**PENGARUH MUTASI, MOTIVASI, DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA AUDITOR**

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

**Hery Kurniawan, Universitas Padjadjaran**

**addhery@yahoo.com**

**Tettet Fitrijanti, Universitas Padjadjaran**

**Tettet.fitrijanti@fe.unpad.ac.id**

*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).***

**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).**

**PENDAHULUAN**

Prinsip-prinsip *Good Corporate Governance* adalah salah satu faktor yang memberikan pengaruh terhadapkinerja 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 akuntabel, 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 sistematik 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 Keunagan yang bebas dan mandiri. Pemeriksaan pengelolaan dan tanggung jawab keuangan negara bertujuan agar setiap pihak yang mengelola keunagan negara dapat menjalankan amant dengan sebaik-baiknya sehingga membawa manfaat yang besar terhadap rakyat. Pemeriksaan yang dilakukan oleh BPK dibagi dalam 3 tahap, perencanaan, pelaksaan, pelaporan.

**Kinerja**

Kinerja auditor menurut Trisnaningsih (2007) dalam Fembriani dan Budiartha (2016) adalah tindakan atau pelaksaan 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 pengukuruan kinerja seseorang (Agus Dharma, 2004) mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut:

1. Kuantitas

Kuantitas berkaitan dengan jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai

1. Kualitas

Kualitas berkaitan dengan mutu yang dihasilkan baik berupa kerapian kerja dan ketelitian kerja atau tingkat kesalahan yang dilakukan

1. 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, Adolfina, 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):

1. Promosi

Promosi adalah pemindahan pegawai dari satu jabatan ke jabatan lain yang lebih tinggidisertai dengan wewenang, dan tanggung jawab yang lebih besar

1. Keusangan Pegawai

Keusangan pegawai menekankan kepada strategi dimana pemindahan pegawai dapat menghindarkan dari keusangan dan kebosanan profesi dan manajerial.

1. Demosi

Demosi adalah pemindahan pegawai dari satu jabatan ke jabtan lain yang lebih rendah dalam suatu organisasi,sehungga wewenang, tanggung jawab, pendapatan, dan statusnya lebih rendah.

**Motivasi**

Motivasi adalah proses yang diawali dengan definisi fisiologis atau pesikologis yang dapat menggerakkan perilaku atau dorongan yang ditujukan untuk tujuan insentif (lubis, 2010). Secara ringkas, kelima hierarki kebutuhan oleh Maslow dan merupakan indicator 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.

1. Kebutuhan akan keamanan (*safety needs*)

Kebutuhan akan kemananan adalah kebutuhan akan keselamatan dan perlindungan dari bahaya, ancaman, perampasan, atau pemecatan.

1. 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.

1. Kebutuhan akan Penghargaan (*esteem needs*)

Kebutuhan akan Penghargaan adalah kebutuhan akan status atau kedudukan, kehormatan diri, reputasi, dan prestasi.

1. 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:

1. 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.

1. 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.

1. 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 siginifikan 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 instumen 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 digunakana untuk analisis selanjutnya. Untuk keandalan data, digunakan uji reliabiliats. Hasil uji reliabiliats 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 20,0*for windows*, didapat *output* nilai VIF untuk masing-masing variabel bebas sebagai berikut:

Tabel 1

Nilai VIF Uji Multikolinieritas



Hasil pada tabel diatas menunjukkan bahwa nilai VIF masing-masing variabel bebas dibawah 10, yakni Mutasi (X1) = 1.013, Motivasi(X2), = 1.005, dan Kompetensi(X3) = 1.008. Serta dapat diketahui pula nilai *tolerance* dari masing-masing variabel independen yaitu pada variabel Pola Mutasi (X1) = 0.988, Motivasi(X2) = 0.995, dan Kompetensi(X3) = 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 variable independen penelitian dengan hasil sebagai berikut.

Tabel 2

Hasil Heteroskedastisitas Uji Glejser



Berdasarkan *output* SPSS pada tabel 4.12 diperoleh nilai *Sig.* uji heteroskedastisitas dengan menggunakan metode Uji Glejser. Pada variabel Mutasi (X1) = 0.182, Motivasi (X2) = 0.722, dan Kompetensi (X3) = 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 begaimana 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 (X1), Motivasi(X2), dan Kompetensi(X3) 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



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

**Y = -9.818+ 0.609X1+ 0.156X2 + 0.429X3**

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 *PearsonProduct Moment*



Dari analisis pada tabel 4.14 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 antaravariabel Mutasi (X1), Motivasi (X2), dan Kompetensi (X3)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



Dengan demikian, maka diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 60.6% yang menunjukkan arti bahwa Mutasi (X1), Motivasi (X2), dan Kompetensi (X3) 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 *Fhitung* sebagai berikut:

Tabel 6

Pengujian Hipotesis Simultan (Uji-F)



Berdasarkan tabel diatas, diperoleh nilai *Fhitung* sebesar 49.304. Nilai ini kemudian akan dibandingkan dengan nilai *F* pada tabel distribusi *F*. Dari Ftabel diperoleh nilai *Ftabel* sebesar 2.699. Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai *Fhitung* lebih besar dari nilai *Ftabel* (49.304 >2.699), maka *H*0 ditolak dan *H*1 diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan dari Mutasi (X1), Motivasi(X2), dan Kompetensi(X3) 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)

****

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai *thitung* untuk variabel Pola Mutasi (X1) sebesar 9.639,Motivasi(X2) sebesar 4.624, dan Kompetensi(X3) sebesar 5.428.

1. **Pengujian hipotesis parsial variabel Mutasi (X1)**

Berdasarkan kriteria uji yang telah dipaparkan sebelumnya, terlihat bahwa nilai *thitung* variabel Pola Mutasi (X1) berada pada daerah penolakan*H*0 (9.639 >1.985). Hal ini menunjukkan bahwa *H*0 ditolak dan *H*1 diterima, artinya Mutasi (X1)berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Auditor (Y).

1. **Pengujian hipotesis parsial variabel Motivasi (X2)**

Berdasarkan kriteria uji yang telah dipaparkan sebelumnya, terlihat bahwa nilai *thitung* variabel Motivasi(X2) berada pada daerah penolakan*H*0 (4.624 >1.985). Hal ini menunjukkan bahwa *H*0 ditolak dan *H*1 diterima, artinya Motivasi(X2)berpengaruh signifikan secara parsial terhadapKinerja Auditor (Y).

1. **Pengujian hipotesis parsial variabel Kompetensi (X3)**

Berdasarkan kriteria uji yang telah dipaparkan sebelumnya, terlihat bahwa nilai *thitung* variabel Kompetensi(X3) berada pada daerah penolakan*H*0 (5.428 >1.985). Hal ini menunjukkan bahwa *H*0 ditolak dan *H*1 diterima, artinya Kompetensi(X3)berpengaruh signifikan secara parsial terhadapKinerja 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 bawhwa 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 pennelitian 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 melakuakn 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 muatsi, motivasi, dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor secara parsial dan simultan.

**DAFTAR PUSTAKA**

Akbar, Bahrullah, 2013, AkuntansiSektorPublik, KonsepdanTeori, 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, Pengaruhmutasikerja, bebankerja, danKonflik interpersonal terhadap stress kerja Serta dampaknyapadakinerjapegawai BPKP PerwakilanProvinsi Aceh

Fanani, Hanif, Subroto, 2008, PengaruhStruktur Audit, KonflikPeran, danketidakjelasanPeranTerhadapKinerja Auditor, JurnalAkuntansidankeuangan Indonesia, Volume 5 No 2.

Fembriani, Budiartha, 2016, Faktor-Faktor yang MempengaruhiKinerja Auditor BPK PerwakilanProvinsi Bali, E-JurnalAkuntansiUniversitasUdayana, Vol 16.1.

Hamid, Yunus, Sulaiman, 2015, PengaruhPenerapan*Good Corporate Governance* TerhadapKinerjaPegawai Dan DampaknyaTerhadapKinerjaDinasPertanian Dan PeternakanKabupatenBireuen, JurnalManajemenPascasarjanaUniversitasSyah Kuala, pp 112-121

Hasibuan, 2012, PengaruhMotivasiKerjaTerhadapKinerjaKaryawan PT. KebonAgung Malang, JurnalModernisasi, Volume 8 No 2

Imam Ghozali. 2016. *DesainPenelitianKuantitatifKualitatifuntukAkuntansi, Bisnis, danIlmuSosialLainnya*. Semarang: BadanPenerbitUniversitasDiponegoro.

Katili, Nangoi, Gamaliel, 2017, AnalisisFaktor-Faktor Yang MempengaruhiKinerja Auditor PadaInspektoratProvinsi Dan Kabupaten Kota Gorontalo, Jurnal EMBA, Hal 572-582.

Kolibu, Rahmi, 2014, faktor-faktor*hygiene* dan*motivator*: Pengaruhnyaterhadapkepuasankerjaperawat Di rumahsakitbaptisbatu, jurnalaplikasimanajemen, volume 12 no 4

Lubis, 2010, Akuntansikeperilakuan, PenerbitSalembaEmpat, Jakarta

MudayanadanSuryoko, 2016, PengaruhKompetensi, Kompensasi, danLingkunganKerjaterhadapKinerjaKaryawanmelaluiMotivasiKerjaSebagaiVariabel Intervening (StudiKasuspadaKaryawanBagianProduksi PT. Sai Apparel Industries Semarang), JurnalIlmuAdministrasiBisnis, Volume 5 No 1

Mutaqillah, Lubis, Majid, 2015, PengaruhStresKerja Dan MotivasiKerjaTerhadapKinerjaPerawat Serta ImplikasinyaPadaKinerjaBadanLayananUmum Daerah RumahSakitJiwa (BludRsj) Aceh, JurnalManajemenPascasarjanaUniversitasSyah Kuala, Volume 4 No 1

Rahman, Gunawan, Hasmin, 2017, PengaruhMotivasi, KepuasanKerja, Dan PengembanganKarirTerhadapKinerjaPegawaiBagianPerlengkapanSekretariat Daerah Kota Makassar, JurnalMiraiManajemen, Volume 2 No 2

Sinambela, Prof DrLijanPoltak, 2018, ManajemenSumberdayaManusia, PenerbitBumiAksara, Jakarta.

Sabar, Adolfina, Datulong, 2017, PengaruhPromosiJabatan Dan MutasiTerhadapKinerjaPegawai(StudipadaPegawai Kantor Wilayah DirektoratJenderalPerbendaharaanProvinsi 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