

**PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN KANTOR
KONSULTAN PAJAK DIDALAM ASOSIASI KONSULTAN PAJAK
INDONESIA WILAYAH PALEMBANG DENGAN KEPUASAN KERJA
SEBAGAI VARIABEL MEDIASI**

TESIS

Ditulis untuk memenuhi sebagian persyaratan dalam
menempuh gelar Magister Manajemen



Disusun Oleh :

Nama : ASYARIAL AMAN
NPM : 184041018
Konsentrasi : Manajemen SDM

**PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
UNIVERSITAS TIRIDINANTI PALEMBANG
2020**

LEMBAR PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING TESIS

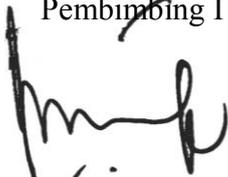
JUDUL :

**PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN KANTOR
KONSULTAN PAJAK DIDALAM ASOSIASI KONSULTAN PAJAK
INDONESIA WILAYAH PALEMBANG DENGAN KEPUASAN KERJA
SEBAGAI VARIABEL MEDIASI**

**Nama : ASYARIAL AMAN
NPM : 184041018
Konsentrasi : Manajemen SDM**

Menyetujui :

Palembang, Maret 2020
Pembimbing I



Dr. Ir. Hj. Manisah, MP.

Palembang, Maret 2020
Pembimbing II



Dr. Msy. Mikial, SE, M.Si, Ak. CA

Palembang, Maret 2020

Mengetahui,
Direktur Program Pascasarjana
Program Studi Magister Manajemen
Universitas Tridinanti Palembang



Dr. Hj. Tri Suyantiningih, SE, MM.

ABSTRAK

Dibawah bimbingan Ibu Dr. Ir. Hj. Manisah, MP dan ibu Dr. Msy. Mikial, SE, M.Si, Ak. CA Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan kantor konsultan pajak didalam Asosiasi Konsultan Pajak Indonesia wilayah Palembang dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Dalam penelitian ini jumlah populasi adalah 42 orang sebagai sampel penelitian. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *Sampling Jenuh* yaitu pengambilan sampel dilakukan secara keseluruhan dari jumlah populasi. Dari hasil penelitian ini Motivasi berpengaruh terhadap Kepuasan kerja Karyawan Kantor konsultan pajak didalam Asosiasi Konsultan Pajak Indonesia wilayah Palembang, hal ini ditunjukkan oleh t statistik sebesar $7.696 \geq 1,96$ atau P-value $0.000 < 0.05$. Motivasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja Karyawan Kantor konsultan pajak didalam Asosiasi Konsultan Pajak Indonesia wilayah Palembang, hal ini ditunjukkan oleh t statistik sebesar $2.117 \geq 1,96$ atau P-value $0.035 < 0.05$.Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja Karyawan Kantor konsultan pajak didalam Asosiasi Konsultan Pajak Indonesia wilayah Palembang, hal ini ditunjukkan oleh t statistik sebesar $9.384 \geq 1,96$ atau P-value $.0.000 < 0.05$.Motivasi berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja yang dimediasi oleh variabel kepuasan kerja Karyawan Kantor konsultan pajak didalam Asosiasi Konsultan Pajak Indonesia wilayah Palembang, hal ini ditunjukkan oleh t statistik sebesar $2.003 \geq 1,96$ atau P-value $0.046 < 0.05$. kontribusi nilai R Square variabel Kepuasan kerja sebesar 0.290 artinya variabel kinerja yang dapat dijelaskan oleh ,motivasi, sebesar 29%. Untuk nilai R Square Kinerja sebesar 0.590 artinya variabel Kinerja dapat dijelaskan oleh variabel motivasi dan kepuasan kerja sebesar 0,590 atau sebesar 59,0%

Kata Kunci : Motivasi, kepuasan kerja, Kinerja.

ABSTRACT

Under the guidance of Dr. Ir. Hj. Manisah, MP and Mrs. Dr. Msy Mikial, SE, M.Sc, Ak. CA This study aims to determine the effect of motivation on the performance of tax consultancy office employees in the Indonesian Tax Consultants Association of Palembang region with job satisfaction as a mediating variable. In this study the total population was 42 people as the study sample. Sampling in this study uses the Saturated Sampling technique that is taking the sample as a whole from the total population. From the results of this study Motivation affects the job satisfaction of Tax Consultant Office Employees in the Indonesian Tax Consultants Association of Palembang, this is indicated by t statistic of $7,696 \geq 1.96$ or P-value $0,000 < 0.05$. Motivation has a significant positive effect on the performance of Tax Consultant Office employees in the Indonesian Tax Consultants Association in Palembang, this is indicated by t statistic of $2,117 \geq 1.96$ or P-value $0.035 < 0.05$. Job satisfaction affects the performance of Tax Consultant Office employees in the Consultants Association The Indonesian tax of the Palembang region, this is indicated by the t statistic of $9,384 \geq 1.96$ or P-value $.0,000 < 0.05$. Motivation has an indirect effect on performance mediated by the variable job satisfaction of Employees of tax consultancy offices in the Indonesian Tax Consultants Association of Palembang, this is indicated by t statistic of $2,003 \geq 1.96$ or P-value $0.046 < 0.05$. R Square value contribution of job satisfaction variable of 0.290 means that the performance variable can be explained by, motivation, by 29%. For R Square Performance value of 0.590 means that the performance variable can be explained by the motivation and job satisfaction variables of 0.590 or 59.0%

Keywords: Motivation, job satisfaction, Performance

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa, atas limpahan dan Hidayah-Nya sehingga Tesis yang berjudul **“Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan kantor konsultan pajak didalam Asosiasi Konsultan Pajak Indonesia wilayah Palembang dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi”**.

Tesis ini ditulis untuk memenuhi sebagian persyaratan mendapatkan gelar Magister Manajemen pada Universitas Tridianti Palembang Program Studi Magister Manajemen. Penyelesaian Tesis ini melibatkan banyak pihak yang telah memberikan bantuan, baik langsung maupun tidak langsung, moril maupun materil. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan penghargaan dan rasa terima kasih kepada :

1. Ketua Yayasan Pendidikan Nasional Tridianti Palembang Bapak Prof. H. Mahmud Hasjim, MME.
2. Rektor Universitas Tridianti Palembang Ibu Dr. Ir. Hj. Manisah, M.P sekaligus selaku Pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktu, pikiran dan tenaganya untuk memberikan bimbingan dan arahan dalam menyelesaikan Tesis ini.
3. Direktur Program Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Tridianti Palembang Ibu Dr. Hj. Tri Suyantiningsih, SE, MM.
4. Ibu Dr. Msy. Mikial, SE, M.Si, Ak. CA selaku Pembimbing II yang senantiasa meluangkan waktu, pikiran dan tenaganya untuk memberikan bimbingan dan arahan dalam menyelesaikan Tesis ini

5. Pimpinan dan staf kantor konsultan pajak didalam Asosiasi Konsultan Pajak Indonesia wilayah Palembang. yang telah memberikan izin untuk melakukan penelitian di Obyek yang penulis teliti.
6. Para Dosen yang telah meluangkan waktu untuk berpartisipasi dalam penulisan Tesis ini.
7. Istriku tercinta dan anak-anakku tersayang serta Seluruh keluarga ku yang telah membantu dan memberikan semangat serta mendoakan sehingga dapat menyelesaikan kuliah dengan sebaik mungkin.
8. Teman-teman angkatan 41 MM UTP yang kusayangi, kalian adalah keluarga kedua bagiku.
9. Semua pihak yang telah membimbing, membantu dan mendorong penyelesaian Tesis ini.

Penulis menyadari mungkin dalam Tesis ini masih terdapat banyak kekurangan, untuk itu diharapkan tanggapan dan masukan dari berbagai pihak sebagai bahan perbaikan dengan harapan dan pada akhirnya Tesis ini dapat disajikan sebagai buah karya yang bermanfaat bagi masyarakat dibidang SDM.

Palembang, Maret 2020

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN	ii
ABSTRAK	iii
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xii
SURAT PERNYATAAN	xiii
RIWAYAT HIDUP	xiv
 BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	10
C. Pembatasan Masalah	10
D. Perumusan Masalah	11
E. Tujuan Penelitian	11
F. Manfaat Penelitian	12
 BAB II KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS PENELITIAN	
A. Kajian Pustaka	13
1. Kinerja	13
2. Motivasi	19
3. Kepuasan	28
B. Hasil Penelitian Terdahulu	32
C. Kerangka Berpikir	33
D. Hipotesis Penelitian	35

BAB III METODE PENELITIAN

A. Tempat dan Waktu Penelitian	36
B. Desain Penelitian	36
C. Populasi dan Sampel.....	37
D. Sumber dan Tehnik Pengumpulan Data	38
E. Variabel dan Definisi Operasional.....	40
F. Teknik Analisis Data	44
1. Analisis Deskriptif	45
2. Analisis Inferensial.....	46
3. Evaluasi Pengujian Model.....	49
G. Hipotesis Statistik	55

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Analisis Deskriptif.....	56
B. Analisis Inferensial	60
C. Pembahasan Hasil peneitian.....	74

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan	83
B. Implikasi kebijakan	84
C. Saran	85

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel		Halaman
Tabel 1.1	Data kinerja karyawan Kantor konsultan pajak didalam Asosiasi Pajak Indonesia wilayah Palembang Tahun 2017-2019..... ..	1
Tabel 1.2	Absensi karyawan Kantor konsultan pajak tahun 2019 (bulan Januari - Desember 2019)..... ..	8
Tabel 3.1	Jadwal Penelitian	36
Tabel 3.2	Kisi-kisi Instrumen Variabel kinerja.....	41
Tabel 3.3	Kisi-kisi Instrumen Variabel Motivasi.....	42
Tabel 3.4	Kisi-kisi Instrumen Variabel Kepuasan kerja.....	43
Tabel 3.5	Pengambilan Keputusan Dalam Uji <i>t-statistic</i>	55
Tabel 4.1	karyawan Kantor konsultan pajak didalam Asosiasi Pajak Indonesia wilayah Palembang Menurut Jenis Kelamin..... ..	56
Tabel 4.2	karyawan Kantor konsultan pajak didalam Asosiasi Pajak Indonesia wilayah Palembang Menurut Jenjang Pendidikan. ..	57
Tabel 4.3	karyawan Kantor konsultan pajak didalam Asosiasi Pajak Indonesia wilayah Palembang menurut Golongan/ ruang	58
Tabel 4.4	Kategori Jawaban	59
Tabel 4.5	Kategori Jawaban Responden	60
Tabel 4.6	<i>Loading Factor calculate 1</i>	62
Tabel 4.7	Indikator dengan Loading Factor Rendah.....	63
Tabel 4.8	<i>Loading Factor calculate 2</i>	65
Tabel 4.9	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>	66
Tabel 4.10	<i>Discriminant Validity</i>	67
Tabel 4.11	<i>Composite Reliability</i> dan <i>Cronbach Alpha</i>	68
Tabel 4.12	<i>R-Square</i>	69

Tabel 4.13 <i>f- Square</i>	70
Tabel 4.14 <i>Path Coefficient</i>	70
Tabel 4.15 <i>Indirect Effects</i>	72

DAFTAR GAMBAR

Gambar		Halaman
Gambar 2.1	Teori Maslow dan Teori Herzberg	21
Gambar 2.2	Kerangka Berpikir.....	35
Gambar 4.1	Full Model setelah dikalkulasi	81
Gambar 4.2	Full Model setelah dikalkulasi 2.....	83
Gambar 4.3	Full Model Bootstrapping t statistik	92

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
Lampiran 1 Kuisisioner.....	89
Lampiran 2 Data tabulasi variabel penelitian	92
Lampiran 3 Full Model setelah dikalkulasi 1	97
Lampiran 4 Loading Factor Calculate 1.....	97
Lampiran 5 Tabel Indikator dengan Loading Factor Rendah.....	99
Lampiran 6 Gambar Full Model Setelah dikalkulasi 2	99
Lampiran 7 <i>Loading Factor Calculate 2</i>	100
Lampiran 8 Tabel <i>Average Variance Extracted (AVE)</i>	101
Lampiran 9 Tabel <i>Discriminant Validity</i>	101
Lampiran 10 Tabel <i>Composite Reliability</i> dan <i>Cronbach Alpha</i>	101
Lampiran 11 Tabel <i>R-Square</i>	101
Lampiran 12 Tabel <i>f-Square</i>	101
Lampiran 13 Tabel <i>Indirect Effects</i>	102
Lampiran 14 Tabel <i>Indirect Effects</i>	102
Lampiran 15 <i>Full Model Bootstrapping t –statistik</i>	102

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Asyarial Aman
NPM : 184041018
Program Studi : Magister Manajemen Universitas Tridinanti Palembang
Judul Tesis : Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan kantor konsultan pajak didalam Asosiasi Konsultan Pajak Indonesia wilayah Palembang dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi”.

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa :

1. Tesis yang saya susun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen (MM) dari Program Pascasarjana Universitas Tridinanti Palembang seluruhnya adalah hasil karya sendiri.
2. Apabila ada bagian-bagian tertentu dalam penulisan tesis yang saya kutip dari hasil karya orang lain, akan saya tulis sumbernya dengan jelas, sesuai norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.
3. Jika dikemudian hari ditemukan seluruh atau sebagian tesis yang saya susun ini bukan hasil karya saya sendiri atau adanya plagiat dalam bagian-bagian tertentu, saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar Akademik Magister Manajemen (MM) yang saya sandang dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dalam keadaan sadar dengan rasa tanggung jawab tanpa paksaan dari pihak manapun.

Palembang, Maret 2020

Yang menyatakan,



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pembangunan nasional yang dilakukan oleh Pemerintah merupakan upaya untuk mencapai cita – cita bangsa Indonesia yaitu masyarakat yang adil dan makmur, spiritual dan materiil. Pembangunan nasional merupakan sarana untuk meningkatkan kemampuan ekonomi negara agar sejajar dengan negara – negara yang sudah maju.

Untuk melakukan pembangunan tersebut diperlukan dana sebagai sumber pembiayaan. Dana tersebut dapat berasal dari penerimaan dalam negeri maupun dari luar negeri. Peran dana dari penerimaan dalam negeri merupakan sesuatu yang paling ideal dan merupakan cita – cita bagi bangsa Indonesia untuk membiayai pembangunan nasionalnya secara mandiri.

Penerimaan terbesar dari dalam negeri berasal dari sector perpajakan. Oleh karena itu sudah seharusnya segenap warga Negara wajib turut serta berpartisipasi mengamankan penerimaan dari sektor perpajakan ini.

Pemeo dalam masyarakat yang mengatakan bahwahnya 2 (dua) hal yang tidak dapat dihindari dalam hidup ini yaitu “kematian” dan “pajak” menunjukkan bahwa kedua hal tersebut pasti terjadi. Dalam kaitannya dengan pajak, pemeo tersebut menunjukkan bahwa pajaka adalah sesuatu hal yang tidak dapat dielakkan sebagaimana halnya dengan kematian. Oleh karena itu wajib bagi kita untuk mematuhi kewajiban perpajakan tersebut.

Sebagaimana kita maklumi penerimaan pajak sangat berkait dengan kegiatan ekonomi dalam masyarakat. Kegiatan ekonomi ini sangat dinamis sifatnya, sering berubah – ubah dan oleh karena itu Undang – undang Pajak dan terutama peraturan – peraturan pelaksanaannya juga sering berubah – ubah pula.

Tidak seluruh warga Negara sebagai Wajib Pajak dapat memahami hak – hak dan kewajiban – kewajiban perpajakannya yang diatur dalam undang – undang pajak dan peraturan – peraturan pelaksanaannya tersebut. Akibat ketidak pahaman Wajib Pajak itu dapat berakibat penerimaan dari sector perpajakan tidak maksimal dan hal tersebut dapat berdampak negative bagi pembangunan nasional.

Bagi WajibPajak, ketidakpahaman tersebut dapat berakibat timbul nya sanksi perpajakan yang harus dibayar nya sehingga jumlah uang yang harus dikeluarkan untuk membayar pajak menjadi lebih besar. Pengenaan pajak yang sesuai dengan peraturan perpajakan yang berlaku dengan pemahaman yang benar dari Wajib Pajak akan peraturan – peraturan perpajakan merupakan kondisi yang ideal bagi Negara maupun bagi WajibPajak.

Sebagai salah satu komponen dalam masyarakat, para konsultan pajak yang selalu berkecimpung didalam masalah – masalah perpajakan, siap untuk memberikan jasanya dibidang perpajakan.

Sebagai bentuk pengabdian kepada negara dan bangsa, konsultan pajak bercita – cita dan berupaya untuk berperanaktif dalam membantu Pemerintah memasyarakatkan Undang – undang Perpajakan dan membantu para Wajib Pajak dalam melaksanakan hak dan kewajiban perpajakannya.

Sumber daya manusia yang dimiliki oleh sebuah perusahaan menjadi faktor penting dalam menentukan berhasil atau tidaknya suatu usaha sehingga manajemen sumber daya manusia berperan sebagai perlakuan memanusiakan manusia. Sumber daya manusia merupakan manusia yang bekerja di lingkungan suatu organisasi yang disebut juga personil, tenaga kerja, pekerja atau karyawan dengan potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan

eksistensinya. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat.

Manajemen Sumber Daya Manusia dapat diartikan sebagai ilmu yang diterapkan dalam pengelolaan Sumber Daya Manusia dan merupakan unsur utama perusahaan atau organisasi yang memiliki peranan yang sangat besar dalam upaya mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Peranan SDM ini berkembang seiring dengan perubahan serta perkembangan organisasi, ilmu pengetahuan dan teknologi, dalam konteks ini SDM memegang peran penting karena sehebat dan secanggih-canggihnya teknologi yang digunakan tetapi tidak didukung oleh sumber daya manusia yang baik sebagai penggeraknya, maka proses tersebut tidak akan mampu menghasilkan output yang baik pula.

Pada bidang kehidupan berorganisasi, seperti yang sudah disebutkan faktor manusia merupakan masalah utama disetiap kegiatan yang ada didalamnya. Organisasi yang merupakan kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar dengan sebuah batasan yang reaktif dapat diidentifikasi, bekerja secara terus menerus untuk mencapai tujuan.

Perusahaan atau lembaga organisasi membutuhkan adanya faktor sumber daya manusia yang potensial baik pemimpin maupun pegawai pada pola tugas dan pengawasan yang merupakan penentu tercapainya tujuan perusahaan atau organisasi. Untuk membuat tujuan tersebut tercapai tentu membutuhkan banyak faktor salah satunya diukur dari faktor kinerja pegawai perusahaan tersebut.

Kinerja pegawai sendiri dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor menurut Siagian dalam Liawandy & Indarti (2015:2), menuliskan bahwa kinerja karyawan atau pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya yaitu motivasi, dan kepuasan kerja.

Motivasi merupakan keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai tujuan (Handoko, 1993:252). Sedangkan Widjaja (1986:12) berpendapat bahwa motivasi adalah kekuatan baik dari dalam maupun dari luar yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan tertentu yang telah ditetapkan sebelumnya. Dari pernyataan-pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan sikap, nilai-nilai dan keadaan yang mendorong seseorang melakukan suatu kegiatan untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Sudah ada beberapa penelitian terkait sebelumnya yang dilakukan di Indonesia. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Mandasari (2011) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin meningkat motivasi, maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

Konsultan Pajak adalah setiap orang yang dalam lingkungan pekerjaannya secara bebas memberikan jasa profesional kepada Wajib Pajak dalam melaksanakan hak dan memenuhi kewajiban perpajakannya sesuai dengan peraturan perundang-undangan perpajakan yang berlaku (Standar Profesi Konsultan Pajak IKPI). Konsultan Pajak merupakan profesi yang unik karena ada Konsultan Pajak yang berdiri sendiri, ada juga Konsultan Pajak yang menjadi karyawan di perusahaan yang memberikan jasa berupa perpajakan bagi klien-kliennya.

Jasa perpajakan yang ditawarkan perusahaan tersebut meliputi persiapan dan penyampaian SPT, memberikan konsultasi berkenaan dengan masalah perpajakan, mewakili atau melaksanakan kuasa dari Wajib Pajak, mendampingi Wajib Pajak dihadapan Otoritas Pajak, dan mewakili Wajib Pajak di Pengadilan Pajak.

Dengan melihat besarnya tanggung-jawab yang diemban oleh profesi Konsultan Pajak, maka sangatlah penting bagi perusahaan jasa di bidang perpajakan untuk mempunyai

Konsultan Pajak yang produktif dan ulet dalam bekerja. Prestasi yang maksimal dapat dicapai, apabila perusahaan dapat menjaga kepuasan kerja Konsultan Pajaknya.

Kepuasan kerja sendiri dibentuk oleh dua faktor (*Herzberg* yang dikutip oleh Christina M. Stello, 2011), yang pertama adalah faktor motivasi yaitu berhubungan dengan aktualisasi diri seperti prestasi (*achievement*), pengakuan (*recognition*), pekerjaan itu sendiri (*work it self*), tanggung-jawab (*responsibility*), dan kemajuan (*advancement*).

Dan yang kedua adalah faktor *hygiene* yaitu berhubungan dengan lingkungan dan situasi. Faktor *hygiene* yang mempengaruhi adalah *salary/compensation, working, condition, interpersonal relations, supervision technical, job security, dan company policy and administration*.

Dalam penelitian Yogilianto (2008), dibuktikan bahwa pada faktor motivasi dengan indikator karakteristik pekerjaan, dorongan berprestasi, kesempatan berkembang, tanggung jawab dan penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan perusahaan.

Kinerja pegawai didefinisikan sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika yang berlaku (Prawirosentono,1999:2). Kinerja Pegawai sangat penting bagi sebuah perusahaan atau lembaga organisasi untuk mengetahui kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, dan juga kehadiran pegawai selama di kantor.

Motivasi Kerja sangat penting karena dengan adanya motivasi kerja yang timbul dari pegawai maka pegawai akan menjadi lebih bersemangat dan terdorong dalam melaksanakan

tugas yang telah diberikan dan tentu dapat meningkatkan Kinerja Pegawai. Jika motivasi kerja kurang maka hal tersebut dapat menurunkan semangat dan gairah untuk bekerja sehingga mengakibatkan penurunan kinerja pada pegawai yang tentu juga berdampak pada tujuan atau target yang dicapai organisasi.

Salah satu hal yang harus menjadi perhatian utama suatu organisasi/ perusahaan adalah kepuasan kerja karyawannya, karena karyawan yang dalam bekerja mereka tidak merasakan kenyamanan, kurang dihargai, tidak bisa mengembangkan segala potensi yang mereka miliki, maka secara otomatis pegawai tidak dapat fokus dan berkonsentrasi secara penuh terhadap pekerjaannya atau dalam menjalankan tugas yang diberikan termasuk melaksanakan program-program yang diberikan.

Berkaitan dengan hal tersebut, maka penulis ingin mengkaji lebih lanjut suatu penelitian dengan judul **“Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan kantor konsultan pajak didalam Asosiasi Konsultan Pajak Indonesia wilayah Palembang dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan pada penjelasan latar belakang masalah dapat diidentifikasi beberapa masalah sebagai berikut :

1. Belum maksimalnya motivasi kerja karyawan kantor konsultan pajak dilihat dari menurunnya Kinerja karyawan.
2. Motivasi kerja karyawan kantor konsultan pajak yang belum optimal bisa mempengaruhi target penerimaan pajak.
3. Belum optimalnya kepuasan kerja yang dirasakan karyawan dilihat dari *reward* atau penghargaan atas prestasi kerja yang dimiliki oleh karyawan atas kemampuan dan prestasi.

4. Kinerja karyawan kantor konsultan pajak yang menurun
5. Beban kerja yang tinggi dan kurangnya profesionalisme karyawan menyebabkan banyak tugas menuntut penyelesaian secara cepat dan tepat namun hasilnya sering terlambat dan tidak memuaskan.
6. Masih lemahnya pengawasan yang ada pada instansi ini sehingga belum mampu meningkatkan kinerja karyawan.

C. Perumusan Masalah

Adapun masalah yang akan diselesaikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap Kepuasan kerja karyawan kantor konsultan pajak?.
2. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan kantor konsultan pajak?.
3. Apakah Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan kantor konsultan pajak?.
4. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh Kepuasan kerja karyawan kantor konsultan pajak?.

D. Batasan Masalah

Batasan masalah dalam penelitian ini adalah :

Untuk menganalisis dan menjelaskan Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan kantor konsultan pajak didalam Asosiasi Konsultan Pajak Indonesia wilayah Palembang dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.

E. Tujuan Penelitian.

Tujuan yang diinginkan pada penelitian ini adalah untuk mengetahui, menganalisis dan membuktikan:

1. Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan kerja karyawan kantor konsultan pajak.
2. Pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan kantor konsultan pajak.
3. Pengaruh Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan kantor konsultan pajak.
4. Pengaruh Motivasi secara Bterhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh Kepuasan kerja karyawan kantor konsultan pajak.

F. Manfaat penelitian

1. Sumbangan pemikiran bagi kantor konsultan pajak didalam Asosiasi Konsultan Pajak Indonesia wilayah Palembang dalam rangka mengembangkan sumber daya manusia yang dimilikinya agar dapat meningkatkan kemampuan yang memadai terutama yang menyangkut Motivasi dan Kepuasan kerja dengan Kinerja.
2. Merupakan informasi bagi penelitian selanjutnya dan sumbangan dalam pengembangan pengetahuan di bidang manajemen khususnya manajemen Sumber Daya Manusia.
3. Diharapkan dapat menjadi sarana untuk mengembangkan teori Ilmu manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan konsep Motivasi dan Kepuasan kerja dengan Kinerja.