



## PENGARUH PROFESIONALISME DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA AUDITOR INTERNAL DAN REWARD SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi Pada Kantor Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan)

*The Influence of The Professionalism and Commitment of The Organization's Internal Auditors on Performance and Reward As The Intervening Variable  
(Studies In The Office Of The Inspectorate Of South Sulawesi Province)*

**Yeni Sartika Marewa<sup>1</sup>, Yusuf Saleh<sup>3</sup>, Thamrin Abduh<sup>3</sup>**

<sup>1</sup>Mahasiswa Program Studi Manajemen, Program Pascasarjana Universitas Bosowa

<sup>2</sup> Program Studi Manajemen, Program Pascasarjana Universitas Bosowa

<sup>3</sup>Program Studi Manajemen, Program Pascasarjana Universitas Bosowa

E-mail to : yenisartikamarewa@gmail.com

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan menguji dan menganalisis pengaruh langsung profesionalisme terhadap kinerja auditor, pengaruh profesionalisme terhadap reward, pengaruh langsung komitmen organisasi terhadap kinerja auditor, pengaruh komitmen organisasi terhadap reward, dan pengaruh reward terhadap kinerja auditor pada Kantor Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda yang digunakan untuk menganalisis apakah variabel eksogenus (profesionalisme, komitmen organisasi dan reward) mempengaruhi variabel endogenus (kinerja auditor). Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel profesionalisme, komitmen organisasi dan reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor selanjutnya variabel profesionalisme dan komitmen organisasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap reward pada Kantor Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan. Dari hasil pengujian memiliki signifikansi t-hitung > t-tabel, atau  $3,221 > 1.683$ , maka profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap reward. Dengan ini berarti semakin tinggi sikap profesionalisme seorang auditor maka akan semakin tinggi pula reward yang akan diterima.  $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ , atau  $2.723 > 1.683$ , maka komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap reward, dengan ini berarti pemberian reward dapat meningkatkan komitmen dalam organisasi.  $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ , atau  $6,287 > 1.683$ , maka profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor, dengan ini berarti sikap profesionalisme dapat meningkatkan kinerja auditor, semakin tinggi sikap profesionalisme yang dimiliki oleh auditor maka akan semakin tinggi pula kinerja auditor.  $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ , atau  $4.014 > 1.683$ , maka komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor, dengan ini berarti komitmen organisasi dapat meningkatkan kinerja auditor.  $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ , atau  $2,591 > 1.683$ , maka reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor yang berarti reward dapat meningkatkan kinerja seorang auditor.

Kata Kunci: Profesionalisme, Komitmen Organisasi, Reward dan Kinerja Auditor.

### ABSTRACT

*This research aims to test and analyze the direct influence of professionalism in the performance of auditors, influence of professionalism to the reward, the direct influence of organizational commitment on the performance of the auditor, the influence of organizational commitment to the reward, and the influence of reward on the performance of the auditor on the Office of the Inspectorate of the Province of South Sulawesi. The method of analysis used in this research is multiple linear regression analysis used to analyze whether the variable is exogenous (professionalism, organizational commitment and reward) affects the variable endogenous (performance auditor). The results showed that the variables of professionalism, organizational commitment and reward has positive and significant effect on the performance of the auditor furthermore, the variable of professionalism and organizational commitment also has positive and significant impact of reward on the Office of the Inspectorate of the Province of South Sulawesi. From the results of the testing have signifikansi t-count > t-table, or  $3,221 > 1.683$ , then the professionalism and significant positive effect on reward. By this means the higher the professionalism of an auditor, the higher the reward that will be received.  $t\text{-count} > t\text{-table}$ , or  $2.723 > 1.683$ , then the organizational commitment and significant positive effect on reward, by means of granting rewards can increase commitment within the organization.  $t\text{-count} > t\text{-table}$ , or  $6,287 > 1.683$ , then professionalism has positive and significant effect on the performance of the auditor, this means the attitude of professionalism can improve the performance of the auditor, the higher the attitude of professionalism that are*

*owned by the auditor, the higher the performance of the auditor. t-count > t-table, or 4.014 > 1.683, then organizational commitment has positive and significant effect on the performance of the auditor, this means that organizational commitment can improve the performance of the auditor. t- count > t-table, or 2,591 > 1.683, then the reward has positive and significant effect on the performance of the auditor which means the reward can improve the performance of an auditor.*

**Keywords:** Professionalism, Organizational Commitment, Reward and Auditor Performance

## 1. PENDAHULUAN

Pelaksanaan reformasi di berbagai bidang mengharuskan pemerintah menanggapi tuntutan masyarakat, salah satu tuntutan dimaksud adalah pelaksanaan otonomi daerah secara luas, nyata dan bertanggung jawab, terutama di bidang keuangan. Peran sebagai pengontrol dan penjaga kepentingan publik terkait dengan bidang keuangan adalah auditor. Dalam melaksanakan peran audit, auditor bertanggung jawab untuk merencanakan dan melaksanakan audit guna memperoleh keyakinan yang memadai apakah laporan keuangan bebas dari salah saji yang material. Kebutuhan jasa profesional akuntan publik yang semakin luas menuntut adanya peningkatan kinerja profesi akuntan publik agar dapat menghasilkan produk audit yang dapat diandalkan (Herawaty dan Susanto, 2008). Profesi akuntan publik dapat membangun keunggulan yang bersifat kompetitif sehingga penyediaan atas jenis dan kualitas jasa oleh profesi akuntan publik dapat mengimbangi kebutuhan kinerja masyarakat. Wujud kerja yang dilakukan oleh seorang auditor dalam mencapai hasil kerja yang lebih baik atau ke arah tercapainya tujuan organisasi merupakan pengertian dari kinerja auditor (Trisnawati, 2014). Menurut (Goldwasser, 1993) untuk mencapai kinerja auditor yang semakin baik harus sesuai dengan standar dan kurun waktu tertentu, yaitu: kualitas kerja berupa mutu penyelesaian pekerjaan berdasarkan pada kemampuan dan keterampilan serta pengetahuan yang dimiliki oleh auditor, kuantitas kerja berupa jumlah hasil kerja yang diselesaikan sesuai target yang menjadi tanggung jawab auditor serta kemampuan pemanfaatan sarana dan prasarana untuk menunjang pekerjaan dan ketepatan waktu berupa waktu yang digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan. Profesionalisme merupakan sifat utama yang harus dimiliki oleh seorang auditor. Seorang auditor dituntut memiliki kemampuan dan sifat profesionalisme dalam pelaksanaan audit. Profesionalisme auditor yang tinggi akan berpengaruh pada kinerja auditor yang baik pula dalam melakukan pekerjaannya. Berdasarkan Peraturan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan No 9 Tahun 2008 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Inspektorat, Badan Perencanaan Pembangunan Daerah, Lembaga Teknis Daerah dan Lembaga lain Provinsi Sulawesi Selatan. Disebutkan bahwa Inspektorat mempunyai tugas pokok menyelenggarakan urusan dibidang pengawasan berdasarkan atas desentralisasi, dekonsentrasi, dan tugas pembantuan. Penyusunan Perda tersebut, mengacu pada Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 64 Tahun 2007 tentang Pedoman Teknis Organisasi dan Tata Kerja Inspektorat Provinsi dan Kabupaten/Kota. Struktur organisasi Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan terdiri dari inspektur, sekretaris (membawahi sub bagian perencanaan, sub bagian evaluasi dan pelaporan, serta sub bagian administrasi umum), inspektur pembantu (membawahi seksi pengawas pemerintah bidang pembangunan, seksi pengawas pemerintah bidang pemerintahan dan seksi pengawas pemerintah bidang kemasyarakatan), dan kelompok jabatan

fungsional. Berdasarkan tingkat pendidikan pegawai Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan yang berjumlah 150 orang rata-rata bergelar Strata 1 (S1) dan Strata 2 (S2) dan Strata 3 (S3). Inspektorat Provinsi mempunyai tujuan meningkatkan kualitas hasil pembinaan dan pengawasan kepada SKPD maupun kepada Pemerintah Kabupaten/Kota dengan sasaran pokok meningkatnya kinerja SKPD serta berkurangnya penyimpangan Aparat, sehingga good governance dapat tercapai.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Profesionalisme Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Auditor Internal Dan Reward Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Kantor Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan)”.

## 2. METODE PENELITIAN

### 2.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penjelasan atau eksplanatory research yaitu penelitian yang bertujuan untuk menguji suatu teori atau hipotesis guna memperkuat atau bahkan menolak teori atau hipotesis hasil penelitian yang sudah ada sebelumnya. Penelitian ini bersifat mendasar dan bertujuan untuk menjelaskan hubungan antara dua atau lebih gejala atau variabel. Penelitian ini dimaksudkan agar peneliti lebih mengetahui dan mengembangkan konsep sesuai dengan keadaan dilapangan.

### 2.2 Populasi dan Sampel Penelitian

Menurut Sugiyono (2013:80) yang dimaksud dengan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek dan subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sedangkan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono 2013:81). Populasi dalam penelitian ini adalah para auditor dan para Pejabat/Pegawai Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan yang menjalankan dan melakukan proses pemeriksaan yang berjumlah 40 orang, dan langsung menjadi sampel penelitian dengan memakai metode sensus.

### 2.3 Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan data primer dengan metode sensus yang diperoleh melalui penyebaran kuisioner kepada auditor, yang berisikan berbagai pertanyaan yang berkaitan dengan variabel-variabel yang diteliti dan diperoleh melalui studi dokumenter terhadap hal-hal yang berkaitan dengan subyek penelitian. Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumber pertama baik individu ataupun perseorangan seperti hasil dari wawancara dari narasumber, dan dari hasil pengisian kuesioner yang dilakukan terhadap responden yang dipilih sebagai sampel.

## 2.4 Teknik Analisa Data

Dalam penelitian ini teknik analisa data menggunakan analisis jalur (Path Analysis) yang menurut Sugiyono (2007) merupakan pengembangan dari analisis regresi linier yang diolah menggunakan software SPSS versi 24, sehingga analisis regresi dapat dikatakan sebagai bentuk khusus dari analisis jalur (regression is special case of path analysis).

## 3. PENGUJIAN HIPOTESIS

### 3.1 Pengujian Model I

- Untuk hipotesis (H1), diperoleh  $p = 0.026$  lebih kecil dari 0.005, nilai t-tabel untuk  $t_{40}$  ialah 1.683. oleh karena itu  $b_1$  memiliki signifikansi  $p < 0.005$ , dan  $t_{hitung} > t-tabel$ , atau  $2.723 > 1.683$ , maka komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap reward.
- Untuk hipotesis (H2), diperoleh  $p = 0.03$  lebih kecil dari 0.005, nilai t-tabel untuk  $t_{40}$  ialah 3.221. oleh karena itu  $b_2$  memiliki signifikansi  $p < 0.005$ , dan  $t_{hitung} > t-tabel$ , atau  $3.221 > 1.683$ , maka profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap reward.

### 3.2 Pengujian Model II

- Untuk hipotesis (H1), diperoleh  $p = 0.000$  lebih kecil dari 0.005, nilai t-tabel untuk  $t_{40}$  ialah 1.683. oleh karena itu  $b_1$  memiliki signifikansi  $p < 0.005$ , dan  $t_{hitung} > t-tabel$ , atau  $4.014 > 1.683$ , maka komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor.
- Untuk hipotesis (H2), diperoleh  $p = 0.000$  lebih kecil dari 0.005, nilai t-tabel untuk  $t_{40}$  ialah 6.287. oleh karena itu  $b_2$  memiliki signifikansi  $p < 0.005$ , dan  $t_{hitung} > t-tabel$ , atau  $6.287 > 1.683$ , maka profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor.
- Untuk hipotesis (H3), diperoleh  $p = 0.020$  lebih kecil dari 0.005, nilai t-tabel untuk  $t_{40}$  ialah 2.591. oleh karena itu  $b_2$  memiliki signifikansi  $p < 0.005$ , dan  $t_{hitung} > t-tabel$ , atau  $2.591 > 1.683$ , maka reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor.

## 4. PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

### 4.1 Pengaruh Profesionalisme Terhadap Kinerja Auditor

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor. Dengan ini berarti sikap profesionalisme dapat meningkatkan kinerja auditor, semakin tinggi sikap profesionalisme yang dimiliki oleh auditor maka semakin tinggi pula kinerja auditor. Profesionalisme menurut (Abdul Halim, 2008) berarti suatu kemampuan yang dilandasi oleh tingkat pengatahan yang tinggi dan latihan khusus, daya pemikiran yang kreatif untuk melaksanakan tugas-tugas yang sesuai dengan bidang keahlian dan profesi, seorang profesional dipercaya dan dapat diandalkan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga dapat berjalan lancar, baik dan mendatangkan hasil yang diharapkan, sehingga dapat dijelaskan hubungan antara profesionalisme auditor dengan kinerja adalah apabila seorang auditor memiliki profesionalisme tinggi maka

kinerjanya akan meningkat dan memberikan pengaruh positif bagi kinerjanya.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Ida Bagus Satwika Adhi Nugraha dan I Wayan Ramantha (2015) yang meneliti tentang pengaruh profesionalisme, etika profesi, pelatihan auditor terhadap kinerja auditor, yang menyimpulkan bahwa profesionalisme mempengaruhi kinerja auditor dan penelitian Adelia Lukyita Arumsari (2014) yang meneliti tentang pengaruh profesionalisme auditor, independensi auditor, etika profesi, budaya organisasi, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja auditor yang juga menyimpulkan bahwa profesionalisme auditor berpengaruh terhadap kinerja auditor.

### 4.2 Pengaruh Profesionalisme Terhadap Reward

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap reward. Dengan ini berarti semakin tinggi sikap profesionalisme seorang auditor maka akan semakin tinggi pula reward yang akan diterima. Menurut Mulyadi (2001), Sistem penghargaan merupakan satu alat pengendalian penting yang digunakan oleh perusahaan untuk memotivasi personil agar mencapai tujuan perusahaan dengan perilaku sesuai dengan yang diharapkan perusahaan. Pemberian sistem penghargaan dimaksudkan untuk meningkatkan produktifitas dan sebagai dorongan agar bekerja dengan lebih baik dan membangkitkan motivasi sehingga dapat mendorong kinerja menjadi lebih baik dan semakin bersikap profesional.

### 4.3 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Auditor

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor, dengan ini berarti komitmen organisasi dapat meningkatkan kinerja auditor, semakin tinggi sikap komitmen organisasi yang dimiliki oleh auditor maka semakin baik pula kinerja auditor. Komitmen organisasi merupakan keyakinan dan dukungan yang kuat terhadap nilai dan sasaran yang ingin dicapai organisasi (Mowday et al 1979 dalam Darma 2004). Dengan komitmen yang kuat akan memungkinkan seseorang bisa diperoleh, sebaliknya tanpa komitmen maka pekerjaan-pekerjaan besar akan sulit terlaksana dan akan menganggu kinerja para pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Gunawan Cahyasmirat (2006) dengan judul penelitian pengaruh profesionalisme dan komitmen organisasi terhadap kinerja auditor dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening, yang menyimpulkan bahwa komitmen organisasi mempengaruhi kinerja auditor.

### 4.4 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Reward

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap reward, dengan ini berarti pemberian reward dapat meningkatkan komitmen dalam organisasi. Komitmen organisasi juga merupakan nilai personal, yang terkadang mengacu pada sikap loyal pada perusahaan atau komitmen pada perusahaan. Komitmen organisasional sering diartikan secara individu dan berhubungan dengan keterlibatan orang tersebut pada organisasi yang bersangkutan. Komitmen karyawan pada organisasi merupakan salah satu sikap yang mencerminkan perasaan suka atau tidak suka seorang karyawan terhadap organisasi tempat ia bekerja.

#### 4.5 Pengaruh Reward Terhadap Kinerja Auditor

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor, dengan ini berarti reward dapat meningkatkan kinerja auditor. Pemberian reward atau sistem penghargaan dimaksudkan sebagai dorongan agar karyawan atau pegawai mau bekerja dengan lebih baik dan membangkitkan motivasi sehingga dapat mendorong kinerja menjadi lebih baik. Pengalaman menunjukkan bahwa kompensasi atau reward yang tidak memadai akan menurunkan prestasi kerja. Pengertian reward yang senada dikemukakan bahwa penghargaan adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan atau pegawai sebagai imbalan atau jasa yang diberikan kepada perusahaan, (Hasibuan, 2007). Penelitian ini berbeda dengan penelitian Mathilda Tjandra (2008) yang melakukan penelitian dengan judul pengaruh partisipasi dalam penyusunan anggaran terhadap kinerja manajerial dengan reward sebagai variabel moderating, yang menyimpulkan bahwa pemberian reward tidak mempengaruhi kinerja.

### 5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan tentang pengaruh profesionalisme dan komitmen organisasi terhadap kinerja auditor internal dan reward sebagai variabel intervening (Studi Pada Kantor Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan), menghasilkan beberapa simpulan yang terkait dengan tujuan penelitian antara lain:

1. Profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja auditor Pada Kantor Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan, sehingga dapat dijelaskan apabila seorang auditor memiliki profesionalisme tinggi maka kinerjanya akan meningkat dan memberikan pengaruh positif bagi kinerjanya.
2. Profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap reward Pada Kantor Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan. Hal ini berarti semakin tinggi profesionalisme yang dimiliki seorang auditor dalam pekerjaannya, maka akan semakin tinggi reward yang akan diterima.
3. Komitmen organisasi berpengaruh secara langsung terhadap kinerja auditor Pada Kantor Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan. Pegawai yang komit terhadap organisasi akan menunjukkan sikap dan perilaku yang positif terhadap lembaganya, memiliki jiwa untuk tetap membela organisasinya, berusaha meningkatkan prestasi, dan memiliki keyakinan yang pasti untuk membantu mewujudkan tujuan organisasi.
4. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap reward Pada Kantor Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan. Hal ini berarti pemberian reward dapat meningkatkan komitmen organisasi.
5. Reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor Pada Kantor Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan. Pemberian kompensasi dapat meningkatkan produktifitas dan sebagai dorongan agar pegawai bekerja dengan lebih baik dan membangkitkan motivasi sehingga kinerja menjadi lebih baik.

Berdasarkan hasil penelitian serta hal-hal yang terkait dengan keterbatasan penelitian ini, maka dapat diberikan saran-saran sebagai berikut:

1. Penelitian selanjutnya sebaiknya menambah cakupan sampel penelitian, baik dengan memperluas wilayah, maupun jenis auditor.
2. Auditor dalam menjalankan tugasnya harus sesuai dengan standar profesi yang sudah diciptakan oleh organisasi profesi, sehingga tidak bertindak menurut keinginan dan kepentingan pribadi saja.
3. Dengan memberikan kompensasi bagi pegawai yang lebur dan memberikan bonus bagi pegawai yang berprestasi diharapkan dapat meningkatkan kepuasan dan kinerja pegawai.

### DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Halim. (2008). *Auditing I. Dasar-dasar Audit Laporan Keuangan*, Edisi Ketiga. UPP STIM YKPN, Yogyakarta.
- Adelya Lukya. (2014). Pengaruh Profesionalisme Auditor, Independensi Auditor, Etika Profesi, Budaya Organisasi, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Auditor Pada Kantor Akuntan Publik. Thesis. Bali.
- Darma, E.S. (2004). Pengaruh Kejelasan Sasaran dan Sistem Pengendalian Akuntansi Terhadap Kinerja Manajerial dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Pemoderasi pada Pemerintah Daerah. Tesis. Program Pasca Sarjana UGM. Yogyakarta.
- Gunawan Cahyasmirat. (2006). Pengaruh Profesionalisme dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Internal Auditor dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Studi Empiris Pada Internal Auditor PT. Bank ABC. Thesis.
- Herawati dan Susanto. (2008). Profesionalisme, Pengetahuan Akuntan Publik dalam Mendekripsi Kekeliruan, Etika Profesi dan Pertimbangan Tingkat Materialitas. Konferensi Nasional Kedua UKWMS Surabaya. 6 September 2008.
- Ida Bagus dan Wayan Ramantha. (2015). Pengaruh Profesionalisme, Etika Profesi dan Pelatihan Auditor Terhadap Kinerja Auditor Pada Kantor AKuntan Publik. Thesis. Bali.
- Mulyadi. (2001). Pengalaman dan Pemasalahan dalam Implementasi Balance Scorecard di Indonesia, Semiloka FE Universitas Atmajaya, Yoyakarta.
- Sugiyono. (2013:80). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. CV Alfabetia. Bandung.
- Tjandara Mathilda. (2008). Pengaruh Partisipasi dalam Penyusunan Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial dengan Reward Sebagai Variabel Moderating Pada PT. Asian Agri Group.