

Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Jombang

Septian Ragil Anandita¹, Rachmad Hari^{2*}, Wisnu Mahendri³

^{1,2*,3}Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas.KH. A. Wahab Hasbullah Jombang, Indonesia

Email: ¹septianragil@unwaha.ac.id, ^{2*}rachmadhari01@gmail.com, ³wisnu@unwaha.ac.id

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of motivation and work discipline on employee performance at KPP Pratama Jombang. The method used in this study is a quantitative method. The population in this study amounted to 81 employees, while the sample amounted to 70 respondents using the Slovin formula. Data was collected using the questionnaire method, which was then analyzed using multiple regression analysis using SPSS version 26. The results showed that part of the motivation variable had a positive but not significant effect on employee performance, while the work discipline variable had a positive and significant effect on employee performance. Simultaneously, the variables of motivation and work discipline have a positive and significant effect on the employee performance of KPP Pratama Jombang. The results of the analysis of the coefficient of determination obtained 0.538, or 53.8%, which means that the contribution of motivation and work discipline variables to employee performance is 53.8%, while the remaining 46.2% is influenced by other variables outside this regression equation or other variables not examined.

Keywords: Employee Performance, KPP Pratama, Motivation, Work Discipline

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di KPP Pratama Jombang. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 81 karyawan sedangkan sampelnya berjumlah 70 responden dengan menggunakan rumus Slovin. Data yang dikumpulkan dengan metode kuisioner, yang selanjutnya dianalisis menggunakan analisis regresi berganda menggunakan SPSS versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel Motivasi terdapat pengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Secara simultan, variabel Motivasi dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan KPP Pratama Jombang. Hasil analisis koefisien determinasi diperoleh 0,538 atau 53,8%, yang artinya kontribusi variabel Motivasi dan Disiplin

Kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 53,8% Sedangkan sisanya 46,2% dipengaruhi oleh variabel lain diluar persamaan regresi ini atau variabel lain yang tidak diteliti.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan, KPP Pratama, Motivasi

1. PENDAHULUAN

Kinerja sebagai perwujudan perilaku kerja seseorang karyawan yang ditampilkan sebagai prestasi kerja sesuai dengan perannya dalam sebuah perusahaan dalam jangka waktu tertentu. Hal ini dikarenakan kinerja karyawan sebagai penentu keberhasilan serta kelangsungan hidup perusahaan. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, antara lain: lingkungan kerja, disiplin kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, dan motivasi kerja. Pada penelitian ini akan dibahas mengenai disiplin kerja dan motivasi serta hubungannya dengan kinerja karyawan.

Disiplin merupakan sikap sadar atau kesediaan seseorang karyawan untuk melakukan dan mentaati aturan-aturan yang ditetapkan oleh perusahaan. Karyawan dengan disiplin kerja yang baik diharapkan mampu melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dengan efektif dan efisien serta tepat pada waktunya.

Seseorang yang mempunyai kedisiplinan cenderung akan bekerja sesuai dengan peraturan dan kewajiban yang dibebankan kepadanya. Jadi disiplin ialah suatu ketaatan yang sungguh-sungguh yang didukung oleh kesadaran untuk menjalankan tugas dan kewajibannya serta berperilaku yang seharusnya berlaku di dalam lingkungan tertentu. Disiplin kerja seseorang karyawan tidak hanya dilihat dari absensi, tetapi juga bisa dinilai dari sikap karyawan tersebut dalam melaksanakan pekerjaan. Karyawan yang mempunyai disiplin tinggi tidak menunda-nunda pekerjaan dan selalu berusaha menyelesaikan tepat waktu meskipun tidak ada pengawasan langsung dari atasan. Studi yang dilakukan oleh (Rozalia, N.A., Utami, H.N., & iRuhana, 2015) menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain disiplin kerja dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan, motivasi juga perlu diperhatikan. Motivasi merupakan kegiatan yang melibatkan, menyalurkan, dan memelihara perilaku manusia. Motivasi merupakan subjek yang penting bagi manajer karena manajer bekerja melalui dan dengan orang lain. Oleh karena itu jika pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi biasanya mempunyai kinerja yang tinggi pula. (Azar & Shafighi, 2013) menyatakan bahwa satu alasan kesuksesan karyawan dan organisasi ialah karena adanya faktor motivasi yang tinggi dan konsep motivasi yang digunakan untuk menjelaskan kemampuan dan kesempatan bekerja. Motivasi ialah sebuah faktor yang mengarah pada perilaku dalam organisasi.

Motivasi karyawan dapat dipengaruhi oleh faktor minat, gaji yang diterima, kebutuhan akan rasa aman, hubungan antar personal dan kesempatan untuk bekerja. Dengan adanya motivasi dapat merangsang karyawan untuk lebih menggerakkan tenaga dan pikiran dalam merealisasikan tujuan perusahaan. Apabila kebutuhan akan hal ini terpenuhi maka timbul kepuasan dan kelancaran terhadap peningkatan kinerja karyawan. Seorang karyawan yang mempunyai motivasi tinggi akan cenderung bekerja secara maksimal. Dengan demikian dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan memberikan motivasi, karena motivasi mampu untuk menggerakkan semangat kerja dari karyawan yang nantinya dapat meningkatkan produktivitas kerja dan menjadikan suatu pekerjaan menjadi lebih sempurna. Studi yang dilakukan oleh (Ramadhan, 2014) menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kantor Pelayanan Pajak Pratama Jombang beralamat di Jalan Presiden KH Abdurrahman Wahid No.157, Candimulyo Kecamatan Jombang, Kabupaten Jombang, Jawa Timur. Kantor Pelayanan Pajak Pratama Jombang mempunyai tugas utama yaitu melaksanakan penyuluhan, pelayanan, dan pengawasan Wajib Pajak. Oleh karena itu dalam menjalankan semua tugasnya semua karyawan harus mempunyai semangat dan tanggung jawab yang tinggi atas tugas yang diberikan oleh perusahaan. Dalam upaya untuk meningkatkan kinerja para karyawan, perusahaan wajib untuk menjaga keberadaan sumber daya manusia yang dimilikinya, dimana salah satu kebijakan yaitu dengan pemberian motivasi kerja dan disiplin kerja pada karyawan agar bekerja secara maksimal. Hasil penelitian ini diharapkan mampu mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan KPP Pratama Jombang.

2. KAJIAN TEORI

Kinerja Karyawan

Menurut (Rivai, 2018) mendefinisikan bahwa kinerja adalah penilaian terhadap seseorang (karyawan) selama periode tertentu, penilaian dapat berupa penilaian hasil pelaksanaan tugas, pemenuhan target kerja dan hal itu telah disepakati bersama. Jadi dari teori diatas dapat dikatakan bahwa kinerja merupakan hasil yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya atau pekerjaannya sesuai dengan standar dan kriteria yang ditetapkan dan diberikan kepada seorang pegawai.

Motivasi

Menurut (Afandi, 2018) motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati, dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktivitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas.

Disiplin Kerja

Menurut (Edi, 2017) disiplin adalah sikap tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian asosiatif dengan menggunakan metode pendekatan kuantitatif. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah metode kuesioner. Dalam menganalisis data penulis menggunakan analisis regresi berganda dengan bantuan SPSS 26.

Menurut (Sugiyono, 2016) populasi adalah generalisasi yang terdiri atas objek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan KPP Pratama Jombang yang berjumlah 81 orang.

Menurut (Sugiyono, 2016) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dengan demikian sampel adalah sebagian dari populasi yang karakteristiknya hendak diselidiki, dan bisa mewakili keseluruhan populasi nya sehingga jumlahnya lebih sedikit dari populasi. Untuk memenuhi jumlah sampel tersebut, maka metode pengambilan sampel di lapangan menggunakan teknik sample random sampling. Menurut (Sugiyono, 2016) teknik sample random sampling adalah pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu. dalam menentukan jumlah sampel peneliti menggunakan rumus slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Na^2}$$

$$= \frac{81}{1 + 81 (0.05)^2}$$

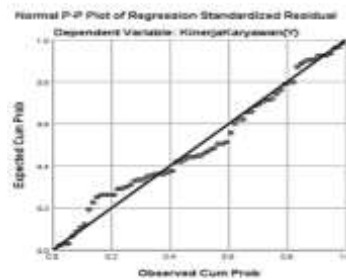
$$= 67,359 \text{ dibulatkan menjadi } 70$$

Maka peneliti menetapkan sampel sebanyak 70 responden Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Jombang.

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Normalitas

Berikut hasil uji normalitas dalam penelitian ini:

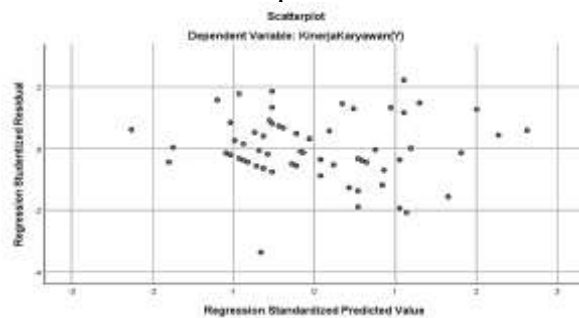


Gambar 1. Hasil uji normalitas

Dari grafik P-Plot di atas dapat diketahui bahwa distribusi data mengikuti garis diagonal antara 0 (nol) dengan pertemuan sumbu Y (Expected Cum Prob) dengan sumbu X (Observed Cum Prob). Hal ini menunjukkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

Uji Heteroskedastisitas

Berikut hasil uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini:



Gambar 2. Hasil uji heteroskedastisitas

Berdasarkan Grafik ScatterPlot diatas , dapat diketahui bahwa sebaran titik-titik berada di atas dan di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y dan tidak membentuk pola yang jelas, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada atau tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Uji Multikolinieritas

Berikut hasil uji multikolinieritas dalam penelitian ini:

Tabel 1. Hasil uji multikolinieritas

| Coefficients | | |
|-------------------------|-----------|-------|
| Collinearity Statistics | | |
| Model | Tolerance | VIF |
| 1 (Constant) | | |
| Motivasi(X1) | .733 | 1.364 |

| | | |
|---|------|-------|
| Disiplin Kerja(X2) | .733 | 1.364 |
| a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan(Y) | | |

Dapat dilihat pada tabel 1 hasil uji multikolinearitas diketahui bahwa nilai VIF pada semua variabel X $1,364 < 10$, dan nilai tolerance pada semua variabel X $0,733 > 0,10$, yang artinya nilai variabel–variabel tersebut tidak terdapat adanya gejala multikolinieritas.

Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Setelah melakukan Uji asumsi klasik, maka diperoleh hasil analisis regresi linear berganda sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Analisis Regresi Berganda

| Model | Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | Unstandardized Coefficients | Std. Error | | | |
| 1 (Constant) | 6.221 | 3.803 | | 1.636 | .107 |
| Motivasi | .110 | .093 | .115 | 1.186 | .240 |
| Disiplin Kerja | .728 | .106 | .668 | 6.884 | .000 |

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan(Y)

Sumber: Hasil pengolahan data dengan SPSS versi 26 (2022)

Hasil persamaan regresi linear berganda dapat dijelaskan pengaruh masingmasing variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependent) :

$$Y = 6,221 + 0,110X_1 + 0,728X_2$$

Dari persamaan regresi tersebut dapat dilihat koefisien regresi dari X_1 (Motivasi) dan X_2 (Disiplin Kerja) bernilai positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan model regresi di atas maka diperoleh model regresi berganda sebagai berikut:

- Konstanta sebesar 6,221 menunjukkan bahwa jika variabel motivasi dan disiplin kerja adalah 0, maka kinerja karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Jombang sebesar 6,221 satuan dengan asumsi faktor-faktor lain dianggap tetap (ceteris paribus).
- Nilai koefisien regresi variabel Motivasi sebesar 0,110 menunjukkan bahwa apabila variabel independen lainnya nilainya tetap, maka Motivasi Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Jombang mengalami peningkatan sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Jombang sebesar 0,110 satuan dengan asumsi faktor-faktor lain dianggap tetap (ceteris Paribus). Koefisien bernilai positif terjadi hubungan searah antara Motivasi dengan kinerja karyawan. Semakin baik pemberian Motivasi semakin tinggi kinerja karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Jombang.
- Nilai koefisien regresi variabel Disiplin Kerja sebesar 0,728 menunjukkan bahwa apabila variabel independen lainnya nilainya tetap, sedangkan apabila Disiplin Kerja Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Jombang mengalami peningkatan sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Jombang sebesar 0,728 satuan dengan asumsi faktor-faktor lain dianggap tetap (ceteris Paribus). Koefisien bernilai positif terjadi hubungan searah antara Disiplin Kerja dengan kinerja karyawan. Semakin baik Disiplin Kerja semakin tinggi pula kinerja karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Jombang.

Uji T

Berdasarkan hasil uji t pada tabel 2, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Variabel Motivasi memiliki T hitung < T tabel, yaitu $1,186 < 1,99$ dengan tingkat signifikansi $0,240 > 0,05$ sehingga dapat dinyatakan terdapat pengaruh positif tapi tidak signifikan antara Motivasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Jombang.
- b. Variabel Disiplin Kerja memiliki T hitung > T tabel, yaitu $6,884 > 1,99$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga dapat dinyatakan bahwa Disiplin Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Jombang.

Uji F

Berikut hasil uji f pada penelitian ini:

Tabel 3. Hasil uji f
ANOVA^a

| Model | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|---|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 Regression | 292.439 | 2 | 146.220 | 39.030 | .000 ^b |
| Residual | 251.004 | 67 | 3.746 | | |
| Total | 543.443 | 69 | | | |
| a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan(Y) | | | | | |
| b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja(X2), Motivasi(X1) | | | | | |

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS versi 26 (2022)

Berdasarkan tabel 3, nilai F hitung > F tabel yaitu $39,030 > 3,13$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa Motivasi dan Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Jombang.

Pembahasan

1. Pengaruh Motivasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Dari hasil uji parsial menunjukkan bahwa variabel Motivasi memiliki T hitung < T tabel dimana $1,186 < 1,99$ dengan tingkat signifikansi $0,240 > 0,05$ sehingga dapat dinyatakan terdapat pengaruh positif tapi tidak signifikan antara Motivasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Jombang.

Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Jombang. Hal ini karena kurangnya pemberian Motivasi terhadap karyawan, sehingga karyawan tidak bekerja secara maksimal karna kurangnya semangat atau dorongan dalam diri sendiri dalam bekerja. Motivasi karyawan dapat dipengaruhi oleh faktor minat, gaji yang diterima, kebutuhan akan rasa aman, dan hubungan antar personal. Berdasarkan hasil dari frekuensi jawaban responden indikator yang memiliki nilai rata-rata paling kecil adalah kebutuhan rasa aman dan keselamatan yaitu sebesar 4,22. Hal tersebut menunjukkan bahwa kurangnya perhatian pimpinan kepada karyawan akan kebutuhan rasa aman dan keselamatan. Kebutuhan rasa aman dan keselamatan dapat ditunjukkan dengan pemberian tunjangan kesehatan bagi karyawan, maka karyawan akan merasa aman dan nyaman dalam bekerja sehingga karyawan dapat bekerja secara maksimal.

Dalam penelitian (Azar & Shafighi, 2013) menyatakan bahwa satu alasan kesuksesan karyawan dan organisasi ialah karena adanya faktor motivasi yang tinggi dan konsep motivasi yang digunakan untuk menjelaskan kemampuan dan kesempatan bekerja. Dengan adanya motivasi dapat merangsang karyawan untuk lebih

menggerakkan tenaga dan pikiran dalam merealisasikan tujuan perusahaan. Apabila kebutuhan akan hal ini terpenuhi maka timbul kepuasan dan kelancaran terhadap peningkatan kinerja karyawan. Seorang karyawan yang mempunyai motivasi tinggi akan cenderung bekerja secara maksimal.

Hasil dalam penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Ismawati et al., 2016) yang meneliti Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dibagian Produksi pada PT. Gatra Mapan Ngijo Karangploso, membuktikan bahwa motivasi berpengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Gatra Mapan Ngijo Karangploso.

Sehingga dapat disimpulkan jika Motivasi karyawan menurun maka kinerja karyawan juga akan menurun secara signifikan, demikian sebaliknya jika Motivasi karyawan meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat secara signifikan.

2. Pengaruh Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Dari hasil uji parsial variabel Disiplin Kerja memiliki $T_{hitung} > T_{tabel}$ dimana $6,884 > 1,99$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga dapat dinyatakan bahwa Disiplin Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Jombang.

Berdasarkan dari hasil frekuensi jawaban responden indikator Disiplin Kerja yang memiliki nilai rata-rata tinggi adalah indikator tanggung jawab yaitu sebesar 4.30, artinya karyawan KPP Pratama Jombang selalu taat dan bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan kepadanya. Mereka mampu mencapai target serta patuh pada peraturan dan prosedur yang diberikan perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan KPP Pratama Jombang memiliki kesadaran dan kesediaan yang tinggi menaati peraturan yang dibuat oleh Kantor Pelayanan Pajak Pratama Jombang. Disiplin merupakan sikap sadar atau kesediaan seseorang karyawan untuk melakukan dan menaati aturan-aturan yang ditetapkan oleh perusahaan. Karyawan dengan disiplin kerja yang baik diharapkan mampu melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dengan efektif dan efisien serta tepat pada waktunya. Seseorang yang mempunyai kedisiplinan cenderung akan bekerja sesuai dengan peraturan dan kewajiban yang dibebankan kepadanya. Jadi disiplin ialah suatu ketaatan yang sungguh-sungguh yang didukung oleh kesadaran untuk menjalankan tugas dan kewajibannya serta berperilaku yang seharusnya berlaku di dalam lingkungan tertentu.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Supriantono, 2014) yang meneliti tentang pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Mitra Pinasthika Mulia Surabaya, hasil menyatakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Mitra Pinasthika Mulia Surabaya.

Jika disiplin kerja meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat secara signifikan, demikian sebaliknya jika disiplin kerja menurun maka kinerja karyawan juga akan menurun secara signifikan.

3. Pengaruh Motivasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dilakukan secara bersama-sama atau secara simultan. Hal ini diperkuat dan didukung oleh hasil uji F yang menunjukkan $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $39,030 > 3,13$ yang artinya hubungan motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh signifikan. Nilai R^2 menunjukkan besarnya pengaruh dari variabel bebas dalam penelitian ini yang berarti bahwa variabel independen yaitu motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama memberikan

pengaruh terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Dari hasil R square yang didapatkan dalam penelitian ini diketahui bahwa kinerja karyawan juga dipengaruhi variabel-variabel lain yang tidak ada atau tidak dimasukan ke dalam penelitian ini.

Hal tersebut berarti apabila Motivasi dan Disiplin Kerja diberikan kepada karyawan KPP Pratama Jombang secara bersamaan maka kinerja karyawan akan meningkat secara signifikan. Hasil dalam penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Ismawati et al., 2016), yang meneliti Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dibagian Produksi pada PT. Gatra Mapan Ngijo Karangploso membuktikan bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan PT. Gatra Mapan Ngijo Karangploso.

5. PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dan mengacu pada rumusan masalah serta tujuan penelitian, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian Motivasi berpengaruh namun memberikan efek yang kecil terhadap kinerja karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Jombang. Hal ini karena kurangnya pemberian motivasi terhadap karyawan sehingga membuat karyawan kurang semangat dalam bekerja.
2. Berdasarkan hasil penelitian Dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja Berpengaruh dan memberikan efek yang tinggi terhadap kinerja karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Jombang. Alasannya karena karyawan sadar akan tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada mereka
3. Motivasi Dan Disiplin Kerja secara bersama sama memberikan pengaruh yang baik terhadap kinerja karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Jombang. Hal tersebut berarti apabila Motivasi dan Disiplin Kerja diberikan kepada karyawan KPP Pratama Jombang secara bersamaan maka kinerja karyawan akan meningkat

Saran

1. Bagi Kantor Pelayanan Pajak Pratama Jombang

Berdasarkan hasil kesimpulan diatas, direkomendasikan kepada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Jombang dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai, maka pentingnya memotivasi dan meningkatkan disiplin kerja para pegawai, karena dengan memotivasi dan menerapkan disiplin kerja yang tinggi, maka pegawai akan dapat bekerja lebih efisien dan efektif sehingga kinerja pegawai dapat meningkat.

2. Bagi peneliti lainnya yang akan melakukan penelitian pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Jombang

Disarankan untuk melakukan penelitian dengan memperluas variabel-variabel lainnya seperti stress kerja, Emotional Intelligence dan sebagainya. Sehingga hasil penelitian selanjutnya diharapkan dapat memberikan kontribusi yang lebih berarti dalam meningkatkan kinerja.

6. DAFTAR RUJUKAN

- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). *Analytical Biochemistry*, 11(1).
- Azar, M., & Shafighi, A. A. (2013). The Effect of Work Motivation on Employeesâ€™ Job Performance (Case Study: Employees of Isfahan Islamic Revolution Housing Foundation). *International Journal of Academic Research in Business and Social*

Sciences, 3(9), 432–445. <https://doi.org/10.6007/ijarbss/v3-i9/231>

- Edi, S. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Kencana Prenada Media Group, Jakarta*.
- Ismawati, I., Jaelani, A. K., & Slamet, A. rachmat. (2016). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dibagian Produksi (Studi Kasus pada PT. Gatra Mapan Ngijo Karangploso). *Riset Manajemen*, 6(3), 50–63.
- Ramadhan, S. (2014). *Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sarimode Fashindo Adiperkasa*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia. Surabaya.
- Rivai, V. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia In Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik. In *PT Raja Grafindo Persada*.
- Rozalia, N.A., Utami, H.N., & iRuhana, I. (2015). PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Pattindo Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 26(2), 1–8.
- Supriantono, H. (2014). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia.