

KOMITMEN ORGANISASI DAN AUDIT MANAJEMEN TERHADAP KINERJA MANAJERIAL YANG DIMODERASI *GOOD CORPORATE GOVERNANCE*

Irenningtyas Kusumawardani
Kustiadi Basuki

PT. Tugu Reasuransi Indonesia
Universitas 17 Agustus 1945 Jakarta

E-mail iren.tyas@gmail.com ; kustiadibasuki@yahoo.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan tentang pengaruh komitmen organisasi, audit manajemen terhadap kinerja manajerial yang dimoderasi good corporate governance. Penelitian ini dilakukan di PT. Tugu Reasuransi Indonesia Jakarta. Metode pengambilan sampel dengan metode sensus sebanyak 95 karyawan. Metode analisis data menggunakan Structural Equation Modeling-Partial Least Square (SEM-PLS) dengan menggunakan software Smart PLS versi 3. Tabapan perbitungan PLS menggunakan 2 model yaitu Pengukuran Model (Outer Model) dan Pengujian Model Struktural (Inner Model). Hasil penelitian menunjukkan Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Manajerial, Audit Manajemen berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Manajerial; Good Corporate Governance berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Manajerial; Good Corporate Governance memperkuat pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Manajerial; serta Good Corporate Governance memperkuat pengaruh Audit Manajemen terhadap Kinerja Manajerial.

Kata Kunci : Komitmen Organisasi, Audit Manajemen, Kinerja Manajerial, *Good Corporate Governance*

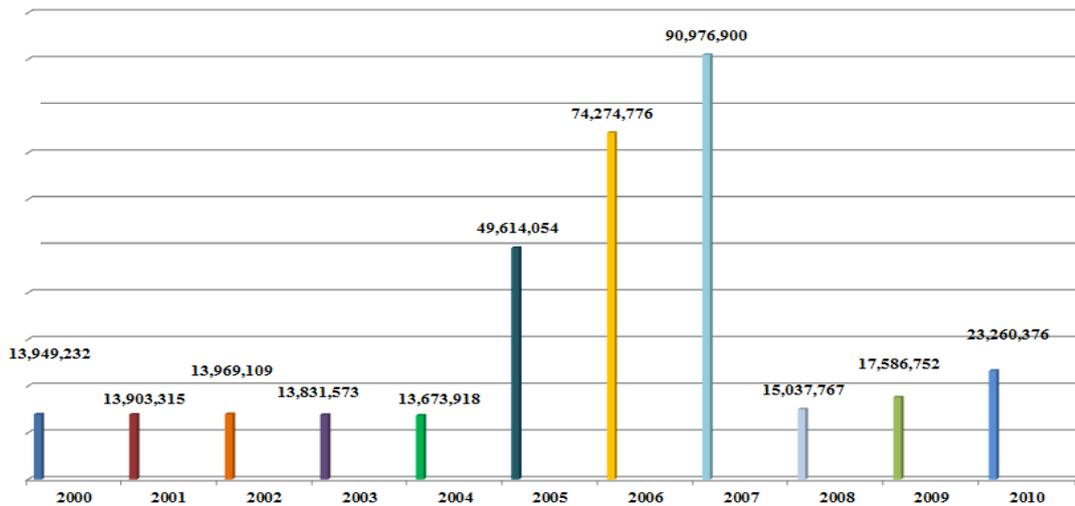
PENDAHULUAN

Selama beberapa tahun belakangan ini, perkembangan asuransi kesehatan di Indonesia menunjukkan angka kemajuan yang cukup baik. Perusahaan asuransi menunjukkan geliat pertumbuhan di dalam usaha yang mereka jalankan, yang mana semakin hari semakin banyak nasabah yang menggunakan layanan asuransi di dalam kehidupan mereka. Kesadaran masyarakat akan pentingnya sebuah perlindungan atas berbagai macam resiko yang bisa terjadi dan menimpa diri mereka sewaktu-waktu adalah satu penyebab tingginya jumlah pengguna asuransi belakangan ini. Hal ini tentu saja menjadi sebuah keuntungan sendiri bagi perusahaan asuransi yang menyediakan layanan asuransi, dimana akan semakin luas pasar yang bisa diolah dan dijadikan sebagai sasaran penjualan produk yang mereka miliki.

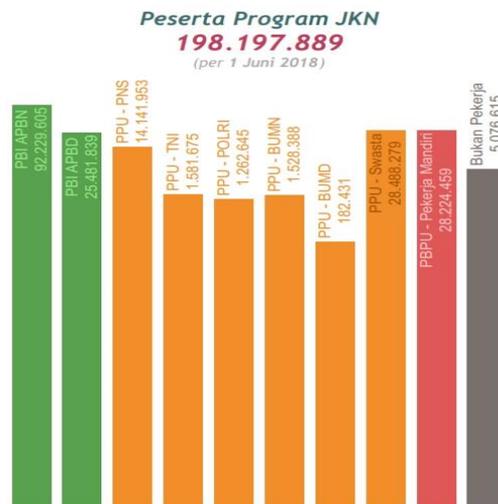
Berdasarkan Gambar 1 dan 2 serta Tabel 1 dan Asuransi PT. Askes (Persero), BPJS Ketenagakerjaan (PT. Jamsostek) berdasarkan jumlah peserta cenderung naik, serta Asuransi Umum PT. Tugu Reasuransi Indonesia berdasarkan premi bruto juga mengalami kenaikan. Sedangkan Asuransi Kesehatan PT. Tugu Reasuransi Indonesia mengalami penurunan. Baik buruknya kinerja manajerial dalam suatu perusahaan dapat ditentukan oleh beberapa faktor menurut Mangkunegara (2013) terdiri dari : 1) faktor internal yaitu faktor-faktor yang berasal dari dalam individu seseorang, 2) faktor eksternal yaitu faktor yang dibandingkan dengan lingkungan seperti : rekan kerja, pimpinan, bawahan, dan iklim organisasi.

Menurut Sinaga dan Siregar (2009: 2) Komitmen Organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu. Seperti penelitian terdahulu oleh Ferawati (2011) menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial, artinya semakin baik komitmen organisasi semakin baik juga kinerja manajerialnya. Penelitian terdahulu oleh Eliana *et al.* (2014) menyatakan bahwa audit manajemen berpengaruh

signifikan terhadap kinerja manajerial, artinya semakin baik hasil audit manajemen semakin baik serta meningkat juga kinerja manajerialnya



Gambar 1 Jumlah Peserta PT. Askes (Persero) 2000 - 2010
 Sumber : Laporan Tahunan PT. Askes (Persero) 2000 – 2010



Gambar 2 : Jumlah Peserta JKN (PT. Jamsostek / BPJS Kesehatan) per Juni 2018

Tabel I
 PT. Tugu Reasuransi Indonesia
 Perolehan Premi Bruto Asuransi Jiwa (Kesehatan) dan Asuransi Umum
 2013 – 2016

Jenis Asuransi	Periode			
	2013	2014	2015	2016
Asuransi Kesehatan	Rp. 57,7 Miliar	Rp. 31,67 Miliar	Rp. 16 Miliar	Rp. 13 Miliar
Asuransi Umum	Rp. 792.81 Miliar	Rp. 722.97 Miliar	Rp. 1,11 Triliun	Rp. 1.61 Triliun

Menurut Arens *et al.* (2012: 15) Audit Manajemen adalah mengevaluasi efisiensi dan efektivitas setiap bagian dari prosedur operasi organisasi dan metode. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Priambodo (2015) menyatakan bahwa *good corporate governance* berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial, artinya semakin bagus prinsip-prinsip *good corporate governance* diterapkan oleh para manajer dengan baik maka kinerja manajerial semakin baik.

Berdasarkan uraian di atas, penelitian ini mengambil judul Komitmen Organisasi dan Audit Manajemen terhadap Kinerja Manajerial yang di Moderasi Good Corporate Governance

Sumber : Annual Report Tahunan Tugure (2015: 10-11) (Priambodo, 2015: 10-11). Adapun perumusan masalahnya : Apakah *Good Corporate Governance* berpengaruh terhadap Kinerja Manajerial ? ; Apakah Audit Manajemen berpengaruh terhadap Kinerja Manajerial ? ; Apakah *Good Corporate Governance* berpengaruh terhadap Kinerja Manajerial ? ; Apakah *Good Corporate Governance* memperkuat pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Manajerial ? ; Apakah *Good Corporate Governance* memperkuat pengaruh Audit Manajemen terhadap Kinerja Manajerial ? . Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini : Untuk menganalisis dan mengetahui seberapa besar pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Manajerial; Untuk menganalisis dan mengetahui seberapa besar pengaruh Audit Manajemen terhadap Kinerja Manajerial; Untuk menganalisis dan mengetahui seberapa besar pengaruh *Good Corporate Governance* terhadap Kinerja Manajerial; Untuk menganalisis dan mengetahui seberapa besar *Good Corporate Governance* memperkuat pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Manajerial; Untuk menganalisis dan mengetahui seberapa besar *Good Corporate Governance* memperkuat pengaruh Audit Manajemen terhadap Kinerja Manajerial.

REVIEW LITERATUR DAN HIPOTESIS

Setiap karyawan dalam suatu perusahaan dari tingkatan (level) terendah sampai tertinggi harus mencapai hasil kerja (kinerja) sesuai standar kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan. Kinerja menurut Bangun (2012: 231) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerja (*job requirement*). Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standard pekerjaan (Job Standard). Sedangkan pengertian kinerja di level manajemen (kinerja manajerial) menurut Dessler (2005) adalah proses dimana eksekutif, manajer, dan supervisor bekerja untuk mengaitkan/mensejajarkan tujuan karyawan dengan tujuan perusahaan. Sedangkan menurut Armstrong (2004), kinerja manajerial adalah pendekatan strategis dan terpadu untuk menyampaikan sukses berkelanjutan pada organisasi dengan memperbaiki kinerja karyawan yang bekerja di dalamnya dan dengan mengembangkan kemampuan tim dan kontributor individu.

Banyak faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja disemua tingkatan, diantaranya menurut Simanjuntak (2011) adalah Dukungan Organisasi, Kemampuan atau Efektivitas Manajemen (perencanaan, pengorganisasian, pengadaan, dan pembinaan pekerjaan, pelaksanaan, serta pengawasan/audit), dan Dukungan Pekerja. Sedangkan faktor-faktor kinerja menurut Kasmir (2016) adalah Kemampuan dan Keahlian, Pengetahuan, Rancangan Kerja, Kepribadian, Motivasi Kerja, Kepemimpinan, Gaya Kepemimpinan, dan Komitmen Organisasi. Seperti halnya faktor-faktor kinerja menurut Mangkunegara (2006:13) adalah Faktor Kemampuan *Ability* dan Faktor *Motivation* (hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, *good corporate governance*, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja). Indikator yang dapat mengukur kinerja manajerial menurut Malcolm Baldrige melalui 7 kriteria yaitu kepemimpinan, perencanaan strategik, pelayanan konsumen, pengukuran dan analisa, pemberdayaan SDM proses manajemen, dan hasil-hasil yang dicapai.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa, kinerja adalah capaian hasil kerja tingkatan manajemen yang di kaitkan dengan capaian hasil kerja karyawan. Adapun faktor – faktor yang diperkirakan mempengaruhi kinerja manajerial diantaranya komitmen organisasi, audit manajemen, dan *good corporate governance*.

Komitmen Organisasi dan Kinerja Manajerial

Keterikatan dan mengenal suatu organisasi atau perusahaan yang dicerminkan oleh seorang karyawan disebut komitmen organisasi. Komitmen Organisasi menurut Saraswati dan Sirait (2015: 47) adalah tingkat seorang pekerja mengidentifikasi sebuah organisasi, tujuan dan harapannya untuk tetap menjadi anggota. Sedangkan menurut *Herscovitch and Meyer (2002) defined Organizational Commitmen as the degree to which an employee identifies with the goals and values of the organization and is willing to exert effort to help it succeed.* Adapun indikator yang dapat digunakan untuk mengukur komitmen organisasi menurut Nurcahyani (2010) yaitu: kesanggupan untuk bekerja diatas rata-rata, kebanggaan terhadap organisasi tempat kerja, kesediaan untuk mengerjakan semua pekerjaan, kesesuaian nilai individu dengan nilai organisasi, kebanggaan menjadi bagian dari organisasi, pengaruh organisasi dalam berprestasi, kepuasan memilih organisasi sebagai tempat bekerja, kepedulian terhadap masa depan organisasi, penilaian karyawan terhadap organisasi.

Hasil penelitian terdahulu dari Zuwesty *et al.* (2014) yang berjudul “Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Manajerial” menyatakan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Manajerial. Akan tetapi berbeda dengan hasil penelitian dari Rachman *et al.* (2018) yang berjudul “ *The Effect Of Total Quality Management, Internal Control System, Organizational Commitment and Incentive on The Management Performance of Regional Retribution Management* “ menyatakan bahwa *Organizational Commitment not significant by Managerial Performance.*

Berdasarkan hasil pembahasan teori dan hasil penelitian terdahulu di atas dapat dikembangkan hipotesis pertama (**H₁**) : **Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Manajerial.**

Audit Manajemen dan Kinerja Manajerial

Kegiatan yang dilakukan untuk investigasi ke semua aspek kegiatan manajemen serta membuat laporan audit mengenai efektivitasnya disebut Audit Manajemen. Menurut Agoes (2012: 10) audit manajemen adalah suatu pemeriksaan terhadap kegiatan operasi suatu perusahaan, termasuk kebijakan akuntansi dan kebijakan operasional yang telah ditentukan oleh manajemen untuk mengetahui apakah kegiatan operasi tersebut sudah dilakukan secara efektif, efisiensi, dan ekonomi. Sedangkan menurut *Zecheru and Nastase (2005) Internal Audit is an activity which offers the top management of the organization's continued assistance to increase, capacity of specific organizational processes.* Indikator untuk mengukur audit manajemen menurut Sawyer (2005:336-340) yaitu : latar belakang, kriteria, kondisi, penyebab, dampak, kesimpulan, serta rekomendasi.

Hasil penelitian terdahulu menurut Astuty *et al.* (2014) yang berjudul “Pengaruh Audit Manajemen” terhadap Kinerja Manajerial Perusahaan menyatakan bahwa Audit Manajemen berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Manajerial. Senada dengan hasil penelitian terdahulu oleh *Patrau et al. (2014)* yang berjudul “*Growth of Managerial Performance by Improving Auditing Activity* menyimpulkan bahwa *Internal Audit influenced significant by Performance Management.* Akan tetapi berbeda dengan hasil penelitian dari Surbakti (2016) yang berjudul “Audit Manajemen terhadap Kinerja Manajerial” menyatakan bahwa Audit Manajemen tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Manajerial.

Berdasarkan hasil pembahasan teori dan hasil penelitian terdahulu di atas dapat dikembangkan hipotesis kedua (**H₂**) : **Audit Manajemen berpengaruh terhadap Kinerja Manajerial.**

Good Corporate Governance dan Kinerja Manajerial

Good Corporate Governance merupakan tata kelola perusahaan yang menjelaskan relasi antara berbagai partisipasi dalam perusahaan yang mengarahkan kinerja perusahaan kedepannya. Menurut Simanjuntak (2011: 208) *Good Corporate Governance* adalah seperangkat ketentuan yang mengatur distribusi pertanggung jawaban, kewenangan, dan hak setiap orang, serta hubungan antara seluruh pemangku kepentingan dalam satu perusahaan. Sedangkan menurut *World Bank Good Corporate Governance is The Way State Power is used in managing economic and social resource for development of society.* Indikator yang dapat digunakan untuk mengukur *Good Corporate Governance*

berdasarkan Keputusan Menteri BUMN No. 117 tanggal 1 Agustus 2002 yaitu transparansi, kemandirian, akuntabilitas, pertanggungjawaban, dan kewajaran.

Hasil penelitian terdahulu dari Priambodo (2015) yang berjudul “Pengaruh Good Corporate Governance terhadap Kinerja Manajer Unit” menyatakan bahwa *Good Corporate Governance* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Manajer Unit. Akan tetapi berbeda dengan hasil penelitian dari Kautsar (2015) yang berjudul “Pengaruh Good Corporate Governance terhadap Kinerja Manajerial” menyatakan bahwa *Good Corporate Governance* berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja manajerial.

Berdasarkan hasil pembahasan teori dan hasil penelitian terdahulu di atas dapat dikembangkan hipotesis ketiga (**H₃**) : ***Good Corporate Governance* berpengaruh terhadap Kinerja Manajerial.**

***Good Corporate Governance* memperkuat pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Manajerial.**

Good Corporate Governance sebagai variabel perantara mampu memperkuat pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja manajerial. Hasil penelitian terdahulu menurut Sari dan Sidney (2016) yang berjudul “*Good Corporate Governance* Memoderasi Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Manajerial” menyatakan bahwa *Good Corporate Governance* memoderasi Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Manajerial.

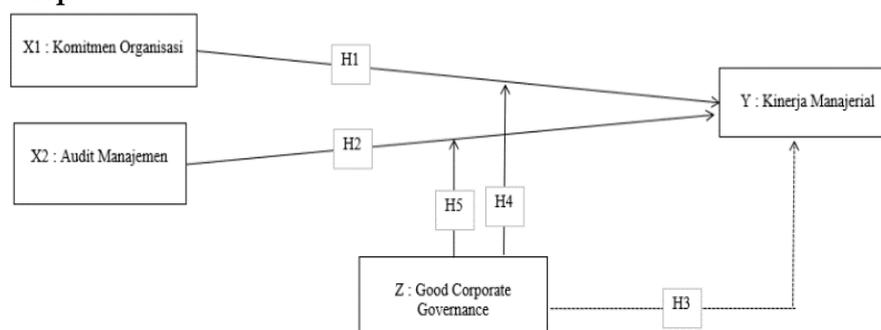
Berdasarkan hasil pembahasan teori sebelumnya dan hasil penelitian terdahulu di atas selanjutnya dapat dikembangkan hipotesis keempat (**H₄**) : ***Good Corporate Governance* memperkuat pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Manajerial.**

***Good Corporate Governance* memperkuat pengaruh Audit Manajemen terhadap Kinerja Manajerial**

Good Corporate Governance sebagai variabel perantara mampu memperkuat pengaruh audit manajemen terhadap kinerja manajerial. Hasil penelitian terdahulu menurut Savitri (2016) yang berjudul “*Good Corporate Governance* Memoderasi Pengaruh Audit Manajemen terhadap Kinerja Manajerial” menyatakan bahwa *Good Corporate Governance* memoderasi Audit Manajemen terhadap Kinerja Manajerial.

Berdasarkan hasil pembahasan teori sebelumnya dan hasil penelitian terdahulu di atas selanjutnya dapat dikembangkan hipotesis kelima (**H₅**) : ***Good Corporate Governance* memperkuat pengaruh Audit Manajemen terhadap Kinerja Manajerial.**

Kerangka Konseptual



METODE PENELITIAN

1. Alasan Pemilihan Lokasi Penelitian

Penelitian dilakukan di PT. Tugu Reasuransi Indonesia, karena manajemen PT. Tugu Reasuransi Indonesia terbuka dan menerima dengan baik mahasiswa/mahasiswi yang melakukan penelitian sepanjang keperluan pendidikan.

2. Populasi dan Sampel
 Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan PT. Tugu Reasuransi Indonesia sebanyak 95 karyawan dan sampel yang digunakan adalah metode sensus yakni semua karyawan sebanyak 95 orang sebagai responden.
3. Jenis dan Sumber Data
 Jenis data digunakan adalah data primer, data yang diperoleh dari seluruh karyawan dengan memberikan daftar kuisisioner yang berisi pernyataan/pertanyaan; data sekunder data yang diperoleh dari annual report tahunan.
4. Metode Pengumpulan Data
 Pengumpulan data menggunakan metode kuisisioner dan wawancara. Data dikumpulkan dengan menyebarkan kuisisioner/daftar pertanyaan/pernyataan untuk mendapatkan data-data kinerja manajerial tentang Komitmen Organisasi dan Audit Manajemen terhadap Kinerja Manajerial yang dimoderasi *Good Corporate Governance*. Dan wawancara adalah proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab, bertatap muka antara wawancara dan pewawancara.
5. Operasional Variabel (Definisi dan pengukuran)

Operasional Variabel

Variabel	Uraian	Indikator	Skala
Kinerja Manajerial (Y)	Kinerja adalah prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang (Mangkunegara, 2011)	Kinerja Manajerial dapat diukur melalui 7 kriteria yaitu dengan : kepemimpinan, perencanaan strategik, pelayanan pelanggan dan publik, pengukuran analisis dan penerapan ilmu, pengetahuan dalam manajemen, pemberdayaan sumber daya manusia, proses manajemen, dan hasil-hasil yang organisasi (Malcolm Baldrige).	Likert (1-5)
Komitmen Organisasi (X1)	Komitmen Organisasi adalah tingkat seorang pekerja mengidentifikasi sebuah organisasi, tujuan dan harapannya untuk tetap menjadi anggota (Saraswati dan Sirait, 2015).	kesanggupan untuk bekerja diatas rata-rata, kebanggaan terhadap organisasi tempat kerja, kesediaan untuk mengerjakan semua pekerjaan, kesesuaian nilai individu dengan nilai organisasi, kebanggaan menjadi bagian dari organisasi, pengaruh organisasi dalam berprestasi, kepuasan memilih organisasi sebagai tempat bekerja, kepedulian terhadap masa depan organisasi, penilaian karyawan terhadap organisasi (Nurchayani, 2010).	Likert (1-5)
Audit Manajemen	Audit Manajemen adalah suatu pemeriksaan terhadap kegiatan	latar belakang, kiteria, kondisi, penyebab, dampak,	

(X2)	operasi suatu perusahaan, termasuk kebijakan akuntansi dan kebijakan operasional yang telah ditentukan oleh manajemen untuk mengetahui apakah kegiatan operasi tersebut sudah dilakukan secara efektif, efisiensi, dan ekonomi (Agoes, 2012:10).	kesimpulan, serta rekomendasi (Sawyer, 2005:336-340).	Likert (1-5)
Good Corporate Governance (Z)	<i>Good Corporate Governance</i> merupakan seperangka ketentuan yang mengatur distribusi pertanggung jawaban, kewenangan, dan hak setiap orang, serta hubungan antara seluruh pemangku kepentingan dalam satu perusahaan (Simanjuntak, 2011: 208)	Menteri BUMN dengan keputusannya No. 117 tanggal 1 Agustus 2002 merumuskan <i>Good Corporate Governance</i> dapat diukur dengan transparansi, kemandirian, akuntabilitas, pertanggungjawaban, dan kewajaran.	Likert (1-5)

6. Metode Analisis Data

Menganalisis data menggunakan metode analisis data menggunakan *Structural Equation Modeling – Partial Least Square* (SEM-PLS) dengan menggunakan *SmartPLS* versi 3. Tahap perhitungan PLS menggunakan dua model yaitu : Model Pengukuran (*Outer Model*) : uji validitas dan uji reliabilitas dan Model Pengukuran (*Inner Model*) : Koefisien Determinasi dan Uji Hipotesis.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Responden

Gambaran umum subyek penelitian yang dijadikan responden dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Tugu Reasuransi Indonesia sebanyak 95 responden. Gambaran umum subyek penelitian dilakukan dengan menguraikan karakteristik meliputi jenis kelamin, usia, dan pendidikan terakhir. Dapat diuraikan sebagai berikut :

Tabel III
Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
Laki-laki	50	52,6 %
Perempuan	45	47,4 %
Total	95	100 %

Sumber Data : Data Primer diolah, 2018

Tabel IV
Jumlah Responden Berdasarkan Usia

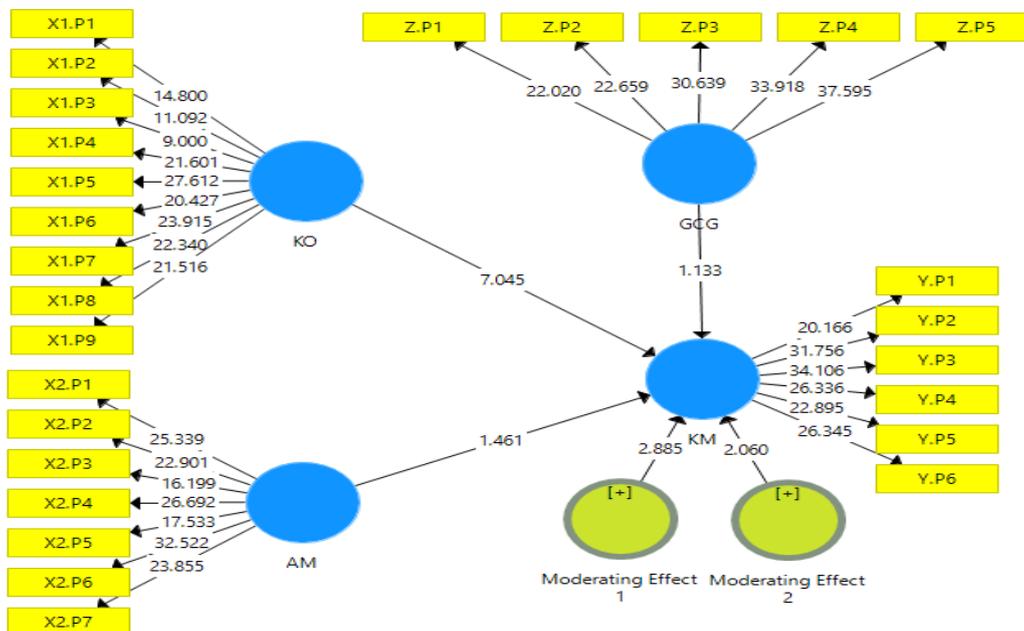
Umur	Jumlah Responden	Presentase
20-30	20	21 %
31-45	43	45 %
46-55	30	32 %
55	2	2 %
Total	95	100 %

Tabel V
Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Umur	Jumlah Responden	Presentase
SMA	43	45%

S1	48	51 %
S2	4	4 %
Total	95	100 %

Sumber Data : Data Primer diolah, 2018



Deskripsi Hasil Penelitian

Analisis data secara deskriptif ini dapat menguraikan hasil analisis terhadap responden dengan menguraikan tanggapan dari 95 responden berkaitan dengan komitmen organisasi, audit manajemen, kinerja manajerial, dan *good corporate governance*.

Uji Validitas

Uji validitas berkaitan dengan ketepatan alat ukur. Menurut Jogiyanto (2011), nilai indicator *loading factor* yang lebih besar dari 0,5 dapat dikatakan valid terhadap konstruk yang dituju, output smart PLS untuk loading factor memberikan hasil seperti diatas.

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O /STDEV)	P Values
AM * GCG <- Moderating Effect 2	0.989	0.993	0.074	13.434	0.000
KO * GCG <- Moderating Effect 1	1.087	1.075	0.110	9.905	0.000
X1.P1 <- KO	0.770	0.783	0.054	14.314	0.000
X1.P2 <- KO	0.764	0.774	0.056	13.755	0.000
X1.P3 <- KO	0.743	0.747	0.062	11.908	0.000
X1.P4 <- KO	0.802	0.814	0.034	23.427	0.000
X1.P5 <- KO	0.785	0.797	0.033	23.819	0.000
X1.P6 <- KO	0.860	0.863	0.048	17.865	0.000
X1.P7 <- KO	0.891	0.890	0.043	20.575	0.000
X1.P8 <- KO	0.884	0.882	0.045	19.773	0.000
X1.P9 <- KO	0.876	0.877	0.047	18.824	0.000
X2.P1 <- AM	0.825	0.827	0.031	26.313	0.000
X2.P2 <- AM	0.807	0.809	0.031	25.778	0.000
X2.P3 <- AM	0.788	0.792	0.050	15.850	0.000
X2.P4 <- AM	0.863	0.863	0.025	35.112	0.000
X2.P5 <- AM	0.794	0.796	0.049	16.304	0.000
Y.P5 <- KM	0.856	0.856	0.037	23.261	0.000
Y.P6 <- KM	0.866	0.867	0.030	29.197	0.000
Z.P1 <- GCG	0.860	0.858	0.033	25.938	0.000
Z.P2 <- GCG	0.893	0.890	0.036	24.784	0.000
Z.P3 <- GCG	0.897	0.895	0.025	35.792	0.000
Z.P4 <- GCG	0.906	0.910	0.022	40.458	0.000
Z.P5 <- GCG	0.922	0.924	0.021	44.208	0.000

Tabel diatas menunjukkan bahwa *loading factor* memberikan nilai diatas yang disarankan yaitu sebesar 0,5. Berarti indicator yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah valid atau telah memenuhi *convergent validity*.

Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas juga bisa diperkuat dengan *cronbach's Alpha* di mana output SmartPLS memberikan hasil sebagai berikut:

Composite Reliability

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O /STDEV)	P Values
AM	0.941	0.941	0.010	96.725	0.000
GCG	0.953	0.952	0.011	89.451	0.000
KM	0.949	0.948	0.012	82.325	0.000
KO	0.949	0.947	0.013	71.993	0.000
Moderating Eff...	1.000	1.000	0.000		
Moderating Eff...	1.000	1.000	0.000		

Cronbach's Alpha

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O /STDEV)	P Values
AM	0.926	0.926	0.013	72.893	0.000
GCG	0.938	0.937	0.014	65.718	0.000
KM	0.935	0.934	0.015	60.825	0.000
KO	0.940	0.939	0.015	63.407	0.000
Moderating Eff...	1.000	1.000			
Moderating Eff...	1.000	1.000			

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa seluruh variabel memiliki nilai yang disarankan adalah diatas 0,7 dan pada tabel di atas menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* untuk semua konstruk berada diatas 0,7. Sehingga semua variabel dan dimensi penelitian dinyatakan reliabel.

Path Coeficients

Uji Hipotesis dikatakan signifikan terhadap masing-masing variabel jika nilai *T-Statistic* sebesar $< 1,96$.

Path Coefficients

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O /STDEV)	P Values
AM -> KM	0.151	0.150	0.119	1.276	0.205
GCG -> KM	0.109	0.105	0.114	0.959	0.340
KO -> KM	0.506	0.531	0.090	5.621	0.000
Moderating Eff...	-0.251	-0.255	0.088	2.857	0.005
Moderating Eff...	0.169	0.175	0.085	1.984	0.050

Pembahasan

- Hipotesis Pertama** yang dibuat oleh peneliti bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Manajerial. Setelah dilakukan analisa menggunakan PLS menghasilkan nilai *original sample* = 0,506, *T Statistic* = 5,621 $> 1,96$, dan *P Value* = 0,000 $< 0,05$. Hal ini berarti bahwa komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja manajerial.

- Dengan demikian hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya dari Zuwesty et al. (2014). Hal ini membuktikan bahwa hipotesis pertama (H_1) diterima.
- Hipotesis Kedua** yang dibuat oleh peneliti bahwa Audit Manajemen berpengaruh terhadap Kinerja Manajerial. Setelah dilakukan analisa menggunakan PLS menghasilkan nilai *original sample* = 0,151, *T Statistic* = 1,276 < 1,96, dan *P Value* = 0,205 > 0,05. Hal ini berarti bahwa Audit Manajemen tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja manajerial. Dengan demikian hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya dari Surbakti (2016) yang menyatakan bahwa audit manajemen tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial. Hal ini membuktikan bahwa hipotesis kedua (H_2) ditolak.
 - Hipotesis Ketiga** yang dibuat oleh peneliti bahwa *good corporate governance* berpengaruh terhadap Kinerja Manajerial. Setelah dilakukan analisa menggunakan PLS menghasilkan nilai *original sample* = 0,109, *T Statistic* = 0,959 < 1,96, dan *P Value* = 0,340 > 0,05. Hal ini berarti bahwa Good Corporate Governance tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja manajerial. Dengan demikian hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya dari Kautsar (2015) yang menyatakan bahwa *good corporate governance* berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja manajerial. Hal ini membuktikan bahwa hipotesis ketiga (H_3) ditolak.
 - Hipotesis Keempat** yang dibuat oleh peneliti bahwa *good corporate governance* memperkuat pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja manajerial. Setelah dilakukan analisa menggunakan PLS menghasilkan nilai *original sample* = -0,251, *T Statistic* = 2,857 > 1,96, dan *P Value* = 0,005 < 0,05. Hal ini berarti bahwa *Good Corporate Governance* memperkuat pengaruh (memoderasi) komitmen organisasi terhadap kinerja manajerial. Dengan demikian hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya dari Sari dan Sidney (2016) yang menyatakan bahwa *Good Corporate Governance* Memoderasi Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Manajerial. Hal ini membuktikan bahwa hipotesis keempat (H_4) diterima.
 - Hipotesis Kelima** yang dibuat oleh peneliti bahwa *Good Corporate Governance* memperkuat pengaruh (memoderasi) audit manajemen terhadap kinerja manajerial. Setelah dilakukan analisa menggunakan PLS menghasilkan nilai *original sample* = 0,169, *T Statistic* = 1,984 > 1,96, dan *P Value* = 0,050 < 0,05. Hal ini berarti bahwa *Good Corporate Governance* memperkuat pengaruh (memoderasi) audit manajemen terhadap kinerja manajerial. Dengan demikian hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya dari Savitri (2016) yang menyatakan bahwa *Good Corporate Governance* Memoderasi Audit Manajemen terhadap Kinerja Manajerial. Hal ini membuktikan bahwa hipotesis kelima (H_5) diterima.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berikut adalah kesimpulan sekaligus merupakan jawaban dari permasalahan yang ada dalam penelitian ini. Sesuai dengan analisis data yang dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

- Komitmen Organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Manajerial, artinya apabila komitmen organisasi tinggi maka akan menghasilkan kinerja manajerial yang lebih baik.
- Audit Manajemen tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Manajerial, artinya apabila pelaksanaan audit manajemen (manajerial) menurun akan menyebabkan kinerja manajerial juga menurun.
- Good Corporate Governance* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Manajerial, artinya apabila *Good Corporate Governance* menurun maka akan menyebabkan kinerja manajerial juga menurun.
- Good Corporate Governance* memperkuat pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Manajerial, artinya *Good Corporate Governance* yang baik menghasilkan komitmen organisasi (manajerial) yang tinggi sehingga kinerja manajerialpun lebih baik.
- Good Corporate Governance* memperkuat pengaruh Audit Manajemen terhadap Kinerja Manajerial, artinya *Good Corporate Governance* yang baik menghasilkan pelaksanaan audit manajerial yang baik sehingga kinerja manajerialpun lebih baik.

Keterbatasan Penelitian

Beberapa keterbatasan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Keterbatasan data yang dijadikan fenomena sehingga peneliti hanya bisa mengambil data dari annual report tahunan PT. Tugu Reasuransi Indonesia.
2. Peneliti tidak terlibat langsung dalam aktivitas (PKL) di PT. Tugu Reasuransi Indonesia.

Saran

1. Audit Manajemen (Pelaksanaan Audit Manajerial) harus selalu ditingkatkan atau sungguh-sungguh sehingga menghasilkan kinerja manajerial yang semakin baik.
2. *Good Corporate Governance* harus selalu diperbaiki sehingga menghasilkan kinerja manajerial yang semakin baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Arens, A.A. dan J.K. Loebbecke. (1992). *Auditing*. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Penerbit Erlangga.
- Amstrong, M. (2004). *Performance Management*. Tugu. Jogjakarta.
- Agoes. (2012). *Auditing*. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Salemba Empat. Jakarta : Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Astuty R. G., Hendra, dan P. Purnamasari. (2014). Pengaruh Audit Manajemen dan Lokus Kendali terhadap Kinerja Manajerial Perusahaan (Survey Pada Bumh Di Kota Bandung). *Prosiding Akuntansi* : 274–279. ISSN : 2460-6561.
- Amilin. (2016). Dampak Penerapan Good University Governance Anggaran Berbasis Partisipatif. *Jurnal Akuntansi*, XX(3) : 330–344.
- Boyton, C. W., R. N. Johnson, dan W. G. Kell. (2002). *Modern Auditing*. Edisi 7 Jilid 1. Erlangga. Jakarta.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga. Jakarta.
- Dessler, G. (2005). *Human Resource Management*. 10th Edition. Pearson Prentice- Hall, Inc., Florida.
- Gibson, M. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan kedua. Erlangga. Jakarta.
- Gomes, F. C. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rajawali Pers. Jakarta.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Raja Grafindo. Jakarta.
- Leo, J. S. dan K. Simarmata. (2007). *Good Corporate Governance* pada Bank Tanggung Jawab Direksi dan Komisaris dalam Melaksanakannya. PT. Hikayat Dunia. Jakarta.
- Mangkunegara, A. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Evaluasi Kinerja SDM*. Refika Aditama. Bandung.
- Robbins, S. P. (2008). *Perilaku Organisasi*. Edisi 12. Jilid 1. PT. Prehallindo. Jakarta.
- Rai, I.G.A. (2008). *Audit Kinerja pada Sektor Publik*. Salemba Empat. Jakarta. ISBN : 978-979-691-499-9.
- Sawyers, L. B., A. Mortimer., and H. James. (2005). *Sawyer's Internal Auditing*. Terjemahan D. Andharini. Edisi 5. Buku 1. Salemba Empat. Jakarta.
- Simanjuntak, J. P. (2011). *Manajemen & Evaluasi Kinerja*. Edisi 3. Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia. Jakarta.
- Siregar dan Sofian. (2011). *Statistika Deskriptif untuk Penelitian*. : PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Suharso, P. (2012). *Metode Penelitian Bisnis : Pendekatan Filosofi dan Praktis*. PT. Indeks. Jakarta.
- Sekaran, U. (2014). *Research Methods For Business*. Edisi 4. Salemba Empat. Jakarta. ISBN 979-691-315-1.
- Eliana, M. Arfan, dan H. Basri. (2014). Pengaruh Sistem Akuntansi Manajemen Dan Audit Internal Terhadap Kinerja Manajerial (Studi Pada Lembaga Keuangan Mikro Di Banda Aceh). *Jurnal Magister Akuntansi*, 3(3) : 24–34. ISSN 2302-0164.
- Ferawati, G. (2011). Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran, Komitmen Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Manajerial (Studi pada PT. ASKES (Persero) Cabang Kediri).

- Skripsi*. Fakultas Ekonomi Jember.
- Hersovitch, L and J. Meyer. (2002). Commitmen to Organizational change: extension of a three-component model. *Journal of Applied Psychology*. 87: 474-487.
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Evaluasi Kinerja SDM*. Refika Aditama. Bandung
- Nurchayani, K. (2010). Pengaruh Partisipasi Anggaran terhadap Kinerja Manajerial melalui Komitmen Organisasi dan Persepsi Inovasi sebagai Variabel Intervening. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro. Semarang.
- Pataru, D., G. Susmanschi, L. S. (2014). Growth Ofmanagerial Performance By Improving Auditing. *Methodological Articles, II(1)*, 164–170.
- Priambodo, I. D. (2015). Pengaruh Penerapan Prinsip-Prinsip Good Corporate Governance (Gcg), Pengendalian Intern, Dan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Manajer Unit (Studi Pada RSUD dr. Soeselo Kabupaten Tegal). *Skripsi*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Zuwesty, E. P. dan R. Adiguna. (2014). Pengaruh Partisipasi Anggaran, Komitmen Organisasi, Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Manajerial. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 4(3): 137–160.