

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN LABORATORIUM KLINIK X  
JAKARTA PUSAT**

**SKRIPSI**



**Oleh:**

**Nama : Fitry Sophia**

**NIM : N15221139**

**PROGRAM STUDI D4 ANALIS KESEHATAN  
FAKULTAS ILMU KESEHATAN  
UNIVERSITAS SETIA BUDI  
SURAKARTA  
2023**

## LEMBAR PERSETUJUAN

Skripsi :

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN LABORATORIUM KLINIK X  
JAKARTA PUSAT**

**Oleh:  
Fitry Sophia  
N 15221139**

Surakarta, 14 Juli 2023

Menyetujui,

Pembimbing Utama

Pembimbing Pendamping



Dr. Poni Sukaesih Kurniati, S.IP., M.Si  
NIP. 41273531010



dr. RM Narindro Karsanto, MM  
NIP. 01201710161231





## LEMBAR PENGESAHAN

Skripsi :

### PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN LABORATORIUM KLINIK X JAKARTA PUSAT

Oleh:  
**Fitry Sophia**  
N 15221139

Surakarta, 14 Juli 2023

Menyetujui,		Tanda tangan	Tanggal
Penguji I	: Dr. Didik Setyawan, SE., MM., M.Sc.		14 Juli 2023
Penguji II	: Nang Among Budiadi, SE., M.Si.		14 Juli 2023
Penguji III	: dr.RM Narindro Karsanto, MM		14 Juli 2023
Penguji IV	: Dr. Poni Sukaesih Kurniati, S.IP., M.Si		14 Juli 2023

  
Dekan Fakultas  
Ilmu Kesehatan

Prof. dr. Marsetyawan HNE S., M.Sc., Ph.D  
NIDK. 0201112162151

Ketua Program Studi  
D4 Analis Kesehatan



Dr.Dian Kresnadipayana, S.SI.,M.Si.  
NIS. 01201304161170

## **PERSEMBAHAN**

Skripsi ini penulis persembahkan untuk :

1. Kedua orangtua terkasih, semoga Allah menjaga dan memuliakan mereka dengan surgaNya.
2. Suami tercinta Ade Amirullah, semoga Allah persatukan kami dunia dan akhirat.
3. Kayla Aulia Khairunnisa dan Qiana Anindya Yasmin, mutiara hati yang pada mereka seluruh pengharapan dan doa dipanjatkan.

## PERNYATAAN KEASLIAN

Saya menyatakan bahwa penelitian yang berjudul **“Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Laboratorium Klinik X Jakarta Pusat”** adalah benar hasil karya saya sendiri dan tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu Perguruan Tinggi dan sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang tertulis dalam naskah ini disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila penelitian ini merupakan jiplakan dari penelitian atau karya ilmiah atau skripsi orang lain maka saya bersedia menerima sanksi baik secara akademis maupun hukum.

Surakarta, 14 Juli 2023



Fitry Sophia  
NIM. N15221139

## KATA PENGANTAR

Puji syukur dipanjatkan kehadiran Allah SWT yang dengan rahmatNya penulis mampu menyelesaikan Skripsi yang berjudul **“Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Laboratorium Klinik X Jakarta Pusat”**. Skripsi ini dibuat untuk melengkapi tugas serta memenuhi syarat guna mencapai gelar Sarjana Terapan Analisis Kesehatan Universitas Setia Budi Surakarta. Dalam penyusunannya, penulis telah banyak mendapatkan bantuan serta bimbingan dari berbagai pihak. Dan dengan segala kerendahan hati penulis mengucapkan rasa terima kasih yang tidak terhingga kepada:

1. Dr. Ir. Djoni Tarigan, MBA, selaku Rektor Universitas Setia Budi, Surakarta.
2. Prof.dr. Marsetyawan HNE Soesatyo, M.Sc., Ph.D., selaku Dekan Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Setia Budi, Surakarta.
3. Dr. Dian Kresnadipayana, S.Si., M.Si.,selaku ketua Program Studi D4 Analisis Kesehatan Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Setia Budi, Surakarta.
4. Ibu Dr. Poni Sukaesih Kurniati, S.IP., M.Si dan Bapak dr.RM Narindro Karsanto, MM selaku pembimbing, sehingga penulis dapat menyusun skripsi ini hingga selesai dengan baik.
5. Bapak Nang Among Budiadi, SE., M.Si. dan Bapak Dr. Didik Setyawan, SE., MM., M.Sc.untuk bantuan pengujian sehingga skripsi ini bisa selesai dengan baik.
6. Bapak Ibu Dosen di Universitas Setia Budi Surakarta yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat kepada penulis.
7. Pimpinan, manajemen, rekan kerja dan karyawan di Laboratorium Klinik X Jakarta Pusat yang telah sangat banyak membantu dalam proses izin perkuliahan, pengambilan data dan penyusunan skripsi.
8. Keluarga tercinta, yang tanpa doa restu, izin, pengertian dan bantuan yang sangat besar, penulis tidak akan pernah sampai pada titik ini.
9. Angkatan 2022 D4 Analisis Kesehatan untuk semua kerjasamanya.
10. Semua pihak yang telah banyak membantu dan tidak dapat tidak disebutkan satu persatu.

Meskipun telah diupayakan secara maksimal, tentu saja banyak kekurangan dalam skripsi ini, maka kritik dan saran yang membangun sangat diharapkan dari pembaca. Akhirnya, semoga skripsi ini dapat turut memberikan sumbangsih bagi perkembangan ilmu Analis Kesehatan.

Surakarta, 14 Juli 2023



Penulis

## DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL .....	i
LEMBAR PERSETUJUAN .....	ii
LEMBAR PENGESAHAN .....	iii
PERSEMBAHAN .....	iv
PERNYATAAN KEASLIAN .....	v
KATA PENGANTAR .....	vi
DAFTAR ISI .....	viii
DAFTAR GAMBAR .....	xi
DAFTAR TABEL .....	xii
DAFTAR LAMPIRAN .....	xiii
DAFTAR SINGKATAN .....	xiv
INTISARI .....	xv
ABSTRACT .....	xvi
BAB I PENDAHULUAN .....	1
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	5
C. Tujuan Penelitian .....	5
D. Manfaat Penelitian .....	6
1. Manfaat Praktis .....	6
2. Manfaat Teoritis .....	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....	7
A. Landasan Teori .....	7
1. Kinerja karyawan .....	7
a. Definisi kinerja karyawan .....	7
b. Aspek kinerja karyawan .....	7
c. Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan .....	8
2. Motivasi .....	10
a. Definisi Motivasi .....	10
b. Aspek Motivasi .....	10
c. Jenis motivasi .....	11
3. Disiplin Kerja .....	13
a. Definisi disiplin kerja .....	13
b. Aspek Kedisiplinan .....	15
c. Faktor-faktor yang memengaruhi disiplin kerja .....	15
B. Penelitian Terdahulu .....	16
C. Kerangka Pikir .....	19
1. Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan .....	20
2. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan .....	20



3.	Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan .....	20
D.	Hipotesis .....	21
BAB III	METODE PENELITIAN .....	22
A.	Rancangan Penelitian .....	22
B.	Waktu dan Tempat Penelitian .....	22
C.	Populasi dan Sampel .....	22
D.	Variabel Penelitian .....	22
1.	Variabel Independen .....	23
2.	Variabel Dependen .....	23
E.	Definisi Operasional .....	23
F.	Prosedur Penelitian .....	25
G.	Teknik Pengumpulan Data .....	25
1.	Studi Pustaka .....	25
2.	Kuesioner .....	25
3.	Observasi .....	26
H.	Teknik Analisis Data .....	26
1.	Uji Instrumen .....	26
a.	Uji Validitas .....	26
b.	Uji Reliabilitas .....	27
2.	Uji Asumsi Klasik .....	27
a.	Uji Normalitas .....	27
b.	Uji Multikolinieritas .....	28
c.	Uji Heteroskedastisitas .....	28
3.	Uji Hipotesis .....	28
a.	Uji Koefisien Determinasi .....	28
b.	Uji Simultan (Uji F) .....	29
c.	Uji Parsial (Uji t) .....	29
4.	Persamaan Model Penelitian .....	29
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....	31
A.	Deskripsi Objek Penelitian .....	31
B.	Karakteristik Responden .....	31
1.	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	31
2.	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	32
3.	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	32
4.	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja .....	33
C.	Deskripsi Data Penelitian .....	33
D.	Deskripsi Hasil Penelitian (Uji Kelayakan Instrumen) .....	39
1.	Uji Validitas .....	39
2.	Uji Reliabilitas .....	41
E.	Hasil Analisis Data .....	42

1.	Uji Normalitas.....	42
2.	Uji Multikolinearitas.....	43
3.	Uji Heteroskedastisitas .....	43
F.	Uji Hipotesis .....	44
1.	Uji Koefisien Determinasi .....	44
2.	Hasil Uji Parsial (Uji T).....	45
3.	Hasil Uji Simultan (Uji F) .....	45
4.	Hasil Analisis Regresi Linear Berganda .....	46
a.	Koefisien konstanta.....	46
b.	Koefisien motivasi kerja .....	46
c.	Koefisien disiplin kerja.....	46
G.	Pembahasan.....	47
1.	Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.....	47
2.	Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.....	48
3.	Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan.....	49
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....		50
A.	Kesimpulan .....	50
B.	Saran .....	50
DAFTAR PUSTAKA.....		51
LAMPIRAN .....		55

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1. 1 Frekuensi karyawan yang tidak datang tepat waktu .....	3
Gambar 2. 1 Kerangka Pikir .....	21
Gambar 4. 1 Hasil Uji Normalitas .....	42
Gambar 4. 2 Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	44

## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu.....	16
Tabel 3. 1 Tabel Operasionalisasi Variabel.....	23
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	31
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	32
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	32
Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja .....	33
Tabel 4. 5 Jumlah Jawaban Responden .....	34
Tabel 4. 6 Jumlah Jawaban Responden .....	35
Tabel 4. 7 Skor Pertanyaan.....	36
Tabel 4. 8 Skor Pertanyaan.....	39
Tabel 4. 9 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan .....	40
Tabel 4. 10 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja .....	40
Tabel 4. 11 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja.....	41
Tabel 4. 12 Hasil Uji Reliabilitas Keseluruhan Variabel .....	41
Tabel 4. 13 Hasil Uji Multikolinearitas .....	43
Tabel 4. 14 Hasil Uji Koefisien Determinasi .....	44
Tabel 4. 15 Hasil Uji Parsial (Uji T) .....	45
Tabel 4. 16 Hasil Uji Simultan (Uji F) .....	45
Tabel 4. 17. Hasil Regresi Linear Berganda.....	46

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Permohonan Izin Penelitian .....	55
Lampiran 2. Izin Etik Penelitian.....	56
Lampiran 3. Surat Persetujuan User Penelitian Karyawan.....	57
Lampiran 4. Surat Persetujuan Penelitian Responden.....	58
Lampiran 5. Kuesioner .....	59
Lampiran 6. Data Uji Statistik.....	63
Lampiran 7. Surat Keterangan Cek Plagiasi.....	73

## DAFTAR SINGKATAN

*BLUE* : *Best Linier Unbiased Estimator*  
*VIF* : *Variance Inflation Factors*  
*SOP* : *Standard Operational Procedure*  
*PT* : *Perseroan Terbatas*

## INTISARI

**Sophia, F. 2023. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Laboratorium Klinik X Jakarta Pusat. Program Studi D4 Analis Kesehatan, Fakultas Ilmu Kesehatan, Universitas Setia Budi.**

Pelayanan kesehatan berkualitas ditunjang oleh kinerja karyawan yang baik. Karyawan, sebagai salah satu sumber daya terpenting suatu perusahaan, dituntut untuk dapat menampilkan kinerja terbaik. Demikian pula halnya perusahaan, memiliki kontribusi yang sangat besar dalam mendorong karyawannya untuk menghasilkan kinerja terbaik mereka. Dalam hal ini, adanya motivasi dari perusahaan dan disiplin yang dijalankan karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan ini bertujuan untuk mengetahui adanya pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan Laboratorium Klinik X Jakarta Pusat.

Penelitian ini merupakan penelitian *cross-sectional design* dengan analisis regresi linier berganda. Penelitian dilakukan pada 43 responden yaitu karyawan Laboratorium Klinik X Jakarta Pusat dengan metoda Sampling Jenuh. Variabel Independen penelitian ini adalah motivasi dan disiplin kerja, serta variabel Dependen Kinerja Karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ( $p=0,001$ ), dan disiplin juga berpengaruh positif secara parsial terhadap kinerja karyawan Laboratorium Klinik X Jakarta Pusat. ( $p=0,010$ ). Secara simultan, kedua variabel yaitu motivasi dan disiplin berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Laboratorium Klinik X Jakarta Pusat ( $p=0,000$ ). Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa secara parsial, baik variabel motivasi maupun disiplin berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan secara simultan, kedua variabel motivasi dan disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Kata kunci : kinerja karyawan, disiplin, motivasi.**

## ABSTRACT

**Sophia, F. 2023. The Influence of Work Motivation and Discipline on Employee Performance at Clinical Laboratory X Central Jakarta. D4 Health Analyst Study Program, Faculty of Health Sciences, Setia Budi University.**

High-quality healthcare services are supported by good employee performance. Employees, as one of the most important resources of a company, are expected to deliver their best performance. Similarly, companies have a significant contribution in motivating their employees to achieve their best performance. In this regard, the presence of motivation from the company and the discipline practiced by employees can enhance employee performance. This study aims to determine the influence of motivation and work discipline on the performance of employees at Laboratory Clinic X in Central Jakarta.

This study adopts a cross-sectional design with multiple linear regression analysis. The research was conducted on 43 respondents, who are employees of Laboratory Clinic X in Central Jakarta, using the saturated sampling method. The independent variables of this study are motivation and work discipline, while the dependent variable is Employee Performance.

The research findings indicate that motivation has a positive and significant partial effect on employee performance ( $p=0.001$ ), and discipline also has a positive partial effect on the performance of employees at Laboratory Clinic X in Central Jakarta ( $p=0.010$ ). Simultaneously, both variables, motivation, and discipline, positively influence the performance of employees at Laboratory Clinic X in Central Jakarta ( $p=0.000$ ). The research results can be concluded that, partially, both motivation and discipline have a positive and significant effect on employee performance. Meanwhile, simultaneously, both motivation and discipline variables have a positive and significant impact on employee performance.

**Keywords: employee performance, discipline, motivation.**



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Sumber daya manusia merupakan aset yang penting bagi perusahaan untuk menentukan keberhasilan perusahaan dalam meraih tujuan baik jangka pendek maupun jangka panjang. Sumber daya manusia merupakan penggerak utama perusahaan sehingga harus dikelola secara optimal, diperhatikan, dan dipenuhi hak-haknya. Melalui sumber daya manusia, produktivitas perusahaan tercipta dan berjalan secara efektif. Oleh karena itu, perusahaan harus memiliki manusia yang memiliki kemampuan, keterampilan, dan kesetiaan terhadap perusahaan, serta memiliki semangat untuk mencapai tujuan perusahaan (Farisi et al., 2020). Kinerja karyawan tidak akan optimal jika hanya mengandalkan bahan baku, alat kerja, mesin produksi, tetapi juga bergantung pada sumber daya manusia yang mengelola. Manusia sebagai pekerja diharapkan mampu mencapai tingkat produktivitas kerja yang optimal sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Seiring dengan peningkatan kualitas sumber daya manusia, diharapkan kinerja karyawan juga mengalami peningkatan (Maryani et al., 2021).

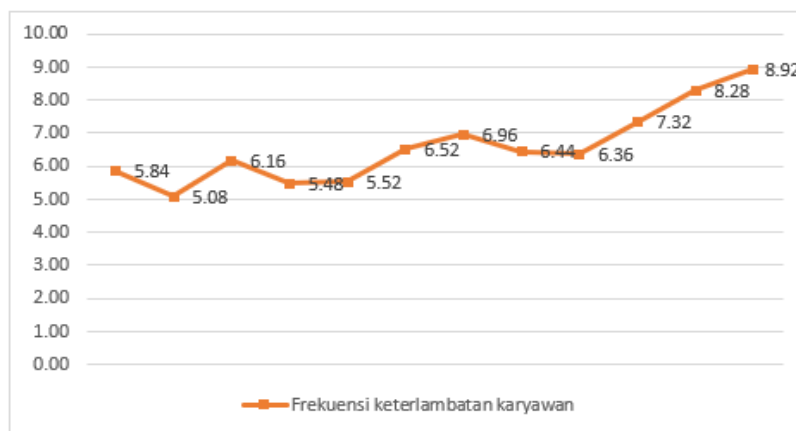
Kinerja karyawan merupakan pencapaian hasil kerja karyawan berdasarkan kualitas maupun kuantitas sebagai prestasi kerja dalam periode tertentu sesuai dengan permintaan karyawan seperti standar hasil kerja, target atau kriteria yang ditentukan dan disepakati bersama (Tupti et al., 2020). Peningkatan kinerja menjadi aspek penting dalam perusahaan dikarenakan kinerja karyawan yang baik akan memperlihatkan kemampuan perusahaan dalam meraih tujuan yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien (Efendi et al., 2020). Menurut Fahmi et al (2022) keberhasilan dalam mencapai tujuan perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawan sehingga setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan harapan tercapainya tujuan perusahaan secara maksimal. Kinerja karyawan yang baik akan menimbulkan keuntungan bagi perusahaannya. Sebaliknya, apabila kinerja karyawan menurun dapat mengakibatkan tidak tercapainya kuantitas produksi akibat kurangnya pengawasan seperti yang dialami oleh PT. CS2 Pola Sehat Palembang selama Pandemi Covid-19 (Hustia, 2020).

Beberapa faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, salah satunya adalah motivasi kerja. Motivasi kerja merupakan salah satu faktor pendorong seseorang untuk melakukan pekerjaan, sehingga keinginan karyawan dan tujuan perusahaan dapat tercapai. Motivasi dapat digunakan sebagai dorongan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan guna memperoleh hasil yang maksimal (Dwipayana et al., 2022). Penurunan motivasi dapat berdampak pada kinerja karyawan. Beberapa karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Tanah Putih Provinsi Riau sempat mengalami penurunan motivasi. Hal ini disebabkan karena banyak karyawan yang merasa pengetahuannya meningkat tetapi tidak mampu menerjemahkan pengetahuannya dalam tempat kerja seperti kurang cepat dalam memecahkan masalah, atau sulit untuk berinovasi dalam bekerja (Farisi et al., 2020). Diadakannya pengembangan karir karyawan juga dibutuhkan perusahaan sebagai penghargaan atas kinerja karyawan tentunya akan meningkatkan motivasi karyawan. Pengembangan karir dapat berfungsi untuk mengukur kemampuan karyawan sebagai upaya untuk mendorong dan menginspirasi karyawan sehingga mereka dapat berkembang dalam profesi mereka (Panggabean et al., 2022). Hal ini akan memengaruhi kinerja karyawan untuk lebih baik dalam menyelesaikan pekerjaan, sebaliknya jika motivasi karyawan menurun maka kinerja karyawan juga akan menurun. Penelitian yang dilakukan oleh Tupti et al (2020) menjelaskan bahwa motivasi kerja mampu meningkatkan kinerja karyawan PT. PLN Sumatera. Selain fasilitas perusahaan, motivasi yang diberikan oleh PT. PLN Sumatera mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Faktor lainnya yang memengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Disiplin adalah sikap kejiwaan dari seseorang untuk setia berniat untuk mengikuti atau mematuhi segala aturan atau keputusan yang telah ditetapkan. Disiplin dapat dikembangkan melalui pelatihan seperti belajar menghargai waktu, tenaga dan biaya (Dwipayana et al., 2022). Kurangnya kesadaran karyawan untuk mematuhi semua peraturan perusahaan, kurangnya tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan, dan kurang taatnya karyawan terhadap aturan waktu, tentunya akan memengaruhi kinerja karyawan dalam mengerjakan pekerjaan, sehingga menyebabkan kinerjanya menurun. Disiplin kerja akan menjamin pemeliharaan

ketertiban dan pelaksanaan tugas yang efisien untuk mencapai tujuan perusahaan. Selain itu, perusahaan juga perlu berusaha untuk membuat peraturan yang dibuat jelas, mudah dipahami, serta adil sebagai upaya penegakan kedisiplinan pegawai dalam perusahaan. Peraturan disiplin kerja diperlukan untuk memberikan pedoman bagi karyawan dalam pelaksanaan disiplin karyawan yang baik dalam suatu perusahaan (Maryani et al., 2021).

Salah satu masalah kedisiplinan karyawan dapat dilihat berdasarkan frekuensi kehadiran. Penelitian yang dilakukan oleh Farisi et al (2020) menunjukkan bahwa banyaknya karyawan yang tidak hadir saat bekerja baik izin, cuti, sakit, atau tanpa keterangan akan memengaruhi kinerja karyawan. Hal ini disebabkan karena kurangnya kerjasama dengan sesama karyawan perusahaan menyebabkan menurunkan kecepatan kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga berdampak pada kinerja karyawan yang juga menurun. Permasalahan yang serupa juga terjadi pada Laboratorium X Jakarta Pusat yaitu menurunnya tingkat kedisiplinan dalam bekerja. Hal ini ditunjukkan dengan banyaknya karyawan yang terlambat hadir bekerja yang dapat dilihat berdasarkan grafik laporan absensi karyawan sebagai berikut :



**Gambar 1. 1** Frekuensi karyawan yang tidak datang tepat waktu

Berdasarkan gambar diatas menunjukkan bahwa tingkat absensi karyawan Laboratorium Klinik X Jakarta Pusat pada periode Januari 2022 sampai dengan Desember 2022 memiliki tingkat keterlambatan yang fluktuatif dengan rata-rata tingkat absensi karyawan mencapai 6,57%. Tingkat absensi tersebut merupakan tingkat absensi yang tergolong tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa

tingkat disiplin kerja karyawan Laboratorium Klinik X Jakarta Pusat masih kurang baik. Menurut Dwipayana et al., (2022); Dhanurdhara et al. (2022) , tingkat absensi karyawan yang wajar berada kurang dari 3%, sedangkan tingkat absensi yang tinggi antara 3% hingga 10% sehingga perlu adanya perhatian dari pihak perusahaan terkait kedisiplinan karyawan. Laboratorium Klinik X Jakarta Pusat merupakan perusahaan yang bergerak pada bidang jasa pelayanan dan pemeriksaan kesehatan, yang mensyaratkan bahwa petugas sudah siap melayani pada saat jam buka layanan sehingga apabila petugas datang terlambat pada saat bekerja tentunya mengganggu dan menghambat pelayanan kesehatan. Di sisi lain, motivasi merupakan salah satu hal yang dapat mendorong individu untuk menyelesaikan tugasnya dengan kemauan dan rasa kewajiban yang tinggi untuk berperilaku atau berbuat sesuatu. Motivasi sangatlah penting karena menciptakan semangat kerja sehingga karyawan mau bekerja secara efektif dan terintegritas dengan segala upaya untuk mencapai kepuasan (Dwipayana et al., 2022). Berkaitan dengan data absensi Laboratorium Klinik X Jakarta Pusat maka timbul pertanyaan apakah tingginya angka keterlambatan karyawan tersebut berkaitan dengan tingkat motivasi karyawan dalam bekerja, yang kemudian apakah motivasi tersebut berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Beberapa penelitian terdahulu telah meneliti faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Dwipayana et al (2020) menunjukkan bahwa secara parsial motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di *Sunsri House of Jewelry*, sedangkan beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain yang dilakukan oleh Farisi et al (2020) menunjukkan hasil bahwa secara parsial motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan disiplin kerja menunjukkan hasil positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Kebun Tanah Putih. Berdasarkan kedua penelitian tersebut diketahui bahwa terdapat inkonsistensi hasil penelitian, sehingga penelitian ini dilakukan untuk menguji kembali pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Laboratorium Klinik X.

Berdasarkan penjabaran di atas, diketahui bahwa penelitian mengenai kinerja karyawan belum pernah dilakukan di Laboratorium Klinik X. Maka peneliti akan melakukan penelitian yang dilakukan di Laboratorium Klinik X dengan judul **”Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Laboratorium Klinik X Jakarta Pusat”**.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka dapat disusun rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Laboratorium Klinik X ?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Laboratorium Klinik X ?
3. Apakah motivasi dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan Laboratorium Klinik X ?

## **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan diatas, maka tujuan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menguji apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Laboratorium Klinik X
2. Untuk mengetahui dan menguji apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Laboratorium Klinik X.
3. Untuk mengetahui dan menguji apakah motivasi dan disiplin kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan Laboratorium Klinik X.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Manfaat yang dapat diperoleh dari dilaksanakannya penelitian ini antara lain:

##### **1. Manfaat Praktis**

Penelitian ini diharapkan menambah wawasan peneliti mengenai cara meningkatkan kinerja karyawan melalui motivasi dan kedisiplinan karyawan. Diharapkan juga dapat digunakan untuk meningkatkan motivasi dan kedisiplinan karyawan yang akan memengaruhi kinerja karyawan dan meningkatkan pemahaman mengenai pentingnya pemberian motivasi dan kedisiplinan kerja bagi instansi yang diteliti, yaitu Laboratorium Klinik X Jakarta Pusat. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi masyarakat sebagai informasi mengenai pentingnya pemberian motivasi dan kedisiplinan kerja bagi perusahaan, yang akan memengaruhi kinerja karyawan.

##### **2. Manfaat Teoritis**

Hasil penelitian ini secara teoritis diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai literatur dan referensi terkait pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan yang dapat digunakan untuk penelitian-penelitian selanjutnya.