

PENGARUH KOMPETENSI, POLA KARIR DAN FUNGSI AUDITOR TERHADAP SERTIFIKASI PENJENJANGAN JABATAN FUNGSIONAL AUDITOR PADA KANTOR INSPEKTORAT KABUPATEN PINRANG

The Effect Of Competence, Career Pattern And Auditor Function On The
Certification Level Of Auditor's Functional Position At Inspectorate
Of Pinrang Regency

RIKA RAHMA

Program Pasca Sarjana Universitas Muslim Indonesia Makassar
Email : rhykaaein18@gmail.com

ABSTRACT

The Influence of Competence, Career Patterns, and Auditor Functions on Certification of Auditor Functional Auditor Functional at Inspectorate Office of Pinrang Regency. (Supervised By Mursalim and Muhammad Su'un) This study aims to: to know the Influence generated competence, career pattern and function of auditor toward certification functional functional Auditor gap at Inspectorate Office of Pinrang Regency. This Research Type is Quantitative Research. The object of this research is Inspectorate Office of Pinrang Regency. Sampling technique using census method. Data collection conducted using questionnaires distributed directly to the existing employees at the Inspectorate Office of Pinrang Regency. The results of this study indicate that (1) Competence positively and positively affect the Certification of Functional Auditor Functional Auditor. (2) Career Pattern has negative and insignificant effect on Certification of Functional Auditor Functional Auditor. (3) Auditor function has positive and insignificant effect on Certification of Auditor Functional Auditor Function.

Keywords : Competency, Career Pattern, Auditor Function, Auditor Functional Auditor Functional Certification

PENDAHULUAN

Auditor harus mempunyai sertifikasi jabatan fungsional auditor (JFA) dan mengikuti pendidikan dan pelatihan profesional berkelanjutan (*countring profesional education*) sesuai dengan jenjangnya. Pimpinan APIP wajib memfasilitasi auditor untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan serta ujian sertifikasi dengan ketentuan. Dalam pengusulan auditor untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan sesuai dengan jenjangnya, pimpinan APIP mendasarkan keputusannya pada formasi yang dibutuhkan dan persyaratan administrasi lainnya seperti kepangkatan dan pengumpulan angka kredit yang dimilikinya. BPKP Merupakan aparat pengawas internal pemerintah. Mengingat fungsi dan perannya yang sangat penting ini, maka tidak salah jika manajemen karir menjadi salah satu isu yang harus di perhatikan. Dengan manajemen karir yang baik, maka dapat mendukung terciptanya pegawai dalam bidang pengawasan (Auditor) yang berkualitas. Keberadaan jabatan fungsional auditor yang berkualitas tentunya akan berpengaruh langsung terhadap hasil pengawasan yang dilakukan oleh BPKP. Hasil sertifikasi jabatan fungsional auditor (JFA) dikalangan auditor dapat tercermin dari keahlian, konsep, kemampuan teknis audit, dan pengetahuan sikap/perilaku.

Teori Keagenan (Agency Theory)

Teori agensi merupakan konsep yang menjelaskan hubungan kontraktual antara *principals* dan *agents*. Pihak *principals* adalah pihak yang memberikan mandat kepada pihak lain yaitu *agent*, untuk melakukan semua kegiatan atas nama *principals* dalam kapasitasnya sebagai pengambil keputusan (Jensen dan Meckling, 1976).

1. Kompetensi

Kompetensi dapat dilihat melalui berbagai sudut pandang. Namun dalam penelitian ini akan digunakan kompetensi dari sudut auditor individual, hal ini dikarenakan auditor adalah subyek yang melakukan audit secara langsung dan berhubungan langsung dalam proses audit sehingga diperlukan kompetensi yang baik untuk menghasilkan audit yang berkualitas.

Secara general, kompetensi sendiri dapat dipahami sebagai sebuah kombinasi antara keterampilan (*Skill*), Atribut personal dan pengetahuan (*Knowledge*) yang tercermin melalui perilaku kerja (*Job Behavior*) yang dapat diamati, diukur dan dievaluasi. Dalam sejumlah literatur, kompetensi sering dibedakan menjadi 2 (Dua) tipe, yakni *Soft Competency* atau jenis pekerjaan yang berhubungan erat dengan kemampuan untuk mengelola proses pekerjaan, hubungan antar manusia serta membangun interaksi dengan orang lain. Contoh *soft competency* adalah *Leadership, communication, interpersonal relation*, dll. Tipe kompetensi yang kedua adalah sering disebut dengan *Hard Competency* yaitu yang berkaitan dengan kemampuan fungsional atau teknis suatu pekerjaan. Dengan kata lain kompetensi ini berkaitan dengan seluk beluk teknis yang berkaitan dengan pekerjaan yang ditekuni. Contoh *Hard Competency* adalah *Electrical, Engineering, marketing, research, inancial analysis, manpower planning, Dll.*

2. Pola Karir

Upaya pengembangan sumber daya manusia dilakukan secara cermat, obyektif, dan berkesinambungan melalui enam tahapan proses manajemen SDM dengan tujuan memberikan arahan dan pedoman kepada organisasi (dalam hal ini Manajemen SDM) supaya memiliki "sumber daya manusia yang tepat, pada posisi yang tepat di waktu yang tepat.

Karir dapat di definisikan sebagai perjalanan pekerjaan seorang pegawai didalam organisasi. Perjalanan ini dimulai dari sejak ia diterima sebagai pegawai baru, dan berakhir pada saat tidak bekerja lagi dalam organisasi tersebut. Karir amatlah penting bagi pegawai manapun, karir bahkan dianggap lebih penting dari pekerjaannya sendiri.

Menurut Rizal Rachmad 2015 dalam Handoko 2000 menyatakan bahwa Praktek pola karier lebih merupakan suatu pelaksanaan perencanaan karier seperti yang diungkapkan bahwa pola karier adalah peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karier.

Dari penelitian dapat dilihat bahwa pola karier tidak berperan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel pola karier (X1) berpengaruh signifikan negatif terhadap variabel Kinerja pegawai (Y). Semua hasil penelitian yang dipakai dari hasil uji validitas instrumen penelitian sampai pada pengujian hipotesa menunjukkan bahwa pola karier yang ditunjukkan dengan simbol (X1) tidak mempengaruhi Kinerja Pegawai (Y).

Perencanaan karir adalah perencanaan yang dilakukan baik oleh individu pegawai maupun organisasi berkenaan dengan karir pegawai. Manajemen karir pegawai muncul dari pengertian pegawai dan ketertarikan dalam posisi yang ada. Bila organisasi, individu dan karakteristik pekerjaan dikombinasikan, hal ini akan memungkinkan untuk mengelompokkan atau menentukan model band individu bagi seluruh pegawai, dimana secara kontinu dikaji dan disesuaikan dengan kebutuhan organisasi.

3. Fungsi Auditor

Menurut Mulyadi (2002), fungsi audit internal merupakan kegiatan penilaian yang bebas, yang terdapat dalam organisasi, yang dilakukan dengan cara memeriksa akuntansi, keuangan, dan kegiatan lain, untuk memberikan jasa bagi manajemen dalam melaksanakan tanggung jawab mereka.

Fungsi audit internal dijalankan oleh auditor internal. Auditor internal adalah auditor yang dipekerjakan oleh satu perusahaan, persekutuan, badan pemerintah, individu, dan entitas lainnya. Menurut Mulyadi (2002), auditor internal adalah auditor yang bekerja dalam perusahaan yang tugas pokoknya adalah menentukan apakah kebijakan dan prosedur yang ditetapkan oleh manajemen telah dipatuhi, menentukan baik tidaknya

penjagaan terhadap kekayaan organisasi, menentukan efisiensi dan efektivitas prosedur kegiatan organisasi, serta menentukan kualitas informasi yang dihasilkan oleh berbagai bagian organisasi.

4. Sertifikasi Penjenjangan Jabatan Fungsional Auditor

Berdasarkan Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor:PER/220/M.PAN/7/2008 Tentang Jabatan Fungsional Auditor dan Angka Kreditnya disebut Jabatan Fungsional Auditor (JFA) adalah jenis jabatan fungsional pada pegawai negeri di Indonesia yang dalam pelaksanaan tugasnya didasarkan pada keahlian atau keterampilan dibidang pengawasan dan bersifat mandiri. Jabatan ini dibentuk dengan tujuan menjamin pembinaan profesi dan karir, kepangkatan dan jabatan bagi PNS yang melaksanakan pengawasan pada instansi pemerintah dalam rangka mendukung peningkatan kinerja instansi pemerintah. Selain harus memenuhi beberapa standar administratif, seorang pegawai negeri sipil yang akan diangkat ke dalam jabatan fungsional auditor diharuskan lulus Ujian Sertifikasi Jabatan Fungsional Auditor sesuai dengan jenjang jabatan yang akan diudukinya.

METODE PENELITIAN

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner/angket. Penelitian ini menggunakan metode sensus yaitu penelitian yang menggunakan seluruh anggota populasinya yang relatif kecil dan relatif mudah dijangkau (Farhatin Iadia : 2009). Metode yang digunakan menganalisis data adalah metode analisis kuantitatif, yang dilakukan dengan menggunakan perhitungan dari rumus-rumus statistik yang dipilih, sehingga dapat diketahui pengaruh Kompetensi, Pola Karir dan fungsi auditor terhadap sertifikasi penjenjangan jabatan fungsional Auditor kabupaten pinrang. Analisis data dilakukan dengan menggunakan bantuan program komputer yaitu SPSS (*Statistical Package For Social Science*).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Hasil Penelitian

Populasi dan Sampel dalam Penelitian ini adalah Seluruh Pegawai yang terdapat di Inspektorat Kabupaten Pinrang. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini ada 46 Sampel yang akan digunakan dan yang menjadi sumber data dalam penelitian ini adalah pegawai Pengelola Inspektorat Kabupaten Pinrang yang meliputi Sekretariat Inspektorat, Inspektur pembantu, Kasubag Inspektorat, Pejabat Fungsional Auditor, Pejabat Fungsional P2UPD, dan Staf Inspektorat. Data penelitian yang dikumpulkan berupa kuesioner yang disebarlangsung keseluruh responden yang bersangkutan. Kuesioner tersebut ditinggal dan diambil kembali antara 2 hari sampai 2 minggu setelah kuesioner diserahkan.

B. Hasil Uji Instrumen Penelitian

1. Pengaruh Kompetensi terhadap sertifikasi jabatan fungsional auditor

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap sertifikasi jabatan fungsional auditor di kantor inspektorat kabupaten pinrang. Hal ini menunjukkan bahwa semakin besar kompetensi seorang auditor maka dapat meningkatkan kesempatan untuk melaksanakan sertifikasi jabatan fungsional auditor di kantor inspektorat kabupaten pinrang. Teori yang sering digunakan untuk menjelaskan sertifikasi jabatan fungsional auditor adalah teori keagenan.

Teori keagenan telah dipraktekkan pada sektor publik khususnya pemerintah pusat maupun daerah. Organisasi sektor publik bertujuan untuk memberikan pelayanan maksimal kepada masyarakat atas sumber daya yang digunakan untuk memenuhi hajat hidup orang banyak. Pemerintah tidak dapat melakukan pengelolaan dan pengalokasian sumber daya secara sendirian, sehingga pemerintah memberikan wewenang kepada pihak lain untuk mengelola sumber daya.

Ditinjau dari perspektif teori keagenan antara pemerintah dengan masyarakat dimana dalam hal ini pemerintah adalah agent dan masyarakat adalah principal hal ini menunjukkan bahwa pemerintah selaku agent yang membela kepentingan masyarakat selaku principal yaitu dengan memberikan informasi keuangan yang akuntabel dari seorang auditor yang berguna bagi masyarakat untuk dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan kedepannya. Kompetensi merupakan aspek aspek pribadi dari seorang aparat pengawas intern yang akan mengarahkan tingkah laku dan menjelaskan bagaimana aparat pengawas berperilaku, sedangkan tingkah laku akan menghasilkan kinerja. Pegawai yang bermotif positif tentunya menanamkan tanggung jawab penuh dalam dirinya untuk mencapai tujuan organisasi, responden setuju bahwa bekerja bukan semata-mata mencari uang tapi menganggap pekerjaan sebagai ibadah, seorang pegawai tentunya bekerja dengan segenap kemampuan yang mereka miliki, supaya mereka bisa bekerja sebagai tim dan dihargai rekan kerjanya.

Responden setuju pegawai yang mempunyai rasa ingin tahu yang tinggi tentunya tidak pernah berhenti belajar demi meningkatkan kemampuannya, yang nantinya dengan pengetahuan yang mereka miliki dapat menciptakan sesuatu yang berbeda dan tetap melayani proses layanan kantor dan aturan pemerintah yang baru supaya dapat bekerja sesuai dengan aturan yang nantinya dapat berpengaruh pada peningkatan kinerja dan tentunya memiliki kesempatan dalam mengikuti sertifikasi penjenjangan jabatan fungsional auditor.

Hasil data dari variabel kompetensi ini aspek yang paling dominan adalah aspek sikap dan perilaku maka dari itu dapat kita ketahui bahwa sikap dan perilaku seorang auditor juga menentukan seberapa besar kompetensi yang dimiliki oleh seorang auditor, selanjutnya adalah aspek keahlian hal ini menunjukkan bahwa keahlian seorang auditor juga menjadi salah satu aspek berpengaruh terhadap sertifikasi jabatan fungsional auditor, responden sangat setuju bahwa untuk mendapatkan hasil kerja yang maksimal harus didukung dengan keahlian yang cukup dengan mengikuti berbagai diklat diklat dan kursus komputer baik yang diadakan internal maupun yang dilakukan ditempat lain yang masih berkaitan dengan tugas dan fungsinya. selain aspek sikap dan perilaku serta aspek keahlian, aspek yang memiliki proporsi sedikit adalah aspek pengetahuan sehingga kita dapat melihat bahwa aspek pengetahuan auditor pada kantor inspektorat kabupaten pinrang juga memiliki pengaruh positif akan tetapi aspek pengetahuan masih kurang dan perlu untuk ditingkatkan lagi.

Hasil penelitian ini sekaligus memperkuat penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Lafdi Munir (2016:15) bahwa Pimpinan APIP harus yakin bahwa latar belakang pendidikan dan kompetensi teknis auditor memadai untuk pekerjaan audit yang akan dilaksanakan. Oleh karena itu, pimpinan APIP wajib menciptakan kriteria yang memadai tentang pendidikan dan pengalaman dalam mengisi posisi auditor di lingkungan APIP. Oleh sebab itu diperlukan kompetensi yang memenuhi standar agar dapat dijadikan acuan untuk pengusulan menjalani program sertifikasi jabatan fungsional auditor sebagai proses pengakuan bahwa seorang auditor telah memiliki kompetensi untuk melaksanakan tugasnya sebagai seorang auditor.

2. Pengaruh Pola Karir terhadap sertifikasi jabatan fungsional auditor

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pola Karir berpengaruh negative dan tidak signifikan hal ini menunjukkan bahwa pola karir auditor yang baik belum menjamin jabatan fungsional auditor yang baik. Berdasarkan fakta empirik dari hasil penelitian bahwa pola karir auditor pada kantor inspektorat kabupaten pinrang, perencanaan karir yang hendaknya dicapai pada masa yang akan datang sesuai dengan persyaratan jabatan yang hendak dicapai belum menunjukkan adanya perkembangan hal ini disebabkan kurangnya pelatihan, kursus atau diklat-diklat fungsional auditor yang dilaksanakan oleh badan yang bertanggungjawab mengenai hal tersebut.

Proses pola karir bukan hanya perencanaan yang baik dilakukan oleh individu pegawai akan tetapi perencanaan yang baik pun harusnya dilakukan oleh instansi dalam hal ini memerlukan persetujuan dari pimpinan instansi.

Penelitian ini sekaligus memperkuat penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rizal Rachmad 2015 dalam Handoko 2000 menyatakan bahwa Praktek pola karir lebih merupakan suatu pelaksanaan perencanaan karir seperti yang diungkapkan bahwa pola karir adalah peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir.

Hasil Penelitian ini didukung oleh Shaputra dan Hendriani (2015) dalam penelitian faktor pengembangan karir tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, sedangkan peneliti menemukan adanya kesamaan antara pengembangan karir dan pola karir yang tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap sertifikasi penjenjangan jabatan fungsional auditor pada Kantor Inspektorat Kabupaten Pinrang.

Hasil data dari variabel Pola Karir Aspek yang paling dominan adalah aspek persyaratan keahlian jabatan telah terpenuhi belum tentu menjamin pola karir auditor yang baik, karena pengalaman dan kualifikasi yang baik pada seorang auditor juga diperlukan. Semakin banyak pengalaman auditor dalam mengaudit akan memberikan dampak pada pola karir. Kualifikasi auditor juga sangat diperlukan dalam meningkatkan pola karir, karena seorang auditor yang memenuhi kualifikasi akan memberikan dampak pada pola karir.

Dari penelitian dapat dilihat bahwa pola karir tidak berperan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel pola karir (X1) berpengaruh signifikan negatif terhadap variabel Kinerja pegawai (Y). Semua hasil penelitian yang dipakai dari hasil uji validitas instrumen penelitian sampai pada pengujian hipotesa menunjukkan bahwa pola karir yang ditunjukkan dengan simbol (X1) tidak mempengaruhi Kinerja Pegawai (Y).

Perbedaan konsep tentang diri membawa pengaruh yang besar pada perkembangan kognisi, motivasi serta emosi. Berdasarkan teori motivasi dua faktor Hezberg, motivasi dapat memberikan energi atau kekuatan kepada seseorang untuk dapat menimbulkan tingkat persistensi dan antusiasmenya dalam melaksanakan suatu kegiatan baik yang bersumber dari dalam individu itu sendiri maupun diluar individu. Menurut Hezberg faktor motivasi merupakan faktor yang mendorong semangat guna mencapai kinerja yang lebih tinggi. Jadi pemuasan terhadap kebutuhan tingkat tinggi (faktor motivasi) lebih memungkinkan seseorang berforma tinggi daripada pemuasan kebutuhan lebih rendah. inilah yang akan mendorong seseorang untuk meniti jenjang karirnya untuk mendapatkan sertifikasi sesuai jenjang jabatan yang didudukinya.

3. Pengaruh Fungsi Auditor terhadap sertifikasi jabatan fungsional auditor

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Fungsi Auditor berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap jabatan fungsional auditor. hal ini menunjukkan bahwa semakin baik fungsi auditor dalam sebuah instansi akan membuat kecenderungan untuk mendapatkan sertifikasi jabatan fungsional auditor yang baik. Fungsi auditor hanya memberikan pengaruh yang kecil terhadap sertifikasi jabatan fungsional auditor.

Berdasarkan fakta empirik dari hasil penelitian bahwa Fungsi auditor pada kantor inspektorat kabupaten pinrang belum sepenuhnya baik, seperti yang kita ketahui bahwa indikator dalam penelitian ini adalah verifikasi, evaluasi dan compliance sedangkan pada kantor inspektorat kabupaten pinrang fungsi auditor yang dilaksanakan tidak sesuai dengan indikator, karena dalam pemeriksaan atau proses audit yang dilakukan oleh Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) didapatkan temuan yang tidak diketahui oleh inspektorat kabupaten pinrang walaupun hasil opini yang didapatkan adalah WTP dengan catatan akan tetapi hal ini menunjukkan bahwa fungsi audit pada kantor inspektorat kabupaten pinrang belum terlaksana dengan baik.

Hasil data dari variabel Fungsi Auditor aspek yang paling dominan adalah aspek evaluasi dimana dalam fungsi auditor evaluasi adalah tahap akhir proses audit yang dilakukan oleh seorang auditor. Pada tahap evaluasi seorang auditor memberikan penilaian terkait hasil audit ketika persyaratan yang diberikan auditor, pada saat verifikasi terpenuhi ditahap evaluasi maka akan memberikan dampak terhadap hasil audit.

Proses verifikasi pada fungsi auditor tidak memberikan dampak yang besar seperti aspek evaluasi karena pada proses ini tidak langsung memberikan penilaian hasil audit, serta penilaian tersebut harus berdasarkan standar audit agar dapat menambah angka kredit auditor.

SIMPULAN DAN SARAN

A. SIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi, pola karir, dan fungsi auditor terhadap sertifikasi jabatan fungsional auditor di Kantor Inspektorat Kabupaten Pinrang. Berdasarkan hasil penelitian maka dapat di ambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap sertifikasi jabatan fungsional auditor. Hal ini menunjukkan bahwa semakin besar kompetensi seorang auditor maka dapat meningkatkan kesempatan untuk dapat melakukan sertifikasi jabatan fungsional auditor di kantor inspektorat kabupaten pinrang. Aspek yang paling dominan dalam membentuk kompetensi adalah Aspek Sikap dan Perilaku dan Aspek Keahlian.
2. Pola Karir berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap sertifikasi jabatan fungsional auditor. Praktek pola karier lebih merupakan suatu pelaksanaan perencanaan karier seperti yang diungkapkan bahwa pola karier adalah peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karier sehingga untuk mendapatkan sertifikasi auditor harus melalui jenjang auditor sesuai dengan pangkat dan posisi yang didudukinya berdasarkan standar yang berlaku. Aspek yang paling dominan dalam membentuk Pola Karir adalah Aspek persyaratan keahlian jabatan dan Aspek pengalaman
3. Fungsi Auditor berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap sertifikasi jabatan fungsional auditor. Jika fungsi auditor yang baik maka hasil yang didapatkan dari sertifikasi jabatan fungsional auditor akan baik namun tidak memberikan yang besar terhadap hasil sertifikasi jabatan fungsional auditor.

B. SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan mengenai pengaruh kompetensi, pola karir, dan fungsi auditor terhadap sertifikasi jabatan fungsional auditor pada Kantor Inspektorat Kabupaten Pinrang, maka hal-hal yang dapat disarankan sebagai berikut :

1. Untuk meningkatkan kompetensi auditor pada Kantor Inspektorat Kabupaten Pinrang, hendaknya kantor inspektorat lebih sering mengusulkan lebih banyak auditor untuk mengikuti pelatihan dan diklat.
2. Penelitian selanjutnya sebaiknya dapat lebih mengeksplere dan meneliti lebih dalam lagi terkait dengan kompetensi, pola karir auditor, dan fungsi auditor tidak hanya menggunakan metode kuesioner tetapi lebih pada metode wawancara dengan model penelitian kualitatif.
3. Penelitian ini juga menyarankan kepada peneliti selanjutnya agar dapat meneliti mengenai variabel-variabel lain contohnya kualitas hasil audit seorang auditor pada Kantor Inspektorat Kabupaten Pinrang.

DAFTAR PUSTAKA

Ghozali, Imam, 2006. "*Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*". Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

_____ "*Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21*". Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Jensen, M. C. and W. H. Meckling. 1976. *Theory of the Firm: Managerial Behaviour, Agency Cost, and Ownership Structure*. University of Rochester, Rochester.

Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor, 2008 "*Jabatan Fungsional Auditor Dan Angka Kreditnya*"

Peraturan BPKP, 2017. "*Pengangkatan pegawai negeri sipil dalam jabatan fungsional auditor melalui inpassing*". Hal 2-7.

Peraturan BPKP, 2010. "*Standar Kompetensi Auditor*" Hal 2-3.

Riduwan, Drs. *Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian*. Bandung: Alfabeta, 2008

Rizal Rachmad, 2015. "*Pengaruh Pola Karier, Motivasi Pegawai, Team Building Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) Kantor Wilayah Suluttenggo*" *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen* Vol.3 ,No.1, 2015:73-84.