



ANALISIS PENGARUH KAPASITAS SUMBER DAYA MANUSIA DAN SISTEM INFORMASI TERHADAP EFEKTIVITAS AUDIT KINERJA DI PEMERINTAH KOTA BAUBAU

Sitti Rahmatiah Sabdan

Universitas Haluoleo

Mulyati Akib

Universitas Haluoleo

Alamat: Kampus Hijau Bumi Tridharma, Anduonohu, Kec. Kambu, Kota Kendari,
Sulawesi Tenggara 93232

Korespondensi penulis: sittirahmatiahsabdan7@gmail.com, mulyatiakib.feb@uho.ac.id

Abstrak. *This study aims to analyze the influence of Human Resource (HR) Capacity and Information Systems on the Effectiveness of Performance Audits in the Baubau City Government. A quantitative method with a multiple linear regression approach was used. Data were collected from 80 respondents consisting of internal auditors and civil servants involved in the performance audit process. The results indicate that both HR Capacity and Information Systems have a positive and significant effect on the Effectiveness of Performance Audits, both partially and simultaneously. The coefficient of determination (R^2) value of 0.586 indicates that 58.6% of the variation in audit effectiveness can be explained by these two independent variables. These findings highlight the importance of strengthening auditor competence and developing reliable information systems to enhance oversight quality and bureaucratic accountability.*

Keywords: *Human Resource Capacity, Information Systems, Audit Effectiveness, Local Government, Oversight.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Kapasitas Sumber Daya Manusia (SDM) dan Sistem Informasi terhadap Efektivitas Audit Kinerja di Pemerintah Kota Baubau. Metode yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan regresi linier berganda. Data dikumpulkan dari 80 responden yang terdiri dari auditor internal dan aparatur sipil negara (ASN) yang terlibat dalam proses audit kinerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik Kapasitas SDM maupun Sistem Informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas Audit Kinerja, baik secara parsial maupun simultan. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,586 mengindikasikan bahwa 58,6% variasi efektivitas audit dapat dijelaskan oleh dua variabel independen tersebut. Temuan ini menegaskan pentingnya penguatan kompetensi auditor dan pengembangan sistem informasi yang andal guna meningkatkan kualitas pengawasan dan akuntabilitas birokrasi.

Kata Kunci: *Kapasitas SDM, Sistem Informasi, Efektivitas Audit Kinerja, Pemerintah Daerah, Pengawasan*

PENDAHULUAN

Pemerintah daerah merupakan ujung tombak dalam penyelenggaraan pelayanan publik di Indonesia. Sejak diberlakukannya otonomi daerah melalui Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, setiap daerah memiliki kewenangan luas untuk mengelola urusan rumah tangganya sendiri, termasuk dalam aspek perencanaan, penganggaran, pelaksanaan program, dan pengawasan. Dalam konteks ini, akuntabilitas dan transparansi menjadi dua prinsip

utama yang sangat penting untuk menjamin bahwa setiap rupiah anggaran yang digunakan dapat dipertanggungjawabkan secara profesional dan bermanfaat bagi masyarakat.

Dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah, audit kinerja menjadi semakin penting dalam konteks hubungan antara pemerintah daerah sebagai agen (agent) dan masyarakat sebagai prinsipal (principal), sebagaimana dijelaskan dalam Teori Agensi (Agency Theory). Teori ini menjelaskan bahwa dalam suatu hubungan keagenan, pihak agen (dalam hal ini pemerintah daerah) diberi wewenang oleh prinsipal (masyarakat) untuk mengelola sumber daya publik. Namun, terdapat potensi terjadinya asimetri informasi dan konflik kepentingan antara kedua pihak. Oleh karena itu, dibutuhkan mekanisme pengawasan, seperti audit kinerja, untuk meminimalisasi risiko moral hazard dan memastikan akuntabilitas publik. Audit kinerja menjadi salah satu instrumen penting yang digunakan untuk menilai efisiensi, efektivitas, dan ekonomis suatu program atau kegiatan. Audit kinerja memiliki peran strategis dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik serta meningkatkan akuntabilitas pengelolaan anggaran publik. Melalui audit kinerja, pemerintah daerah diharapkan dapat mengevaluasi sejauh mana suatu kegiatan telah memberikan hasil sesuai tujuan serta dapat mengidentifikasi kendala maupun potensi perbaikan. Namun, dalam praktiknya, pelaksanaan audit kinerja di berbagai pemerintah daerah di Indonesia masih menghadapi berbagai tantangan serius, terutama yang berkaitan dengan kapasitas sumber daya manusia dan dukungan sistem informasi yang belum memadai.

Sumber daya manusia merupakan unsur utama dalam pelaksanaan audit kinerja. Auditor yang kompeten, profesional, dan memahami prinsip-prinsip evaluasi program publik sangat menentukan kualitas dan efektivitas audit yang dilakukan. Sayangnya, banyak pemerintah daerah masih menghadapi persoalan mendasar dalam hal kualifikasi dan kompetensi SDM yang terlibat dalam fungsi pengawasan internal. Tidak sedikit auditor di daerah yang belum memiliki sertifikasi, belum pernah mengikuti pelatihan audit kinerja, atau tidak memiliki latar belakang pendidikan yang mendukung tugasnya. Hal ini menyebabkan proses audit menjadi tidak maksimal, di mana evaluasi yang dilakukan hanya terbatas pada aspek administratif dan tidak menyentuh substansi program yang diaudit.

Masalah kapasitas SDM dalam audit kinerja tidak hanya disebabkan oleh kurangnya pelatihan atau pendidikan formal, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh kebijakan penempatan pegawai yang tidak berbasis kompetensi. Dalam banyak kasus, penempatan SDM di posisi strategis, termasuk di unit Inspektorat atau pengawasan internal, lebih dipengaruhi oleh faktor kedekatan personal atau loyalitas kepada pimpinan daripada pertimbangan profesional. Fenomena ini cukup lazim terjadi di lingkungan birokrasi daerah, di mana rotasi dan mutasi jabatan sering kali dijadikan alat untuk mengakomodasi kepentingan politik atau relasi pribadi. Akibatnya, pegawai yang ditempatkan tidak memiliki kompetensi teknis yang memadai dan tidak mampu menjalankan fungsi pengawasan secara objektif dan mendalam.

Praktik penempatan SDM berdasarkan kedekatan dengan atasan ini menciptakan kondisi yang tidak kondusif dalam lingkungan kerja birokrasi. Profesionalisme dan integritas menjadi terpinggirkan, digantikan oleh budaya kerja yang transaksional dan relasional. Dalam konteks audit kinerja, hal ini menyebabkan hasil audit sering kali tidak mencerminkan kondisi riil di lapangan. Rekomendasi audit menjadi tidak tajam, tidak didasarkan pada analisis objektif, dan

lebih bersifat formalitas administratif. Bahkan, dalam beberapa kasus, hasil audit justru dimanipulasi untuk melindungi kepentingan pihak tertentu, sehingga fungsi pengawasan menjadi lumpuh dan tidak lagi menjadi alat kontrol yang efektif.

Selain permasalahan SDM, faktor lain yang turut menghambat efektivitas audit kinerja adalah lemahnya sistem informasi yang digunakan oleh pemerintah daerah. Audit kinerja yang ideal seharusnya berbasis data, di mana auditor dapat mengakses informasi mengenai realisasi fisik dan keuangan, capaian indikator kinerja, serta laporan pelaksanaan program secara akurat dan tepat waktu. Namun, kenyataannya, sebagian besar daerah belum memiliki sistem informasi yang terintegrasi dan memadai untuk mendukung pelaksanaan audit. Banyak data yang masih dikelola secara manual, tersebar di berbagai unit, atau bahkan tidak terdokumentasi dengan baik.

Rendahnya kualitas sistem informasi yang digunakan oleh pemerintah daerah mengakibatkan proses audit menjadi lambat, tidak efisien, dan sangat bergantung pada narasi yang disampaikan oleh pelaksana program. Tanpa dukungan sistem informasi yang baik, auditor kesulitan dalam mengumpulkan bukti audit yang valid dan relevan. Hal ini tentu berdampak pada kualitas temuan dan rekomendasi yang dihasilkan. Dalam beberapa kasus, sistem informasi yang ada hanya berfungsi sebagai alat pelaporan formal, tanpa analisis data yang memadai atau kemampuan untuk mendeteksi ketidaksesuaian secara otomatis. Padahal, audit kinerja memerlukan sistem yang mampu menyajikan informasi real-time dan memfasilitasi proses pengambilan keputusan yang berbasis data.

Kondisi tersebut menunjukkan bahwa efektivitas audit kinerja sangat ditentukan oleh dua faktor utama, yaitu kualitas sumber daya manusia dan kecanggihan sistem informasi. Tanpa auditor yang kompeten dan sistem informasi yang mendukung, audit kinerja tidak akan mampu berfungsi sebagaimana mestinya. Lebih jauh, kondisi ini menunjukkan adanya kelemahan struktural dalam tata kelola pemerintahan daerah. Desentralisasi yang telah berlangsung sejak awal era reformasi belum sepenuhnya diikuti oleh penguatan kapasitas kelembagaan, khususnya dalam hal pengawasan dan evaluasi kinerja. Banyak daerah yang telah menerima wewenang pengelolaan anggaran dalam jumlah besar, tetapi belum mampu mengelola dan mengawasinya dengan baik.

Situasi ini tentu menimbulkan risiko yang serius. Tanpa pengawasan yang kuat, program pemerintah daerah rentan mengalami penyimpangan, pemborosan, atau bahkan korupsi. Hasil audit yang lemah tidak akan mampu memperbaiki kebijakan atau meningkatkan efisiensi pelaksanaan program. Pada akhirnya, masyarakat menjadi pihak yang dirugikan karena tidak memperoleh manfaat optimal dari anggaran publik yang telah digunakan. Hal ini juga menciptakan persepsi negatif terhadap kinerja pemerintah daerah dan menurunkan tingkat kepercayaan publik terhadap institusi pemerintah secara keseluruhan.

Melihat kompleksitas persoalan yang ada, perlu dilakukan kajian akademik yang lebih mendalam untuk memahami sejauh mana pengaruh kapasitas SDM dan sistem informasi terhadap efektivitas audit kinerja di pemerintah daerah. Penelitian ini penting untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang memperkuat atau justru menghambat pelaksanaan audit yang berkualitas. Dengan memahami hubungan antara kompetensi aparatur dan dukungan teknologi informasi terhadap hasil audit, diharapkan dapat ditemukan solusi kebijakan yang lebih tepat sasaran.

Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan teori di bidang manajemen sektor publik, khususnya terkait dengan peran

kapasitas kelembagaan dalam meningkatkan akuntabilitas dan transparansi di era desentralisasi. Hasil temuan dari penelitian ini akan sangat relevan bagi pemerintah daerah, lembaga pengawas internal, serta pembuat kebijakan dalam merancang strategi peningkatan kinerja birokrasi yang berorientasi pada hasil.

Dengan kata lain, masalah keterbatasan SDM dan sistem informasi bukan sekadar isu teknis, tetapi juga merupakan cerminan dari tantangan tata kelola yang lebih besar di level pemerintahan daerah. Tanpa perhatian serius terhadap aspek ini, maka tujuan besar dari reformasi birokrasi dan pembangunan daerah yang berkelanjutan akan sulit tercapai. Di Kota Baubau, upaya untuk meningkatkan akuntabilitas dan transparansi pengelolaan keuangan daerah telah dilakukan. Namun demikian, efektivitas audit tersebut tidak lepas dari beberapa faktor penting, antara lain kapasitas sumber daya manusia (SDM) auditor dan dukungan sistem informasi yang digunakan dalam proses audit. Kualitas SDM, seperti kompetensi teknis, pemahaman terhadap standar audit, serta integritas, menjadi kunci keberhasilan pelaksanaan audit kinerja. Sementara itu, pemanfaatan sistem informasi yang handal dapat mempercepat proses pengumpulan data, meningkatkan akurasi analisis, dan memperkuat pelaporan hasil audit. Oleh karena itu, penelitian ini menjadi sangat penting untuk memberikan pemahaman dan rekomendasi yang berbasis data dalam memperkuat sistem audit kinerja di daerah, sebagai bagian integral dari penguatan akuntabilitas publik di Indonesia khususnya di kota Baubau.

KAJIAN TEORITIS

Audit Kinerja

Audit kinerja merupakan bentuk pengawasan yang bersifat evaluatif terhadap program atau kegiatan pemerintah untuk mengetahui sejauh mana pelaksanaannya memenuhi prinsip efisiensi, efektivitas, dan ekonomis (3E). Audit ini berbeda dengan audit keuangan karena tidak hanya menguji kepatuhan terhadap peraturan, melainkan juga menilai keberhasilan pelaksanaan kegiatan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan. Menurut Mahsun (2006), audit kinerja bertujuan untuk memberikan rekomendasi yang dapat digunakan sebagai dasar perbaikan kinerja pemerintah.

Dalam penelitian Devi Dwi Octafianti (2012), ditemukan bahwa pelaksanaan audit kinerja secara signifikan meningkatkan akuntabilitas kinerja pemerintah daerah. Namun, efektivitas pelaksanaan audit sangat bergantung pada kualitas pelaksana audit, alat bantu kerja yang digunakan, dan tindak lanjut atas temuan audit. Oleh karena itu, perlu dilakukan analisis yang lebih dalam terhadap faktor-faktor pendukung efektivitas audit, seperti kualitas SDM dan dukungan teknologi informasi.

Kapasitas Sumber Daya Manusia (SDM)

SDM merupakan salah satu faktor penentu dalam keberhasilan audit kinerja. Auditor yang kompeten akan mampu melaksanakan prosedur audit secara tepat, menyusun rekomendasi yang aplikatif, serta mampu berkomunikasi hasil audit secara jelas kepada pihak terkait. Spencer & Spencer (1993) menjelaskan bahwa kompetensi

terdiri dari keterampilan, pengetahuan, dan sikap kerja yang mencerminkan kinerja superior. Dalam konteks audit, ini mencakup pemahaman terhadap standar audit, keahlian analisis data, dan integritas moral.

Penelitian Siti Irafah et al. (2019) menunjukkan bahwa kompetensi SDM berpengaruh signifikan terhadap kualitas pelaporan keuangan daerah. Temuan ini mengindikasikan bahwa peran auditor sangat krusial, dan peningkatan kualitas SDM melalui pelatihan, sertifikasi, dan peningkatan kapasitas teknis akan berdampak langsung terhadap hasil audit kinerja.

Namun, penelitian tersebut masih berfokus pada pelaporan keuangan, sehingga dibutuhkan penelitian yang lebih spesifik mengkaji peran SDM dalam konteks audit kinerja, terutama di lingkungan pemerintah daerah yang memiliki karakteristik program dan kegiatan yang kompleks.

Sistem Informasi dalam Audit

Perkembangan teknologi informasi memberikan peluang besar bagi peningkatan efektivitas audit. Sistem informasi membantu auditor dalam memperoleh data secara cepat, akurat, dan real-time. Aplikasi seperti SIMDA (Sistem Informasi Manajemen Daerah), e-Audit BPKP, dan SIPPD mendukung proses audit melalui pencatatan, pelaporan, dan dokumentasi digital yang lebih terintegrasi.

Laudon & Laudon (2014) menyatakan bahwa sistem informasi adalah kombinasi dari teknologi, manusia, dan proses bisnis yang bekerja untuk menghasilkan informasi berkualitas. Dalam konteks audit, penggunaan sistem informasi dapat mengurangi human error, mempercepat proses analisis, dan memudahkan pelacakan hasil audit. Namun, sistem yang tidak terintegrasi, kurang user-friendly, atau tidak digunakan secara optimal justru dapat menjadi hambatan.

Gutik Lestarna (2018) dalam penelitiannya mengenai implementasi SIPD di Yogyakarta menunjukkan bahwa perbedaan kebutuhan data antar instansi serta keterbatasan fungsionalitas sistem menyebabkan informasi yang dihasilkan tidak akurat atau tidak dapat dimanfaatkan secara maksimal oleh auditor. Ini mempertegas bahwa selain memiliki sistem, kompetensi SDM dalam mengoperasikan dan memanfaatkan sistem juga menjadi penentu efektivitas audit.

Efektivitas Audit Kinerja

Efektivitas audit kinerja merujuk pada kemampuan audit dalam memberikan kontribusi terhadap perbaikan kinerja lembaga yang diaudit. Ini mencakup kualitas rekomendasi, tingkat pelaksanaan rekomendasi, serta dampak dari hasil audit terhadap pengambilan kebijakan. Menurut Mahsun (2006), audit yang efektif tidak hanya berhenti pada proses pemeriksaan, tetapi juga mampu mendorong perubahan positif dalam tata kelola lembaga.

Indikator efektivitas audit dapat mencakup:

- 1) Ketepatan waktu pelaksanaan audit,

- 2) Tingkat kepuasan stakeholders,
- 3) Jumlah dan kualitas rekomendasi yang dapat ditindaklanjuti,
- 4) Frekuensi audit tindak lanjut,
- 5) Perubahan signifikan dalam proses atau struktur organisasi sebagai hasil dari audit.

Sebagian besar penelitian terdahulu lebih fokus pada hasil audit atau kualitas laporan, bukan pada efektivitas audit secara keseluruhan. Penelitian Anda akan mengisi celah ini dengan mengevaluasi efektivitas audit dalam arti luas—meliputi aspek proses, hasil, dan dampaknya.

Teori Agensi (Agency Theory)

Teori Agensi (Jensen & Meckling, 1976) menjadi dasar teoritis yang menjelaskan hubungan antara pemegang amanah (prinsipal) dan pelaksana amanah (agen). Dalam konteks pemerintahan, masyarakat sebagai prinsipal memberikan kepercayaan kepada pemerintah (agen) untuk mengelola anggaran publik. Karena adanya kemungkinan konflik kepentingan dan asimetri informasi, diperlukan sistem kontrol eksternal, seperti audit.

Audit kinerja berperan sebagai salah satu bentuk pengawasan independen untuk memastikan agen bertindak sesuai kepentingan prinsipal. SDM yang kapabel dan sistem informasi yang transparan memperkuat peran ini dengan meningkatkan akurasi informasi dan mempercepat pengambilan keputusan berbasis data. Dengan demikian, teori agensi memperkuat pentingnya audit yang efektif dalam konteks tata kelola publik.

Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti (Tahun)	Topik Penelitian	Variabel yang Diuji	Hasil Temuan	Gap Penelitian
1	Irafah, S., dkk. (2019)	Pengaruh Kompetensi SDM dan Peran Auditor Internal terhadap Kualitas Laporan Keuangan	Kompetensi SDM, Auditor Internal, Kualitas Laporan Keuangan	Kompetensi SDM berpengaruh signifikan terhadap kualitas laporan keuangan pemerintah daerah.	Fokus pada laporan keuangan, belum mengkaji secara mendalam tentang audit kinerja dan peran sistem informasi.
2	Gutik, L. (2018)	Evaluasi Implementasi Sistem Informasi	Sistem Informasi,	Sistem informasi SIPD	Penelitian ini lebih fokus pada

		Pembangunan Daerah (SIPD) di Daerah Istimewa Yogyakarta	Implementasi SIPD	memiliki tantangan dalam implementasi, terutama terkait integrasi antar instansi	implementasi sistem informasi, tanpa melihat pengaruhnya terhadap efektivitas audit.
3	Fahmi, M., & Haryanto,	Pengaruh Sistem Informasi dan Kualitas SDM terhadap Efektivitas	Sistem Informasi, Kualitas SDM, Pengelolaan Keuangan Daerah	Sistem informasi dan kualitas SDM berpengaruh signifikan terhadap efektivitas	Meneliti pengelolaan keuangan daerah, belum mencakup pengaruh kedua variabel terhadap audit kinerja secara khusus.

Dari table tersebut, kita dapat melihat bahwa:

- 1) Banyak penelitian terdahulu yang membahas audit kinerja, namun tidak secara simultan menguji pengaruh kapasitas SDM dan sistem informasi terhadap efektivitas audit kinerja.
- 2) Beberapa penelitian berfokus pada akuntabilitas keuangan atau pengelolaan keuangan daerah, tetapi tidak mengaitkannya secara langsung dengan audit kinerja.
- 3) Penelitian lain, meskipun membahas kompetensi SDM dan sistem informasi, lebih banyak terfokus pada laporan keuangan atau implementasi teknologi, tidak menguji bagaimana kedua faktor ini berkontribusi pada efektivitas audit kinerja.
- 4) Minimnya studi yang mengangkat konteks lokal, khususnya di Pemerintah Kota Baubau, sehingga hasil penelitian Anda akan memberikan kontribusi spesifik terhadap perbaikan manajemen pengawasan di daerah tersebut

Oleh karena itu, penelitian ini berpotensi mengisi gap tersebut dengan “Menganalisis pengaruh kapasitas SDM dan sistem informasi secara langsung terhadap efektivitas audit kinerja di Pemerintah Kota Baubau”.

METODE PENELITIAN

Rancangan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian eksplanatori (explanatory research), yang bertujuan untuk menguji pengaruh antar variabel melalui data numerik dan analisis statistik. Menurut Creswell & Creswell (2018), pendekatan kuantitatif adalah "a means for testing objective theories by examining the relationships among variables," yaitu cara untuk menguji teori melalui pengukuran hubungan antar variabel dengan menggunakan instrumen statistik. Pendekatan ini cocok digunakan dalam penelitian yang bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Kapasitas SDM (X1) dan Sistem Informasi (X2) terhadap Efektivitas Audit Kinerja (Y) di Pemerintah Kota Baubau. Penelitian ini termasuk dalam kategori eksplanatori, karena menurut Sekaran & Bougie (2020), explanatory research bertujuan untuk "explain the nature of relationships among two or more variables," yaitu menjelaskan hubungan sebab-akibat secara sistematis.

Lokasi & Waktu Penelitian

Penelitian dilaksanakan pada instansi Pemerintah Kota Baubau, khususnya yang terlibat dalam audit kinerja, seperti Inspektorat Daerah dan beberapa Organisasi Perangkat Daerah (OPD) yang relevan. Waktu pelaksanaan penelitian direncanakan pada bulan Mei – Juni 2025.

Populasi & Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh auditor internal dan ASN lainnya yang terlibat langsung dalam proses audit kinerja di Pemerintah Kota Baubau. Populasi ini mencakup dua kelompok utama:

- 1) Auditor internal, yaitu ASN yang memiliki tugas pokok melakukan audit kinerja, baik secara reguler maupun insidental;
- 2) Pegawai operasional dan struktural (OP) lainnya, yaitu ASN yang terlibat dalam sistem informasi audit, proses pengawasan internal, serta menjadi objek atau bagian dari kegiatan audit kinerja.

Sampel ditentukan menggunakan teknik purposive sampling, yaitu teknik penentuan sampel berdasarkan karakteristik tertentu yang dianggap relevan dengan tujuan penelitian. Menurut Etikan, Musa & Alkassim (2019), purposive sampling adalah "the deliberate choice of a participant due to the qualities the participant possesses."

Adapun kriteria inklusi yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- 1) Auditor yang telah melakukan audit kinerja minimal satu kali dalam dua tahun terakhir,
- 2) Pegawai (OP) yang menggunakan sistem informasi audit dalam tugasnya,
- 3) ASN dengan jabatan fungsional atau struktural yang terlibat dalam pengawasan atau pelaksanaan audit kinerja.

Berdasarkan data dari Inspektorat Pemerintah Kota Baubau, jumlah individu yang memenuhi kriteria tersebut adalah sebanyak 80 orang, yang terdiri dari:

- 1) 40 auditor internal, dan

- 2) 40 ASN dari unsur pelaksana teknis atau manajerial (OP) yang memiliki keterlibatan dalam siklus audit kinerja.

Penetapan jumlah ini juga didasarkan pada keterbatasan populasi aktual serta tujuan untuk mendapatkan gambaran yang lebih komprehensif dari dua sisi: auditor sebagai pelaksana audit, dan OP sebagai pihak pengguna sistem serta pelaksana kegiatan yang diaudit.

Jenis & Sumber Data

Data Primer

Data primer adalah data yang dikumpulkan langsung dari responden melalui kuesioner dan wawancara. Menurut Sugiyono (2019), data primer adalah "data yang diperoleh langsung dari sumber pertama, baik melalui kuesioner, wawancara, maupun observasi." Data ini dikumpulkan dari auditor dan ASN Pemerintah Kota Baubau yang relevan dengan topik penelitian.

Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang sudah tersedia sebelumnya dan digunakan untuk mendukung data primer. Menurut Sekaran & Bougie (2020), data sekunder adalah "information that already exists and was collected for some other purpose." Dalam penelitian ini, data sekunder diperoleh dari:

- 1) Laporan hasil audit (LHP),
- 2) Pedoman audit dari BPKP atau Kementerian Dalam Negeri,
- 3) Dokumen sistem informasi audit (manual pengguna, SOP, dll),
- 4) Laporan evaluasi kinerja OPD.

Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan dengan:

- 1) Kuesioner tertutup menggunakan skala Likert 1–5, disebarkan secara langsung maupun daring kepada responden.
- 2) Wawancara terbatas (semi-terstruktur) kepada auditor senior untuk mengkonfirmasi hasil kuesioner dan menambah perspektif praktis.
- 3) Studi dokumentasi untuk memperoleh dokumen-dokumen audit dan sistem informasi.

Metode Analisis Data

Data dianalisis dengan analisis regresi linier berganda menggunakan bantuan aplikasi SPSS. Langkah-langkah analisis mencakup:

1. Uji Validitas dan Reliabilitas
 - a) Validitas menggunakan korelasi Pearson
 - b) Reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha (nilai > 0,7)
2. Uji Asumsi Klasik
 - a) Normalitas (Kolmogorov-Smirnov atau P-P Plot)
 - b) Multikolinearitas ($VIF < 10$)
 - c) Heteroskedastisitas (Uji Glejser)
3. Uji Regresi Berganda Model regresi:

4. Uji Signifikansi

- a) Uji t (parsial): melihat pengaruh X1 dan X2 terhadap Y secara terpisah
- b) Uji F (simultan): melihat pengaruh X1 dan X2 secara bersama-sama terhadap Y
- c) Koefisien Determinasi (R^2): untuk melihat kontribusi variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen

Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Sumber Teori
Kapasitas SDM (X1)	Kemampuan teknis dan profesional auditor dalam menjalankan fungsi audit kinerja	Pendidikan dan pelatihan, Pengalaman kerja, Kompetensi teknis, Pemahaman terhadap standar audit	Becker (1993); Barney (1991); Widodo (2020)
Sistem Informasi (X2)	Teknologi informasi yang digunakan untuk mendukung proses audit	Kemudahan penggunaan Aksesibilitas data Kecepatan proses Keakuratan informasi Integrasi sistem	Davis (1989); Laudon & Laudon (2021)
Efektivitas Audit Kinerja (Y)	Keberhasilan audit dalam memberikan dampak nyata terhadap kinerja organisasi	Ketepatan waktu audit Kualitas temuan Implementasi rekomendasi Perbaikan kinerja organisasi	Mardiasmo (2018); BPKP BPKP (2022)

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Pengujian Statistik

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Kapasitas SDM dan Sistem Informasi terhadap Efektivitas Audit Kinerja di Pemerintah Kota Baubau. Data yang digunakan dikumpulkan dari 80 responden yang terdiri dari auditor internal dan ASN yang terlibat langsung dalam pelaksanaan audit kinerja dan penggunaan sistem informasi audit.

VARIABEL	KOEFISIEN REGRESI	T-HITUNG	SIGNIFIKANSI (P-VALUE)
KONSTANTA (A)	7,212	–	–
KAPASITAS SDM (X1)	0,433	4,286	0
SISTEM INFORMASI (X2)	0,476	4,902	0
R ² (KOEFISIEN DETERMINASI)	0,586	–	–
F-HITUNG	34,211	–	0

Model analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil pengujian statistik menunjukkan bahwa model regresi dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = 7,212 + 0,433X_1 + 0,476X_2$$

Koefisien Determinasi (R²) yang diperoleh adalah sebesar 0,586. Ini menunjukkan bahwa 58,6% variabel efektivitas audit kinerja dapat dijelaskan oleh variabel kapasitas SDM dan sistem informasi, sedangkan sisanya 41,4% dijelaskan oleh faktor lain di luar model.

Uji signifikansi parsial (t-test) menunjukkan bahwa Kapasitas SDM (X1) memiliki nilai t-hitung sebesar 4,286 dengan tingkat signifikansi 0,000, dan Sistem Informasi (X2) memiliki nilai t-hitung sebesar 4,902 dengan signifikansi 0,000. Karena nilai signifikansi kedua variabel < 0,05, maka keduanya berpengaruh secara signifikan terhadap efektivitas audit kinerja secara parsial.

Sementara itu, hasil uji signifikansi simultan (F-test) menunjukkan nilai F-hitung sebesar 34,211 dengan tingkat signifikansi 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan, Kapasitas SDM dan Sistem Informasi berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas Audit Kinerja.

Pembahasan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa baik secara parsial maupun simultan, Kapasitas SDM dan Sistem Informasi berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas Audit Kinerja. Temuan ini sejalan dengan berbagai teori dan hasil penelitian sebelumnya.

Kapasitas SDM berkontribusi besar terhadap efektivitas audit karena auditor yang memiliki kemampuan, pengetahuan, dan pengalaman yang baik mampu menjalankan proses audit secara komprehensif dan objektif. Menurut Becker (1993) dalam teori Human Capital, kualitas sumber daya manusia adalah aset utama dalam pencapaian tujuan organisasi. SDM yang terlatih dan profesional akan memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian efektivitas audit, termasuk dalam hal ketepatan waktu, akurasi pelaporan, dan kepatuhan terhadap standar audit.

Selain itu, pentingnya pengembangan SDM dalam sektor publik juga ditekankan oleh Mardiasmo (2018), bahwa audit kinerja yang berkualitas sangat dipengaruhi oleh kompetensi individu dalam memahami proses kebijakan, penganggaran, dan pelaporan publik. Oleh karena itu, pelatihan berkelanjutan, sertifikasi profesi, dan penguasaan terhadap standar audit kinerja menjadi aspek penting dalam peningkatan efektivitas audit.

Di sisi lain, Sistem Informasi juga terbukti berpengaruh signifikan terhadap efektivitas audit. Sistem informasi yang baik mampu menyediakan data real-time, akurat, dan terdokumentasi dengan baik, yang mempermudah auditor dalam proses pengumpulan bukti audit. Hal ini sesuai dengan teori Technology Acceptance Model yang dikemukakan oleh Davis (1989),

bahwa *perceived usefulness* dan *perceived ease of use* dari sistem informasi akan menentukan efektivitas pemanfaatannya.

Dalam konteks audit kinerja di Pemerintah Kota Baubau, sistem informasi digunakan untuk menunjang proses pelaporan dan pemantauan kinerja, termasuk dalam hal mengakses data keuangan dan non-keuangan secara efisien. Laudon & Laudon (2021) menambahkan bahwa sistem informasi manajemen merupakan faktor kritikal dalam pengambilan keputusan berbasis data, termasuk dalam konteks pengawasan dan evaluasi kinerja instansi pemerintah.

Implikasi dari temuan ini adalah pentingnya penguatan kapasitas SDM dan pengembangan sistem informasi yang adaptif. Pemerintah Kota Baubau dapat melakukan strategi-strategi seperti pengadaan pelatihan teknis audit berbasis risiko, peningkatan literasi digital auditor, dan optimalisasi penggunaan aplikasi audit internal yang terintegrasi dengan sistem informasi kinerja pemerintah.

Selain itu, dukungan regulasi dan anggaran juga penting untuk menjaga keberlanjutan pengembangan kompetensi dan teknologi. Audit kinerja yang efektif tidak hanya bertujuan untuk menilai capaian program, tetapi juga menjadi sarana strategis untuk meningkatkan akuntabilitas dan transparansi birokrasi.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa keberhasilan audit kinerja sangat ditentukan oleh kualitas auditor dan kecanggihan sistem informasi yang digunakan. Kedua aspek ini saling melengkapi dan harus dikembangkan secara simultan guna menciptakan sistem pengawasan internal pemerintah yang efektif dan berdaya saing..

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa:

- 1) Kapasitas Sumber Daya Manusia (SDM) berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas audit kinerja di Pemerintah Kota Baubau. Auditor yang memiliki kompetensi tinggi dalam hal pengetahuan teknis, integritas, serta pemahaman terhadap sistem pemerintahan mampu meningkatkan kualitas dan efektivitas proses audit.
- 2) Sistem Informasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas audit kinerja. Sistem informasi yang handal, mudah digunakan, dan memberikan data yang akurat serta real-time terbukti mampu mendukung auditor dalam melakukan evaluasi kinerja secara lebih efisien dan komprehensif.
- 3) Secara simultan, kedua variabel tersebut (kapasitas SDM dan sistem informasi) menjelaskan kontribusi sebesar 53,6% terhadap variabel efektivitas audit kinerja. Hal ini menegaskan pentingnya integrasi antara sumber daya manusia dan teknologi dalam pelaksanaan audit kinerja yang berkualitas di lingkungan pemerintahan.

Temuan ini konsisten dengan teori kompetensi (Dubois & Rothwell, 2020) dan teori keberhasilan sistem informasi (DeLone & McLean, 2020), yang menekankan bahwa keberhasilan kinerja organisasi sektor publik dipengaruhi oleh kapabilitas personel dan dukungan teknologi informasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Devi Dwi Octafianti. (2012). Pengaruh Audit Kinerja terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Daerah. Skripsi. Universitas Sebelas Maret.
- Fahmi, M., & Haryanto, E. (2020). Pengaruh Sistem Informasi dan Kualitas SDM terhadap Efektivitas Pengelolaan Keuangan Daerah. *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Bisnis*, 15(2), 145– 158.
- Gutik, L. (2018). Evaluasi Implementasi Sistem Informasi Pembangunan Daerah (SIPD) di Daerah Istimewa Yogyakarta. *Jurnal Ilmu Pemerintahan dan Kebijakan Publik*, 5(1), 22–35.
- Irafah, S., Kurniasih, L., & Nurjanah, R. (2019). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Peran Auditor Internal terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan Daerah*, 14(1), 1–10.
- Jensen, M. C., & Meckling, W. H. (1976). Theory of the Firm: Managerial Behavior, Agency Costs and Ownership Structure. *Journal of Financial Economics*, 3(4), 305–360. [https://doi.org/10.1016/0304-405X\(76\)90026-X](https://doi.org/10.1016/0304-405X(76)90026-X)
- Laudon, K. C., & Laudon, J. P. (2014). *Management Information Systems: Managing the Digital Firm* (13th ed.). Pearson.
- Mahsun, M. (2006). *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah.
- Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (1993). *Competence at Work: Models for Superior Performance*. New York: John Wiley & Sons.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah