

SISTEM INFORMASI, KEUANGAN, AUDITING DAN PERPAJAKAN

<http://jurnal.usbykp.ac.id/index.php/sikap>

PENGARUH MUTASI, MOTIVASI, DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA AUDITOR

Hery Kurniawan

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Padjadjaran
addhery@yahoo.com

Tettet Fitrijanti

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Padjadjaran
tettet.fitrijanti@fe.unpad.ac.id

Cahya Irawady

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Padjadjaran
cahya.irawady@fe.unpad.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah mutasi, motivasi, dan kompetensi memberikan pengaruh terhadap kinerja auditor. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini menggunakan responden dengan jumlah sebanyak 100 auditor. Hasil kuisioner diolah dengan menggunakan Program SPSS untuk mengetahui pengaruh secara parsial dan simultan variabel mutasi, motivasi, dan kompetensi terhadap kinerja auditor serta mendapatkan persamaan regresi berganda. Hasil analisa berdasarkan hasil olah statistic menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari Mutasi (X1), Motivasi(X2), dan Kompetensi(X3) secara parsial dan secara simultan terhadap Kinerja Auditor (Y).

Kata Kunci: Mutasi; Motivasi; Kompetensi; Kinerja Auditor

THE EFFECT OF EMPLOYEE'S MOVEMENT, MOTIVATION, AND COMPETENCE TO AUDITOR'S PERFORMANCE

Abstract

This study aims to determine whether mutation, motivation, and competence influence the auditor's performance. This study uses a quantitative approach. This study uses respondents with a total of 100 auditors. The results of the questionnaire were processed using the SPSS Program to determine the partial and simultaneous influence of mutation, motivation, and competence variables on auditor performance and obtain multiple regression equations. The results of the analysis based on the results of statistical processing show that there is a significant influence of Mutation (X1), Motivation (X2), and Competency (X3) partially and simultaneously on Auditor Performance (Y).

Keywords: Mutation; Motivation, Competency; Auditor Perfomance

PENDAHULUAN

Prinsip-prinsip *Good Corporate Governance* adalah salah satu faktor yang memberikan pengaruh terhadap kinerja suatu organisasi (Hamid, Yunus, Sulaiman, 2015). Salah satu ukuran generik yang paling sering digunakan sebagai alat ukur terlaksananya *Good Governance* adalah tercapainya akuntabilitas keuangan yang direfleksikan dalam penerbitan laporan keuangan (Akbar, 2013). Untuk mendapatkan laporan keuangan yang akurat, maka peran akuntansi dan sumber daya manusia (SDM) yang kompeten dalam bidang akuntansi sangat diperlukan. Untuk memberikan keyakinan atas akuntabilitas laporan keuangan tersebut, maka dilakukan pemeriksaan atau audit. Audit merupakan suatu proses yang sistematis dan obyektif dari penyediaan data dan evaluasi atas bukti-bukti yang berkenaan dengan pernyataan (*assertion*) tentang suatu kegiatan dan kejadian ekonomi dalam rangka memastikan derajat atau tingkat hubungan antara pernyataan tersebut dengan kriteria yang telah ada serta mengomunikasikan hasil yang didapatkan kepada *stakeholder*. Pemeriksa atau auditor adalah seseorang yang mempunyai kualitas tertentu dalam melakukan audit atas suatu laporan keuangan dan kegiatan dalam suatu perusahaan atau organisasi.

TELAAH LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Keuangan negara merupakan semua hak dan kewajiban negara yang dapat dinilai dengan uang, serta segala sesuatu baik berupa uang maupun berupa barang yang dapat dijadikan milik negara berhubung dengan pelaksanaan hak dan kewajiban tersebut (Undang Undang Nomor 17 Tahun 2013). Berdasarkan amanat Undang-Undang Dasar 1945 pasal 23E ayat (1), dinyatakan bahwa untuk melakukan pemeriksaan atas pengelolaan dan tanggung jawab keuangan negara diadakan satu Badan Pemeriksa Keuangan yang bebas dan mandiri. Pemeriksaan pengelolaan dan tanggung jawab keuangan negara bertujuan agar setiap pihak yang mengelola keuangan negara dapat menjalankan amanat dengan sebaik-baiknya sehingga membawa manfaat yang besar terhadap rakyat. Pemeriksaan yang dilakukan oleh BPK dibagi dalam 3 tahap, perencanaan, pelaksanaan, pelaporan.

Kinerja

Kinerja auditor menurut Trisnaningsih (2007) dalam Fembriani dan Budiarta (2016) adalah tindakan atau pelaksanaan tugas pemeriksaan yang telah diselesaikan oleh auditor dalam kurun waktu tertentu. kinerja pemeriksa adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kuantitas maupun kualitas yang dicapai oleh pemeriksa dalam periode tertentu sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Beberapa peneliti menyatakan bahwa indikator kinerja sebagai pengukuran kinerja seseorang (Agus Dharma, 2004) mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut:

- a. Kuantitas
Kuantitas berkaitan dengan jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai
- b. Kualitas
Kualitas berkaitan dengan mutu yang dihasilkan baik berupa kerapian kerja dan ketelitian kerja atau tingkat kesalahan yang dilakukan
- c. Ketepatan Waktu
Ketepatan waktu berkaitan dengan waktu penyelesaian apakah sesuai dengan waktu yang telah direncanakan.

Mutasi

Menurut Dessrel (2005), mutasi adalah perpindahan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lainnya tanpa perubahan gaji atau tingkatan. Menurut Sanstrohadiwirjoyo dalam Sabar, Adolfini, Dotulong (2017), mutasi adalah kegiatan yang berhubungan dengan proses pemindahan fungsi, tanggung jawab, dan status ketenagakerjaan ke situasi tertentu dengan tujuan

agar tenaga kerja yang bersangkutan memperoleh kepuasan kerja yang mendalam dan dapat memberikan prestasi kerja yang semaksimal mungkin kepada perusahaan.

Dalam mengukur variabel mutasi kerja digunakan indikator sebagai berikut (Simamora, 2004):

- a. Promosi
Promosi adalah pemindahan pegawai dari satu jabatan ke jabatan lain yang lebih tinggi disertai dengan wewenang, dan tanggung jawab yang lebih besar
- b. Keusangan Pegawai
Keusangan pegawai menekankan kepada strategi dimana pemindahan pegawai dapat menghindarkan dari keusangan dan kebosanan profesi dan manajerial.
- c. Demosi
Demosi adalah pemindahan pegawai dari satu jabatan ke jabatan lain yang lebih rendah dalam suatu organisasi, sehingga wewenang, tanggung jawab, pendapatan, dan statusnya lebih rendah.

Motivasi

Motivasi adalah proses yang diawali dengan definisi fisiologis atau psikologis yang dapat menggerakkan perilaku atau dorongan yang ditujukan untuk tujuan insentif (Iubis, 2010). Secara ringkas, kelima hierarki kebutuhan oleh Maslow dan merupakan indikator motivasi auditor dijabarkan sebagai berikut:

1. Kebutuhan Fisiologis (*physiological needs*)
Kebutuhan fisiologis adalah kebutuhan fisik, sebagai contoh kebutuhan untuk memuaskan rasa lapar dan haus, kebutuhan akan perumahan, pakaian, dan sebagainya.
2. Kebutuhan akan keamanan (*safety needs*)
Kebutuhan akan keamanan adalah kebutuhan akan keselamatan dan perlindungan dari bahaya, ancaman, perampasan, atau pemecatan.
3. Kebutuhan Sosial (*social needs*)
Kebutuhan social adalah kebutuhan akan rasa cinta dan kepuasan dalam menjalin hubungan dengan orang lain, kebutuhan akan kepuasan, dan perasaan memiliki serta diterima dalam suatu kelompok, rasa kekeluargaan, persahabatan, dan kasih sayang.
4. Kebutuhan akan Penghargaan (*esteem needs*)
Kebutuhan akan Penghargaan adalah kebutuhan akan status atau kedudukan, kehormatan diri, reputasi, dan prestasi.
5. Kebutuhan akan aktualisasi diri (*Self Actualization needs*)
Kebutuhan akan aktualisasi diri adalah kebutuhan pemenuhan diri untuk menggunakan potensi ekspresi diri dan melakukan apa yang paling sesuai dengan dirinya.

Kompetensi

Setiap organisasi memiliki visi dan misi yang ingin dicapai. Untuk mencapai visi dan misi tersebut, diperlukan landasan yang kuat. Salah satu landasan tersebut adalah kompetensi. Kompetensi merupakan suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi oleh ketrampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang didukung oleh pekerjaan tersebut (Wibowo, 2012).

Indikator kompetensi menurut Spencer(1993) adalah sebagai berikut:

- a. Kompetensi Intelektual
Kompetensi Intelektual adalah karakter sikap dan perilaku atau kemauan dan kemampuan intelektual individu, antara lain pengetahuan, ketrampilan, pemahaman professional, pemahaman konstektual, yang bersifat relative stabil ketika menghadapi masalah di tempat kerja.

b. Kompetensi Emosional

Kompetensi sosial merupakan karakter sikap dan perilaku atau kemauan dan kemampuan untuk menguasai diri dan memahami lingkungan secara obyektif sehingga pola emosinya relative stabil ketika menghadapi berbagai permasalahan di tempat kerja.

c. Kompetensi Sosial

Kompetensi sosial merupakan karakter sikap dan perilaku atau kemauan untuk membangun kerja sama dengan orang lain ketika menghadapi permasalahan di tempat kerja.

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Mutasi Terhadap Kinerja Auditor

Penelitian mengenai pengaruh mutasi terhadap kinerja juga dilakukan oleh Ellyzar, Yunus, Amri (2017). Penelitian yang dilakukan adalah untuk melihat pengaruh mutasi terhadap kinerja pegawai BPKP Perwakilan provinsi Aceh dengan populasi seluruh pegawai BPKP Perwakilan Provinsi Aceh. Hasil penelitian menunjukkan bahwa mutasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Sehingga dapat diduga bahwa pola mutasi memberi pengaruh positif terhadap kinerja auditor.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Auditor

Motivasi dalam audit bagi auditor merupakan derajat seberapa besar dorongan yang dimiliki auditor untuk melaksanakan audit secara berkualitas (Effendy, 2010). Hasil penelitian Rahman, Gunawan, Hasmin (2017) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Sehingga dapat dikatakan bahwa pemeriksa yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan berdampak kepada meningkatnya kinerja pemeriksa, sebaliknya pemeriksa yang memiliki motivasi kerja yang rendah akan berdampak kepada turunnya kinerja pemeriksa. Andoi (2015) juga melakukan penelitian atas pengaruh motivasi terhadap kinerja. Tetapi dalam penelitian Andoi menunjukkan hasil yang berbeda dengan penelitian lain. Berdasarkan hasil analisis data, motivasi tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja. Penelitian Yuliana (2017) juga menunjukkan hasil yang berbeda dengan penelitian Siagian (2008) dan Rahman, Gunawan, Hasmin (2017). Hasil penelitian Yuliana menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja tidak signifikan berpengaruh positif terhadap variabel kinerja. Dari penelitian-penelitian sebelumnya yang telah diuraikan, dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi auditor berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Auditor

Auditor dalam melakukan tugas pemeriksaan atas pengelolaan dan tanggung jawab keuangan negara harus memiliki kompetensi professional yang memadai. Auditor harus memelihara kompetensinya melalui pendidikan professional paling singkat 80 (delapan puluh) jam dalam 2 (dua) tahun. Penelitian pengaruh kompetensi terhadap kinerja dilakukan oleh Safwan, Nadirsyah, dan Abdullah (2014). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pengelolaan keuangan daerah. Penelitian Yuliana (2017) atas pengaruh kompetensi terhadap kinerja juga menunjukkan hasil yang sama, yaitu kompetensi signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dari penelitian-penelitian tersebut, peneliti menyimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor dalam menjalankan tugas pemeriksaan atas pengelolaan dan tanggung jawab keuangan negara.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang dilandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel biasanya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian,

analisa data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2015: 13).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada obyek penelitian dengan data yang dilaporkan oleh peneliti (Sugiyono, 2015). Validitas merupakan suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan suatu instrument penelitian. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa instrument-instrumen yang digunakan dalam penelitian ini dapat digunakan untuk analisis selanjutnya. Untuk keandalan data, digunakan uji reliabilitas. Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa butir-butir pernyataan dalam kuisioner andal untuk mengukur variabelnya. Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Model yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Dengan menggunakan bantuan *software SPSS 20 for windows*, didapat *output* nilai VIF untuk masing-masing variabel bebas sebagai berikut:

Tabel 1
Nilai VIF Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a			
Model	Collinearity Statistics		
	Tolerance	VIF	
1	(Constant)		
	Mutasi (X1)	,988	1,013
	Motivasi (X2)	,995	1,005
	Kompetensi (X3)	,992	1,008

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Hasil pada tabel diatas menunjukkan bahwa nilai VIF masing-masing variabel bebas dibawah 10, yakni Mutasi (X_1) = 1.013, Motivasi(X_2), = 1.005, dan Kompetensi(X_3) = 1.008. Serta dapat diketahui pula nilai *tolerance* dari masing-masing variabel independen yaitu pada variabel Pola Mutasi (X_1) = 0.988, Motivasi(X_2) = 0.995, dan Kompetensi(X_3) = 0.992 memiliki nilai di atas 0.1. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinieritas antar variabel bebas dalam model.

Uji Heterokedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variansi dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Salah satu cara yang digunakan untuk mendeteksi ada atau tidaknya heterokedastisitas adalah dengan menggunakan Uji Glejser. Uji glejser dilakukan dengan meregresikan absolute residual dengan variabel independen penelitian dengan hasil sebagai berikut.

Tabel 2
Hasil Heteroskedastisitas Uji Glejser

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-,796	2,090		
	Mutasi (X1)	,055	,041	,136	1,344
	Motivasi (X2)	,008	,022	,036	,357
	Kompetensi (X3)	,054	,052	,106	1,054

a. Dependent Variable: Abs_Res1

Berdasarkan *output* SPSS pada tabel 4.12 diperoleh nilai *Sig.* uji heteroskedastisitas dengan menggunakan metode Uji Glejser. Pada variabel Mutasi (X_1) = 0.182, Motivasi (X_2) = 0.722, dan Kompetensi (X_3) = 0.294. Dikarenakan nilai *p-value* masing-masing variabel lebih besar dari alpha (0.05), maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi tersebut, sehingga model regresi layak dipakai untuk analisa berikutnya. Analisis regresi berganda adalah suatu analisis yang digunakan untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen, bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dinaik turunkan nilainya (Sugiyono : 275). Pada penelitian ini, analisis regresi berganda dimaksudkan untuk mengetahui adanya pengaruh antara Mutasi (X_1), Motivasi(X_2), dan Kompetensi(X_3) terhadap Kinerja Auditor (Y). Tujuannya untuk meramalkan atau memperkirakan nilai variabel dependen dalam hubungan sebab-akibat terhadap nilai variabel lain.

Dengan menggunakan bantuan *software* SPSS 20,0 *for windows*, didapat *output* hasil perhitungan regresi linier berganda sebagai berikut :

Tabel 3
Hasil Perhitungan Nilai Koefisien Persamaan Regresi

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-9,818	3,204		-3,064	,003
	Mutasi (X1)	,609	,063	,621	9,639	,000
	Motivasi (X2)	,156	,034	,297	4,624	,000
	Kompetensi (X3)	,429	,079	,349	5,428	,000

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Berdasarkan *output* pada tabel 4.13 didapat nilai kontstanta dan koefisien regresi sehingga dapat dibentuk persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = -9.818 + 0.609X_1 + 0.156X_2 + 0.429X_3$$

Analisis korelasi *Pearson Product Moment* adalah suatu analisis yang digunakan untuk mencari hubungan dan membuktikan hipotesis hubungan dua atau lebih variabel bila data variabel berbentuk interval atau rasio dan sumber data dari masing-masing variabel adalah sama (Sugiyono : 228). Dengan menggunakan bantuan *software* SPSS 20,0 *for windows*, didapat *output* hasil koefisien korelasi sebagai berikut:

Tabel 4
Nilai Koefisien Korelasi *Pearson Product Moment*

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,779 ^a	,606	,594	3,21199

a. Predictors: (Constant), Kompetensi (X3), Motivasi (X2), Mutasi (X1)

Dari analisis pada tabel 4 dapat diketahui bahwa nilai koefisien korelasi (R) adalah sebesar 0.779. Berdasarkan tabel interpretasi koefisien korelasi yang disajikan pada tabel 4.15, maka koefisien korelasi sebesar 0.799 menunjukkan adanya hubungan yang kuat antarvariabel Mutasi (X_1), Motivasi (X_2), dan Kompetensi (X_3) dengan variabel Kinerja Auditor (Y). Analisis koefisien determinasi adalah suatu analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh dari suatu variabel terhadap variabel lainnya. Koefisien determinasi adalah kuadrat dari koefisien korelasi (Sugiyono : 231). Setelah diketahui nilai r sebesar 0.799, maka koefisien determinasi dapat dihitung menggunakan rumus sebagai berikut:

Tabel 5
Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,779 ^a	,606	,594	3,21199

a. Predictors: (Constant), Kompetensi (X3), Motivasi (X2), Mutasi (X1)

Dengan demikian, maka diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 60.6% yang menunjukkan arti bahwa Mutasi (X_1), Motivasi (X_2), dan Kompetensi (X_3) berpengaruh secara simultan (bersama-sama) sebesar 60.6% terhadap Kinerja Auditor (Y), sedangkan sisanya sebesar 39.4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diamati di dalam penelitian ini.

Pengujian Hipotesis

Uji F

Pengujian hipotesis secara simultan adalah suatu pengujian hipotesis yang bertujuan untuk mengetahui apakah secara bersama-sama atau simultan variabel bebas (independen) berpengaruh signifikan atau tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (dependen). Dengan menggunakan bantuan aplikasi program SPSS diperoleh nilai F_{hitung} sebagai berikut:

Tabel 6
Pengujian Hipotesis Simultan (Uji-F)

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1525,990	3	508,663	49,304	,000 ^a
	Residual	990,418	96	10,317		
	Total	2516,408	99			

a. Predictors: (Constant), Kompetensi (X3), Motivasi (X2), Mutasi (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 49.304. Nilai ini kemudian akan dibandingkan dengan nilai F pada tabel distribusi F . Dari Ftabel diperoleh nilai F_{tabel} sebesar 2.699. Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai F_{hitung} lebih besar dari nilai F_{tabel} ($49.304 > 2.699$), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan dari Mutasi (X_1), Motivasi(X_2), dan Kompetensi(X_3) secara simultan terhadap Kinerja Auditor (Y).

Uji t

Uji t bertujuan untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependent (Y). Hasil perhitungan pengujian parsial adalah sebagai berikut :

Tabel 7
Pengujian Hipotesis Parsial (Uji-t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-9,818	3,204		-3,064	,003
	Mutasi (X1)	,609	,063	,621	9,639	,000
	Motivasi (X2)	,156	,034	,297	4,624	,000
	Kompetensi (X3)	,429	,079	,349	5,428	,000

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel Pola Mutasi (X_1) sebesar 9.639, Motivasi (X_2) sebesar 4.624, dan Kompetensi (X_3) sebesar 5.428.

a. **Pengujian hipotesis parsial variabel Mutasi (X_1)**

Berdasarkan kriteria uji yang telah dipaparkan sebelumnya, terlihat bahwa nilai t_{hitung} variabel Pola Mutasi (X_1) berada pada daerah penolakan H_0 ($9.639 > 1.985$). Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya Mutasi (X_1) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Auditor (Y).

b. **Pengujian hipotesis parsial variabel Motivasi (X_2)**

Berdasarkan kriteria uji yang telah dipaparkan sebelumnya, terlihat bahwa nilai t_{hitung} variabel Motivasi (X_2) berada pada daerah penolakan H_0 ($4.624 > 1.985$). Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya Motivasi (X_2) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Auditor (Y).

c. **Pengujian hipotesis parsial variabel Kompetensi (X_3)**

Berdasarkan kriteria uji yang telah dipaparkan sebelumnya, terlihat bahwa nilai t_{hitung} variabel Kompetensi (X_3) berada pada daerah penolakan H_0 ($5.428 > 1.985$). Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya Kompetensi (X_3) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Auditor (Y).

Pembahasan

Pengaruh Mutasi Terhadap Kinerja Auditor

Berdasarkan hasil pengujian variable mutasi menunjukkan bahwa variabel mutasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pemerika. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Ellyzar, YUnuss, Amri (2017). Dalam penelitian Ellyzar, Yunnus, dan Amri didapatkan kesimpulan bahwa muatsi member dampak terhadap kinerja pegawai. Penelitian Ellyzar, Yunus, dan Amri dilakukan terhadap pegawai BPKP yang memiliki kantor perwakilan di banyak provinsi. Dengan memiliki kantor perwakilan di banyak provinsi, potensi auditor untuk berpindah tempat semakin besar. BPK memiliki kantor perwakilan di semua provinsi, sehingga setiap auditor memiliki potensi yang sama untuk dilakukan mutasi.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Auditor

Motivasi merupakan daya pendorong yang dapat menjadikan seorang auditor mengerahkan kemampuannya untuk melaksanakan pemeriksaan (Siagian, 2008). Dengan motivasi, maka auditor dapat melaksanakan tugas dan fungsinya sesuai dengan sasaran yang telah ditetapkan. Hasil uji statistik dalam penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi berpenagruh signifikan terhadap kinerja auditor. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rahman, Gunawan, Hasmin (2017). Hasil penelitian Rahman, Gunawan, dan Hasmin menunjukkan bawha auditor yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan berdampak pada meningkatnya kinerja, dan auditor yang memiliki motivasi yang terndah, akan memberikan dampak berupa penurunan kinerja auditor tersebut. Hasil pannelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Mustaqillah, Lubis, dan Majid (2015) yang memperoleh kesimpulan bahwa motivasi kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Auditor

Hasil statistik atas variable kompetensi menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja auditor. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Safwan, Nadirsayh, dan Abdullah (2014) yang mendapatkan kesimpulan bahwa kompetensi auditor berpengaruh signifikan terhadap kinerjanya. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penerapan bahwa setiap auditor di BPK harus memlihara kompetensinya melalui pendidikan professional minimal 80 (delapan puluh) jam dalam 2 (dua) tahun. Kompetensi memberikan

pengaruh signifikan karena auditor melakukan pemeriksaan secara rutin terhadap APBN dan APBD seperti yang telah diamanatkan oleh Undang-Undang.

SIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh variabel mutasi, motivasi, dan kompetensi terhadap kinerja auditor. Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan dengan jumlah sampel 100 auditor, dapat ditarik kesimpulan bahwa mutasi, motivasi, dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor secara parsial dan simultan.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, Bahrullah, 2013, Akuntansi Sektor Publik, Konsep dan Teori, CV. Bumi Metro jaya, Jakarta.
- Arikunto, S. 2013. Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta
- Amoako, George Kofi, 2011, Application of Frederick Herzberg's Two-Factor theory in assessing and understanding employee motivation at work: a Ghanaian Perspective, European Journal of Business and Management, Volume 3 No 9
- Ellyzar, yunus, amri, 2017, Pengaruh mutasi kerja, beban kerja, dan konflik interpersonal terhadap stress kerja Serta dampaknya pada kinerja pegawai BPKP Perwakilan Provinsi Aceh
- Fanani, Hanif, Subroto, 2008, Pengaruh Struktur Audit, Konflik Peran, dan ketidakjelasan Peran Terhadap Kinerja Auditor, Jurnal Akuntansi dan keuangan Indonesia, Volume 5 No 2.
- Fembriani, Budiarta, 2016, Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Auditor BPK Perwakilan Provinsi Bali, E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana, Vol 16.1.
- Hamid, Yunus, Sulaiman, 2015, Pengaruh Penerapan *Good Corporate Governance* Terhadap Kinerja Pegawai Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Dinas Pertanian Dan Peternakan Kabupaten Bireuen, Jurnal Manajemen Pascasarjana Universitas Syah Kuala, pp 112-121
- Hasibuan, 2012, Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kebon Agung Malang, Jurnal Modernisasi, Volume 8 No 2
- Imam Ghozali. 2016. *Desain Penelitian Kuantitatif Kualitatif untuk Akuntansi, Bisnis, dan Ilmu Sosial Lainnya*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Katili, Nangoi, Gamaliel, 2017, Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Auditor Pada Inspektorat Provinsi Dan Kabupaten Kota Gorontalo, Jurnal EMBA, Hal 572-582.
- Lubis, 2010, Akuntansi Keperilakuan, Penerbit Salemba Empat, Jakarta
- Rahman, Gunawan, Hasmin, 2017, Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Perlengkapan Sekretariat Daerah Kota Makassar, Jurnal Mirai Manajemen, Volume 2 No 2
- Sinambela, Lijan Poltak, 2018, Manajemen Sumberdaya Manusia, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Sabar, Adolfini, Datulong, 2017, Pengaruh Promosi Jabatan Dan Mutasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Sulawesi Utara), Jurnal EMBA, Volume 5 No 2, Hal 404-413.
- Sugiyono. 2015. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Alfabeta: Bandung
- Sekaran, Uma. 2014. Metodologi Penelitian untuk Bisnis (Research Methods for Business). Buku 1 Edisi 4. Jakarta: Salemba Empat