya adalah motivasi kerja. Motivasi kerja menjadi suatu kekuatan pendorong untuk bekerja dan memperoleh hasil kerja yang efektif dan efisien. Pemberian motivasi ini juga memberikan dorongan untuk pegawai agar dapat bekerja secara optimal. Jika pegawai memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya maka pegawai akan terangsang atau terdorong untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Pada akhirnya dorongan tersebut menghasilkan kinerja yang baik dan begitu pun sebaliknya, dengan dorongan yang lemah dalam dirinya atau dorongan dari luar

dirinya ia akan cenderung mengurangi usahanya dalam hal pekerjaan. Pernyataan tersebut selaras dengan hasil penelitian yang dilakukan Affanti & Handayani (2024) yang mengatakan bahwa semakin termotivasi pegawai untuk melakukan suatu pekerjaan maka kinerjanya akan semakin meningkat, dan begitu sebaliknya jika pegawai tidak termotivasi untuk melakukan suatu pekerjaan maka kinerjanya akan menurun. Untuk mengetahui permasalahan mengenai motivasi kerja dapat dilihat pada tabel 1.7 berikut:

Tabel 1.7
Hasil Pra Survei Motivasi Kerja Pegawai Di Laboratorium Kesehatan
Provinsi Jawa Barat

No	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
1.	Kebutuhan Fisik	5	8	9	7	1	99	3,3
2.	Kebutuhan Akan Rasa Aman	5	6	9	8	2	94	3,13
3.	Kebutuhan Sosial	4	6	9	4	7	86	2,86
4.	Kebutuhan Akan Penghargaan	3	4	8	11	4	81	2,7
5.	Kebutuhan akan aktualisasi diri	4	9	7	7	3	94	3,13
Skor Rata-rata Motivasi Kerja								3,02

Sumber : Hasil olah data kuesioner pra survei (2025)

Berdasarkan hasil pra survei di tabel 1.7 dapat diketahui bahwa terdapat faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai Laboratorium Kesehatan Provinsi Jawa Barat, yaitu motivasi kerja. Berdasarkan penelitian pra survei, motivasi kerja

memperoleh skor rata-rata sebesar 3,02. Hal ini dapat dikatakan kurang baik. Dapat dilihat bahwa terdapat dimensi yang memiliki nilai terendah yaitu dimensi kebutuhan akan penghargaan dengan skor rata-rata 2,7 yang menunjukkan bahwa mayoritas pegawai merasa kurang dihargai atas apa yang mereka kerjakan. Kemudian dimensi yang memiliki nilai terendah selanjutnya yaitu dimensi kebutuhan sosial dengan skor rata-rata 2,86 yang menunjukkan bahwa masih ada pegawai yang merasa kurangnya komunikasi antar pegawai.

Pada penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Yusuf et al., (2024) yaitu tentang pengaruh penempatan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada badan pusat statistik pinrang, yang menyatakan bahwa penempatan kerja dan motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pusat Statistik (BPS) Pinrang.

Penelitian yang dilakukan oleh Nuryati et al., (2024) yang menyatakan bahwa penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Akan tetapi juga terdapat penelitian yang menyatakan bahwa tidak selamanya penempatan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, penelitian yang dilakukan oleh Wicakosno et al., (2023) yang menyatakan bahwa penempatan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan latar belakang yang telah di uraikan diatas dengan fenomena-fenomena yang terjadi dan beberapa hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya mengenai variabel-variabel yang bermasalah pada penelitian ini yaitu variabel penempatan kerja, motivasi kerja, dan kinerja pegawai. Maka dari itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Penempatan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Laboratorium Kesehatan Provinsi Jawa Barat”**.

1.1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah Penelitian

Identifikasi masalah dan rumusan masalah adalah sebuah proses terpenting dalam penelitian. Identifikasi masalah bertujuan agar peneliti maupun pembaca mendapatkan sejumlah masalah yang berhubungan dengan judul penelitian. Sedangkan rumusan masalah adalah pertanyaan tentang permasalahan yang diangkat oleh peneliti yang mana pertanyaan tersebut mengarah kepada apa yang ingin di kaji dalam penelitian.

Berdasarkan pada latar belakang penelitian yang telah diuraikan, makadalam penelitian ini penulis mengidentifikasi dan merumuskan masalah sebagai berikut:

1.1.3 Identifikasi Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang sudah diuraikan di atas, maka peneliti dapat mengidentifikasi masalah di Laboratorium Kesehatan Provinsi Jawa Barat sebagai berikut :

1. Jawa Barat sebagai wilayah dengan unit laboratorium terbanyak di Indonesia menyebabkan tantangan para pegawai lebih tinggi.
2. Kualitas kerja yang masih rendah dikarenakan pegawai merasa kesulitan untuk mengerjakan tugas dengan teliti sesuai dengan ketentuan yang telah ditentukan.
3. Pegawai kurang menciptakan inisiatif dalam bekerja sehingga pegawai belum mampu mengatasi masalah dengan baik.
4. Masih ada pegawai yang ditempatkan pada posisi yang tidak sesuai dengan keahlian yang dimiliki.

5. Kurangnya pertimbangan pengalaman pegawai saat penempatan kerja.
6. Kebutuhan akan penghargaan masih rendah dikarenakan masih ada pegawai yang merasa kurangnya pengakuan dan apresiasi.
7. Kurangnya komunikasi antar pegawai.

1.1.4 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan identifikasi masalah tersebut, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana tanggapan pegawai mengenai Penempatan Kerja pada pegawai Laboratorium Kesehatan Provinsi Jawa Barat.
2. Bagaimana tanggapan pegawai mengenai Motivasi Kerja pada pegawai Laboratorium Kesehatan Provinsi Jawa Barat.
3. Bagaimana tanggapan pegawai mengenai Kinerja Pegawai di Laboratorium Kesehatan Provinsi Jawa Barat.
4. Seberapa besar pengaruh Penempatan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Laboratorium Kesehatan Provinsi Jawa Barat.

1.1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan identifikasi dan rumusan masalah yang telah diuraikan, adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Tanggapan Pegawai Mengenai Penempatan Kerja pada pegawai di Laboratorium Kesehatan Provinsi Jawa Barat.
2. Tanggapan Pegawai Mengenai Motivasi Kerja pada pegawai di Laboratorium Kesehatan Provinsi Jawa Barat.

3. Tanggapan Pegawai Mengenai Kinerja Pegawai di Laboratorium Kesehatan Provinsi Jawa Barat.
4. Besarnya pengaruh Penempatan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Laboratorium Kesehatan Provinsi Jawa Barat.

1.1.6 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bukan hanya untuk peneliti saja, tetapi bagi semua pihak yang berhubungan dengan penelitian ini, juga diharapkan dapat berguna secara teoritis maupun praktis.

1.1.7 Kegunaan Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memiliki kegunaan secara teoritis sebagai berikut :

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dan sebagai bahan pertimbangan ilmu pengetahuan khususnya bagi peneliti dalam bidang manajemen sumber daya manusia.
2. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan kajian dalam pendalaman bagi peneliti selanjutnya mengenai pengaruh penempatan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.
3. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan diskusi atau wacana ilmiah serta dapat digunakan sebagai dasar penelitian selanjutnya.

1.1.8 Kegunaan Praktis

Hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai penempatan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Laboratorium Kesehatan Provinsi Jawa Barat ini diharapkan dapat memberi kegunaan praktis bagi pihak-pihak berikut :

1. Bagi Penulis

- a. Melalui penelitian ini, peneliti dapat mengetahui dan memperoleh informasi secara langsung mengenai penempatan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Laboratorium Kesehatan Provinsi Jawa Barat.
- b. Peneliti diharapkan dapat menambah wawasan, pengalaman secara langsung dan dapat mengaplikasikan ilmu yang sudah didapat selama kuliah ke dalam dunia kerja untuk menghadapi permasalahan yang terjadi.

2. Bagi Perusahaan

- a. Diharapkan perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawannya yang berguna untuk keberlangsungan jangka panjang.
- b. Memberikan masukan informasi mengenai penempatan kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan.
- c. Diharapkan perusahaan dapat mengetahui secara langsung masalah-masalah yang mengakibatkan menurunnya kinerja pegawai.

3. Bagi Pihak Lain

- a. Dapat memberikan referensi atau bahan informasi lain kepada para pembaca mengenai pengaruh penempatan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.
- b. Hasil penelitian ini dapat di jadikan sebagai referensi serta bahan masukan yang bermanfaat untuk pembaca yang akan mengadakan pada bidang yang serupa.