

PENGARUH *SUSTAINABLE GOVERNANCE* TERHADAP KINERJA PERUSAHAAN PERBANKAN YANG TERDAFTAR DI BURSA EFEK INDONESIA DIMODERASI OLEH AUDIT INTERNAL

Tri Mulyati

STIE Tri Bhakti

trimulyati05@gmail.com

Mochamad Muslih, Ak., M.Sc., CA

STIE Tri Bhakti

mochamadmuslih@stietribhakti.ac.id

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mempelajari pengaruh kompensasi komisaris dan direksi, jumlah anggota komite audit, dan jumlah rapat komite audit terhadap kinerja perusahaan perbankan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia periode 2014-2018. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Populasinya adalah perusahaan perbankan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia. Sampelnya adalah 16 (enam belas) perusahaan perbankan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja perusahaan dan variabel bebas terdiri dari kompensasi komisaris dan direksi, jumlah anggota komite audit, dan jumlah rapat komite audit. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi komisaris dan direksi berpengaruh terhadap kinerja perusahaan, jumlah anggota komite audit tidak berpengaruh terhadap kinerja perusahaan, dan jumlah rapat komite audit tidak berpengaruh terhadap kinerja perusahaan.

Kata Kunci: Kompensasi Komisaris dan Direksi, Jumlah Anggota Komite Audit, dan Jumlah Rapat Komite Audit.

Abstract

The purpose of this study is to study the effect of compensation for commissioners and directors, number of audit committee members, and number of audit committee meetings on the performance of banking companies listed on the Indonesia Stock Exchange for the period 2014-2018. This research uses quantitative research methods. The population is banking companies listed on the Indonesia Stock Exchange. The sample is 16 (sixteen) banking companies listed on the Indonesia Stock Exchange. The dependent variable in this study is company performance and the independent variable consists of compensation for commissioners and directors, number of audit committee members, and number of audit committee meetings. The results of this study indicate that the compensation for commissioners and directors has an effect on company performance, the number of audit committee members has no effect on company performance, and the number of audit committee meetings has no effect on company performance.

Keywords: *Compensation for Commissioners and Directors, Number of Audit Committee Members, and Number of Audit Committee Meetings.*

PENDAHULUAN

Perkembangan zaman di Indonesia membuktikan bahwa semakin ketatnya persaingan antar perusahaan sehingga mengakibatkan tantangan maupun hambatan dalam mempertahankan kelangsungan entitas ekonomi. Keberhasilan bagi perusahaan dalam mencapai suatu tujuan ditentukan oleh kinerja dan profesionalisme dari karyawan atau pegawainya (Kreitner dan Kinicki, 2014:68). Kinerja Perusahaan bidang perbankan yang terdaftar pada Bursa Efek Indonesia menunjukkan kecenderungan yang cukup besar di dekade terakhir. Hal ini disebabkan karena sector perbankan mempunyai peran yang cukup besar dalam mendorong terbentuknya kestabilan ekonomi, khususnya di Indonesia. Perusahaan-perusahaan tersebut sampai dengan sekarang masih tetap bertahan dan menghasilkan laba yang cukup signifikan dan bahkan semakin berkembang.

Salah satu pendorong kinerja perusahaan adalah tingkat remunerasi komisarisnya. Komisaris sebagai organ pengarah dan pengawas atas pengelolaan yang dilakukan oleh manajemen perusahaan akan bekerja lebih giat bila remunerasinya ditingkatkan. Remunerasi direksi juga dapat menjadi salah satu pendorong kinerja perusahaan. Direksi tentunya hanya akan bertindak sesuai dengan keinginan perusahaan bila diberikan remunerasi yang cukup, sesuai dengan tugas-tugasnya. Remunerasi komisaris dan direksi Bank diatur oleh Kementerian BUMN. Doucouliago, Askary, dan Haman (2006) melakukan penelitian tentang hubungan antara remunerasi untuk direksi dan CEO dengan kinerja perusahaan pada perusahaan perbankan Australia dengan menggunakan data panel tahun 1992 s/d 2005. Hasil penelitiannya menunjukkan tidak adanya hubungan yang sepadan antara remunerasi direksi dengan kinerja perusahaan.

Kompensasi dewan komisaris dan dewan direksi berpengaruh terhadap kinerja perusahaan, karena pemberian kompensasi kepada eksekutif dapat memberikan respon yaitu peningkatan kinerja perusahaan. Kompensasi merupakan bentuk kembalian finansial, jasa-jasa terwujud dan tunjangan yang diperoleh karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaiannya. Sehingga secara keseluruhan, kompensasi mencakup semua bentuk penghargaan baik yang bersifat finansial maupun nonfinansial yang terjadi sebagai suatu bagian dari adanya hubungan ketenagakerjaan. Melalui pemberian kompensasi, maka karyawan dapat termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya. Ruparelia *et. al.* (2016) menyimpulkan dari hasil penelitiannya bahwa kompensasi direktur meningkatkan kinerja perusahaan, walaupun tidak pada semua *proxy* kinerja.

Untuk mengawasi pihak manajemen agar tidak melakukan manajemen laba maka dibutuhkan penerapan *good corporate governance* yang efektif. Salah satu komponen penting dalam pelaksanaan *good corporate governance* efektif adalah adanya komite audit yang berkualitas. Sesuai dengan peraturan yang diterbitkan oleh badan berwenang di Indonesia, terdapat Peraturan Otoritas Jasa Keuangan Nomor 55/Pjok.04/2015 tentang Pembentukan dan Pedoman Pelaksanaan Kerja Komite Audit, komite audit adalah komite yang dibentuk dan bertanggung jawab kepada Dewan Komisaris dalam membantu melaksanakan tugas dan fungsi Dewan Komisaris. Peraturan Otoritas Jasa Keuangan Nomor 55/Pjok.04/2015 terdapat beberapa ketentuan diantaranya wajib memiliki paling sedikit 1 (satu) anggota yang berlatar di bidang akuntansi atau keuangan. Dalam memastikan bahwa proses pelaporan keuangan berjalan dengan baik selain wajib memiliki keahlian di bidang akuntansi dan keuangan, maka perlu diadakan pertemuan secara rutin oleh komite audit. Dalam Peraturan Otoritas Jasa Keuangan Nomor

55/Pjok.04/2015 juga dibahas aktivitas atau jumlah rapat komite audit minimal empat kali dalam satu tahun masa jabatan. Rapat komite audit mengindikasikan seberapa intensif anggota komite audit dalam mengawasi pelaporan keuangan oleh manajemen. Ini adalah cara lain yang dilakukan komite audit dalam menjalankan fungsi pengawasan. Hal ini diharapkan mampu mengurangi tingkat manajemen laba.

Lemahnya penerapan *Corporate Governance* di Indonesia ditandai dengan masih adanya skandal keuangan pada perbankan. Salah satu kasus yang menimpa perbankan di Indonesia adalah kasus pada Bank Mega pada tahun 2011. Dalam kasus tersebut adanya pencairan deposito berjangka milik PT Elnusa Tbk (ELSA) di Bank Mega tanpa sepengetahuan manajemen Elnusa. Dugaan tersebut adanya oknum dalam Elnusa yakni Direktur Keuangan Santun Nainggolan yang mencairkan dana melalui bantuan orang dalam Bank Mega, yang sebelumnya sempat dicairkan ELSA secara resmi dan telah diterima dengan baik atas perintah manajemen. Sebagai mana lazimnya perusahaan lain menempatkan dana cadangan mereka dalam berbagai bentuk, salah satunya deposito berjangka di Bank Mega. Total deposito terbagi menjadi lima bilyet, dengan jangka waktu beragam satu hingga tiga bulan. Terhitunglah sejak kejadian tersebut adanya pencairan dana deposito secara resmi atas perintah manajemen perseroan yang telah dibubuhi tanda tangan Direktur Utama dan Direktur Keuangan, yang ternyata tanda tangan Direktur Utama Elnusa telah dipalsukan oleh mantan direktur utamanya. Dengan proses pemeriksaan, keterangan staf internal audit Elnusa selama ini penempatan deposito berjalan lancar. Bagian internal audit perseroan berpedoman pada surat penempatan dana dan bukti berupa bilyet deposito. Sehingga, hasil dari audit eksternal (Ernst & Young, 2010) dinyatakan seluruh penempatan dana berupa deposito di beberapa bank, termasuk Bank Mega, terbukti ada. Temuan raibnya deposito milik Elnusa di Bank Mega pun tidak atas sepengetahuan manajemen. Setelah kasus tersebut diamankan, Direktur Utama Elnusa dinyatakan oleh Dewan Komisaris dinonaktifkan sementara hingga ada perkembangan selanjutnya. Dari kasus yang terjadi ini akan mengakibatkan kepercayaan para nasabah dan investor menurun, karena tidak terjaminnya keamanan dana yang mereka titipkan kepada bank tersebut.

Keberadaan audit sumber daya manusia menekankan penilaian terhadap segala aktivitas sumber daya manusia yang terjadi dalam suatu perusahaan, penilaian ini bertujuan untuk memastikan apakah aktivitas di dalam perusahaan berjalan secara efektif dan efisien. Oleh karena itu, dengan melakukan audit sumber daya manusia dapat menilai proses atau aktivitas yang belum sesuai dengan kebijakan perusahaan dan persyaratan hukum, sehingga dapat meminimalisir proses internal organisasi yang berpotensi melanggar hukum. Manfaat paling penting dari audit sumber daya manusia adalah membantu organisasi pada perusahaan untuk mengidentifikasi kondisi yang terjadi saat ini, serta langkah yang perlu dilakukan untuk meningkatkan efektifitas fungsi kinerja karyawan dalam suatu perusahaan tersebut. Jika memang pada prakteknya belum dilaksanakan dengan maksimal maka akan dicari solusi untuk mengatasi permasalahan tersebut. Salah satu cara untuk menilai hal tersebut adalah dengan melaksanakan audit manajemen pada fungsi sumber daya manusia.

Audit Internal secara umum bertujuan untuk memeriksa kesesuaian antara aktivitas yang dijalankan dengan kebijakan atau prosedur yang telah ditetapkan oleh manajemen (Zamzani, 2017:2). Satuan Kerja Auditor Internal (SKAI) melakukan pemeriksaan dan evaluasi atas kecukupan dan efektivitas pengendalian internal dengan tujuan untuk menentukan apakah sistem yang telah ditetapkan dapat diandalkan untuk memberikan keyakinan bahwa tujuan dan sasaran organisasi dapat dicapai secara efektif dan efisien.

Menurut Todorovic dalam Muslih (2018) menyimpulkan dari hasil penelitiannya adanya hubungan yang sangat jelas dan pengaruh implementasi prinsip-prinsip *corporate governance* pada kinerja perusahaan. Keberadaan *corporate governance* dalam perusahaan memberikan efek moderasi pada pengaruh kompensasi komisaris dan direktur. Kompensasi tidak berpengaruh pada kinerja perusahaan bila tidak ada *corporate governance* yang baik. Namun tidak seluruh penelitian menyimpulkan secara jelas mengenai manfaat *corporate governance*.

Penelitian sejenis juga dilakukan oleh Muslih (2019) yang berjudul “Tata Kelola Berkelanjutan Bagi BUMN Bidang Keuangan Non Publik”. Hasil dari penelitian tersebut menjelaskan bahwa remunerasi tidak berpengaruh signifikan pada kinerja perusahaan, remunerasi direksi tidak berpengaruh signifikan pada kinerja perusahaan, dan tata kelola perusahaan berpengaruh signifikan pada kinerja perusahaan. Penelitian sejenis juga dilakukan oleh (Adiati dan Adiwibowo, 2017) yang berjudul “Pengaruh Karakteristik Komite Audit Terhadap Kinerja Perusahaan Perbankan di Bursa Efek Indonesia”. Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa komposisi komite audit independen tidak berpengaruh terhadap kinerja perusahaan, rapat komite audit tidak berpengaruh terhadap kinerja perusahaan, komite audit dan komite pementauan risiko signifikan dengan korelasi negatif, dan keahlian keuangan komite audit dan integritas komite audit dengan komite nominasi remunerasi berpengaruh terhadap kinerja perusahaan.

Berdasarkan berbagai hal yang telah diuraikan, maka peneliti termotivasi untuk melakukan penelitian tentang kinerja perusahaan yang berjudul “Pengaruh Kompensasi Komisaris dan Direksi, Jumlah Anggota Komite Audit, dan Jumlah Pertemuan Komite Audit Terhadap Kinerja Perusahaan Perbankan yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia periode 2014-2018 di Moderasi oleh Internal Audit”.

KAJIAN PUSTAKA

Teori Agency (*Agency Theory*)

Agency Theory mengatur tentang hubungan antara pemilik dengan manajer. Hubungan antara pemilik dan manajer harus diatur sehingga manajer akan memutuskan dan bertindak untuk kepentingan pemilik atau pemegang saham. Jansen dan Meckling (1976) menjelaskan bahwa hubungan keagenan adalah kontrak dimana satu atau lebih orang (para pelaku) melibatkan orang lain (agen) untuk melakukan beberapa layanan atas nama mereka yang melibatkan pendelegasian wewenang pengambilan keputusan kepada agen. (Ichsan, 2020).

Masalah keagenan potensial terjadi apabila kepemilikan manajer atas saham perusahaan kurang dari seratus persen (Masdupi, 2005). Dengan proporsi kepemilikan yang hanya sebagian dari perusahaan membuat manajer cenderung bertindak untuk kepentingan pribadi dan bukan untuk memaksimalkan nilai perusahaan. Inilah yang nantinya akan menyebabkan biaya keagenan (*agency cost*). Jensen dan Meckling (1976) mendefinisikan *agency cost* sebagai jumlah dari biaya yang dikeluarkan *principal* untuk melakukan pengawasan terhadap agen. Hampir mustahil bagi perusahaan untuk memiliki *zero agency cost* dalam rangka menjamin manajer akan mengambil keputusan yang optimal dari pandangan *shareholders* karena adanya perbedaan kepentingan yang besar di antara mereka. (Ichsan, 2020).

Menurut teori keagenan konflik antara *principal* dan agen dapat dikurangi dengan mensejajarkan kepentingan antara *principal* dan agen. Kehadiran kepemilikan saham oleh manajerial (*insider ownership*) dapat digunakan untuk mengurangi *agency cost* yang berpotensi

timbul, karena dengan memiliki saham perusahaan diharapkan manajer merasakan langsung manfaat dari setiap keputusan yang diambilnya. Proses ini di namakan dengan *bonding mechanism*, yaitu proses untuk menyamakan kepentingan manajemen melalui program mengikat manajemen dalam modal perusahaan. (Ichsan, 2020).

Dalam suatu perusahaan, konflik kepentingan antara principal dengan agen salah satunya dapat timbul karena adanya kelebihan aliran kas (*excess cash flow*). Kelebihan arus kas cenderung di investasikan dalam hal-hal yang tidak ada kaitannya dengan kegiatan utama perusahaan. Ini menyebabkan perbedaan kepentingan karena pemegang saham lebih menyukai investasi yang berisiko tinggi yang juga menghasilkan return tinggi, sementara manajemen lebih memilih investasi dengan risiko yang lebih rendah. (Ichsan, 2020).

Sedangkan dalam penelitian Masdupi (2005) dikemukakan beberapa cara yang dapat dilakukan dalam mengurangi masalah keagenan. Dengan meningkatkan *insider ownership*, perusahaan meningkatkan bagian kepemilikan manajemen untuk mensejajarkan kedudukan manajer dengan pemegang saham sehingga bertindak sesuai dengan keinginan pemegang saham. Dengan meningkatkan persentase kepemilikan manajer menjadi termotivasi untuk meningkatkan kinerja dan bertanggung jawab meningkatkan kemakmuran pemegang saham. Hal ini disebabkan karena kepemilikan merupakan sumber kekuasaan yang dapat digunakan untuk mendukung atau menantang keberadaan manajemen maka konsentrasi atau penyebaran power menjadi suatu hal yang relevan dalam perusahaan. (Ichsan, 2020).

Kinerja Perusahaan

Perusahaan mempunyai tujuan dalam pencapaian target-target yaitu dengan adanya kinerja pada perusahaan. Masser (2017) menyatakan bahwa membandingkan kinerja nyata dengan kegiatan yang direncanakan merupakan pengendalian manajemen yang penting. Kinerja perusahaan tak lain dikerahkan dari pengendalian perusahaan secara internal. Semakin banyak perusahaan kecil besar, bahkan menengah yang saling berkembang. Beberapa perusahaan juga sangat intensif memantau bagaimana perkembangan kinerja dari sebuah perusahaan. Kinerja perusahaan (*Company performance*) merupakan sesuatu yang di hasilkan oleh suatu perusahaan dalam periode tertentu dengan mangacu kepada standar yang di tetapkan. Pengukuran aktivitas kinerja perusahaan dirancang untuk menaksir bagaimana kinerja aktivitas dan hasil akhir yang dicapai.

Kompensasi Komisaris dan Direksi

Definisi Kompensasi

Kompensasi sangat berhubungan dengan imbalan-imbalan financial (*financial reward*) yang diberikan kepada seseorang atas dasar hubungan kerja. Kompensasi merupakan balas jasa atau pembayaran yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan kepada para pekerja atau karyawan seperti upah dan gaji untuk menyelesaikan pekerjaan mereka. Karena dengan seseorang memperoleh gaji maka seseorang dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Pengertian kompensasi juga terdapat pada berbagai literature yang ditemukan oleh beberapa pakar, antara lain:

1. Menurut Hasibuan dalam Mulyati dan Luturlean (2017:118) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan pada perusahaan.

2. Menurut Jesen dan Meckling (1976) Kompensasi adalah suatu jasa yang diberikan pemilik perusahaan kepada manajemennya. Perencanaan kompensasi manajemen adalah kebijakan-kebijakan dan prosedur-prosedur untuk memberikan kompensasi kepada manajer-manajer.
3. Menurut Hartatik dalam Mulyati dan Luturlean (2014:242) Kompensasi adalah bentuk penghargaan atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya, baik dalam bentuk financial maupun barang dan jasa pelayanan, agar karyawan merasa dihargai dalam bekerja.

Definisi Dewan Direksi

Dewan Direksi adalah seseorang yang ditunjuk untuk memimpin Perseroan Terbatas (PT). Direktur dapat seseorang yang memiliki perusahaan tersebut atau orang professional yang ditunjukkan oleh pemilik usaha untuk menjalankan dan memimpin perseroan terbatas. Penyebutan direktur dapat bermacam-macam, yaitu dewan manager, dewan gubernur atau dewan eksekutif. (Colaw, 2020).

Direktur diangkat dan diberhentikan dengan persetujuan dari RUPS yang kemudian dilaporkan kepada Menteri Hukum dan HAM untuk dicatatkan dalam daftar wajib perusahaan atas pergantian direktur. Dalam pengangkatan direktur diusulkan oleh anggota RUPS yang memiliki wewenang untuk mengusulkan direktur. (Colaw, 2020).

Di Indonesia pengaturan terhadap direktur terdapat dalam UU No.40 Tahun 2007 Tentang Perseroan Terbatas dijabarkan fungsi, wewenang, dan tanggung jawab direksi. Seseorang direktur atau dewan direksi dalam jumlah direktur dalam suatu perusahaan (minimal satu), yang dapat dicalonkan sebagai direktur, dan cara pemilihan direktur ditetapkan dalam anggaran dasar perusahaan. Pada umumnya direktur memiliki tugas antara lain; Memimpin perusahaan dengan menerbitkan kebijakan-kebijakan perusahaan, Memilih, menetapkan, mengawasi tugas karyawan dan kepala bagian (manajer), Menyetujui anggaran tahunan perusahaan, Menyampaikan laporan kepada pemegang saham atas kinerja perusahaan.

Definisi Dewan Komisaris

Dewan Komisaris merupakan professional yang memiliki kompetensi, reputasi, keahlian dan pemahaman yang baik tentang perseroan. Dewan komisaris perseroan menjalankan tugasnya dengan penuh integritas, bertanggung jawab serta memprioritaskan kepentingan perseroan. Profil anggota dewan komisaris terdapat pada bagian manajemen. (Colaw, 2020).

Berdasarkan struktur *Good Corporate Governance*, Dewan Komisaris bertanggung jawab kepada RUPS. RUPS bertindak sebagai organ yang mengangkat dan memberhentikan anggota dewan komisaris. Dewan komisaris bertugas melakukan fungsi pengawasan atas kebijakan kepengurusan perseroan termasuk memberikan nasihat kepada direksi sesuai dengan tujuan dan kepentingan perusahaan. Selain itu, dewan komisaris juga turut mengawasi penerapan praktik *Good Corporate Governance* secara optimal di setiap lini perusahaan. (Colaw, 2020).

Anggota dewan komisaris perseroan diangkat dan diberhentikan oleh RUPS, untuk masa jabatan 5 (lima) tahun terhitung sejak tanggal pengangkatan yang ditetapkan oleh RUPS. Bagi anggota dewan komisaris yang telah habis masa jabatannya maka dapat diangkat kembali melalui RUPS. (Colaw, 2020).

Remunerasi Komisaris dan Direksi

Remunerasi merupakan segala sesuatu yang diberikan kepada tenaga kerja sebagai manfaat *financial* atas jasa, kontribusi, dan prestasi yang didedikasikannya untuk organisasi tempatnya

bekerja. Sebagai suatu sistem penggajian, remunerasi umumnya berupa imbalan uang atau barang yang diberikan atas pekerjaan yang telah dikerjakan tenaga kerja secara rutin sebagaimana ditetapkan dalam peraturan perusahaan swasta atau instansi pemerintah. (Sora, 2020).

Besaran nominal remunerasi setiap perusahaan atau instansi berbeda-beda. Ada banyak faktor yang mempengaruhi perbedaan besaran remunerasi tersebut. Kemampuan financial perusahaan, durasi dan masa kerja, kebijakan internal perusahaan, peraturan dan kebijakan pemerintah, serta permintaan dan penawaran dari tenaga kerja sendiri merupakan beberapa faktor yang mempengaruhi besaran remunerasi.

Menurut Peraturan Otoritas Jasa Keuangan Nomor 34/Pjok.04/2014 Tentang Komite Nominasi dan Remunerasi Emiten atau Perusahaan Publik, remunerasi adalah imbalan yang ditetapkan dan diberikan kepada anggota Direksi dan anggota Dewan Komisaris karena kedudukan dan peran yang diberikan sesuai dengan tugas, tanggung jawab, dan wewenang anggota Direksi dan anggota Dewan Komisaris.

Peran dan tugas komite nominasi dan remunerasi menurut *Good Corporate Governance* KNKG (Komite Nasional Kebijakan *Governance*) adalah membantu dekom dalam penetapan kriteria pemilih calon anggota dekom dan direksi beserta sistem remunerasinya, membantu dekom mempersiapkan calon anggota dekom dan direksi serta mengusulkan besaran remunerasinya. Secara terpisah, tugas komite nominasi adalah mengidentifikasi, mengevaluasi, dan menominasikan direktur baru pada dewan, dan juga memfasilitasi pemilihan direksi baru oleh pemegang saham. Sementara komite remunerasi bertugas menentukan besaran kompensasi atau gaji atau bonus bagi direksi dan komisaris.

Komite Audit

Komite Audit adalah suatu organisasi yang dibentuk oleh jajaran Dewan Komisaris dengan tujuan untuk membantu melakukan pengecekan, pemeriksaan, dan penelitian yang dianggap penting terhadap pelaksanaan tugas dan fungsi jajaran direksi dalam pengelolaan perusahaan. (Saham, 2020).

Menurut Peraturan Otoritas Jasa Keuangan Nomor 55/Pojk.04/2015 Tentang Pembentukan dan Pedoman Pelaksanaan Kerja Komite Audit, Komite Audit adalah komite yang dibentuk dan dipertanggung jawabkan kepada Dewan Komisaris dalam membantu melaksanakan tugas dan fungsi Dewan Komisaris.

Jumlah Anggota Komite Audit

Jumlah anggota komite audit sangat berpengaruh pada perusahaan. Keanggotaan komite audit sekurang-kurangnya terdiri dari 3 orang, dimana seorang diantaranya merupakan Komisaris independen perusahaan tercatat yang sekaligus merangkap sebagai ketua komite audit, sedangkan dua anggota lainnya merupakan pihak eksternal yang independen, dan salah satu di antaranya harus memiliki kemampuan di bidang akuntansi atau keuangan.

Anggota komite audit yang profesional dan independen dalam suatu perusahaan menjadi syarat mutlak untuk menjaga kepentingan stakeholders dan melindungi hak-hak pemegang saham. Inilah yang menjadi faktor penentu untuk menciptakan value added dan penerapan GCG bagi perusahaan sehingga proses *controlling* tersebut dapat berjalan dengan semestinya. Komite audit yang profesional artinya memiliki kompetensi dan keahlian spesifik khususnya di bidang akuntansi dan keuangan, sedangkan independen artinya bebas atau tidak terikat dengan pihak manapun.

Jumlah Pertemuan Komite Audit

Menurut Peraturan Otoritas Jasa Keuangan Nomor 55/Pojk.04/2015 Tentang Pembentukan dan Pedoman Pelaksanaan Kerja Komite Audit, Komite Audit mengadakan rapat secara berkala paling 1 (satu) kali dalam 3 (tiga) bulan, Rapat Komite Audit dapat diselenggarakan apabila dihadiri oleh lebih dari 1/2 (satu per dua) jumlah anggota, Keputusan Rapat Komite Audit berdasarkan musyawarah untuk mufakat.

Nazli (2013) meneliti pengaruh jumlah pertemuan komite audit terhadap pengungkapan modal intelektual, hasilnya berpengaruh positif. Seiring bertambahnya keahlian, kinerja komite audit akan lebih efektif. Meningkatnya kinerja komite audit akan meningkatkan kinerja dari perusahaan melalui fungsinya untuk mengawasi dan evaluasi.

Audit Internal (*Internal Audit*)

Internal Audit telah lama dikenal sebagai alat yang efektif dalam mengendalikan manajemen di banyak organisasi. Internal Audit adalah pemeriksaan yang dilakukan oleh bagian internal audit perusahaan terhadap laporan keuangan dan catatan akuntansi perusahaan. Termasuk ketaatan perusahaan terhadap kebijakan manajemen puncak yang telah ditentukan. Ketaatan terhadap peraturan pemerintah serta ketentuan-ketentuan dari ikatan profesi yang berlaku. Peraturan pemerintah, misalnya peraturan di bidang perpajakan, pasar modal, lingkungan hidup, perbankan, perindustrian dan investasi. (Wadiyo, 2020).

Definisi audit internal yang dikemukakan oleh *The Institute of Internal Auditor (IIA)* dalam Agoes (2017:2) Audit Internal adalah kegiatan konsultasi yang independen dan obyektif, yang dirancang untuk memberikan nilai tambah dan meningkatkan kegiatan-kegiatan operasi organisasi. Audit Internal membantu organisasi mencapai sasarnya dengan membawa pendekatan sistematis dan disiplin untuk mengevaluasi dan meningkatkan efektivitas dengan membawa sistematis, pendekatan disiplin untuk mengevaluasi dan meningkatkan efektivitas manajemen risiko, control, dan proses tata kelola.

Kompensasi Komisaris dan Direksi Terhadap Kinerja Perusahaan

Kompensasi Komisaris dan Direksi sangat penting bagi perusahaan untuk mempertimbangkan strategi pada suatu kinerja perusahaan. Sehingga sistem ini disusun sesuai dengan komponen yang saling berkaitan dan biasanya berada di bawah tanggung jawab bagian sumber daya manusia dari suatu perusahaan. Sistem kompensasi ini sangat mempengaruhi pada kinerja perusahaan dengan adanya tarik yang harus memotivasi karyawan untuk bekerja dan memanfaatkan fasilitas yang di berikan oleh perusahaan dengan baik. Komisaris yang bertugas sebagai organ pengarah dan pengawasan atas pengelolaan yang dilakukan oleh manajemen perusahaan yang akan lebih giat jika remunerasinya ditingkatkan. Remunerasi Direksi juga dapat menjadi salah satu untuk mendorong kinerja perusahaan dan tentunya Direksi hanya akan bertindak sesuai dengan keinginan perusahaan bila diberikan remunerasi yang cukup.

Terdapat jurnal-jurnal penelitian terdahulu mengenai kompensasi komisaris terhadap kinerja perusahaan. Core, dkk (1998) menyimpulkan dari hasil penelitiannya bahwa pengaruh kompensasi tergantung pada tingkat implementasi tata kelola perusahaan. Bila tata kelola perusahaannya baik maka remunerasi juga akan berpengaruh signifikan pada kinerja perusahaan.

Menurut penelitian Sugono, dkk (2004) menjelaskan bahwa sistem kompensasi sebagai variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perusahaan secara keseluruhan. Konsisten dengan hasil penelitian Abowd (1990) mengenai pengaruh sistem kompensasi terhadap kinerja perusahaan menunjukkan adanya hubungan positif antara sistem kompensasi dengan kinerja perusahaan. Berdasarkan pembahasan diatas hipotesa penelitiannya adalah sebagai berikut:

H₁: Kompensasi Komisaris dan Direksi berpengaruh Positif pada Kinerja Perusahaan.

Jumlah Anggota Komite Audit Terhadap Kinerja Perusahaan

Di dalam perusahaan jumlah anggota komite audit sangat berpengaruh untuk meningkatkan kinerja perusahaan. Keanggotaan komite audit sekurang-kurangnya terdiri dari 3 orang, dimana seorang di antaranya merupakan Komisaris Independen perusahaan tercatat yang sekaligus merangkap sebagai ketua komite audit, sedangkan dua anggota lainnya merupakan pihak eksternal yang independen, dan salah satu di antaranya harus memiliki kemampuan di bidang akuntansi atau keuangan. Karena komite audit dalam tata kelola perusahaan berperan penting dengan memberikan pengawasan yang kritis dalam proses pelaporan keuangan dan proses audit keuangan perusahaan.

Hasil pengujian dari jurnal yaitu keterpantauan anggota komite audit dengan komite nominasi remunerasi terhadap kinerja perusahaan yang memiliki nilai yang signifikansi positif. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin banyak komite audit yang terpaut dengan komite nominasi remunerasi, semakin baik pula kinerja perusahaan. Berdasarkan pembahasan diatas hipotesa penelitiannya adalah sebagai berikut:

H₂: Jumlah Anggota Komite Audit berpengaruh Positif pada Kinerja Perusahaan.

Jumlah Pertemuan Komite Audit Terhadap Kinerja Perusahaan

Dalam koordinasi dan kerjasama antar anggota lebih mudah apabila diadakan pertemuan. Meskipun di era sekarang sudah banyak media komunikasi yang digunakan, namun hal itu terkadang malah akan menambah banyak masalah. Seperti kesalahpahaman dalam pengiriman teks. Penggunaan tanda baca salah yang dinilai sering menimbulkan bias. Lebih efektif jika komite audit melakukan pertemuan. Akibatnya, kinerja perusahaan akan meningkat seiring komite audit akan lebih baik dalam melakukan fungsi evaluasi dan pengawasan. Komite audit mengadakan rapat secara berkala paling kurang lebih satu kali dalam 3 (tiga) bulan. Rapat komite audit hanya dapat dilaksanakan apabila dihadiri oleh lebih dari 1/2 (satu per dua) jumlah anggota.

Hasil penelitian jurnal-jurnal yang sejalan dengan Xie *et al.*,(2003) dan Dewinta (2015) yang menyatakan bahwa jumlah komite audit berpengaruh terhadap akrual diskresioner. Hal ini menunjukkan semakin tinggi jumlah rapat yang diadakan komite audit, maka semakin aktif komite audit menjalankan tugas, peran dan tanggung jawabnya, sehingga lebih meningkatkan kegiatan pemantauan manajemen dan mencegah praktik manajemen laba. Berdasarkan pembahasan diatas hipotesa penelitiannya adalah sebagai berikut:

H₃: Jumlah Pertemuan Komite Audit berpengaruh Positif pada Kinerja Perusahaan.

Internal Audit Memoderasi Pengaruh Kompensasi Komisaris dan Direksi pada Kinerja Perusahaan

Kompensasi merupakan pemberian pembayaran finansial kepada karyawan sebagai bentuk balas jasa atas pekerjaan yang telah dilakukannya dan juga untuk memotivasi kinerja di waktu yang akan datang. Terhadap kompensasi komisaris dan direksi, efek moderasinya meningkatkan atau memperkuat pengaruh kompensasi terhadap laba perusahaan. Kompensasi tidak akan berpengaruh pada kinerja perusahaan bila tidak terdapat tata kelola yang memadai.

Dari beberapa hasil penelitian, Sugono, dkk. (2004) menjelaskan bahwa sistem kompensasi sebagai variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perusahaan secara keseluruhan. Konsisten dengan hasil penelitian Abowd (1990) mengenai pengaruh sistem kompensasi terhadap kinerja perusahaan menunjukkan adanya hubungan positif antara sistem kompensasi dengan kinerja perusahaan. Berdasarkan pembahasan di atas hipotesa penelitiannya adalah sebagai berikut:

H₄: Internal Audit Memoderasi Pengaruh Kompensasi Komisaris dan Direksi pada Kinerja Perusahaan.

Internal Audit Memoderasi Pengaruh Jumlah Anggota Komite Audit pada Kinerja Perusahaan

Jumlah anggota komite audit sangat berpengaruh pada perusahaan. Keberadaan komite audit yang profesional dan independen dalam suatu perusahaan menjadi syarat mutlak untuk menjaga kepentingan stakeholders dan melindungi hak-hak pemegang saham. Inilah yang menjadi faktor penentu untuk menciptakan nilai tambah dan penerapan *good corporate governance* bagi perusahaan sehingga *proses controlling* tersebut dapat berjalan dengan semestinya. Sehingga efek moderasinya meningkatkan dan sangat memperkuat mempengaruhi kinerja perusahaan.

Dari hasil pengujian jurnal yaitu keterpantauan anggota komite audit dengan komite nominasi remunerasi terhadap kinerja perusahaan yang memiliki nilai yang signifikansi positif. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin banyak komite audit yang terpaut dengan komite nominasi remunerasi, semakin baik pula kinerja perusahaan. Berdasarkan pembahasan di atas hipotesa penelitiannya adalah sebagai berikut:

H₅: Internal Audit Memoderasi Pengaruh Jumlah Anggota Komite Audit pada Kinerja Perusahaan

Internal Audit Memoderasi Pengaruh Jumlah Pertemuan Komite Audit pada Kinerja Perusahaan

Dalam pemikiran dengan mengetahui jumlah pertemuan komite audit pada perusahaan dapat mengurangi risiko kecurangan, karena audit internal dapat mendeteksi lebih baik atas pengungkapan jika terjadi kesalahan pelaporan yang dilakukan manajemen dan menunjukkan bahwa fungsi audit internal berpengaruh terhadap kinerja perusahaan. Sehingga efek moderasinya Pertemuan Komite Audit juga dapat meningkatkan dan memperkuat peran dan kewenangan komite audit dalam membantu pelaksanaan tugas yang dilakukan pengambilan keputusan berdasarkan musyawarah, dan risalah rapat, termasuk penguangan adanya perbedaan pendapat tentunya sangat berpengaruh terhadap perusahaan.

Hasil-hasil penelitian terdahulu yaitu Xie, *et al.*, (2003) dan Dewinta (2015) menyatakan bahwa jumlah komite audit berpengaruh terhadap akrual diskresioner. Hal ini menunjukkan semakin tinggi jumlah rapat yang diadakan komite audit, maka semakin aktif komite audit menjalankan tugas, peran dan tanggung jawabnya, sehingga lebih meningkatkan kegiatan pemantauan manajemen dan mencegah praktik manajemen laba. Berdasarkan pembahasan diatas hipotesa penelitiannya adalah sebagai berikut:

H₆: Internal Audit Memoderasi Pengaruh Jumlah Pertemuan Komite Audit pada Kinerja Perusahaan.

METODE PENELITIAN

Jenis, Sumber, dan Teknik Pengumpulan Data

Jenis data yang digunakan di dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka atau data yang diangkakan. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder. Data sekunder merupakan data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpulan data, misalnya melalui orang lain atau lewat dokumen.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini dikumpulkan dengan metode dokumentasi. Dokumen yang dimaksud adalah laporan tahunan (*annual report*) perusahaan perbankan pada website Bursa Efek Indonesia.

Sampel Penelitian

Menurut Sugiyono (2017:81), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan penelitian tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka penelitian dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Sampel yang didapat pada penelitian ini berjumlah 16 (enam belas) perusahaan perbankan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) dengan beberapa kriteria yang harus dipenuhi dalam penentuan sampel pada penelitian ini yaitu:

1. Perusahaan perbankan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) dalam periode penelitian, yakni dari tahun 2014-2018.
2. Perusahaan yang listing di Bursa Efek Indonesia (BEI) selama periode penelitian 2014-2018.
3. Perusahaan menghasilkan laba selama periode penelitian 2014-2018.

Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Definisi Operasional Variabel penelitian menurut Sugiyono (2015, h.38) adalah suatu atribut atau nilai dari obyek suatu kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk mempelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Definisi variable-variabel penelitian harus dirumuskan untuk menghindari kesesatan dalam mengumpulkan data. Variabel penelitian dalam penelitian ini dibagi menjadi dua, yaitu variabel dependen (terkait) dan variabel independen (bebas):

Variabel Dependen

Kinerja Perusahaan

Pengukuran kinerja perusahaan menggunakan laba tahun berjalan (Net Income) sebagai proxy. Angka yang diambil adalah dari Laporan Keuangan (*Annual Report*) Perusahaan Perbankan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia.

Variabel Independen

Kompensasi Komisaris dan Direksi

Pengukuran kompensasi komisaris dan direksi dilakukan dengan mengambil biaya remunerasi dan fasilitas komisaris dan direksi untuk periode 1 (satu) tahun. Angka yang diambil adalah dari Laporan Keuangan (*Annual Report*) Perusahaan Perbankan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia.

Jumlah Anggota Komite Audit

Pengukuran jumlah anggota komite audit dengan menggunakan struktur keanggotaan komite audit. Angkanya diambil dari Laporan Keuangan (*Annual Report*) Perusahaan Perbankan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia.

Jumlah Pertemuan Komite Audit

Pengukuran jumlah pertemuan komite audit dengan melihat jumlah pertemuan komite audit. Angkanya diambil dari Laporan Keuangan (*Annual Report*) Perusahaan Perbankan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia.

Moderasi Internal Audit pada Pengaruh Kompensasi Komisaris dan Direksi terhadap Kinerja Perusahaan

Moderasi Internal Audit pada pengaruh kompensasi komisaris dan direksi terhadap kinerja perusahaan. Diukur dengan moderasi perkalian variabel internal audit dengan variabel kompensasi komisaris dan direksi.

Moderasi Internal Audit pada Pengaruh Jumlah Anggota Komite Audit terhadap Kinerja Perusahaan

Moderasi Internal Audit pada pengaruh jumlah anggota komite audit merupakan perkalian variabel internal audit dengan kinerja perusahaan.

Moderasi Internal Audit pada Pengaruh Jumlah Pertemuan Komite Audit terhadap Kinerja Perusahaan

Moderasi Internal Audit pada pengaruh jumlah pertemuan komite audit diukur dengan perkalian variabel internal audit dengan kinerja perusahaan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Hasil uji asumsi klasik yang telah dilakukan menunjukkan bahwa data penelitian lulus uji asumsi klasik *Descriptive statistic* data penelitian adalah sebagai berikut:

Deskriptif Statistik

	KP	C	JAKA	JPKA	KKD	SDMJAKA	SDMJPKA	SDMKKD
Mean	1592645.	1.000000	3.569620	13.97468	17.83554	385.9747	1716.468	1.71E+10
Median	51140.00	1.000000	3.000000	12.00000	17.89422	249.0000	891.0000	4.41E+09
Maximum	25851937	1.000000	7.000000	37.00000	20.06240	2892.000	16629.00	1.68E+11
Minimum	-685193.0	1.000000	3.000000	4.000000	15.17623	0.000000	0.000000	0.000000
Std. Dev.	4597508.	0.000000	1.033832	8.249281	1.281495	554.7458	3221.469	3.33E+10
Skewness	4.079162	NA	1.914241	0.957443	-0.147331	3.279643	3.861768	2.994021
Kurtosis	19.01256	NA	5.693148	3.226614	2.077703	14.68280	17.95937	12.39282
Jarque-Bera	1063.078	NA	72.12145	12.23888	3.085799	590.8935	932.9764	408.4358
Probability	0.000000	NA	0.000000	0.002200	0.213760	0.000000	0.000000	0.000000
Sum	1.26E+08	79.00000	282.0000	1104.000	1409.007	30492.00	135601.0	1.35E+12
Sum Sq. Dev.	1.65E+15	0.000000	83.36709	5307.949	128.0939	24003948	8.09E+08	8.65E+22
Observations	79	79	79	79	79	79	79	79

Dalam penelitian ini digunakan lima variabel, diantaranya empat variabel independen yaitu KKD, JAKA, JPKA, dan Sumber Daya Manusia Internal Audit sebagai moderasi yaitu (SDMKKD, SDMJAKA, dan SDMJPKA) serta satu variabel dependen yaitu kinerja perusahaan. Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa nilai rata-rata KKD adalah 17.83554 dengan nilai terendah sebesar 15.17623 dan nilai tertinggi adalah 20.06240 dengan standar deviasi 1.281495. Nilai rata-rata JAKA adalah 3.569620 dengan nilai terendah sebesar 3.000000 dan nilai tertinggi adalah 7.000000 dengan standar deviasi 1.033832. Nilai rata-rata JPKA adalah 13.97468 dengan nilai terendah sebesar 4.000000 dan nilai tertinggi adalah 37.000000 dengan standar deviasi 8.249281. Nilai rata-rata SDMKKD adalah 1.71 dengan nilai terendah 0.000000 dan nilai tertinggi 1,68 dengan standar deviasi 3.33. Nilai rata-rata SDMJAKA adalah 385.9747 dengan nilai terendah 0.000000 dan nilai tertinggi 2892.000 dengan standar deviasi 554.7458. Nilai rata-rata SDMJPKA adalah 1716.468 dengan nilai terendah 0.000000 dan nilai tertinggi 16629.00 dengan standar deviasi 3221.469.

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji keberadaan korelasi antar variable dalam model penelitian. Data KKD (Kompensasi Komisaris dan Direksi) < 10 dengan nilai 1.789454. Data JAKA (Jumlah Anggota Komite Audit) < 10 dengan nilai 1.525945. Data JPKA (Jumlah Pertemuan Komite Audit) < 10 dengan nilai 1.972787. Data SDMKKD (Sumber Daya Manusia Kompensasi Komisaris dan Direksi) < 10 dengan nilai 4.684906. Data SDMJAKA (Sumer Daya Manusia Jumlah Anggota Komite Audit) > 10 dengan nilai 17.77288. Data SDMJPKA (Sumber Daya Manusia Jumlah Pertemuan Komite Audit) > 10 dengan nilai 19.75926. Berdasarkan hasil uji multikolinearitas yang ditunjukkan dalam tabel diatas, sebagian besar variabel VIF nya < 10. Berarti data penelitian mendekati normal.

Uji regresi yang dilakukan dengan program evIEWS 9 menunjukkan hasil sebagai berikut:

Dependent Variable: KP
 Method: Least Squares
 Date: 07/19/20 Time: 12:28
 Sample: 1 80
 Included observations: 79

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	-27162688	8644145.	-3.142322	0.0024
JAKA	-171921.5	583409.9	-0.294684	0.7691
JPKA	12625.36	83133.94	0.151868	0.8797
KKD	1686131.	509680.2	3.308213	0.0015
SDMJAKA	-3977.767	3710.559	-1.072013	0.2873
SDMJPKA	557.8838	673.7298	0.828053	0.4104
SDMKKD	-1.77E-05	3.17E-05	-0.556269	0.5798
R-squared	0.187925	Mean dependent var		1592645.
Adjusted R-squared	0.120252	S.D. dependent var		4597508.
S.E. of regression	4312228.	Akaike info criterion		33.47624
Sum squared resid	1.34E+15	Schwarz criterion		33.68619
Log likelihood	-1315.312	Hannan-Quinn criter.		33.56035
F-statistic	2.776954	Durbin-Watson stat		0.687933
Prob(F-statistic)	0.017410			

Berdasarkan tabel diatas, nilai *Adjusted R-squared* adalah 0.120252 yang artinya 12% variasi KP (Kinerja Perusahaan) dapat dijelaskan oleh variabel KKD, JAKA, JPKA, SDMIA,SDMKKD, SDMJAKA, dan SDMJPKA dalam model. Sedangkan sisanya 88% dijelaskan oleh variabel independen lain yang tidak disertakan dalam model ini.

Berdasarkan hasil uji signifikansi simultan (uji f) yang telah dilakukan seperti yang ditunjukkan pada tabel 4.6 diatas, maka diperoleh hasil bahwa Prob (F-statistic) 0.017410 < 0.05. Hasil uji F yang kurang dari 0.05 menunjukkan bahwa model regresi dapat digunakan untuk memprediksi kinerja perusahaan atau dapat dikatakan bahwa KKD, JAKA, JPKA, SDMIA, SDMJAKA, SDMJPKA, dan SDMKKD bersama-sama terbukti berpengaruh terhadap kinerja perusahaan.

Berdasarkan hasil uji t pada tabel diatas maka diperoleh hasil bahwa prob KKD 0.0013 < 0.005 dan koefisien positif 1277310. KKD berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan. Prob JAKA 0.6174 > 0.05 dan koefisien negatif -253782.1. JAKA tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan. Prob JPKA 0.0843 > 0.05 dan koefisien positif 108930.2. JPKA tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan. Prob SDMKKD 0.5798 > 0.05 dan koefisien -1.77. SDMKKD tidak berpengaruh terhadap kinerja perusahaan. Prob SDMJAKA 0.2873 > 0.05 dan koefisien -3977. SDMJAKA tidak berpengaruh terhadap kinerja perusahaan. Prob SDMJPKA 0.4104 > 0.05 dan koefisien 557.8838. SDMJPKA tidak berpengaruh terhadap kinerja perusahaan.

Pembahasan

Pengaruh Kompensasi Komisaris dan Direksi Terhadap Kinerja Perusahaan

Berdasarkan uji statistic Kompensasi Komisaris dan Direksi (KKD) berpengaruh terhadap kinerja perusahaan perbankan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia periode 2014-2018. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien KKD yaitu 1690329 dan nilai prob sebesar 0.0022 yang lebih kecil dari tingkat signifikansi yaitu 0.05 sehingga hipotesa pertama terbukti.

Hasil pengujian hipotesis pertama yang menyatakan bahwa kompensasi komisaris dan direksi memiliki pengaruh positif dan signifikansi terhadap kinerja perusahaan yang diproyeksikan menggunakan remunerasi dan fasilitas komisaris dan direksi tersebut, mengindikasikan bahwa semakin tinggi kompensasi komisaris dan direksi pada perusahaan, maka makin meningkatkan kinerja perusahaan. Berdasarkan agency theory bahwa kompensasi komisaris dan direksi sangat berpengaruh terhadap kinerja perusahaan. Dengan demikian semakin tinggi kompensasi komisaris dan direksi semakin memotivasi komisaris dan direksi untuk bekerja lebih baik. Sesuai dengan teori keagenan kecenderungan direksi bekerja bukan untuk kepentingan pemilik perusahaan. Kontrak manajemen sering tidak dipenuhi oleh direksi sebagai agen perusahaan sehingga kinerja perusahaan tidak seperti yang diinginkan. Namun berdasarkan hasil penelitian ini direksi dan komisaris ternyata melakukan kegiatan sesuai dengan pemilik perusahaan sehingga meningkatkan kinerja perusahaan.

Hasil hipotesis ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Syoraya dan Januari (2014) dan Muslih (2018). Hasil penelitiannya, menunjukkan bahwa kompensasi komisaris dan direksi berpengaruh terhadap kinerja perusahaan.

Pengaruh Jumlah Anggota Komite Audit Terhadap Kinerja Perusahaan

Berdasarkan uji statistic Jumlah Anggota Komite Audit (JAKA) tidak berpengaruh terhadap kinerja perusahaan perbankan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia periode 2014-2018. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien JAKA yaitu 338088 dan nilai prob sebesar 0.7263 yang lebih besar dari tingkat signifikansi 0.05 sehingga hipotesa kedua tidak terbukti.

Hasil pengujian seharusnya menunjukkan bahwa jumlah anggota komite audit dapat berpengaruh terhadap kinerja perusahaan, karena semakin banyak anggota komite audit dilakukan maka kemungkinan akan semakin banyak analisa yang dilakukan dan arahan oleh komisaris pada manajemen perusahaan. Tetapi kenyataannya jumlah anggota komite audit tidak berpengaruh terhadap kinerja perusahaan, karena kemungkinan semakin banyak anggota komite audit, maka akan semakin sulit membagi tugas-tugas analisa sehingga hasil analisa dan arahan menjadi kurang efektif dan efisien. Ketidakefektifan komite audit tidak akan mempengaruhi kinerja perusahaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Adiati dan Adiwibowo (2017) yang menyatakan bahwa jumlah anggota komite audit tidak berpengaruh terhadap kinerja perusahaan.

Jumlah Pertemuan Komite Audit Terhadap Kinerja Perusahaan

Berdasarkan uji regresi diatas Jumlah Pertemuan Komite Audit (JPKA) tidak berpengaruh pada kinerja perusahaan perbankan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia periode 2014-2018. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien JPKA yaitu 24288 dan nilai prob sebesar 0.7794 yang lebih besar dari tingkat signifikansi 0.05.

Seharusnya jumlah pertemuan komite audit dapat berpengaruh terhadap kinerja perusahaan, karena semakin banyak pertemuan komite audit maka akan semakin banyak masalah-masalah perusahaan yang dianalisa dan arahan yang dibuat oleh komisaris pada manajemen. Pada setiap pertemuan komite audit akan dilakukan analisa dan diskusi atas berbagai masalah di perusahaan. Semakin banyak masalah yang dibahas akan semakin menurunkan tingkat resiko pencapaian tujuan perusahaan. Tetapi kenyataannya, jumlah pertemuan komite audit tidak berpengaruh terhadap kinerja perusahaan. Penambahan pertemuan

komite audit ternyata tidak meningkatkan kualitas dan jumlah analisa oleh komite audit, sehingga dampaknya pada kinerja tidak ada.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Adiaty dan Adiwibowo (2017) yang menyatakan bahwa jumlah pertemuan komite audit tidak berpengaruh terhadap kinerja perusahaan.

Moderasi Internal Audit pada Pengaruh Kompensasi Komisaris dan Direksi Terhadap Kinerja Perusahaan

Berdasarkan uji regresi moderasi internal audit pada pengaruh kompensasi komisaris dan direksi tidak berpengaruh terhadap kinerja perusahaan perbankan. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien $SDMKKD$ -1.88 dan nilai prob sebesar 0.5661 yang lebih besar tingkat signifikansi 0.05. Tidak signifikan. Artinya keberadaan internal auditor tidak mampu memoderasi pengaruh kompensasi komisaris dan direksi pada kinerja perusahaan. Seharusnya dengan adanya internal auditor dapat memperkuat pengaruh kompensasi komisaris dan direksi. Internal audit dapat meningkatkan pengaruh kompensasi komisaris dan direksi dengan melakukan audit terhadap kompensasi komisaris dan direksi dan melaporkannya kepada direktur utama. Namun kenyataannya internal audit tidak dapat bekerja dengan baik, sehingga hasil auditnya tidak dapat mendorong tujuan kompensasi komisaris dan direksi.

Kompensasi komisaris dan direksi telah terbukti mendorong motivasi komisaris dan direksi untuk bekerja lebih baik dan meningkatkan kinerja perusahaan. Keberadaan internal audit seharusnya dapat meningkatkan pengaruh kompensasi komisaris dan direksi untuk meningkatkan kinerja perusahaan. Namun kenyataannya berdasarkan hasil penelitian ini ternyata keberadaan internal audit justru memperlemah pengaruh kompensasi komisaris dan direksi pada kinerja perusahaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Widyaningsih (2010).

Moderasi Internal Audit pada Pengaruh Jumlah Anggota Komite Audit Terhadap Kinerja Perusahaan

Berdasarkan uji regresi moderasi internal audit pada pengaruh jumlah anggota komite audit tidak berpengaruh terhadap kinerja perusahaan perbankan. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien $SDMJAKA$ -9293 dan nilai prob sebesar 0.2995 yang lebih besar dari tingkat signifikansi 0.05. Bahkan koefisiennya negatif yang artinya keberadaan internal audit justru menurunkan pengaruh jumlah anggota komite audit terhadap kinerja perusahaan.

Seharusnya keberadaan internal audit dapat mendorong seluruh anggota komite audit untuk bekerja lebih baik melalui audit-audit yang dilakukannya, seperti audit operasional dan audit dengan tujuan tertentu. Namun pada kenyataannya internal audit justru menambah efisiensi dalam operasi perusahaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Utami, Handajani, dan Hermanto (2019).

Moderasi Internal Audit pada Pengaruh Jumlah Pertemuan Komite Audit Terhadap Kinerja Perusahaan.

Berdasarkan uji regresi diatas, internal audit tidak dapat memoderasi pengaruh jumlah pertemuan komite audit terhadap kinerja perusahaan perbankan. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien $SDMJPKA$ 542.03 dan nilai prob sebesar 0.4350 yang lebih besar dari tingkat signifikansi 0.05. Artinya keberadaan internal audit tidak memberi pengaruh pada efektifitas pertemuan komite audit.

Seharusnya unit internal audit melakukan evaluasi atas pertemuan-pertemuan yang dilakukan oleh komite audit, bila pertemuan komite audit tidak dilakukan seperti yang seharusnya maka internal audit dapat melakukan evaluasi atas pertemuan audit dan membuat laporan hasil auditnya yang terutama berisi temuan dan hasil auditnya, sehingga komite audit dapat memperbaiki tata cara pertemuannya. Namun kenyataannya berdasarkan hasil penelitian ini internal audit tidak melaksanakan fungsinya dengan baik untuk mengevaluasi seluruh pertemuan komite audit. Akibatnya keberadaan komite audit tidak memberi pengaruh pada efektifitas pertemuan komite audit. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Merawati dan Hatta (2014).

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Tujuan penelitian ini adalah mempelajari pengaruh kompensasi komisaris dan direksi, jumlah anggota komite audit, jumlah pertemuan komite audit terhadap kinerja perusahaan di moderasi oleh internal audit perusahaan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Pengolahan data dilakukan dengan *software views 9*. Populasinya adalah perusahaan perbankan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia. Sampelnya adalah 16 perusahaan perbankan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia periode 2014-2018.

Penelitian menunjukkan hasil sebagai berikut :

1. Hasil uji t Pengaruh Kompensasi Komisaris dan Direksi terhadap Kinerja Perusahaan adalah prob KKD $0.0013 < 0.005$. Signifikan. Hipotesa 1 terbukti.
2. Hasil uji t Jumlah Anggota Komite Audit terhadap Kinerja Perusahaan adalah prob JAKA $0.6174 > 0.05$. Tidak signifikan. Hipotesa 2 tidak terbukti.
3. Hasil uji t Jumlah Pertemuan Komite Audit terhadap Kinerja Perusahaan adalah prob JPKA $0.0843 > 0.05$. Tidak signifikan. Hipotesa 3 tidak terbukti.
4. Hasil uji t Moderasi Internal Audit pada Pengaruh Kompensasi Komisaris dan Direksi terhadap Kinerja Perusahaan adalah prob SDMKKD $0.5798 > 0.05$. Tidak signifikan. Hipotesa 4 tidak terbukti.
5. Hasil uji t Moderasi Internal Audit pada Pengaruh Jumlah Anggota Komite Audit terhadap Kinerja Perusahaan adalah prob SDMJAKA $0.2873 > 0.05$. Tidak signifikan. Hipotesa 5 tidak terbukti.
6. Hasil uji t Moderasi Internal Audit pada Pengaruh Jumlah Pertemuan Komite Audit terhadap Kinerja Perusahaan adalah prob SDMJPKA $0.4104 > 0.05$. Tidak signifikan. Hipotesa 6 tidak terbukti.

Saran

Berdasarkan simpulan tersebut di atas maka saran-saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Perusahaan perbankan agar membuat dan menetapkan skala remunerasi direksi dan komisaris berdasarkan pencapaian kinerja perusahaan. Sehingga peningkatan remunerasi dapat lebih mendorong peningkatan kinerja perusahaan.
2. Perusahaan perbankan agar mengevaluasi secara periodik efektifitas setiap anggota komite audit. Sehingga setiap anggota komite audit dapat meningkatkan efektifitas kerja dewan komisaris.

3. Perusahaan perbankan dan otoritas jasa keuangan agar membuat aturan baku tentang pertemuan komite audit dan memantau pelaksanaannya. Sehingga setiap pertemuan komite audit dapat memberikan hasil berupa analisis dan arahan dengan komisaris yang berkualitas.
4. Perusahaan perbankan agar membentuk dan memberdayakan internal audit seperti yang diatur oleh *Institute of Internal Auditors* sehingga dapat memperkuat seluruh aspek tata kelola perusahaan.
5. Peneliti berikutnya agar melakukan penelitian dengan karakteristik komite audit yang lainnya sebagai variabel independen, misalnya keahlian komite audit dan motivasi komite audit.

DAFTAR PUSTAKA

- Ghozali, Imam, Ratmono, Dwi. (2013). *Analisis Multivariat dan Ekonometrika: Teori, Konsep, dan Aplikasi Dengan Eviews 8*. Universitas Diponegoro Semarang.
- Jensen, Michael C., Meckling, William H. (1976). *Theory of the Firm: Managerial Behavior, Agency Costs and Ownership Structure*. Journal of Financial Economics, October, V. 3, No. 4, pp. 305-360.
- Kementerian BUMN. Peraturan Menteri Negara Badan Usaha Milik Negara Nomor : PER — 01 /MBU/2011 Tentang *Penerapan Tata Kelola Perusahaan Yang Baik Pada Badan Usaha Milik Negara*.
- Komite Nasional Kebijakan Governance. (2006). *Pedoman Umum Good Corporate Governance Indonesia*. KNKG.
- Muslih, Mochamad. (2019). Tata kelola berkelanjutan bagi BUMN bidang keuangan non public. Firm Journal of Management Studies, volume 4 nomor 2.
- Muslih, Mochamad. (2018). Pengaruh Kompensasi Komisaris dan Direksi Terhadap Laba Perusahaan, Dengan *Corporate Governance* Sebagai Pemoderasi. Jurnal Universitas Negeri Jember.
- OECD. (2014). Risk Management and Corporate Governance. OECD Publication.
- Scott, William R. *Financial Accounting Theory*. (2015). Pearson Canada Inc., edisi 7. www.idx.co.id
www.relianceku.com.

Biodata Penulis

Penulis 1: Alumni STIE Tri Bhakti

Penulis 2: Dosen STIE Tri Bhakti