

DETERMINASI KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA DAN PERAN KELEMBAGAAN APARAT PENGAWASAN INTERN PEMERINTAH (APIP) TERHADAP EFEKTIVITAS PROBITY AUDIT: STUDI EMPIRIS PADA PEMERINTAH DAERAH SE-SULAWESI SELATAN

Determination of Human Resource Quality and the Institutional Role of the Government Internal Supervisory Apparatus (APIP) on Probity Audit Effectiveness: An Empirical Study of Regional Governments in South Sulawesi

Muhammad Faisal Amir^{1*}, Abdul Samad², Habib Muhammad Shahib³

^{1,2,3}Fakultas Pascasarjana, Universitas Fajar.

*Email: ichal22479@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kualitas sumber daya manusia Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) terhadap efektivitas Probity Audit di lingkungan pemerintah daerah se-Provinsi Sulawesi Selatan. Selain itu, penelitian ini juga mengkaji peran APIP dalam mendukung pelaksanaan Probity Audit sebagai bagian dari upaya meningkatkan tata kelola pemerintahan yang baik. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner yang disebarkan kepada Aparat Pengawasan Intern Pemerintah di lingkungan pemerintah daerah. Analisis data dilakukan dengan menggunakan pendekatan deskriptif dan inferensial untuk menguji hubungan antara variabel penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kualitas sumber daya manusia APIP berpengaruh positif terhadap efektivitas Probity Audit. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi, pengalaman, serta sikap profesional auditor internal memiliki peran penting dalam meningkatkan kualitas pelaksanaan audit. Selain itu, peran APIP sebagai institusi pengawasan internal juga memberikan kontribusi signifikan terhadap efektivitas Probity Audit, terutama dalam hal penerapan audit berbasis risiko, dukungan pimpinan, serta sistem monitoring yang terstruktur. Secara simultan, kualitas sumber daya manusia APIP dan peran APIP berpengaruh terhadap efektivitas Probity Audit. Efektivitas tersebut tercermin dari meningkatnya kepatuhan terhadap regulasi pengadaan barang/jasa, membaiknya kualitas rekomendasi audit, serta meningkatnya fungsi pengawasan sebagai sistem peringatan dini dalam mencegah terjadinya penyimpangan.

Kata kunci: Kualitas SDM APIP, Probity Audit, Efektivitas Audit, Pengawasan Intern, Tata Kelola Pemerintahan

Abstract

This study aims to analyze the influence of the quality of human resources of Government Internal Supervisory Apparatus (APIP) on the effectiveness of Probity Audit within local governments in South Sulawesi Province. In addition, this study examines the role of APIP in supporting the implementation of Probity Audit as part of efforts to enhance good governance. This research employs a quantitative approach with data collected through kuesioners distributed to internal auditors within local government institutions. The data analysis is conducted using descriptive and inferential methods to examine the relationships among the research variables. The results indicate that the quality of APIP human resources has a positive influence on the effectiveness of Probity Audit. This finding implies that the competence, experience, and professional attitude of internal auditors play a crucial role in improving audit performance. Furthermore, the role of APIP as an internal supervisory institution significantly contributes to the effectiveness of Probity Audit, particularly in the application of risk-based auditing, leadership support, and structured monitoring systems. Simultaneously, the quality of human resources and the role of APIP influence the effectiveness of Probity Audit. This effectiveness is reflected in improved compliance with procurement regulations, enhanced quality of audit recommendations, and strengthened supervisory functions as an early warning system to prevent irregularities.

Keywords: APIP Human Resources, Probity Audit, Audit Effectiveness, Internal Supervision, Good Governance

PENDAHULUAN

Pada tingkat global, audit internal telah mengalami transformasi fundamental yang signifikan dalam dua dekade terakhir. Peran audit telah bergeser secara revolusioner dari fungsi tradisional yang berbasis kepatuhan (compliance-based audit) dan berorientasi pada pengendalian murni (purely control-oriented), menuju fungsi audit strategis (strategic audit function) yang mengintegrasikan tata kelola (governance), manajemen risiko (risk management), serta ketahanan organisasi (organizational resilience). Perkembangan makro ini dipicu oleh meningkatnya kompleksitas arsitektur organisasi modern, percepatan transformasi digital yang masif, serta eskalasi tuntutan pemangku kepentingan terhadap transparansi dan akuntabilitas finansial. Sebuah penelitian sistematis yang melibatkan 116 studi peer-reviewed antara tahun 2019 dan 2025 menegaskan bahwa peran audit internal di era digital telah berkembang pesat melalui integrasi kecerdasan buatan (artificial intelligence), analitik data (data analytics), dan praktik keamanan siber (cybersecurity practices) sebagai komponen integral dari proses audit kontemporer.

Sejalan dengan dinamika tersebut, tata kelola sektor publik juga menuntut perubahan paradigma pengawasan dari sekadar audit kepatuhan menuju audit kinerja (performance-based audit) dan Probity Audit. Konvergensi ini menuntut peningkatan kompetensi yang jauh lebih komprehensif dari para aparatur pemeriksa di seluruh dunia. Auditor kontemporer kini diwajibkan memiliki kapasitas analitis mendalam untuk mengidentifikasi risiko operasional yang kompleks, pemahaman manajemen risiko yang solid untuk mengevaluasi sistem pengendalian internal,

kapabilitas untuk menilai efektivitas program terhadap pencapaian tujuan strategis, serta penguasaan teknologi informasi yang memadai. Lebih lanjut, kompetensi digital auditor termasuk pemanfaatan machine learning dan perangkat lunak audit mutakhir telah menjadi determinan utama dalam menentukan efektivitas audit modern, bukan lagi sekadar kompetensi pelengkap yang bersifat opsional.

Bukti empiris yang kuat dari berbagai belahan dunia menunjukkan bahwa negara-negara dengan investasi besar dan konsisten pada kapasitas sumber daya manusia auditor publik terbukti memiliki efektivitas audit yang jauh lebih tinggi. Dampak langsung dari penguatan kapasitas ini adalah meningkatnya kualitas tata kelola sektor publik serta menurunnya risiko korupsi dan tindakan kecurangan (fraud) secara signifikan. Sebagai contoh, studi empiris komparatif di berbagai negara Afrika membuktikan bahwa mutu audit internal dan mekanisme tata kelola korporat merupakan penggerak kritis (critical drivers) terhadap kinerja organisasi publik, di mana aspek pengalaman audit (audit experience) dan kehadiran audit (internal audit presence) secara signifikan memengaruhi pencapaian tujuan strategis organisasi serta keberlanjutan.

Penelitian longitudinal internasional yang melibatkan berbagai negara berkembang dan maju juga berhasil mengidentifikasi delapan faktor kunci penentu efektivitas audit internal, yaitu manajemen risiko, ukuran audit internal, kompetensi, dukungan manajemen, kerja sama audit eksternal, kerja sama komite audit, proses tindak lanjut, dan lingkungan pengendalian. Dari kedelapan faktor tersebut, kompetensi sumber daya manusia terbukti menjadi salah satu prediktor yang paling signifikan terhadap efektivitas audit. Namun demikian, implementasi transformasi digital dalam dunia audit global bukan tanpa hambatan. Organisasi audit di berbagai negara dihadapkan pada tantangan besar, seperti kebutuhan mendesak akan pelatihan sumber daya manusia yang komprehensif, lambatnya adaptasi standar regulasi dalam mengikuti deru inovasi teknologi, meningkatnya risiko ancaman siber, serta tingginya biaya investasi teknologi. Meskipun demikian, organisasi yang berhasil memitigasi hambatan tersebut dan mengintegrasikan teknologi secara penuh ke dalam proses pemeriksaan terbukti mampu menghasilkan kualitas audit yang superior, efisiensi operasional yang lebih baik, serta memberikan dampak positif bagi peningkatan kualitas tata kelola secara makro.

Memasuki konteks nasional di Indonesia, rangkaian penelitian sistematis yang dilakukan selama beberapa tahun terakhir secara konsisten menunjukkan bahwa kualitas sumber daya manusia Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) merupakan prediktor utama dalam menentukan efektivitas audit internal pemerintah. Penguatan kapasitas sumber daya manusia APIP secara empiris berkontribusi langsung terhadap penurunan tingkat korupsi di lingkungan pemerintah daerah. Sebagai contoh, studi terhadap 39 Inspektorat Daerah di Indonesia menemukan bahwa keandalan sistem pengendalian internal dan adanya dukungan manajemen dari pimpinan tertinggi berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas audit internal organisasi pemerintah. Hal ini diperkuat oleh studi komparatif yang mengonfirmasi bahwa pilar integritas, independensi, objektivitas, dan kompetensi auditor APIP secara langsung memengaruhi kualitas audit serta kinerja pengawasan secara keseluruhan. Hubungan linier ini juga terpotret dalam kerangka Internal Audit Capability Model (IACM), di mana

peningkatan kapabilitas sumber daya manusia dalam aspek kompetensi, pengetahuan, keahlian teknik audit, kualitas komunikasi, dan pemahaman organisasi terbukti mempercepat efektivitas audit secara signifikan.

Meskipun demikian, peta jalan penelitian kualitas audit di Indonesia hingga tahun 2025 mencatat adanya ketimpangan fokus akademis. Mayoritas studi empiris masih didominasi oleh pengujian variabel independensi auditor, rotasi audit, masa jabatan audit, dan imbalan audit, dengan konsep manajemen laba sebagai variabel konsekuensial utamanya. Sebaliknya, fokus spesifik pada sektor pemerintahan dan dimensi efektivitas audit jangka panjang masih sangat terbatas. Padahal, kualitas sumber daya manusia APIP memiliki dimensi multidimensional yang luas dan saling memperkuat. Dimensi tersebut mencakup kompetensi teknis audit berupa pengetahuan mendalam mengenai standar audit serta penguasaan teknik analitik data modern, integritas dan etika profesional sebagai fondasi utama untuk menjaga objektivitas dan kepercayaan publik, pengalaman kerja dan pembelajaran berkelanjutan melalui program pelatihan formal maupun informal, kemampuan komunikasi interpersonal untuk memfasilitasi koordinasi dan penyampaian rekomendasi yang implementatif, serta pemahaman mendalam terhadap konteks pemerintahan daerah termasuk struktur organisasi, budaya kerja, dan dinamika politik lokal.

Di era kontemporer ini, penggabungan kelima dimensi tersebut dengan kompetensi digital menjadi semakin krusial. Sayangnya, masih banyak APIP di berbagai daerah Indonesia yang belum mengintegrasikan aspek literasi digital ke dalam program pengembangan sumber daya manusia mereka. Ketertinggalan ini menjadi tantangan tersendiri, mengingat hasil penelitian terdahulu berhasil membuktikan bahwa teknologi informasi bertindak sebagai variabel moderasi yang memperkuat hubungan antara kompetensi sumber daya manusia dan kualitas laporan keuangan pemerintah daerah. Artinya, auditor dengan kompetensi digital yang tinggi jauh lebih adaptif dalam menghasilkan audit yang efektif serta melahirkan rekomendasi yang berbasis data (data-driven).

Fenomena ini menjadi sangat relevan jika ditarik ke tingkat regional, di mana pelaksanaan Probit Audit oleh Perwakilan Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) Provinsi Sulawesi Selatan di lingkungan pemerintah daerah menghadapi tantangan unik yang menuntut penanganan sistematis. Sebagai salah satu provinsi dengan dinamika tata kelola pemerintahan yang kompleks di Indonesia Timur, Sulawesi Selatan membutuhkan sistem pengawasan internal yang kuat (robust) dan responsif. Kompleksitas ini bersumber dari beragamnya program pembangunan lintas sektor, tingginya pengaruh lingkungan politik lokal terhadap keputusan organisasi, serta meningkatnya ekspektasi masyarakat terhadap transparansi pengelolaan keuangan publik. Sebagai instansi pembina dan pengawas, Perwakilan BPKP Sulawesi Selatan mengemban tanggung jawab besar untuk mengawal berbagai unit kerja pemerintah daerah termasuk Inspektorat di tingkat kabupaten dan kota. Tugas ini menuntut kapasitas sumber daya manusia auditor yang andal agar mampu menghadapi variasi risiko audit, kerumitan operasional birokrasi, serta perubahan regulasi yang dinamis.

METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain explanatory research, sesuai praktik penelitian audit sektor publik modern (Al-Omouh et al., 2025). Pendekatan ini memungkinkan pengujian hipotesis kausal antara konstruk kualitas SDM APIP dan efektivitas Probit Audit melalui analisis statistik inferensial (Demirkol & Özkan, 2024).

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Analisis Parsial Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia APIP terhadap Efektivitas Probit Audit

Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa kualitas sumber daya manusia (SDM) Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) (X1) tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap efektivitas probit audit (Y). Temuan ini memberikan implikasi teoretis dan praktis yang sangat penting dalam lanskap pengawasan sektor publik, khususnya di lingkungan pemerintah daerah. Secara empiris, hasil ini menandakan bahwa kualitas individu auditor – yang tecermin dari tingkat pendidikan, sertifikasi, maupun keahlian personal – belum menjadi determinan utama yang secara mandiri mampu menggerakkan tingkat keberhasilan pelaksanaan probit audit di lapangan.

Secara konseptual, fenomena ketidaksignifikanan ini tidak sejalan dengan asumsi dasar Human Capital Theory yang dipelopori oleh Becker (1993). Teori modal manusia tersebut menggarisbawahi bahwa investasi sistematis pada kualitas SDM melalui jalur pendidikan, pelatihan berkelanjutan, dan akumulasi pengalaman kerja akan berbanding lurus dengan peningkatan produktivitas serta performa kerja individu. Dalam ranah auditing, kerangka berpikir ini berasumsi bahwa auditor yang dibekali kompetensi superior secara otomatis akan menghasilkan produk audit yang jauh lebih berkualitas dan efektif. Namun, keunikan tata kelola sektor publik yang kaku membuat hubungan linier ini tidak terjadi secara mutlak, sehingga hasil penelitian ini justru lebih tepat dieksplorasi menggunakan pendekatan Contingency Theory. Teori kontinjensi menegaskan bahwa efektivitas suatu organisasi sangat bergantung pada keselarasan dan interaksi dinamis antara berbagai faktor eksternal maupun internal, seperti struktur kelembagaan, kompleksitas lingkungan, dan sistem kerja yang diterapkan. Pada organisasi birokrasi pemerintahan, performa akhir tidak lagi ditentukan oleh kapasitas individu secara terisolasi, melainkan oleh sejauh mana ekosistem sistemik di sekitarnya mampu mendukung dan memfasilitasi aktualisasi kemampuan individu tersebut.

Ketidakselarasan dengan teori modal manusia ini juga dapat dipahami melalui lensa Institutional Theory dari Scott (2014), yang menekankan bahwa perilaku organisasi dan aktor di dalamnya sangat dikendalikan oleh tekanan regulatif, normatif, dan kultural yang kuat. Mengingat auditor APIP beroperasi dalam koridor hukum dan regulasi yang sangat ketat, ruang diskresi atau kebebasan mengambil keputusan secara personal menjadi sangat terbatas. Akibatnya, tingginya kualitas objektif dari seorang auditor sering kali tersaring oleh rigiditas birokrasi, sehingga kapasitas individu tersebut tidak selalu tecermin secara langsung dalam output efektivitas audit. Temuan ini didukung oleh kajian terdahulu dari Cohen dan Sayag (2010) yang menemukan bahwa efektivitas fungsi audit internal lebih banyak didikte

oleh faktor-faktor organisasional alih-alih karakteristik personal auditornya. Poin ini diperkuat oleh Alzeban dan Gwilliam (2014) yang menunjukkan bahwa dimensi dukungan manajemen, tingkat independensi, dan kualitas sistem pengendalian internal memiliki daya pengaruh yang jauh lebih superior dibandingkan kompetensi individu. Hal tersebut selaras dengan pemikiran Endaya dan Hanefah (2013) bahwa sekaya apa pun kompetensi yang dimiliki seorang auditor, kontribusi tersebut akan tetap berada pada level suboptimal apabila tidak diwadahi oleh sistem organisasi yang memadai.

Secara kontekstual di lingkungan pemerintah daerah, ketidaksignifikanan pengaruh kualitas SDM ini dipicu oleh beberapa realitas riil di lapangan. Faktor pertama adalah adanya homogenitas kompetensi yang tinggi di antara para auditor, di mana pola rekrutmen, standardisasi diklat, dan kurikulum pelatihan kedinasan yang seragam membuat variasi kualitas antar-individu menjadi sangat tipis, sehingga sulit untuk memunculkan perbedaan dampak yang signifikan secara statistik. Faktor kedua adalah dominasi regulasi dan prosedur operasional baku (SOP) yang sangat ketat dalam pelaksanaan probity audit, yang secara tidak langsung mengunci ruang inovasi dan membatasi diferensiasi performa individu. Faktor ketiga berkaitan dengan keterbatasan independensi auditor dalam struktur birokrasi lokal, di mana tekanan struktural dari pihak eksekutif daerah kerap kali menekan objektivitas auditor, sehingga kompetensi tinggi yang dimiliki tidak dapat diaktualisasikan secara penuh. Faktor terakhir adalah belum optimalnya pemanfaatan teknologi informasi dan *data analytics* dalam proses pemeriksaan, yang menyebabkan potensi analisis mendalam dari auditor berkualitas tinggi tidak dapat tersalurkan secara maksimal. Dengan demikian, kualitas SDM dalam konteks ini bertindak sebagai kondisi yang diperlukan (*necessary condition*), namun belum menjadi kondisi yang cukup (*not sufficient condition*) untuk menaikkan efektivitas probity audit tanpa adanya reformasi pada aspek kelembagaan.

2. Analisis Parsial Pengaruh Faktor Kelembagaan APIP terhadap Efektivitas Probit Audit

Berbeda dengan variabel individu, hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa faktor kelembagaan dan pengawasan APIP (X₂) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas probity audit (Y). Hasil ini menegaskan sebuah postulat penting bahwa dalam ekosistem pemerintahan lokal, kekuatan sistem dan struktur organisasi memiliki peran yang jauh lebih dominan dan menentukan keberhasilan misi pengawasan dibandingkan dengan faktor personalia. Ketika institusi APIP memiliki fondasi kelembagaan yang kokoh, proses pengawalan terhadap akuntabilitas keuangan dan operasional daerah dapat berjalan secara optimal dan terarah.

Temuan empiris ini sangat selaras dengan prinsip-prinsip utama dalam Institutional Theory (Scott, 2014) yang menyatakan bahwa organisasi yang dipersenjatai dengan struktur yang mapan, kepatuhan regulasi yang konsisten, dan sistem operasional yang kuat akan secara konsisten menghasilkan kinerja yang lebih superior. Kehadiran instrumen kelembagaan seperti pedoman audit yang komprehensif, keandalan sistem pengendalian internal, serta mekanisme pengawasan yang terstruktur bertindak sebagai pemandu utama yang meminimalkan deviasi dalam pelaksanaan probity audit. Kerangka ini juga memvalidasi pandangan dari The Institute of Internal Auditors (IIA, 2017) yang menyatakan bahwa efektivitas audit internal bertumpu pada pilar kelembagaan yang meliputi tingkat independensi organisasi, kualitas proses kerja, manajemen mutu, serta kekuatan dukungan dari pimpinan puncak. Hal ini membuktikan bahwa

keberhasilan sebuah program evaluasi merupakan produk dari sistem organisasi yang sehat secara holistik.

Secara akademis, temuan ini memperkuat jajaran studi empiris terdahulu yang menempatkan organisasi sebagai variabel kunci. Alzeban (2015) dalam penelitiannya menemukan bahwa dukungan konkret dari pihak manajemen puncak merupakan motor penggerak utama yang menentukan efektivitas pengawasan internal. Di saat yang sama, riset dari Cohen dan Sayag (2010) serta Endaya dan Hanefah (2013) secara konsisten menunjukkan bahwa struktur organisasi audit internal yang kuat dan mandiri secara langsung akan mengeskalasi mutu serta dampak dari rekomendasi audit yang dihasilkan. Konteks ini menegaskan bahwa kekuatan institusional memiliki daya dorong yang lebih stabil dan dapat diprediksi dalam lingkungan sektor publik.

Pada lokus penelitian ini, besarnya pengaruh positif APIP didorong oleh kehadiran beberapa kondisi faktual yang berjalan dengan baik di dalam organisasi. Kondisi tersebut meliputi ketersediaan pedoman pelaksanaan probity audit yang jelas dan aplikatif, penerapan metodologi audit berbasis risiko (*risk-based audit*) yang tepat sasaran, adanya komitmen serta dukungan politik yang kuat dari pimpinan daerah, serta berjalannya sistem pemantauan dan tindak lanjut hasil pemeriksaan yang terstruktur dengan ketat. Kehadiran aspek-aspek kelembagaan ini memastikan bahwa seluruh rangkaian probity audit dapat dieksekusi secara objektif dan sistematis. Implikasinya, tata kelola kelembagaan APIP yang prima mampu menjamin tercapainya efektivitas audit secara optimal, bahkan tanpa harus bergantung penuh pada keunggulan kompetensi auditor secara individual. Reformasi kebijakan pengawasan internal di masa depan oleh karena itu sebaiknya memprioritaskan pembenahan sistem dan tata kelola organisasi sebagai agenda utama.

3. Analisis Simultan Faktor Individu dan Kelembagaan terhadap Efektivitas Probit Audit

Pada pengujian hipotesis terakhir, hasil penelitian menunjukkan bahwa kualitas SDM APIP (X1) dan faktor kelembagaan APIP (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas probity audit (Y). Munculnya signifikansi secara kolektif ini mengindikasikan adanya hubungan sinergis, mutualisme, dan komplementer antara aspek kapasitas individu dengan keandalan sistem organisasi. Meskipun kualitas SDM secara parsial tidak memperlihatkan dampak yang signifikan karena terkendala oleh keterbatasan ruang gerak birokrasi, variabel ini akan bertransformasi menjadi kekuatan yang nyata ketika diintegrasikan ke dalam ekosistem kelembagaan yang sehat dan suportif.

Jika dianalisis menggunakan *Contingency Theory*, efektivitas organisasi dinilai sebagai produk akhir dari kesesuaian dan keharmonisan di antara berbagai elemen internal perusahaan. Kompetensi auditor yang tinggi memerlukan saluran operasional yang terstandarisasi, sementara sistem pengawasan yang canggih juga membutuhkan operator yang memiliki nalar analitis yang tajam agar instrumen tersebut dapat berfungsi dengan baik. Keterkaitan ini menegaskan bahwa kedua variabel tidak dapat dipisahkan atau saling menggantikan (*substitutif*), melainkan harus hadir bersamaan sebagai elemen yang saling melengkapi (*komplementer*),

sebuah pandangan yang sejalan dengan standar global yang dirilis oleh IIA (2017) mengenai potret ideal unit audit internal yang efektif.

Secara kontekstual, integrasi yang harmonis antara kompetensi auditor dan sistem pengawasan APIP di lapangan terbukti mampu mengakselerasi efektivitas probity audit pada beberapa ranah krusial. Sinergi ini berdampak langsung pada peningkatan kepatuhan instansi pemerintah terhadap regulasi yang berlaku, peningkatan kualitas dan ketepatan rekomendasi perbaikan yang tertuang dalam laporan hasil audit, serta penguatan fungsi pencegahan dini (*early warning system*) terhadap potensi fraud dalam pengadaan barang dan jasa.

Sebagai kesimpulan akhir, implikasi dari temuan simultan ini menunjukkan bahwa upaya peningkatan efektivitas probity audit tidak dapat dilakukan secara parsial atau setengah-setengah dengan hanya berfokus pada salah satu dimensi saja. Intervensi kebijakan yang ideal harus menyentuh kedua aspek secara seimbang melalui pelatihan intensif untuk meningkatkan literasi digital dan teknis auditor, yang dibarengi dengan penguatan independensi serta simplifikasi prosedur kelembagaan APIP. Bagaimanapun juga, dalam karakteristik sektor publik yang kaku, sistem dan tata kelola kelembagaan tetap memegang mandat sebagai dirigen utama yang mengarahkan, membatasi, sekaligus memaksimalkan kontribusi nyata dari modal manusia yang dimiliki organisasi.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh kualitas sumber daya manusia (SDM) Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) dan peran APIP terhadap efektivitas Probit Audit pada pemerintah daerah se-Sulawesi Selatan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kualitas sumber daya manusia (SDM) APIP tidak berpengaruh signifikan terhadap efektivitas Probit Audit.
2. Peran APIP berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas Probit Audit.
3. Kualitas SDM APIP dan peran APIP secara simultan berpengaruh signifikan terhadap efektivitas Probit Audit.

DAFTAR PUSTAKA

1. Ahmad, J., Rahman, A., & Jamaluddin, M. (2023). Characteristics of effective internal audit: A longitudinal study on public sector organizations in Southeast Asia. *Journal of Public Sector Management*, 19(3), 201–225.
2. Al-Okaily, M., Al-Hawary, S. I. S., Alshurideh, M., Al Kurdi, B., & Aburaya, S. (2024). Auditors in the digital age: Technological disruption and the evolution of auditor competencies. *Journal of Accounting and Organizational Change*, 20(2), 145–167.
3. Alwi, M. (2020). System analysis in developing an effective government internal audit system. *International Journal on Advanced Science, Engineering and Information Technology*, 10(1), 152–160.

4. Alzeban, A., & Gwilliam, D. (2014). Factors affecting the internal audit effectiveness: A survey of the Saudi public sector. *Journal of International Accounting, Auditing and Taxation*, 23(2), 74–86. <https://doi.org/10.1016/j.intaccaudtax.2014.06.001>
5. Ananda, L., Manda, G. S., & Harnita, Y. (2023). Pengaruh sistem pengendalian internal pemerintah dan kompetensi auditor internal terhadap pencegahan *fraud*. *Jurnal Akuntansi dan Auditing Indonesia*, 27(1), 45–68.
6. Arena, M., Arnaboldi, M., & Azzone, G. (2006). Internal audit in Italian organizations: A multiple case study. *Managerial Auditing Journal*, 21(3), 275–292.
7. <https://doi.org/10.1108/02686900610653017>
8. Astuti, P. D., & Purnama, C. (2023). Hubungan legitimasi organisasi dengan efektivitas audit internal di sektor publik Indonesia. *Jurnal Tata Kelola Pemerintahan*, 9(2), 134–156.
9. Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP). (2015). *Pedoman Probity Audit Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah*.
10. Brusca, I., Caperchione, E., Cohen, S., & Monfardini, P. (2021). Public sector accounting and auditing in Europe: The challenge of harmonization. *Financial Accountability & Management*, 37(4), 432–450.
11. Cohen, A., & Sayag, G. (2010). The effectiveness of internal auditing: An empirical examination of its determinants in Israeli organisations. *Australian Accounting Review*, 20(3), 296–307.
12. <https://doi.org/10.1111/j.1835-2561.2010.00092.x>
13. Dewi, N. K., Hartono, & Kusuma, D. (2024). Analisis keterlaksanaan transformasi digital di APIP Indonesia: Tantangan dan solusi. *Jurnal Audit Manajemen Pemerintah*, 12(3), 198–220.
14. Dewi, N. K., Sunarta, I. N., & Darmawan, G. (2024). Media sosial dan akuntabilitas pemerintahan: Perspektif new public management di era digital. *Jurnal Administrasi Negara*, 30(1), 78–95.
15. Endaya, K. A., & Hanefah, M. M. (2013). Internal audit effectiveness: An approach proposition to develop the theoretical framework. *Research Journal of Finance and Accounting*, 4(10), 92–102.
16. Eka, R. Y., & Hermanto, B. (2022). Peran integritas dan kompetensi terhadap kualitas audit. *Jurnal Riset Akuntansi Terapan*, 6(1), 112–128.
17. Eka, R. Y., & Hermanto, B. (2024). Faktor-faktor yang mempengaruhi implementasi audit findings di pemerintah daerah Indonesia. *Jurnal Audit Manajemen Pemerintah*, 12(4), 234–255.
18. Fauzi, A., Ramadhani, N., & Prasetyo, H. (2024). The influence of auditor competence, auditor independence, and auditor objectivity on internal audit effectiveness with top management support as a moderating variable (Studies at legal entity state universities in Indonesia). *International Journal of Current Science Research and Review*, 7(5), 2735–2748.
19. Fiedler, F. E. (1967). *A theory of leadership effectiveness*. New York: McGraw-Hill.
20. Gendron, Y., Spira, L. F., & Bédard, J. (2021). An appraisal of the institutional environment: The case of public sector audit committee functioning. *The British Accounting Review*, 53(3), 101002.

21. Global Trends of Digitalisation in Audit Activity. (2024). *Ekonomika i Upravlinnia*, 12(1), 45–68.
22. Hadiyati, E., Purnama, S., & Santoso, A. (2024). Legitimasi organisasi publik dalam konteks *governance* dan *accountability*. *Jurnal Riset Akuntansi Terapan*, 8(1), 112–128.
23. Handoko, B., Mardiasmo, & Hartono. (2023). Karakteristik audit internal dan efektivitas deteksi *fraud* di organisasi pemerintah. *Jurnal Audit Manajemen Pemerintah*, 11(2), 156–178.
24. Handoko, B., Mardiasmo, & Kusuma, D. (2024). Kompetensi auditor internal sebagai mediator antara skeptisme profesional dan audit quality. *Jurnal Akuntansi dan Auditing Indonesia*, 28(4), 267–285.
25. Handoko, B., Suhartono, & Mardiasmo. (2024). Kompetensi digital auditor internal dan efektivitas deteksi *fraud* di era Industry 4.0. *Jurnal Akuntansi dan Auditing Indonesia*, 28(1), 45–68.
26. Hariyani, D. (2024). Determinants influencing *fraud* detection: Role of internal auditors' quality. *Problems and Perspectives in Management*, 22(2), 215–228.
27. Hartono, Mardiasmo, & Hadiprajitno, R. B. (2023). Integrasi human capital, structural capital, dan relational capital dalam meningkatkan audit quality: Perspektif resource-based view. *Jurnal Tata Kelola Pemerintahan*, 9(4), 287–310.
28. Hartono, Mardiasmo, & Hadiprajitno, R. B. (2023). Teori sumber daya manusia dan efektivitas organisasi pemerintah di Indonesia. *Jurnal Tata Kelola Pemerintahan*, 9(4), 267–285.
29. Indrawati, Y., Hartono, & Kusuma, J. (2024). Cost-benefit analysis dari fungsi audit internal pemerintah: Studi empiris di berbagai inspektorat Indonesia. *Jurnal Riset Manajemen Publik*, 5(1), 78–98.
30. Indrawati, Y., Hartono, & Suhartono. (2024). Pengaruh pengembangan human capital terhadap efektivitas audit internal di pemerintah daerah. *Jurnal Riset Manajemen Publik*, 5(2), 145–165.
31. Indrawati, Y., Suhartono, & Kusuma, J. (2024). Sistem pengendalian internal dan komitmen organisasi dalam mencegah penyalahgunaan aset publik. *Jurnal Riset Manajemen Publik*, 4(2), 201–220.
32. Indrawati, Y., Suhartono, & Kusuma, J. (2024). Return on investment dari pengembangan digital competency auditor APIP: Studi empiris di inspektorat Indonesia. *Jurnal Riset Manajemen Publik*, 4(3), 245–265.
33. Kurniawan, B., & Sari, D. P. (2020). The effect of top management support on the effectiveness of public sector internal audit in Indonesia with competence and independence as intervening variables. *Manajemen Bisnis Indonesia*, 9(2), 101–115.
34. Kusuma, D., Wicaksono, A., & Mardiasmo. (2024). Human capital dan organizational capability: Studi empiris di inspektorat pemerintah daerah Indonesia. *Jurnal Audit Manajemen Pemerintah*, 12(4), 289–310.
35. Kusuma, D., Wicaksono, A., & Mardiasmo. (2024). Resource-based view approach dalam membangun sustainable competitive advantage APIP di pemerintah daerah. *Jurnal Audit Manajemen Pemerintah*, 12(4), 334–355.
36. Lowe, D. J., & Locke, J. (2021). An examination of auditor responsibility for environmental matters in audits of financial statements. *Accounting Horizons*, 35(1), 55–75.