

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Grand Theory

2.1.1 Agency Theory

Teori Keagenan (Agency) Teori keagenan diperkenalkan oleh Jensen dan Meckling (1976), teori ini menjelaskan hubungan yang terjadi antara pemilik dan pemegang saham (prinsipal) dengan manajer (agen). Hubungan keagenan muncul ketika satu orang atau lebih (principal) mempekerjakan orang lain (agent) untuk memberikan suatu jasa dan kemudian mendelegasikan wewenang pengambilan keputusan kepada agen tersebut. Teori keagenan menggambarkan perusahaan sebagai suatu titik temu antara pemilik perusahaan (principal) dengan manajemen (agent). Agent berkewajiban untuk mengelola perusahaan dengan sebaik-baiknya. Karena memiliki tanggung jawab yang berat, agent menuntut principal untuk mendapatkan imbalan yang sesuai dengan permintaan agent. Hal ini dapat memunculkan asimetri informasi yang mengakibatkan agency problem (Rosalia 2017). Agency problem terjadi diantara pemungut pajak (fiskus) dengan pembayar pajak (manajemen perusahaan). Fiskus berharap adanya pemasukan sebesar-besarnya dari pemungutan pajak, sementara dari pihak manajemen berpandangan bahwa perusahaan harus menghasilkan laba yang cukup signifikan dengan beban pajak yang rendah.

Dua sudut pandang berbeda inilah menyebabkan konflik antara fiskus sebagai pemungut pajak dengan pihak manajemen perusahaan sebagai pembayar pajak. Pada sistem self assessment, wajib pajak berperan sebagai agen pelaksana kewajiban perpajakan. Adapun fiskus berperan sebagai prinsipal dalam hubungan keagenan tersebut. Dalam upaya melindungi kepentingannya, wajib pajak (agen) akan mengupayakan berbagai usaha dengan tujuan meminimalkan beban pajak. Upaya tersebut dapat ditempuh dengan cara legal maupun illegal (Frank et al. 2009). Upaya tersebut merupakan tindakan yang dilakukan dengan sengaja atau merupakan tindakan agresif. Penelitian ini akan meneliti faktor-faktor apa saja yang

membuat wajib pajak berperilaku agresif saat menjalankan perannya sebagai agen dalam sistem self assessment.

2.2 Variabel X

2.2.1 Internal Audit

Audit internal mempunyai peran yang sangat penting dalam dalam pencapaian tujuan perusahaan. Saat ini audit internal terus mengalami perkembangan sesuai dengan berkembangnya dunia yang menuntut suatu perusahaan untuk menjalankan kegiatan secara profesional, yang berarti pemanfaatan sumber daya harus dilakukan secara efektif dan efisien sesuai dengan tujuan dari perusahaan (Anggraini 2008). Adapun pengertian internal audit menurut Sawyer's dalam (Susanto 2007) adalah sebagai berikut : "Audit internal adalah suatu fungsi penilaian independen yang ada dalam organisasi untuk memeriksa dan mengevaluasi aktivitas organisasi sebagai pemberian jasa kepada organisasi . Audit internal melakukan aktivitas pemberian keyakinan serta konsultasi yang independen dan obyektif, yang dirancang untuk menambah nilai dan memperbaiki operasi organisasi". Jadi dapat disimpulkan bahwa internal audit merupakan suatu fungsi penilaian yang independen dalam suatu organisasi yang mempunyai peran yang sangat penting, yang mana perannya untuk menguji dan mengevaluasi kegiatan-kegiatan organisasi.

2.2.1.1 Peran Auditor Internal

Peran auditor internal dalam suatu perusahaan sangat diperlukan, karena auditor internal memiliki peran sebagai pemberi informasi yang diperlukan manajemen dalam menjalankan tanggung jawab mereka secara efektif (Susanto 2007). Audit internal bertindak sebagai penilai independen untuk memeriksa operasional perusahaan dengan cara mengukur dan mengevaluasi kecukupan kontrol serta efisiensi dan efektivitas kinerja di perusahaan (Thetty S. Rajaguguk 2017). Auditor internal juga berperan dalam memberikan jaminan bahwa didalam suatu perusahaan pengendalian internal telah berjalan dengan baik. Auditor internal harus mampu menilai dan mengevaluasi berbagai hasil yang telah dicapai manajemen, mampu mendeteksi dan mengantisipasi kelemahan yang mungkin

terjadi di masa depan dan menciptakan saluran komunikasi pada berbagai tingkat kegiatan dalam perusahaan (Thetty S. Rajaguguk 2017).

2.2.2 Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan yaitu dimana seorang pemimpin mencoba mempengaruhi perilaku orang lain agar dapat bekerja sesuai dengan tujuan yang telah dibuat oleh perusahaan. Didalam setiap organisasi seorang pemimpin mempunyai gaya yang berbeda dalam kepemimpinannya sesuai kemampuannya masing-masing (Astuti 2015).

Gaya kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai perilaku pemimpin dan strategi yang merupakan hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat dan sikap yang diterapkan oleh seorang pemimpin ketika seorang pemimpin ingin mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya (kiki 2015).

2.2.2.1 Macam-macam dari Gaya Kepemimpinan

Adapun Teori yang membahas tentang gaya kepemimpinan yaitu Teori Path Goal. Teori ini menjelaskan suatu model kepemimpinan yang dikembangkan oleh Robert House. Robert House dalam (Fathurahman 2008) menyampaikan teorinya bahwa kepemimpinan yang efektif menggunakan dominasi, memiliki keyakinan diri, mempengaruhi dan menampilkan moralitas tinggi untuk meningkatkan karismanya.

Teori Path Goal membagi tiga gaya kepemimpinan yaitu:

- 1) Kepemimpinan direktif, Tipe ini sama dengan model kepemimpinan otoriter yaitu bawahan mengetahui dengan pasti apa yang diharapkan dari mereka dan pengarahan yang khusus diberikan oleh pemimpin.
- 2) Kepemimpinan suportif, Kepemimpinan ini mempunyai kesediaan untuk menjelaskan sendiri, bersahabat, mudah didekati, dan mempunyai rasa perhatian ataupun simpatik terhadap para bawahannya.
- 3) Kepemimpinan partisipatif, Pada gaya kepemimpinan ini pemimpin berusaha meminta dan menggunakan saran-saran yang diberikan oleh para bawahannya. Namun apabila terdapat pengambilan keputusan tujuan yang tidak sesuai, maka

pemimpin akan menantang bawahannya untuk berpartisipasi. Gaya kepemimpinan ini juga memberikan keyakinan kepada mereka bahwa mereka mampu melaksanakan tugas serta pencapaian tujuan secara baik (Fathurahman 2008).

2.2.3 Motivasi Kerja Karyawan

Motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan, memelihara dan mendorong perilaku manusia. Motivasi adalah dorongan, upaya dan keinginan yang mana berasal dalam diri manusia yang mengaktifkan, memberi daya serta mengarahkan perilaku untuk melaksanakan tugas dengan baik dalam lingkup pekerjaannya (Astuti 2015).

Motivasi sangat berperan sebagai pendorong kemauan dan keinginan untuk dapat bekerja berdasarkan batasan-batasan dan ukuran-ukuran yang diinginkan. Maka dengan adanya rasa motivasi yang tinggi akan terciptanya kinerja karyawan yang tinggi pula (Jayanti N.P dan Niketut rasmini 2013).

Dalam kehidupan berorganisasi, aspek motivasi kerja sangatlah mutlak sehingga mendapat perhatian serius bagi para manajer, Karena 4 (empat) pertimbangan utama yaitu:

1. Filsafat hidup manusia menganut pada prinsip "quit pro quo", yang dalam bahasa awam dicerminkan oleh pepatah yang mengatakan "ada ubi ada talas, ada budi ada balas".
2. Dinamika pada kebutuhan manusia sangat kompleks dan tidak hanya bersifat materi, akan tetapi juga bersifat psikologis.
3. Tidak ada titik jenuh dalam pemuasan kebutuhan manusia.
4. Perbedaan karakteristik setiap individu dalam organisasi atau perusahaan, mengakibatkan tidak adanya satupun teknik motivasi yang sama efektifnya untuk semua orang dalam organisasi juga untuk seseorang pada waktu dan kondisi yang berbeda-beda.

2.2.4 Disiplin Kerja Karyawan

Disiplin kerja karyawan merupakan hal yang sangat penting bagi suatu perusahaan dalam rangka mewujudkan suatu tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan, hal ini sesuai dengan penjelasan Malayu S.P Hasibuan (2001:213) bahwa:

“Disiplin harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan, karena tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik maka sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya”.

Dengan adanya disiplin kerja pada setiap karyawan yang ada dalam perusahaan tersebut, nantinya akan menjadikan perusahaan itu menjadi maju, karena setiap karyawan yang berdisiplin dalam melakukan pekerjaan maka nantinya akan dapat menyelesaikan tugas-tugas yang ada dalam perusahaan tersebut walaupun tidak secara keseluruhan menghasilkan pekerjaan yang sempurna. Tetapi dalam jangka waktu tertentu karyawan akan melaksanakan pekerjaannya untuk menjadi lebih baik (Kiki 2015)

2.2.5 Kemampuan Kerja Karyawan

Kemampuan kerja merupakan suatu keadaan yang ada pada diri pekerja yang secara sungguh-sungguh berdaya guna dan berhasil guna dalam bekerja sesuai bidang pekerjaannya (Blanchard dan Hersey, 1995:5-6). Dalam pembentukannya, Kemampuan Kerja mengacu kepada beberapa indikator menurut Blanchard dan Hersey (1995:5-6), antara lain sebagai berikut: (1) Kemampuan teknis, dengan sub-sub indikator penguasaan terhadap peralatan kerja dan sistem komputer, penguasaan terhadap prosedur dan metode kerja, memahami peraturan tugas atau pekerjaan. (2) Kemampuan konseptual dengan sub-sub indikator memahami kebijakan perusahaan, memahami tujuan perusahaan, memahami target perusahaan. (3) Kemampuan sosial dengan sub-sub indikator mampu bekerjasama dengan teman tanpa konflik, kemampuan untuk bekerja dalam tim, kemampuan untuk berempati. (Diponegoro Journal Of Social And Politic.2013).

2.3 Variabel Y

2.3.1 Kinerja Karyawan

Kinerja berasal dari kata *job performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi yang sesungguhnya yang mana telah dicapai oleh seseorang. Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya merupakan pengertian dari kinerja (romahtun 2016).

Performance atau kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses. Menurut pendekatan perilaku dalam manajemen, kinerja adalah kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau pencapaian oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan (romahtun 2016).

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepada seseorang yang dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama (romahtun 2016).

Sedangkan Mathis dan Jackson (2006:65) dalam romahtun (2016) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau apa yang tidak dilakukan pegawai. Manajemen kinerja merupakan keseluruhan dari kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk juga kinerja yang dilakukan masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut.

Kinerja sendiri merupakan bentuk dari keberhasilan dari apa yang telah dilakukan seseorang. Pengertian kinerja ini mengaitkan antara hasil kerja dengan tingkah laku. Sebagai tingkah laku, kinerja merupakan aktivitas manusia yang diarahkan pada pelaksanaan tugas organisasi yang dibebankan kepadanya. Didalam kinerja karyawan ada beberapa indikator yang terpenting seperti yang dijelaskan oleh Bernadine dalam (johannes tampi 2014) sebagai berikut:

1. Kualitas,

Tingkat dimana hasil aktifitas yang dilakukan mendekati sempurna, dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktifitas ataupun memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktifitas

2. Kuantitas,

Jumlah yang dihasilkan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktifitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan Waktu,

Tingkat suatu aktifitas diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktifitas lain.

4. Efektifitas,

Tingkat penggunaan sumber daya manusia organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikkan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit dalam penggunaan sumberdaya.

5. Kemandirian,

Tingkat dimana seorang karyawan dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa minta bantuan bimbingan dari pengawas atau meminta turut campurnya pengawas untuk menghindari hasil yang merugikan.

2.4 Penelitian Terdahulu

Berbagai penelitian terdahulu mengenai kinerja karyawan yang telah dilakukan oleh beberapa peneliti sebelumnya dengan berbagai faktor yang mempengaruhi terdiri dari:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Umi Faddillah (2012)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan,	Hasil dari penelitian dapat disimpulkan

		Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	bahwa Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja semuanya berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
2.3.	Diah Ayu Kristiani, Dr. Ari Pradhanawati M.S, Andi Wijayanto S.Sos, M.Si (2013)	Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan	Penelitian ini menyatakan bahwa Kemampuan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
	Galih Aryo Nimpuno (2015)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan UD. Pustaka Pelajar Yogyakarta	Hasil dari penelitian ini bahwa Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
4.	Ila Rohmatun Nisyak (2016)	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin, Terhadap Kinerja Karyawan	Berdasarkan Hasil Analisis Regresi berganda dengan tinglat signifikansi 5%, Maka penelitian ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan, Motivasi

			dan Disiplin Kerja semuanya
--	--	--	--------------------------------

			Berpengaruh positif Signifikan.
5.	Thetty S.Rajaguguk (2017)	Pengaruh Internal Audit dan Pencegahan Fraud Terhadap Kinerja Karyawan.	Dari Hasil Penelitian ini bahwa Internal Audit dan Pencegahan Fraud belum berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
6.	Afninovila Dewi (2018)	Pengaruh Internah Audit, Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.	Penelitian ini menunjukkan bahwa Gaya Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja semuanya Berpengaruh positif Signifikan.

Sumber:Dirangkum dari beberapa sumber.

2.5 Kerangka Pemikiran

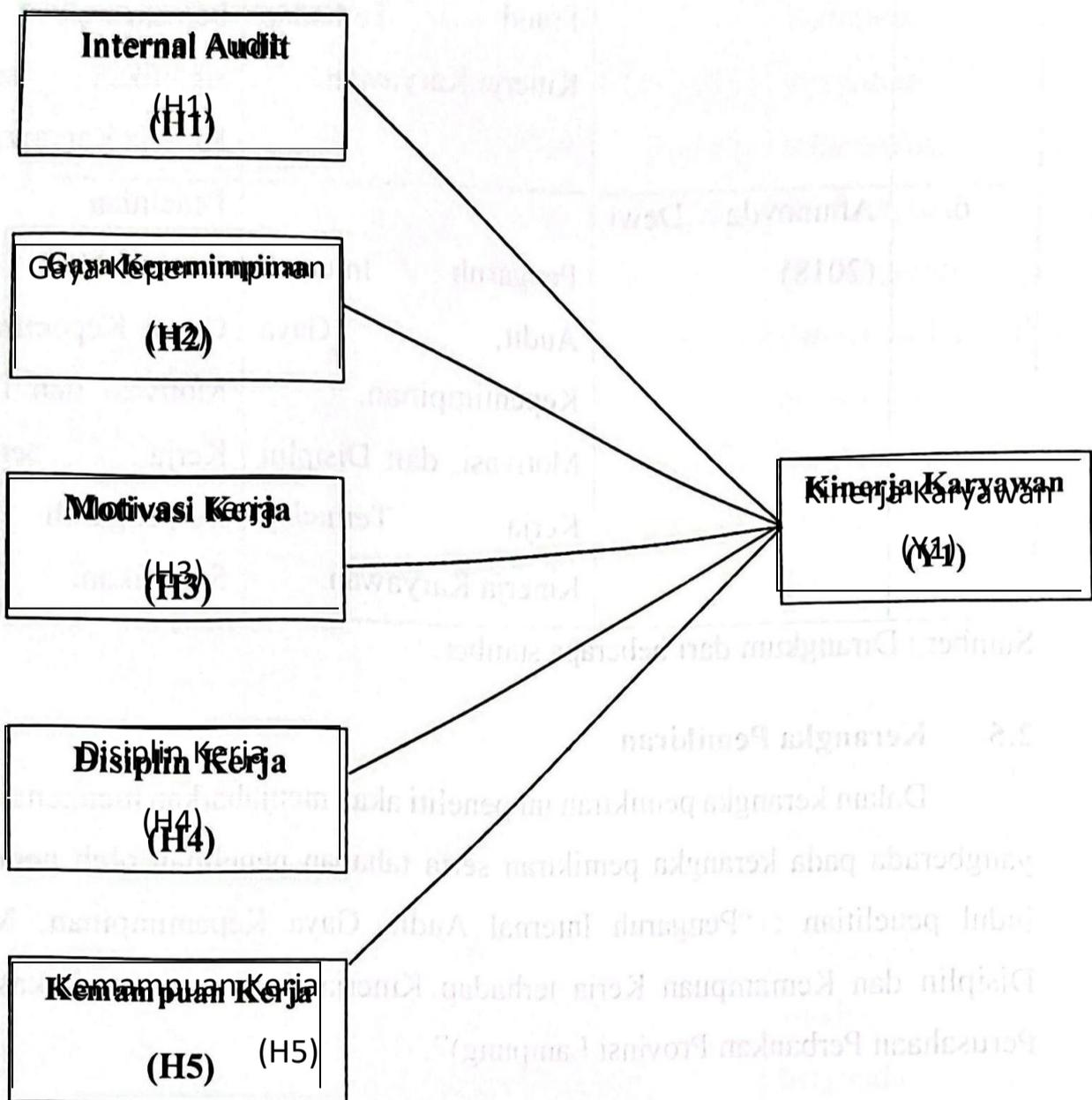
Dalam kerangka pemikiran ini peneliti akan menjabarkan mengenai apa saja yang berada pada kerangka pemikiran serta tahapan penelitian oleh peneliti dari judul penelitian :“Pengaruh Internal Audit, Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (studi kasus pada Perusahaan Perbankan Provinsi Lampung)”.

Pada tahapan pertama peneliti menetapkan judul penelitian yang berjudul “Pengaruh Internal Audit, Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (studi kasus pada Perusahaan Perbankan Provinsi Lampung)”.

Tahap selanjutnya peneliti akan mencari tahu mengapa internal audit, gaya kepemimpinan, motivasi, disiplin dan kemampuan kerja dapat mempengaruhi

kinerja karyawan. Setelah itu peneliti akan melihat secara langsung realita yang terjadi di lapangan, dan melakukan wawancara ataupun memberikan beberapa pertanyaan kepada pihak-pihak yang dianggap penting. Dari hasil yang di dapat maka akan dianalisa dan di deskripsikan oleh peneliti menjadi hasil penelitian berbentuk Skripsi.

Skema Kerangka Pemikiran :



Gambar 2.1 Skema Kerangka Penelitian

Pada Gambar diatas menjelaskan bahwa penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh internal audit (H1), gaya kepemimpinan (H2), motivasi kerja (H3), disiplin kerja (H4). Dan kemampuan kerja (H5) terhadap kinerja karyawan (Y).

2.6 Bangunan Hipotesis

2.6.1 Pengaruh Internal Audit terhadap Kinerja Karyawan

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, salah satunya adalah Internal Audit. Menurut teori COSO Internal audit merupakan suatu fungsi penilaian yang independen dalam suatu organisasi yang mana mempunyai peran penting dalam suatu organisasi, peran internal audit yaitu untuk menguji dan mengevaluasi kegiatan-kegiatan yang ada didalam organisasi (Anggraini 2008).

Tujuan dari internal audit yaitu membantu pihak manajemen dalam melaksanakan tanggung jawabnya dengan memberikan analisa, penilaian, saran dan komentar mengenai kegiatan yang ada di dalam suatu perusahaan (Yulius Reynaldhie Sasmita 2016). Jadi adanya audit internal didalam suatu perusahaan dapat membuat kinerja karyawan semakin baik, karena aktivitas yang dilakukan karyawan dinilai dan dievaluasi oleh internal auditor.

Pernyataan ini diperkuat berdasarkan hasil penelitian dari Alifia Apriyanti (2014) yang menyatakan bahwa internal audit berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis yang dapat dirumuskan adalah:

H1: Internal Audit Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

2.6.2 Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Keith Davis kepemimpinan merupakan suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, mempengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan. Kepemimpinan dapat pula dipandang sebagai suatu bentuk persuasi suatu seni pembinaan sekelompok orang tertentu, biasanya melalui pendekatan dan motivasi yang tepat sehingga mereka tanpa ada rasa takut untuk bekerja sama dalam mencapai tujuan organisasi (Yuniarti dan Nugroho 2017).

Berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Robert House menyatakan bahwa kepemimpinan yang efektif menggunakan dominasi,

memiliki keyakinan diri, mempengaruhi dan menampilkan moralitas tinggi untuk meningkatkan karismanya. Gaya kepemimpinan merupakan suatu alat kontribusi yang baik dalam menciptakan suasana kerja sehingga dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.

Gaya kepemimpinan inilah yang dapat mempengaruhi bawahan dengan cara melalui komunikasi baik langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang-orang dengan penuh pengertian, kesadaran, dan senang hati bersedia untuk mengikuti kehendak pimpinan dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Pernyataan ini diperkuat berdasarkan hasil penelitian dari Ila Rohmatun Nisyak (2016) yang menyatakan bahwa pengaruh gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis yang dapat dirumuskan adalah:

H2: Gaya Kepemimpinan Berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

2.6.3 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi merupakan dorongan atau penggerak bagi seseorang dalam pencapaian sesuatu yang diinginkan dan berhubungan langsung dengan sesuatu yang menjadi minatnya. Teori Abraham Maslow dalam (Fathurrahman 2008) mengemukakan bahwa motivasi ialah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seseorang atau individu untuk mencapai tujuannya. Serta didukung dengan teori motivasi David McClelland dalam (Johannes Tampi 2014) menyatakan bahwa motivasi didorong dengan 3 poin sesuai dengan kebutuhan manusia yaitu kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan kekuasaan, dan kebutuhan akan afiliasi. Motivasi yang tinggi akan membangkitkan individu untuk melakukan aktivitas tertentu yang lebih fokus dan lebih intensif dalam proses pengerjaannya (Khimayah 2017).

Pada hakekatnya perilaku manusia dimotivasi oleh keinginan untuk mendapatkan sesuatu yang merupakan tujuan dari suatu kegiatan. Pernyataan ini

diperkuat berdasarkan hasil penelitian dari Ila Rohmatun Nisyak (2016) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis yang dapat dirumuskan adalah:

H3: Motivasi Kerja Berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

2.6.4 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Berdasarkan teori yang didefinisikan oleh COSO dalam (Rio 2016) bahwa disiplin merupakan tindakan-tindakan yang dilakukan oleh karyawan sesuai dengan ketentuan prosedur yang sudah ditetapkan, yang mana nantinya akan berpengaruh terhadap tujuan perusahaan.

Disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, dan bila melanggar akan ada sanksi atas pelanggarannya. Menurut Malayu S.P Hasibuan dalam Kiki (2015) bahwa disiplin harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan, karena tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik maka sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya.

Pernyataan ini diperkuat berdasarkan hasil penelitian dari Ila Rohmatun Nisyak (2016) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis yang dapat dirumuskan adalah:

H4: Disiplin Kerja Berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

2.6.5 Pengaruh Kemampuan kerja terhadap Kinerja Karyawan

Seseorang yang memiliki kemampuan berarti akan sanggup melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Seperti yang diungkapkan oleh

Robbins (1996:46) bahwa kemampuan (ability) adalah kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan.

Dan pendapat tersebut dapat dikatakan bahwa dengan kemampuan yang dimiliki oleh pegawai akan memudahkan dalam penyelesaian setiap pekerjaan secara efektif dan efisien tanpa adanya kesulitan sehingga akan menghasilkan suatu pekerjaan atau kinerja yang baik.

Kemampuan pegawai disini berkaitan dengan pengetahuan dan keterampilannya dalam menyelesaikan pekerjaan. Menurut Thoha menyatakan bahwa, "Kemampuan merupakan salah satu unsur dalam kematangan yang berkaitan dengan pengetahuan atau keterampilan yang dapat diperoleh dari pendidikan dan pelatihan". Hal itu didukung oleh pendapat Keith Davis (dalam Mangkunegara, 2000:67) yang menyatakan bahwa, "Kemampuan (ability) sama dengan pengetahuan dan keterampilan (*knowledge dan skill*)".

Pernyataan ini diperkuat berdasarkan hasil penelitian dari Diah Ayu Kristiani, Dr. Ari Pradhanawati, M.S, Andu Wijayanto, S.Sos, M.Si (2013) yang menyatakan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis yang dapat dirumuskan adalah:

H5:Kemampuan Kerja Berpengaru Signifikan terhadap Kinerja Karyawan.