

**PENGARUH PERSEPSI PENGENDALIAN INTERNAL DAN  
KESESUAIAN KOMPENSASI TERHADAP POTENSI  
PENYALAHGUNAAN ASET  
(Studi Pada Beberapa Organisasi Perangkat Daerah Di  
Kabupaten Penajam Paser Utara)**

**SKRIPSI  
UNTUK SEMINAR PROPOSAL**



Oleh:

**INDAH PERMATA SARI**

**2201036204**

**S1 AKUNTANSI**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**UNIVERSITAS MULAWARMAN**

**SAMARINDA**

**2026**

## HALAMAN PENGESAHAN

Judul Penelitian : Pengaruh Persepsi Pengendalian Internal dan Kesesuaian Kompensasi Terhadap Potensi Penyalahgunaan Aset Pada Beberapa Organisasi Perangkat Daerah Di Kabupaten Penajam Paser Utara

Nama Mahasiswa : Indah Permata Sari

NIM : 2201036204

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Program Studi : S1 Akuntansi

Diajukan untuk Seminar Proposal

Menyetujui,  
Samarinda, 22 April 2026  
Dosen Pembimbing

Muhammad Harits Zidni Khatib Ramadhani, S.E., Ak.,M.Si

NIP. 19890421 202203 1 004

Mengetahui,  
Koordinator Program Studi S1 Akuntansi  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Mulawarman

Dr. Fibriyani Nur Khairin, S.E.,M.S.A.,Ak.,CA.,CSP.,CIQaR

NIP. 19850204 200912 2 007

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	<b>i</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>ii</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>iv</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>v</b>
<b>DAFTAR SINGKATAN</b> .....	<b>vi</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>vii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
1.1    Latar Belakang .....	1
1.2    Rumusan Masalah .....	11
1.3    Tujuan Penelitian .....	11
1.4    Manfaat Penelitian .....	11
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA</b> .....	<b>13</b>
2.1    Landasan Teori .....	13
3.1.1    Teori Atribusi .....	13
3.1.2    Penyalahgunaan Aset .....	15
3.1.3    Persepsi Pengendalian Internal .....	18
3.1.4    Kesesuaian Kompensasi .....	23
2.2    Penelitian Terdahulu .....	26
2.3    Kerangka Konseptual .....	28
2.4    Pengembangan Hipotesis .....	29
2.5    Model Penelitian .....	34
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b> .....	<b>35</b>
3.1    Definisi Operasional .....	35
3.1.5    Variabel Dependen (Y) .....	35
3.1.6    Variabel Independen (X) .....	36
3.2    Populasi dan Sampel .....	37
3.3    Sumber dan Teknik Pengumpulan Data .....	39
3.4    Jenis Penelitian .....	40

3.5	<i>Pilot Test</i> .....	40
3.6	Alat Analisis Data .....	42
3.6.1	Analisis Statistik Deskriptif .....	42
3.6.2	<i>Structural Equation Modeling (SEM)</i> .....	43
3.6.3	<i>Partial Least Square (PLS)</i> .....	43
3.6.4	<i>Outer Model (Model Pengukuran)</i> .....	44
3.6.5	<i>Inner Model (Model Struktural)</i> .....	45
3.6.6	Uji Hipotesis.....	46
<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....		<b>48</b>
<b>LAMPIRAN</b> .....		<b>51</b>

## DAFTAR TABEL

	<b>Halaman</b>
Tabel 1. 1 Aset Pemerintah Daerah Kab. Penajam Paser Utara .....	4
Tabel 1. 2 Kondisi Aset .....	6
Tabel 3. 1 Definisi Operasional Variabel dan Indikator Pengukur Variabel .....	37
Tabel 3. 2 Populasi .....	38
Tabel 3. 3 Skala Likert .....	40
Tabel 3. 4 Uji Validitas Pilot Test.....	41
Tabel 3. 5 Uji Reliabilitas Pilot Test .....	42

## DAFTAR GAMBAR

	<b>Halaman</b>
Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual .....	29
Gambar 2. 2 Model Penelitian .....	34

## DAFTAR SINGKATAN

ACFE	Association of Certified Fraud Examiners
ASN	Aparatur Sipil Negara
BKAD	Badan Keuangan dan Aset Daerah
BMD	Barang Milik Daerah
BPK	Badan Pemeriksaan Keuangan
COSO	<i>Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission</i>
Dinkes	Dinas Kesehatan
Disdikpora	Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga
DPKPP	Dinas Perumahan, Kawasan Pemukiman, dan Pertanahan
DPUPR	Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang
DPRD	Dewan Perwakilan Rakyat Daerah
IHPS	Ikhtisar Hasil Pemeriksaan Semester
KDP	Konstruksi Dalam Pengerjaan
KPK	Komisi Pemberantasan Korupsi
OPD	Organisasi Perangkat Daerah
PNS	Pegawai Negeri Sipil
SDM	Sumber Daya Manusia
SPIP	Sistem Pengendalian Intern Pemerintah
UMR	Upah Minimum Regional

## DAFTAR LAMPIRAN

	<b>Halaman</b>
Lampiran 1 .....	51
Lampiran 2 Tabulasi Kuesioner Pilot Test .....	55
Lampiran 3 Hasil Olah Data Pilot Test SPSS 25 .....	57

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Kecurangan akuntansi merupakan salah satu bentuk penyimpangan yang dapat terjadi dalam proses pengelolaan dan pelaporan keuangan di dalam organisasi. Kecurangan akuntansi dapat dipandang sebagai penyimpangan karena melibatkan unsur penyajian informasi yang menyesatkan, ketidakpatuhan terhadap aturan, penyalahgunaan aturan, dan penghilangan fakta penting (Irawati, 2022). Indikasi terjadinya kecurangan akuntansi dapat dilihat dari kebijakan yang disengaja serta tindakan manipulasi atau penipuan yang merugikan pihak lain. Kecurangan akuntansi mencakup berbagai bentuk, seperti kecenderungan melakukan korupsi, penyalahgunaan aset, dan pelaporan keuangan yang menyesatkan.

Hasil penelitian terdahulu yang mengacu pada laporan ACFE menunjukkan bahwa korupsi merupakan bentuk kecurangan yang paling sering terjadi dengan persentase 47,6%, penyalahgunaan aset menempatkan urutan kedua dengan persentase 40,2%, sedangkan kecurangan laporan keuangan sebesar 12,2% (Jusuf, 2022). Meskipun penyalahgunaan aset secara frekuensi tidak selalu menempati posisi tertinggi, bentuk kecurangan ini tetap berpotensi menimbulkan dampak yang sangat signifikan, dengan 19% kasusnya menyebabkan kerugian Rp100 juta hingga Rp500 juta per kasus. Pada organisasi sektor publik, penyalahgunaan aset khususnya aset tetap merupakan salah satu bentuk kecurangan yang sering terjadi,

yang mencakup tindakan seperti penggunaan kendaraan dinas untuk kepentingan pribadi, pengalihan aset tanpa izin, dan penjualan aset daerah secara tidak sah (Ramadhani et al., 2024).

Penyalahgunaan aset merupakan salah satu bentuk kecurangan yang umum terjadi dan menjadi tantangan bagi hampir semua organisasi. Penyalahgunaan aset dapat diklasifikasikan menjadi kecurangan dalam bentuk kas, kecurangan terhadap persediaan dan aset lainnya, serta pencairan dana secara tidak sah (Mardiah & Jasman, 2021). Pengambilan aset secara illegal dalam aktivitas operasional sehari-hari pada umumnya dikategorikan sebagai pencurian. Akan tetapi, secara hukum, pengambilan aset secara tidak sah oleh pihak yang telah diberikan wewenang untuk mengelola atau mengendalikan aset tersebut dikategorikan sebagai penggelapan. Hal ini terus terjadi karena setiap organisasi memiliki aset yang berpotensi disalahgunakan, baik berupa kas, perlengkapan, maupun aset tetap. (Aditia & Pertiwi, 2023). Kecurangan tersebut menjadi perhatian karena jumlah kasusnya yang cukup banyak serta dampaknya yang signifikan terhadap keberlangsungan dan reputasi organisasi (Erlinda, 2021)

Pemerintah memegang peranan penting dalam pengelolaan Barang Milik Daerah (BMD) sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 28 Tahun 2020, yang merupakan penyempurnaan dari Undang-Undang Nomor 27 Tahun 2014. Aset daerah sebagai bagian dari BMD memiliki peran strategis dalam mendukung fungsi dan kinerja pemerintahan, sehingga pemahaman mengenai konsep aset menjadi penting, mengingat aset daerah memiliki nilai ekonomis, komersial, dan nilai tukar, baik yang bergerak maupun tidak bergerak (Sarifudin &

Wibowo, 2024). Aset daerah meliputi tanah, bangunan, infrastruktur, kendaraan dinas, serta peralatan operasional merupakan komponen penting dalam struktur keuangan dan penyelenggaraan pemerintah daerah, karena berperan langsung dalam mendukung pelayanan publik. Oleh karena itu, pengelolaan aset tetap daerah idealnya dilakukan secara terencana, terstruktur, dan terkendali mulai dari perencanaan, pengadaan, pemanfaatan, hingga pengawasan (Fauziah et al., 2023).

Berdasarkan Ikhtisar Hasil Pemeriksaan Semester (IHPS) I Tahun 2025 yang diterbitkan oleh Badan Pemeriksaan Keuangan (BPK), masih banyak ditemukan permasalahan dalam pengelolaan aset daerah di berbagai pemerintah daerah di Indonesia. Permasalahan tersebut antara lain meliputi pencatatan aset yang tidak akurat, tidak didukung dokumen yang memadai, serta adanya aset yang tidak diketahui keberadaannya. Selain itu, beberapa aset daerah bahkan belum memiliki legalitas yang jelas dan dikuasai oleh pihak lain, sehingga berpotensi menimbulkan kerugian daerah (BPK RI, 2025). Hal ini sejalan dengan temuan BPK, seperti yang terjadi pada Pemerintah Kabupaten Waropen di mana penggunaan dan pemanfaatan aset tidak didasarkan pada Surat Keputusan (SK) kepala daerah, pengamanan Barang Milik Daerah (BMD) yang belum dilakukan secara optimal baik secara fisik maupun administrasi, serta pencatatan data BMD yang belum informatif (BPK RI, 2025). Temuan lainnya yang diungkapkan oleh Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia dalam Ikhtisar Hasil Pemeriksaan Semester I Tahun 2025, terdapat kasus aset daerah yang dikuasai oleh pihak lain pada sejumlah pemerintah daerah. Salah satunya terjadi pada Sekretariat Daerah dan Dinas Kesehatan Kabupaten Konawe Kepulauan berupa kendaraan bermotor

yang berada dalam penguasaan pihak lain dengan nilai mencapai sekitar Rp 1,26 miliar. Selain itu, pada Pemerintah Kabupaten Lima Puluh Kota ditemukan aset tetap berupa peralatan dan mesin seperti *notebook* yang masih berada dalam penguasaan mantan anggota DPRD, serta aset inventaris berupa perlengkapan dan perabotan yang masih dikuasai oleh pejabat lama dengan nilai sekitar Rp 1,07 miliar (BPK RI, 2025). Kondisi tersebut menunjukkan bahwa pengelolaan dan pengamanan aset daerah masih belum dilakukan secara optimal, sehingga berpotensi menimbulkan penyalahgunaan aset.

Berbagai kasus tersebut menunjukkan bahwa penyalahgunaan aset daerah masih menjadi permasalahan serius dalam pengelolaan keuangan publik di Indonesia. Kondisi ini menegaskan pentingnya pengelolaan aset daerah yang akuntabel dan berlandaskan prinsip tata kelola pemerintahan yang baik, termasuk pada Pemerintah Daerah Kabupaten Penajam Paser Utara sebagai salah satu daerah otonom yang memiliki kewenangan dalam mengelola sumber daya dan aset daerah. Pemerintah Daerah Kabupaten Penajam Paser Utara dalam pelayanan kepada masyarakat mengelola aset atau barang milik daerah sebanyak 187.510 unit dengan nilai total sebesar Rp 7.423.868.771.295,67 yang terdiri dari aset bergerak dan aset tidak bergerak dengan rincian sesuai tabel di bawah ini:

**Tabel 1. 1 Aset Pemerintah Daerah Kab. Penajam Paser Utara**

No	Jenis Aset Tetap	Jumlah Barang	Jumlah Nilai
<b>Aset Bergerak</b>			
	Peralatan dan Mesin	116.357	933.878.243.491,16
	AT Lainnya	61.424	61.416.164.143,01
	Sub Total	177.781	995.294.407.634,17
<b>Aset Tidak Bergerak</b>			
	Taman	1.069	581.954.473.044,38
	Bangunan	5.142	1.599.535.501.086,62
	Jalan Jaringan	3.043	3.195.577.119.712,50
	KDP	475	331.507.269.818
	Sub Total	9.729	6.428.574.363.661,50

	<b>Jumlah Total</b>	<b>187.510</b>	<b>7.423.868.771.295,67</b>
--	---------------------	----------------	-----------------------------

Sumber: BKAD PPU, 2024

Secara keseluruhan, rincian aset yang dimiliki oleh Pemerintah Daerah Kabupaten Penajam Paser Utara menunjukkan jumlah dan jenis aset yang cukup beragam serta memiliki nilai yang signifikan. Kondisi tersebut menuntut adanya pengelolaan yang tertib, transparan, dan akuntabel agar aset daerah dapat dimanfaatkan secara optimal. Selanjutnya, Pemerintah Daerah Kabupaten Penajam Paser Utara memiliki tanah yang bersertifikat sebanyak 138 bidang, berdasarkan hasil identifikasi diketahui bahwa terdapat 919 bidang yang belum bersertifikat, sehingga total keseluruhan mencapai 1.057 bidang. Kondisi tersebut tidak hanya menunjukkan adanya permasalahan administratif dalam aspek legalitas aset tanah, tetapi juga mencerminkan masih lemahnya pengelolaan dan pengendalian aset daerah secara keseluruhan. Ketidaktertiban dalam pencatatan dan kepemilikan aset berpotensi meningkatkan risiko terjadinya penyimpangan, termasuk penyalahgunaan aset oleh pihak yang tidak bertanggung jawab. Hal ini menjadi indikasi bahwa pengawasan dan penatausahaan aset daerah belum berjalan secara optimal.

Catatan atas Laporan Keuangan (CALK) Pemerintah Kabupaten Penajam Paser Utara Tahun 2024 menunjukkan bahwa masih ditemukan berbagai permasalahan terkait pengelolaan aset tetap pada beberapa Organisasi Perangkat Daerah (OPD). Permasalahan tersebut meliputi adanya aset tetap yang mengalami kerusakan, aset yang hilang, serta aset yang direncanakan untuk dihapuskan. OPD yang tercatat menghadapi kondisi tersebut antara lain Dinas Pendidikan,

Kepemudaan, dan Olahraga (DISDIKPORA), Dinas Kesehatan (DINKES), Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (DPUPR), Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman, dan Pertanahan (DPKPP), serta Badan Keuangan dan Aset Daerah (BKAD). Adapun rincian kondisi aset tetap pada beberapa Organisasi Perangkat Daerah (OPD) di Kabupaten Penajam Paser Utara sebagaimana tercantum dalam Catatan atas Laporan Keuangan (CALK) Tahun 2024 disajikan sebagai berikut:

**Tabel 1. 2 Kondisi Aset**

Nama Instansi	Aset Tetap yang Rusak	Aset Tetap yang Hilang
DISDIKPORA	Rp 5.782.335.275	Rp 5.997.000
DINKES	Rp 20.395806.495	Rp 23.779.500
DPUPR	Rp 1.155.626.972	Rp 415.700.500
DPKPP	Rp 2.047.595.535	Rp 16.923.000
BKAD	Rp 20.564.643.144	Rp 132.000.000

*Sumber: BKAD PPU, 2024*

Tingginya nilai aset yang rusak, hilang, dan akan dihapus menunjukkan bahwa risiko penyalahgunaan dan ketidakefisienan pengelolaan aset tetap masih cukup besar. Hal ini mengindikasikan perlunya perhatian lebih terhadap faktor-faktor yang dapat mempengaruhi potensi penyalahgunaan aset. Berdasarkan fenomena tersebut, dapat disimpulkan bahwa penyalahgunaan aset tetap menjadi permasalahan yang nyata dalam pengelolaan aset daerah di Indonesia. Tidak semua praktik penyimpangan ini terekspos ke publik atau menjadi perhatian media, bahkan dalam banyak kasus penyalahgunaan aset tetap terjadi secara sistematis dan berlangsung dalam waktu lama tanpa pengawasan yang memadai. Pentingnya bagi pemerintah daerah untuk secara berkala melakukan evaluasi terhadap efektivitas pengendalian internal dan sistem kompensasi yang diterapkan. Oleh karena itu, fenomena ini tidak cukup hanya dikaji oleh akuntansi tetapi perlu

melibatkan disiplin ilmu yang lain. Terdapat beberapa teori yang berhubungan dengan fenomena ini, salah satunya adalah teori atribusi.

Teori Atribusi merupakan teori dalam bidang psikologi yang pertama kali dikemukakan oleh (Heider, 1958), yang menjelaskan bahwa manusia menilai orang dengan berbagai cara yang berbeda, tergantung dengan makna apa yang dikaitkan dengan perilaku tertentu. Teori ini menyatakan bahwa perilaku seseorang dapat dipengaruhi oleh dua faktor utama, yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Terkait dengan praktik penyalahgunaan aset, teori atribusi menjelaskan bahwa perilaku penyalahgunaan aset tidak hanya dipengaruhi oleh karakteristik individu, tetapi juga oleh kondisi lingkungan organisasi.

Dalam penelitian ini, persepsi pengendalian internal dipandang sebagai faktor internal, karena mencerminkan penilaian dan pemahaman individu terhadap sistem pengendalian yang ada di organisasinya. Sementara itu, kesesuaian kompensasi dipandang sebagai faktor eksternal, karena merupakan kebijakan organisasi yang berada di luar kendali individu. Apabila pegawai memiliki persepsi bahwa pengendalian internal dalam organisasi lemah (faktor internal) dan didukung oleh ketidaksesuaian kompensasi yang diterima (faktor eksternal), maka kecenderungan untuk melakukan penyalahgunaan aset akan semakin besar. Sebaliknya, ketika pegawai memandang bahwa pengendalian internal berjalan efektif serta didukung oleh sistem kompensasi yang adil, hal ini akan membentuk atribusi perilaku yang lebih bertanggung jawab, sehingga dapat meminimalkan peluang terjadinya penyalahgunaan aset tetap daerah.

Keefektifan pengendalian internal juga merupakan faktor yang mempengaruhi adanya penyimpangan. Namun, yang berperan dalam membentuk perilaku pegawai bukan hanya bagaimana sistem pengendalian internal dirancang, melainkan bagaimana sistem tersebut dipahami dan dinilai oleh pegawai. Persepsi pengendalian internal merupakan pandangan atau penilaian pegawai terhadap sejauh mana sistem pengendalian internal dalam organisasi telah berjalan secara efektif. Pengendalian internal merupakan bagian dari sistem manajemen organisasi, di mana pengendalian internal memastikan pencapaian tujuan, efektivitas dan efisiensi operasional, keandalan laporan keuangan, serta kepatuhan terhadap peraturan dengan tujuan untuk mengurangi jumlah kesalahan yang disengaja atau tidak disengaja agar terhindar dari kecurangan yang dilakukan oleh pegawai ataupun pihak yang memiliki wewenang (Novitasari & Kusumastuti, 2019). Akan tetapi, apabila pegawai menilai bahwa pengendalian internal yang ada lemah, tidak konsisten, atau tidak ditegakkan dengan baik, maka kondisi tersebut dapat menurunkan tingkat kepatuhan dan membuka peluang terjadinya penyimpangan, termasuk penyalahgunaan aset (Ayuni, 2022). Sebaliknya, apabila pegawai menilai bahwa pengendalian internal telah diterapkan secara efektif, diawasi dengan baik, serta didukung oleh komitmen manajemen, maka hal tersebut mendorong terbentuknya perilaku yang lebih bertanggung jawab. Penilaian yang positif terhadap pengendalian internal akan meningkatkan kesadaran pegawai dalam menjaga aset organisasi serta meminimalisir kemungkinan terjadinya kecurangan (Fitriani, 2023). Persepsi pengendalian internal menjadi faktor penting dalam menjelaskan perilaku pegawai, karena melalui penilaian tersebut pegawai

membentuk pandangan terhadap kondisi organisasi yang kemudian memengaruhi keputusan untuk melakukan atau menghindari tindakan penyalahgunaan aset.

Faktor lain yang memengaruhi tindakan penyalahgunaan aset adalah kesesuaian kompensasi. Kompensasi yang tidak sesuai dengan beban kerja, tanggung jawab, dan risiko pekerjaan dapat menjadi salah satu faktor pendorong munculnya perilaku menyimpang di lingkungan kerja. Hal ini sejalan dengan pernyataan Direktur Gratifikasi Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK) Giri Supradiono yang mengungkapkan bahwa rendahnya gaji dan tunjangan yang diterima oleh pegawai dapat memicu terjadinya praktik gratifikasi sebagai bentuk pemenuhan kebutuhan ekonomi (Irawati, 2022). Ketika kompensasi yang diterima tidak sebanding dengan beban kerja atau kebutuhan hidup, maka pegawai cenderung mencari alternatif lain yang tidak sesuai aturan.

*Research gap* dalam penelitian ini tidak hanya terletak pada masih terbatasnya studi yang mengkaji secara simultan pengaruh persepsi pengendalian internal dan kesesuaian kompensasi terhadap potensi penyalahgunaan aset, khususnya pada beberapa OPD di Kabupaten Penajam Paser Utara, tetapi juga adanya inkonsistensi hasil penelitian terdahulu. Menurut penelitian dari (Ashari & Rahayu, 2025) pengendalian internal berpengaruh negatif dan signifikan terhadap penyalahgunaan aset, yang menunjukkan bahwa semakin baik pengendalian internal maka semakin rendah potensi terjadinya penyalahgunaan aset. Namun, hal tersebut berbanding terbalik dengan penelitian dari (Mayasari & Wulandari, 2022) yang mengatakan bahwa pengendalian internal berpengaruh positif terhadap

deteksi kecurangan. Perbedaan hasil mengindikasikan bahwa pengendalian internal tidak selalu secara langsung menekan terjadinya penyalahgunaan aset.

Ketidakkonsistenan juga terjadi pada variabel kesesuaian kompensasi, Penelitian dari (Ashari & Rahayu, 2025) mengatakan bahwa kesesuaian kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap penyalahgunaan aset, yang berarti semakin sesuai kompensasi yang diterima maka semakin rendah kecenderungan individu melakukan penyimpangan. Namun, hal ini bertentangan dengan penelitian (Primadhany, 2023) yang menemukan bahwa kesesuaian kompensasi justru berpengaruh positif terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi.

Selain adanya inkonsistensi hasil penelitian tersebut, masih terbatasnya penelitian yang dilakukan pada konteks Organisasi Perangkat Daerah (OPD) juga menjadi celah penelitian yang penting untuk dikaji. OPD seperti Dinas Pendidikan, Kepemudaan, dan Olahraga, Dinas Kesehatan, Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang, Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman, dan Pertanahan, serta Badan Keuangan dan Aset Daerah yang merupakan organisasi perangkat daerah yang mengelola aset dan anggaran dalam jumlah besar serta memiliki risiko tinggi terhadap potensi penyalahgunaan aset. Oleh karena itu, penelitian dengan judul **“Pengaruh Persepsi Pengendalian Internal dan Kesesuaian Kompensasi terhadap Potensi Penyalahgunaan Aset (Studi Pada Beberapa OPD Di Penajam Paser Utara)”** menjadi relevan untuk mengisi celah penelitian tersebut sekaligus memberikan kontribusi empiris dan praktis bagi peningkatan tata kelola dan akuntabilitas pengelolaan aset daerah.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah pengendalian internal berpengaruh terhadap potensi penyalahgunaan aset daerah?
2. Apakah kesesuaian kompensasi berpengaruh terhadap potensi penyalahgunaan aset daerah?
3. Apakah pengendalian internal dan kesesuaian kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap potensi penyalahgunaan aset daerah?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan masalah yang diajukan pada penelitian ini, maka tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk menguji pengaruh pengendalian internal terhadap potensi penyalahgunaan aset daerah.
2. Untuk menguji pengaruh kesesuaian kompensasi terhadap potensi penyalahgunaan aset daerah.
3. Untuk menguji apakah pengendalian internal dan kesesuaian kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap potensi penyalahgunaan aset daerah.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak, antara lain:

**a. Manfaat Praktis**

1. Bagi Penulis

Dapat menambah pengetahuan dan pengalaman dalam menerapkan teori yang diperoleh dari bangku perkuliahan dengan dunia kerja nyata, mengetahui lebih dalam tentang pengendalian internal dan kesesuaian kompensasi terhadap potensi penyalahgunaan aset daerah.

2. Bagi Organisasi

Penelitian ini diharapkan memberikan wawasan bagi para praktisi di instansi pemerintah mengenai pentingnya sistem pengendalian internal yang efektif dan kesesuaian kompensasi terhadap potensi penyalahgunaan aset tetap yang didasari oleh perilaku dari pegawai sehingga instansi pemerintah dapat memberikan kebijakan untuk mencegah terjadinya penyalahgunaan aset tetap daerah.

3. Bagi Universitas

Dapat menjadi tambahan referensi sehingga dapat dijadikan bahan acuan atau referensi penelitian lebih lanjut.

**b. Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan, serta meningkatkan pengetahuan dan wawasan bagi pengembangan ilmu akuntansi terutama terkait pengendalian internal dan kesesuaian kompensasi terhadap potensi penyalahgunaan aset daerah.

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **3.1.1 Teori Atribusi**

Teori Atribusi merupakan teori dalam bidang psikologi yang pertama kali dikemukakan oleh (Heider, 1958), yang menjelaskan bahwa manusia menilai orang dengan berbagai cara yang berbeda, tergantung dengan makna apa yang dikaitkan dengan perilaku tertentu. Seseorang individu akan berusaha untuk memahami apa yang dilakukan oleh individu lain dan memberikan penyebab bagi perilaku. Heider menyatakan bahwa ketika melihat perilaku orang lain, kita cenderung membuat atribusi untuk menjelaskan penyebab perilaku tersebut. Teori ini menyatakan bahwa perilaku seseorang dapat dipengaruhi oleh dua faktor utama, yaitu faktor internal dan faktor eksternal.

Atribusi internal menyatakan bahwa penyebab perilaku seseorang berasal dari dalam diri individu, seperti sikap, kepribadian, motivasi, dan persepsi. Sedangkan faktor eksternal merupakan penyebab yang berasal dari luar individu, seperti tekanan lingkungan, sistem organisasi, serta kondisi sosial (Yulianti, 2024). Teori atribusi digunakan untuk memahami mengapa seseorang melakukan tindakan tertentu, termasuk tindakan yang menyimpang seperti penyalahgunaan aset. Perilaku tersebut tidak hanya dipengaruhi kondisi individu, tetapi juga oleh lingkungan kerja yang membentuk situasi tertentu. Oleh karena itu, kombinasi

antara faktor internal dan eksternal menjadi dasar dalam menjelaskan kecenderungan perilaku individu.

Faktor internal direpresentasikan oleh persepsi pengendalian internal yang merupakan penilaian pegawai terhadap sistem kebijakan dan prosedur yang diterapkan organisasi untuk mencegah, mendeteksi, serta mengoreksi kesalahan atau kecurangan (Indriastuti et al., 2016). Persepsi merupakan bagian dari faktor internal karena berkaitan dengan proses kognitif individu dalam memahami dan menafsirkan kondisi yang ada di sekitarnya. Dengan demikian, meskipun pengendalian internal secara konseptual berasal dari organisasi dan termasuk faktor eksternal, dalam penelitian ini yang menjadi fokus adalah bagaimana pegawai memersepsikan efektivitas pengendalian tersebut. Sementara itu, faktor eksternal direpresentasikan oleh kesesuaian kompensasi, yaitu imbalan yang diberikan oleh organisasi kepada pegawai berdasarkan beban kerja, tanggung jawab, dan risiko pekerjaan. Kesesuaian kompensasi termasuk dalam faktor eksternal karena merupakan kebijakan organisasi yang berada di luar kendali individu.

Kombinasi antara persepsi pengendalian internal sebagai faktor internal dan kesesuaian kompensasi sebagai faktor eksternal menjadi dasar dalam menjelaskan kecenderungan perilaku pegawai, khususnya dalam kaitannya dengan tindakan penyalahgunaan aset. Apabila pegawai memiliki persepsi bahwa pengendalian internal lemah serta didukung oleh kompensasi yang tidak sesuai, maka kecenderungan untuk melakukan penyimpangan akan semakin besar. Sebaliknya, persepsi terhadap pengendalian internal yang efektif dan didukung oleh kompensasi

yang adil akan mendorong terbentuknya perilaku yang lebih bertanggung jawab sehingga dapat meminimalkan peluang terjadinya penyalahgunaan aset.

### **3.1.2 Penyalahgunaan Aset**

Kecurangan akuntansi dalam penelitian ini diartikan sebagai tindakan yang dilakukan secara sengaja oleh pihak tertentu untuk memanfaatkan aset organisasi secara tidak semestinya untuk kepentingan pribadi (Khairunnisa et al., 2020). Secara umum, kecurangan dapat dikelompokkan berdasarkan pelakunya, yaitu kecurangan yang berasal dari dalam organisasi (internal) dan kecurangan dari pihak luar (eksternal). Kecurangan internal terjadi ketika pihak-pihak di dalam organisasi melakukan tindakan yang merugikan organisasi itu sendiri, sedangkan kecurangan eksternal merupakan tindakan sengaja yang merugikan namun dilakukan oleh pihak eksternal organisasi.

Terdapat tiga bentuk utama kecurangan menurut ACFE (*Association of Certified Fraud Examiners*) Pertama, penyalahgunaan aset (*asset misappropriation*), yaitu tindakan pencurian atau penggunaan aset milik organisasi maupun pihak lain secara tidak sah oleh pihak yang memiliki akses atau tanggung jawab. Kedua, kecurangan laporan (*fraudulent statement*), yakni manipulasi atau rekayasa laporan keuangan oleh individu yang memiliki otoritas dalam organisasi, dengan tujuan menutupi kondisi keuangan sebenarnya. Ketiga, korupsi (*corruption*), yaitu bentuk kecurangan yang paling sulit diidentifikasi karena melibatkan kolusi atau kerja sama dengan pihak eksternal.

Penelitian ini berfokus pada aspek kecurangan yang dilakukan secara internal yaitu dalam bentuk penyalahgunaan aset. Penyalahgunaan aset merupakan

salah satu bentuk kecurangan yang dilakukan melalui tindakan pencurian, penggelapan, atau penggunaan aset milik organisasi secara tidak sah, dengan tujuan untuk memperoleh keuntungan pribadi (Mayasari & Wulandari, 2022). Penyalahgunaan aset mencakup berbagai tindakan, di antaranya penggelapan dana serta pengambilan secara ilegal terhadap aset berwujud maupun tidak berwujud. Penyalahgunaan aset umumnya dilakukan oleh pegawai, pemasok, maupun pelanggan. Tindakan ini dapat terjadi melalui beberapa cara, seperti saat mereka berada dalam organisasi lalu mengambil uang tunai, persediaan, atau aset lainnya yang berada dalam penguasaan perusahaan. Selain itu, pegawai juga dapat melakukan kecurangan melalui pengajuan biaya, misalnya dengan meminta perusahaan membayar tagihan yang sebenarnya tidak pernah terjadi atau bersifat fiktif (Ardi & Urumsah, 2024)

Tindakan penyalahgunaan aset umumnya diiringi dengan pencatatan yang tidak benar untuk menutupi hilangnya aset tersebut. Namun, kondisi ini tidak selalu secara langsung menimbulkan penyimpangan akuntansi dalam laporan keuangan (Ardi & Urumsah, 2024). Dalam banyak kasus, tetapi tidak semata, jumlah yang terlihat tidak material terhadap laporan keuangan. Akan tetapi, pencurian aktiva sering kali mengkhawatirkan manajemen, tanpa memperhatikan materialitas jumlah yang terkait, karena pencurian bernilai kecil menggunung seiring dengan berjalannya waktu (Irawati, 2022).

Dua jenis penyalahgunaan aset yang paling umum adalah kecurangan kas dan penyalahgunaan persediaan dan aset lainnya (Ardi & Urumsah, 2024). Dalam instansi pemerintahan, penyalahgunaan kas dapat diartikan sebagai tindakan

pengambilan atau penggunaan kas daerah yang telah tercatat dalam pembukuan secara tidak sah. Tindakan ini dapat terjadi pada kas yang diterima maupun kas yang disimpan di bendahara atau rekening pemerintah. Umumnya, penyalahgunaan dilakukan dalam nominal kecil namun berulang agar tidak mudah terdeteksi. Selain itu, pelaku juga dapat melakukan manipulasi dalam pencatatan, seperti mengubah jumlah pada laporan pertanggungjawaban atau register kas sehingga terlihat sesuai dengan saldo kas fisik, meskipun sebenarnya telah terjadi pengurangan kas. Selain penyalahgunaan kas, bentuk kecurangan lainnya yang juga sering terjadi dalam pengelolaan aset adalah kecurangan pada persediaan dan aset lainnya. Kecurangan pada persediaan dan aset lainnya mencakup tindakan pencurian serta penyalahgunaan barang milik daerah atau negara. Bentuknya dapat berupa penggunaan aset tanpa izin untuk kepentingan pribadi maupun pengambilan barang dari gudang yang seolah-olah digunakan untuk kegiatan operasional, tetapi tidak disertai pencatatan yang sesuai dalam administrasi persediaan atau sistem akuntansi pemerintah. Aset yang sering disalahgunakan antara lain kendaraan dinas, peralatan kantor, komputer, serta perlengkapan operasional lainnya.

Penyalahgunaan aset biasanya dilakukan pada tingkat hierarki organisasi yang lebih rendah. Namun, dalam beberapa kasus, manajemen puncak terlibat dalam pencurian aktiva perusahaan. Karena manajemen memiliki kewenangan dan kendali yang lebih besar atas aset organisasi penyelewengan yang melibatkan manajemen puncak dapat menyangkut jumlah yang signifikan. Upaya pengamanan aset dilakukan sebagai bentuk pengendalian untuk melindungi aset secara fisik,

hukum, dan administratif agar dapat dimanfaatkan secara optimal serta terhindar dari potensi penyalahgunaan (Ashari & Rahayu, 2025)

Koomson (2020) menyebutkan beberapa indikator penyalahgunaan aset, yaitu:

1. Penggunaan aset tetap tanpa izin resmi
2. Pemanfaatan aset tetap untuk kepentingan pribadi
3. Tidak patuh terhadap kebijakan penggunaan aset tetap
4. Penguasaan atau penggelapan aset organisasi
5. Penggunaan oleh pihak lain tanpa izin

### **3.1.3 Persepsi Pengendalian Internal**

Persepsi merupakan faktor yang memengaruhi sikap individu, di mana sikap tersebut selanjutnya akan menentukan perilaku yang ditunjukkan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa perilaku seseorang merupakan refleksi dari persepsi yang dimilikinya (Nisa et al., 2023). Persepsi pengendalian internal merupakan pandangan atau penilaian individu terhadap efektivitas penerapan sistem pengendalian internal dalam suatu organisasi. Persepsi mencerminkan sejauh mana pegawai memahami, merasakan, dan menilai bahwa pengendalian internal telah dirancang dan dilaksanakan secara memadai untuk mendukung tercapainya tujuan organisasi (Suharto, 2019). Dengan demikian, persepsi pegawai terhadap pengendalian internal tidak hanya berkaitan dengan keberadaan sistem tersebut, tetapi juga bagaimana sistem tersebut dipahami dan dirasakan oleh pegawai dalam praktik pelaksanaan tugas sehari-hari. Persepsi pegawai dipengaruhi oleh pemahaman terhadap prosedur, keterlibatan dalam pelaksanaan pengendalian,

serta pengalaman dan lingkungan kerja yang dihadapi (Novitasari & Kusumastuti, 2019). Persepsi individu pada dasarnya dipengaruhi oleh pengalaman, pengetahuan, dan lingkungan kerja yang dihadapi.

Menurut COSO, dalam Karim & Novita (2022) Pengendalian internal sebagai suatu proses yang dipengaruhi oleh dewan direksi, manajemen, dan personel lainnya dari entitas, yang dirancang untuk memberikan keyakinan yang memadai, sebagai jaminan dalam pencapaian tujuan perusahaan, baik dalam aktivitas operasi, pelaporan, maupun kepatuhan perusahaan. Pengendalian internal merupakan bagian dari sistem manajemen perusahaan, di mana pengendalian internal memastikan pencapaian tujuan, kinerja yang efektif, kepatuhan terhadap prinsip-prinsip akuntansi dan pengendalian risiko yang efektif (Novitasari & Kusumastuti, 2019).

Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 mengatur tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) sebagai suatu sistem pengendalian yang diterapkan secara terpadu dan berkesinambungan di lingkungan instansi pemerintah. SPIP bertujuan untuk memberikan keyakinan yang memadai bagi organisasi dalam mencapai tujuan, yang mencakup efektivitas dan efisiensi kegiatan operasional, keandalan penyajian laporan keuangan, serta kepatuhan terhadap ketentuan peraturan perundangan (Fitriani, 2023). Penerapan pengendalian internal yang efektif memungkinkan adanya mekanisme pengecekan silang (*cross check*) atas pekerjaan antar individu, sehingga dapat mengurangi peluang terjadinya kecurangan serta meminimalkan kesalahan dalam pelaksanaan tugas.

Menurut COSO, dalam Karim & Novita (2022) Pengendalian internal terdiri dari lima komponen utama, yaitu lingkungan pengendalian, penilaian risiko, aktivitas pengendalian, informasi dan komunikasi, serta pemantauan. Komponen tersebut saling berkaitan dan harus diterapkan secara terpadu agar sistem pengendalian internal dapat berjalan secara efektif. Adapun komponen dan prinsip tersebut adalah sebagai berikut:

1. Lingkungan Pengendalian

Lingkungan pengendalian merupakan kumpulan standar, prosedur, dan struktur yang menjadi landasan dalam pelaksanaan pengendalian internal di seluruh organisasi. Dewan pengawas bersama manajemen puncak berperan menetapkan suasana dan arah organisasi terkait pentingnya pengendalian internal serta perilaku yang diharapkan. Komponen lingkungan pengendalian meliputi nilai integritas dan etika organisasi, mekanisme yang memungkinkan dewan pengawas menjalankan fungsi tata kelola, struktur organisasi beserta pembagian wewenang dan tanggung jawab, proses perekrutan dan pengembangan sumber daya manusia yang kompeten, serta penetapan indikator kinerja, insentif, dan penghargaan guna mendorong akuntabilitas. Lingkungan pengendalian yang terbentuk akan memberikan pengaruh besar terhadap efektivitas sistem pengendalian internal secara keseluruhan.

2. Penilaian Risiko

Penilaian risiko melibatkan proses yang dinamis dan berulang (*iterative*) untuk mengidentifikasi dan menganalisis risiko terkait pencapaian tujuan. Definisi risiko sebagai kemungkinan suatu peristiwa akan terjadi dan berdampak merugikan

bagi pencapaian tujuan (Irawati, 2022). Risiko yang dihadapi organisasi dapat berasal dari faktor internal maupun eksternal. Risiko yang telah diidentifikasi kemudian dibandingkan dengan tingkat toleransi risiko yang telah ditetapkan sebelumnya.

Proses penilaian risiko menjadi dasar dalam menentukan cara organisasi mengelola risiko tersebut. Salah satu syarat penting dalam penilaian risiko adalah adanya penetapan tujuan yang saling terhubung di berbagai tingkat organisasi. Manajemen perlu menetapkan tujuan secara jelas dalam aspek operasi, pelaporan, dan kepatuhan agar risiko yang terkait dapat dikenali dan dianalisis dengan tepat. Selain itu, manajemen juga harus memastikan bahwa tujuan tersebut selaras dengan kondisi organisasi. Dalam penilaian risiko, manajemen dituntut untuk memperhatikan dampak perubahan lingkungan eksternal serta perubahan model bisnis yang berpotensi menyebabkan pengendalian internal menjadi tidak efektif.

### 3. Aktivitas Pengendalian

Kegiatan pengendalian merupakan serangkaian tindakan yang dirancang melalui kebijakan dan prosedur untuk memastikan bahwa arahan manajemen terlaksana guna meminimalkan risiko dalam pencapaian tujuan organisasi. Aktivitas ini diterapkan di seluruh tingkat organisasi, pada berbagai tahapan proses bisnis, serta dalam lingkungan teknologi. Kegiatan pengendalian dapat bersifat pencegahan (*preventif*) maupun pendeteksian (*detektif*), serta dapat dilakukan secara manual ataupun otomatis. Contohnya meliputi otorisasi dan persetujuan, verifikasi, rekonsiliasi, serta peninjauan kinerja. Dalam perancangan dan pengembangannya, umumnya diterapkan prinsip pemisahan tugas. Namun, apabila

pemisahan tersebut tidak memungkinkan, manajemen perlu menetapkan alternatif kegiatan pengendalian sebagai bentuk kompensasi.

4. Informasi dan Komunikasi,

Organisasi membutuhkan informasi untuk mendukung pelaksanaan pengendalian internal dalam rangka mencapai tujuan. Oleh karena itu, manajemen harus mampu memperoleh, mengolah, dan memanfaatkan informasi yang relevan serta berkualitas, baik yang berasal dari dalam maupun luar organisasi. Hal ini penting agar komponen pengendalian internal lainnya dapat berjalan secara efektif. Di sisi lain, komunikasi merupakan proses yang berlangsung secara terus-menerus dan berulang untuk memperoleh, menyampaikan, serta menyediakan informasi, baik secara vertikal (atas ke bawah dan sebaliknya) maupun secara horizontal antar fungsi.

5. Pemantauan,

Komponen ini merupakan satu-satunya yang mengalami perubahan istilah, yang sebelumnya hanya dikenal sebagai pemantauan (*monitoring*). Perubahan tersebut bertujuan untuk memperluas pemahaman bahwa pemantauan tidak hanya dilakukan sebagai aktivitas tersendiri, tetapi juga melekat dalam keempat komponen pengendalian internal lainnya. Kegiatan pemantauan meliputi evaluasi berkelanjutan, evaluasi terpisah, atau kombinasi keduanya untuk memastikan setiap komponen pengendalian internal tersedia dan berfungsi dengan baik. Evaluasi berkelanjutan diintegrasikan dalam proses bisnis pada berbagai tingkat guna menyediakan informasi secara tepat waktu. Sementara itu, evaluasi terpisah dilakukan secara berkala dengan cakupan dan frekuensi yang bervariasi, tergantung

pada hasil penilaian risiko, efektivitas evaluasi berkelanjutan, serta pertimbangan manajemen.

Dalam perspektif persepsi, kelima komponen tersebut menjadi dasar bagi pegawai dalam menilai kualitas pengendalian internal di instansinya. Lingkungan pengendalian mencerminkan bagaimana nilai etika dan komitmen manajemen dirasakan oleh pegawai, penilaian risiko menunjukkan sejauh mana organisasi mampu mengidentifikasi dan mengelola risiko, aktivitas pengendalian berkaitan dengan prosedur dan kebijakan yang diterapkan, informasi dan komunikasi mencerminkan keterbukaan serta kejelasan informasi yang diterima pegawai, sedangkan pemantauan menunjukkan adanya evaluasi berkelanjutan terhadap sistem pengendalian internal. Penerapan sistem pengendalian internal ditujukan untuk melindungi aset organisasi serta mengurangi kemungkinan terjadinya penyimpangan dan kesalahan dalam pelaksanaan aktivitas organisasi. Lemahnya desain dan implementasi pengendalian internal di suatu entitas atau organisasi menjadi alasan tindak kecurangan terjadi (Ashari & Rahayu, 2025)

#### **3.1.4 Kesesuaian Kompensasi**

Menurut Suwanto dan Priansa dalam (Irawati, 2022) kompensasi perlu dibedakan antara gaji dan upah, karena konsep kompensasi tidak sama dengan konsep gaji atau upah. Gaji dan upah merupakan salah satu bentuk konkret atas pemberian kompensasi. Lebih jelasnya adalah kompensasi merupakan konsep yang lebih luas mencakup (berbagai bentuk imbalan), sedangkan gaji dan upah hanyalah salah satu bentuk nyata dari kompensasi tersebut.

Kompensasi dapat diartikan sebagai seluruh bentuk balas jasa yang diterima pegawai atas pekerjaan yang dilakukannya dalam suatu entitas, baik dalam bentuk finansial maupun non finansial, seperti gaji, upah, bonus, tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, dan lain sebagainya (Pujiastuti et al., 2021). Dengan demikian, kompensasi memiliki cakupan yang luas. Tidak hanya berupa gaji dan upah, tetapi juga dapat mencakup berbagai fasilitas seperti perumahan, kendaraan, tunjangan keluarga, tunjangan kesehatan, tunjangan pangan, serta bentuk lain yang memiliki nilai ekonomi dan umumnya diterima oleh pegawai secara rutin.

Menurut Suwanto dan Priansa dalam (Irawati, 2022) organisasi harus menetapkan program-program kompensasi yang didasarkan atas asas keadilan serta asas kelayakan dan kewajaran, dengan memperhatikan undang-undang perburuhan yang berlaku. Organisasi perlu menjaga keseimbangan antara faktor internal dan eksternal agar pegawai merasa puas, sehingga tetap termotivasi untuk bekerja secara optimal bagi organisasi. Sistem kompensasi yang baik dapat menghadirkan kepuasan untuk pegawai serta memungkinkan organisasi mendapatkan, mempekerjakan, juga mempertahankan sumber daya yang berkualitas.

Ketidakselarasan antara kompensasi yang diterima pegawai dengan apa yang seharusnya mereka peroleh menjadi persoalan penting yang perlu menjadi perhatian organisasi (Astuti & Indriasih, 2024). Kondisi ini berpotensi memicu permasalahan ketika pegawai merasa imbalan yang diterima tidak adil, sehingga dapat digunakan sebagai alasan untuk membenarkan tindakan penyimpangan. Indikator kesesuaian kompensasi menurut Irawati (2022) yaitu:

## 1. Asas Keadilan

Kompensasi berpengaruh terhadap perilaku pegawai dalam organisasi, sehingga jika pemberiannya tidak didasarkan pada prinsip keadilan, maka dapat memengaruhi kondisi kerja pegawai. Prinsip keadilan yang dimaksud adalah adanya kesesuaian atau konsistensi imbalan bagi pegawai yang melaksanakan pekerjaan dengan tingkat tanggung jawab yang sama (Irawati, 2022). Dengan kata lain, pegawai pada pekerjaan yang berbeda tetapi memiliki tingkat beban kerja yang setara seharusnya menerima kompensasi yang relatif sama. Kompensasi yang efektif seharusnya mampu meminimalkan keluhan dan ketidakpuasan pegawai. Apabila pegawai merasa bahwa imbalan yang diterimanya tidak sebanding dengan pegawai lain yang memiliki beban kerja setara, maka dapat timbul rasa iri atau kecemburuan yang berpotensi mengganggu suasana kerja serta menurunkan produktivitas. Oleh karena itu, keadilan dalam kompensasi tidak berarti semua pegawai menerima jumlah yang sama, melainkan didasarkan pada prinsip keadilan dalam penilaian, perlakuan, pemberian penghargaan, maupun sanksi. Dengan penerapan asas keadilan tersebut, akan tercipta lingkungan kerja yang harmonis, meningkatkan motivasi, memperkuat loyalitas, serta menjaga stabilitas pegawai.

## 2. Asas kelayakan dan kewajaran

Kompensasi yang diberikan kepada pegawai seharusnya mampu memenuhi kebutuhan dirinya dan keluarganya pada tingkat yang layak. Besarnya kompensasi tersebut mencerminkan status, pengakuan, serta tingkat pemenuhan kebutuhan yang dapat dirasakan oleh pegawai dan keluarganya. Meskipun standar kelayakan bersifat relatif, penetapan kompensasi minimum tetap harus mengacu pada standar

hidup di daerah setempat, seperti Upah Minimum Regional (UMR) baik di tingkat provinsi maupun kabupaten atau kota. Sementara itu, kompensasi yang wajar ditentukan dengan mempertimbangkan berbagai faktor, seperti kinerja, tingkat pendidikan, jenis dan risiko pekerjaan, tanggung jawab, serta posisi jabatan. Manajer SDM perlu secara berkala mengawasi serta menyesuaikan kompensasi pegawai sesuai dengan perubahan kondisi lingkungan eksternal (Irawati, 2022). Hal ini bertujuan untuk menjaga motivasi kerja pegawai tetap tinggi serta menghindari potensi tuntutan dari pegawai, serikat pekerja, maupun pemerintah yang dapat mengganggu kelangsungan usaha organisasi.

## 2.2 Penelitian Terdahulu

Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang dilakukan oleh beberapa peneliti sebagai rujukan dalam penulisan ini untuk meneliti pengaruh dari pengendalian internal dan kesesuaian kompensasi terhadap penyalahgunaan aset tetap daerah pada beberapa Organisasi Perangkat Daerah di Kabupaten Penajam Paser Utara. Beberapa di antaranya sebagai berikut:

**Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu**

No.	Nama Peneliti dan Tahun	Variabel	Alat Analisis	Hasil Pembahasan
1	Ramadhani et al. (2024)	<b>Variabel Dependen:</b> Kecurangan Akuntansi  <b>Variabel Independen:</b> Pengendalian Internal, Komitmen Organisasi, dan Kesesuaian Kompensasi	Analisis Linear Berganda	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa pengendalian internal, komitmen organisasi, dan kesesuaian kompensasi berpengaruh negatif terhadap kecenderungan akuntansi.

No.	Nama Peneliti dan Tahun	Variabel	Alat Analisis	Hasil Pembahasan
2	Ayuni (2022)	<p><b>Variabel Dependen:</b> Kecenderungan Akuntansi</p> <p><b>Variabel Independen:</b> Sistem Pengendalian Intern, Moralitas, dan Kesesuaian Kompensasi</p>	Analisis Regresi Berganda	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa pengendalian internal dan kesesuaian kompensasi memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kecenderungan akuntansi, sedangkan moralitas berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kecenderungan akuntansi.
3	Dasuki & Yudawati (2022)	<p><b>Variabel Dependen:</b> Kecenderungan Kecurangan Akuntansi</p> <p><b>Variabel Independen:</b> Pengendalian Internal, Kesesuaian Kompensasi, dan Ketaatan Aturan Akuntansi</p>	Analisis Regresi Linear Berganda	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa pengendalian internal, kesesuaian kompensasi, dan ketaatan aturan akuntansi berpengaruh signifikan terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi.
	Deasri & Utama (2022)	<p><b>Variabel Dependen:</b> Kecenderungan Kecurangan Akuntansi</p> <p><b>Variabel Independen:</b> Pengendalian Internal, Komitmen Organisasi, dan Kesesuaian Kompensasi.</p>	Analisis Regresi Linear Berganda	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa pengendalian internal, komitmen organisasi, dan kesesuaian kompensasi berpengaruh mengurangi potensi kecurangan akuntansi.
5	Khairunnisa et al. (2020)	<p><b>Variabel Dependen:</b> Penyalahgunaan Aset</p> <p><b>Variabel Independen:</b> Aktivitas Pengendalian</p>	Analisis Regresi Berganda	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa aktivitas pengendalian internal berpengaruh pada risiko penyalahgunaan aset
6	Wulansari et al. (2020)	<p><b>Variabel Dependen:</b></p>	Analisis Regresi	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa pengendalian internal dan kesesuaian

No.	Nama Peneliti dan Tahun	Variabel	Alat Analisis	Hasil Pembahasan
		Kecurangan Akuntansi  <b>Variabel Independen: Pengendalian Internal dan Kesesuaian Kompensasi</b>	Linear Berganda	kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kecenderungan akuntansi.

Sumber: Data diolah, 2026

### 2.3 Kerangka Konseptual

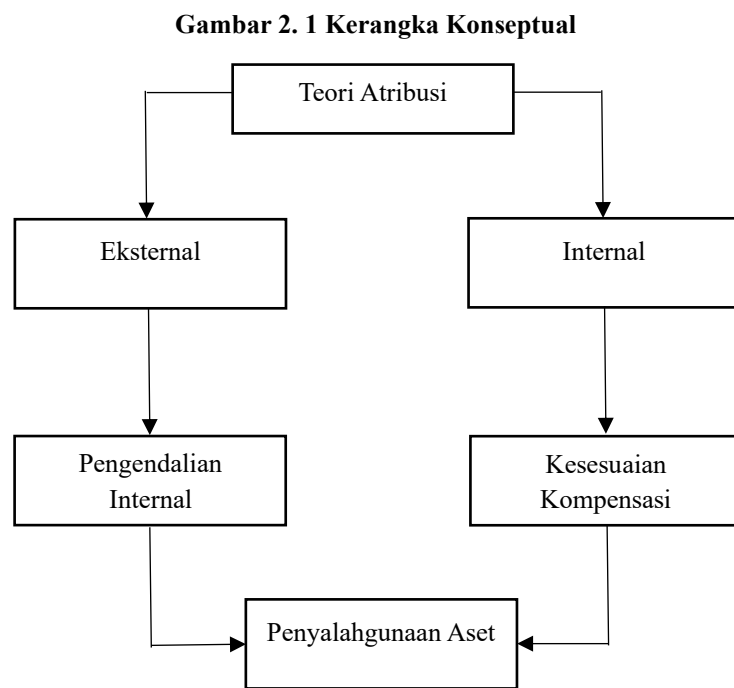
Kerangka konseptual merupakan sistem dari serangkaian teori yang tertuang dalam tinjauan pustaka, yang pada dasarnya merupakan gambaran sistematis dari kinerja teori dalam memberikan solusi atau alternatif solusi dari serangkaian masalah yang ditetapkan. Kerangka pemikiran dapat disajikan dalam bentuk bagan, deskripsi kualitatif, dan atau gabungan keduanya.

Kerangka konseptual penelitian ini berlandaskan teori atribusi, yang menyatakan bahwa perilaku individu dipengaruhi oleh penilaian terhadap faktor internal maupun eksternal. Dalam penelitian ini, teori atribusi digunakan untuk menjelaskan hubungan antara persepsi pengendalian internal dan kesesuaian kompensasi terhadap penyalahgunaan aset daerah. Persepsi pengendalian internal merupakan pandangan atau penilaian individu terhadap efektivitas penerapan sistem pengendalian internal dalam suatu organisasi. Persepsi mencerminkan sejauh mana pegawai memahami, merasakan, dan menilai bahwa pengendalian internal telah dirancang dan dilaksanakan secara memadai untuk mendukung tercapainya tujuan organisasi (Suharto, 2019). Sementara itu, kesesuaian kompensasi merepresentasikan faktor eksternal yang berkaitan dengan keadilan dan

kecukupan imbalan yang diterima atas kontribusi kinerja, karena kompensasi merupakan kebijakan organisasi yang berada di luar kendali individu.

Ketika pengendalian internal tidak berjalan secara optimal dan kompensasi dirasakan tidak adil atau tidak memadai, individu cenderung membenarkan perilaku menyimpang, yang pada akhirnya dapat meningkatkan risiko terjadinya penyalahgunaan aset. Dengan demikian, pengendalian internal dan kesesuaian kompensasi merupakan determinan penting yang memengaruhi tingkat penyalahgunaan aset daerah.

Berdasarkan penjelasan di atas, berikut merupakan kerangka konseptual dalam penelitian ini:



*Sumber: Data diolah, 2026*

## 2.4 Pengembangan Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat

pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.

#### **2.4.1 Pengaruh persepsi pengendalian internal terhadap penyalahgunaan aset**

Persepsi pengendalian internal merupakan pandangan atau penilaian individu terhadap efektivitas penerapan sistem pengendalian internal dalam suatu organisasi. Persepsi mencerminkan sejauh mana pegawai memahami, merasakan, dan menilai bahwa pengendalian internal telah dirancang dan dilaksanakan secara memadai untuk mendukung tercapainya tujuan organisasi (Suharto, 2019). Persepsi pegawai terhadap pengendalian internal tidak hanya berkaitan dengan keberadaan sistem tersebut, tetapi juga bagaimana sistem tersebut dipahami dan dirasakan oleh pegawai dalam praktik pelaksanaan tugas sehari-hari. Sistem pengendalian internal yang efektif akan membatasi peluang terjadinya penyalahgunaan aset melalui pemisahan fungsi yang jelas, prosedur otorisasi yang memadai, dokumentasi yang baik, dan pengawasan dan pemantauan yang berkelanjutan.

Penelitian ini menggunakan Teori Atribusi yang dikemukakan oleh Heider (1958), yang menyatakan bahwa perilaku individu dipengaruhi oleh dua faktor utama, yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal merupakan penyebab perilaku seseorang berasal dari dalam diri individu, seperti sikap, kepribadian, motivasi, dan persepsi. Pengendalian internal yang kuat akan membentuk lingkungan kerja yang disiplin, transparan, dan akuntabel, sehingga

dapat menekan kecenderungan individu untuk melakukan penyalahgunaan aset. Sebaliknya, lemahnya pengendalian internal dapat memberikan peluang dan pembenaran bagi individu untuk melakukan kecurangan. Sejalan dengan teori tersebut, pegawai cenderung menyesuaikan perilakunya dengan sistem dan lingkungan organisasi tempat mereka bekerja. Ketika pengendalian internal diterapkan secara konsisten dan efektif, individu akan merasa diawasi serta menyadari adanya risiko sanksi atas pelanggaran yang dilakukan, sehingga kecenderungan penyalahgunaan aset dapat diminimalkan.

Penelitian yang dilakukan Ashari & Rahayu (2025) menunjukkan bahwa pengendalian internal berpengaruh negatif dan signifikan terhadap meminimalkan risiko penyalahgunaan aset. Hasil serupa juga ditemukan oleh Khairunnisa et al. (2020) dan Wulansari et al. (2020) yang menunjukkan bahwa semakin efektif pengendalian internal maka semakin rendah tingkat penyalahgunaan aset yang terjadi. Berdasarkan teori dan hasil penelitian terdahulu, dapat disimpulkan bahwa semakin efektif pengendalian internal yang diterapkan suatu instansi, maka semakin rendah tingkat penyalahgunaan aset yang terjadi. Pengendalian internal yang baik tidak hanya berfungsi sebagai alat pencegahan, tetapi juga sebagai sarana untuk meningkatkan kesadaran dan tanggung jawab aparatur dalam mengelola aset negara. Oleh karena itu, pengendalian internal menjadi salah satu faktor penting dalam upaya pencegahan penyalahgunaan aset.

**H<sub>1</sub> : Pengendalian internal berpengaruh signifikan dan negatif terhadap penyalahgunaan aset**

#### **2.4.2 Pengaruh kesesuaian kompensasi terhadap penyalahgunaan aset**

Kompensasi dapat diartikan sebagai seluruh bentuk balas jasa yang diterima pegawai atas pekerjaan yang dilakukannya dalam suatu entitas, baik dalam bentuk finansial maupun non finansial, seperti gaji, upah, bonus, tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, dan lain sebagainya (Pujiastuti et al., 2021). Sistem kompensasi yang baik dapat menghadirkan kepuasan untuk pegawai serta memungkinkan perusahaan mendapatkan, mempekerjakan, juga mempertahankan pegawainya. Ketidakselarasan antara kompensasi yang diterima pegawai dengan apa yang seharusnya mereka peroleh menjadi persoalan penting yang perlu menjadi perhatian organisasi (Astuti & Indriasih, 2024). Kondisi ini berpotensi memicu permasalahan ketika pegawai merasa imbalan yang diterima tidak adil, sehingga dapat digunakan sebagai alasan untuk membenarkan tindakan penyimpangan.

Sejalan dengan teori atribusi, perilaku individu dipengaruhi oleh faktor internal dan faktor eksternal. Faktor eksternal penyebab yang berasal dari luar individu, seperti tekanan lingkungan, sistem organisasi, serta kondisi sosial. Dalam konteks ini, kompensasi dipandang sebagai faktor eksternal yang dapat memengaruhi bagaimana pegawai mengatribusikan perilakunya. Ketika pegawai merasa bahwa kompensasi yang diterima tidak sebanding dengan beban kerja dan tanggung jawab yang diemban, individu cenderung mengaitkan ketidakadilan tersebut sebagai alasan pembenaran atas tindakan yang menyimpang. Menurut teori atribusi, pegawai yang mengalami ketidakpuasan terhadap kompensasi dapat mengalihkan tanggung jawab atas perilaku tidak etis kepada faktor situasional, yaitu kebijakan kompensasi yang dianggap tidak memadai. Kondisi tersebut

meningkatkan risiko terjadinya penyalahgunaan aset sebagai bentuk kompensasi tidak resmi yang dilakukan untuk menutupi kesenjangan antara kontribusi dan imbalan yang diterima. Dengan demikian, sistem kompensasi yang tidak sesuai dapat memperbesar peluang terjadinya penyalahgunaan aset dalam organisasi.

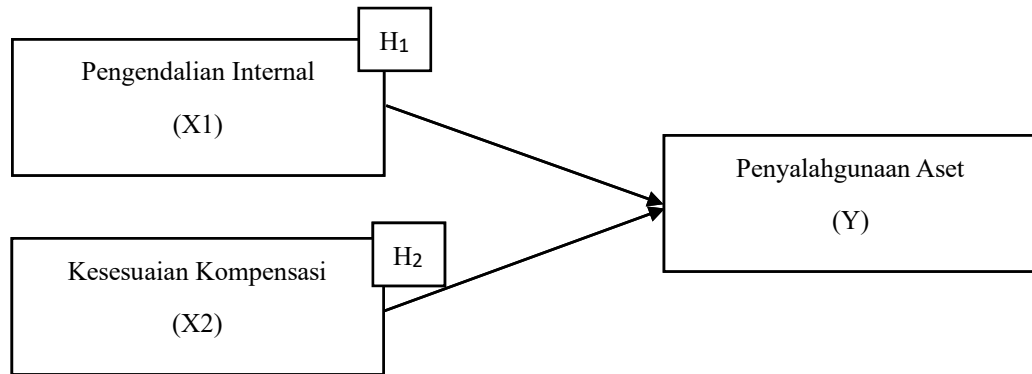
Penelitian yang dilakukan oleh Ashari & Rahayu (2025) menunjukkan bahwa pengaruh kesesuaian kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan dalam mengurangi kecurangan akuntansi. Hal serupa juga ditemukan oleh penelitian Deasri & Utama (2022) dan Dasuki & Yudawati (2022) yang menunjukkan bahwa kesesuaian kompensasi berpengaruh signifikan mengurangi risiko kecurangan akuntansi. Pegawai yang memperoleh kompensasi secara adil dan layak cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi serta menunjukkan perilaku yang lebih patuh terhadap aturan dan prosedur organisasi. Sebaliknya, kompensasi yang rendah atau tidak adil dapat meningkatkan tekanan dan rasionalisasi pegawai untuk melakukan penyalahgunaan aset.

Berdasarkan teori atribusi dan hasil penelitian terdahulu, dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan faktor internal yang berperan penting dalam membentuk perilaku pegawai. Semakin sesuai dan adil kompensasi yang diterima, maka semakin rendah kecenderungan pegawai untuk melakukan penyalahgunaan aset. Oleh karena itu, hipotesis yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

**H<sub>2</sub>: Kesesuaian kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap penyalahgunaan aset**

## 2.5 Model Penelitian

Berdasarkan hipotesis penelitian berikut disajikan model penelitian yang menggambarkan hubungan antar variabel yaitu sebagai berikut:



**Gambar 2. 2 Model Penelitian**

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Definisi Operasional**

Penelitian ini telah merumuskan sejumlah hipotesis yang memerlukan dukungan dari tiga variabel. Di antaranya, terdapat dua variabel independen dan satu variabel dependen. Variabel independen merupakan variabel yang dapat memberikan pengaruh baik secara positif maupun negatif terhadap variabel lainnya. Penelitian ini, variabel independen meliputi Persepsi Pengendalian Internal (X1) dan Kesesuaian Kompensasi (X2). Sementara itu, variabel dependen adalah variabel yang menjadi fokus utama penelitian ini, yaitu Penyalahgunaan Aset Daerah (Y). Penjelasan mengenai definisi operasional masing-masing variabel akan disampaikan sebagai berikut:

##### **3.1.5 Variabel Dependen (Y)**

Variabel dependen disebut sebagai variabel terikat atau sebagai variabel yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2024). Pada penelitian ini penyalahgunaan aset merupakan variabel dependen (terikat). Penyalahgunaan aset merupakan salah satu bentuk kecurangan yang dilakukan melalui tindakan penguasaan atau penggelapan aset milik organisasi secara tidak sah, dengan tujuan untuk memperoleh keuntungan pribadi atau menggunakan aset tersebut bagi kepentingan individu. Variabel penyalahgunaan aset diukur menggunakan indikator dengan 5 pernyataan yang diadopsi oleh penelitian Koomson (2020).

### **3.1.6 Variabel Independen (X)**

#### **1. Persepsi Pengendalian Internal**

Variabel independen sering disebut sebagai variabel bebas atau merupakan variabel yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (Sugiyono, 2024). Persepsi pengendalian internal adalah penilaian individu terhadap efektivitas penerapan sistem pengendalian dalam organisasi. Hal ini mencerminkan sejauh mana pegawai memahami, merasakan, dan menilai bahwa pengendalian internal telah dirancang dan dijalankan secara memadai untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi. Persepsi tersebut tidak hanya berkaitan dengan keberadaan sistem, tetapi juga bagaimana sistem tersebut dipahami dan dirasakan dalam pelaksanaan tugas sehari-hari. Variabel persepsi pengendalian internal diukur menggunakan indikator dengan 5 pernyataan yang diadopsi oleh COSO, dalam Karim & Novita (2022).

#### **2. Kesesuaian Kompensasi**

Kompensasi merupakan seluruh bentuk imbalan yang diterima pegawai atas kontribusi kerjanya dalam suatu entitas, baik berupa finansial maupun non finansial, yang tidak hanya berperan sebagai pemenuhan hak pegawai, tetapi juga berfungsi sebagai alat pengikat antara instansi pemerintah dan aparatur, daya tarik bagi calon tenaga kerja, serta pendorong individu untuk bergabung dan bekerja dalam instansi pemerintah. Variabel pengendalian internal diukur menggunakan indikator dengan 5 pernyataan yang diadopsi oleh penelitian menurut Irawati (2022).

**Tabel 3. 1 Definisi Operasional Variabel dan Indikator Pengukur Variabel**

Variabel	Definisi Operasional Variabel	Indikator	Sumber
Penyalahgunaan Aset (Y)	Penyalahgunaan aset merupakan tindakan kecurangan berupa penguasaan atau penggelapan aset organisasi secara tidak sah untuk kepentingan pribadi.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Penggunaan aset tetap tanpa izin resmi</li> <li>2. Pemanfaatan aset tetap untuk kepentingan pribadi</li> <li>3. Tidak patuh terhadap kebijakan penggunaan aset tetap</li> <li>4. Penguasaan atau penggelapan aset organisasi</li> <li>5. Penggunaan oleh pihak lain tanpa izin</li> </ol>	(Koomson, 2020)
Pengendalian Internal (X1)	Pengendalian internal merupakan rangkaian aktivitas manajemen yang melibatkan seluruh unsur organisasi untuk memberikan keyakinan memadai atas pencapaian tujuan organisasi.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Lingkungan pengendalian</li> <li>2. Penilaian risiko</li> <li>3. Aktivitas pengendalian</li> <li>4. Informasi dan komunikasi</li> <li>5. Pemantauan</li> </ol>	COSO, dalam Karim & Novita (2022)
<i>Kesesuaian Kompensasi (X2)</i>	<i>Kompensasi merupakan seluruh bentuk imbalan yang diterima pegawai atas kontribusinya dalam suatu entitas, baik berupa finansial maupun non finansial.</i>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. <i>Asas keadilan</i></li> <li>2. <i>Asas kelayakan dan kewajaran</i></li> </ol>	<i>(Irawati, 2022)</i>

Sumber: Hasil review artikel, 2025

### 3.2 Populasi dan Sampel

Sugiyono (2024) menyatakan bahwa, “Populasi adalah generalisasi yang terdiri dari objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja pada instansi atau OPD yang menjadi objek penelitian. Populasi tersebut mencakup pegawai PNS

maupun non-PNS yang masih aktif bekerja dan memiliki keterkaitan dengan aktivitas organisasi. Berdasarkan data yang diperoleh dari instansi terkait, jumlah populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 536 pegawai. Populasi ini dipilih karena pegawai merupakan pihak yang secara langsung maupun tidak langsung terlibat dalam pengelolaan aset pemerintah, sehingga memiliki informasi yang relevan untuk menjawab permasalahan penelitian.

**Tabel 3. 2 Populasi**

No	Nama OPD	Populasi
1.	Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga	166
2.	Dinas Kesehatan	96
3.	Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang	83
4.	Dinas Perumahan, Kawasan, Permukiman, dan Pertanahan	105
5.	Badan Keuangan dan Aset Daerah	86
	Total populasi	536

*Sumber: Data dan Informasi Dinas Kabupaten Penajam Paser Utara 2025*

Sampel merupakan bagian dari jumlah yang dipilih untuk mewakili karakteristik populasi secara keseluruhan (Sugiyono, 2024b). Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel berdasarkan pertimbangan atau kriteria tertentu yang sesuai dengan tujuan penelitian. Adapun kriteria responden yang ditetapkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pegawai PNS maupun non-PNS yang masih aktif bekerja pada instansi terkait
2. Pegawai yang terlibat langsung dalam pengelolaan aset
3. Pegawai yang memiliki masa kerja minimal satu tahun.

Penentuan jumlah sampel dilakukan dengan menggunakan rumus *Slovin* karena jumlah populasi diketahui secara pasti, dengan tingkat kesalahan sebesar 10%, sehingga diperoleh jumlah sampel sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$
$$n = \frac{536}{1 + 536 (0,1)^2}$$
$$n = \frac{536}{6,36} = 85$$

Dengan demikian, jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 85 responden yang memenuhi kriteria penelitian.

### **3.3 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data**

Sumber yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data primer. Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumber pertama baik dari individu atau perorangan. Data primer dalam penelitian ini diperoleh secara langsung dari aparatur sipil negara (ASN) pada beberapa Organisasi Perangkat Daerah (OPD) di Kabupaten Penajam Paser Utara.

Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan metode survei melalui penyebaran kuesioner kepada responden yang dijadikan sampel penelitian. Kuesioner tersebut berisi daftar pernyataan yang disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel penelitian, yaitu pengendalian internal, kesesuaian kompensasi, dan penyalahgunaan aset. Instrumen penelitian disusun dalam bentuk pernyataan tertutup yang diukur menggunakan skala *Likert*, dengan rentang skor 1

sampai dengan 5, yang digunakan untuk mengukur tingkat persetujuan responden terhadap setiap pernyataan yang diajukan.

Setiap variabel dijabarkan ke dalam beberapa indikator, kemudian masing-masing indikator dijadikan pernyataan yang relevan dengan kondisi pada OPD di Kabupaten Penajam Paser Utara. Responden diminta untuk memberikan jawaban sesuai dengan persepsi dan pengalaman mereka terkait penerapan pengendalian internal, kesesuaian kompensasi yang diterima, serta potensi atau kecenderungan terjadinya penyalahgunaan aset di lingkungan kerja. Data yang diperoleh selanjutnya diolah dan dianalisis untuk menguji pengaruh antar variabel dalam penelitian ini.

**Tabel 3. 3 Skala Likert**

Kriteria Penilaian	Skoring
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Netral/Ragu-Ragu (N)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

### **3.4 Jenis Penelitian**

Pada penelitian ini digunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif, yang bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh hubungan antar variabel melalui pengolahan data yang bersifat numerik.

### **3.5 Pilot Test**

*Pilot test* merupakan tahap uji coba awal yang dilakukan untuk memastikan bahwa setiap item pernyataan dalam kuesioner telah sesuai dan mudah dipahami oleh responden. Pada tahap ini, kuesioner didistribusikan kepada 30 responden uji coba yang tidak termasuk dalam responden utama penelitian.

Adapun hasil uji *pilot test* yang dilakukan terhadap 30 responden tersebut melalui uji validitas dan reliabilitas menggunakan *software* SPSS versi 25.

a. Uji Validitas

Uji validitas *pilot test* pada penelitian ini dilakukan dengan melihat nilai koefisien korelasi dengan taraf signifikan 5% dengan jumlah  $N = 30$ , sehingga diperoleh nilai  $r$  tabel sebesar . suatu item dinyatakan valid apabila  $r$  hitung  $> r$  tabel, dan dinyatakan tidak valid apabila  $r$  hitung  $< r$  tabel.

**Tabel 3. 4 Uji Validitas Pilot Test**

Variabel	Butir	Koefisien Korelasi	r Tabel	Keterangan
Penyalahgunaan Aset (Y)	1	0,782	0,361	<i>Valid</i>
	2	0,782	0,361	<i>Valid</i>
	3	0,771	0,361	<i>Valid</i>
	4	0,746	0,361	<i>Valid</i>
	5	0,763	0,361	<i>Valid</i>
Persepsi Pengendalian Internal (X1)	1	0,748	0,361	<i>Valid</i>
	2	0,498	0,361	<i>Invalid</i>
	3	0,735	0,361	<i>Valid</i>
	4	0,615	0,361	<i>Valid</i>
	5	0,816	0,361	<i>Valid</i>
Kesesuaian Kompensasi (X2)	1	0,874	0,361	<i>Valid</i>
	2	0,798	0,361	<i>Valid</i>
	3	0,860	0,361	<i>Valid</i>
	4	0,781	0,361	<i>Valid</i>
	5	0,838	0,361	<i>Valid</i>

Sumber: Hasil olah data SPSS 25, 2026

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel di atas, diketahui bahwa sebagian besar item pernyataan memiliki nilai  $r$  hitung  $>$  dari  $r$  tabel (0,361) sehingga dinyatakan valid. Namun, terdapat satu item pernyataan pada variabel Persepsi Pengendalian Internal (X1) yang memiliki nilai  $r$  hitung  $<$  dari  $r$  tabel, sehingga dinyatakan tidak valid dan tidak digunakan dalam analisis selanjutnya. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh item pada variabel Penyalahgunaan

Aset (Y) dan Kesesuaian Kompensasi (X2) dinyatakan valid, sedangkan variabel Persepsi Pengendalian Internal (X1) memiliki satu item yang dieliminasi, sehingga instrumen penelitian secara keseluruhan tetap layak digunakan setelah dilakukan penghapusan item yang tidak valid tersebut.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas pada tahap *pilot test* dilakukan untuk mengetahui apakah kuesioner yang digunakan dalam penelitian memiliki tingkat konsistensi yang baik atau tidak. Pengujian dilakukan dengan melihat nilai Cronbach's Alpha. Apabila nilai *Cronbach's Alpha* dari setiap variabel dalam kuesioner lebih besar dari 0,6, maka kuesioner tersebut dianggap reliabel, sedangkan jika nilainya kurang dari 0,6, maka kuesioner dinyatakan tidak reliabel.

**Tabel 3. 5 Uji Reliabilitas Pilot Test**

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Jumlah Indikator
Penyalahgunaan Aset (Y)	0,797	5 items
Persepsi Pengendalian Internal (X1)	0,774	5 items
Kesesuaian Kompensasi (X2)	0,813	5 items

Sumber: Hasil olah data SPSS 25, 2026

Berdasarkan tabel 3.4, nilai *Cronbach's Alpha* untuk seluruh variabel dalam penelitian ini menunjukkan angka > 0,60, sehingga dapat disimpulkan bahwa setiap butir pernyataan telah memenuhi kriteria reliabilitas. Dengan demikian, kuesioner yang digunakan dinyatakan cukup reliabel sebagai instrumen penelitian.

### 3.6 Alat Analisis Data

#### 3.6.1 Analisis Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif adalah metode statistik yang digunakan untuk memberikan gambaran atau penjelasan mengenai objek penelitian berdasarkan berdasarkan data yang diperoleh dari sampel maupun populasi, tanpa melakukan

analisis lebih lanjut ataupun penarikan kesimpulan (Sugiyono, 2024b). Melalui statistik deskriptif, data dapat disajikan dalam berbagai bentuk seperti tabel, grafik, diagram, distribusi frekuensi, serta dilengkapi dengan penjelasan dan variasi dari masing-masing kelompok yang diteliti.

### **3.6.2 *Structural Equation Modeling (SEM)***

*Structural Equation Modeling (SEM)* merupakan metode analisis multivariat yang mengintegrasikan tiga pendekatan utama, yaitu analisis faktor konfirmatori, model struktural, dan analisis jalur. Teknik ini digunakan untuk menguji model yang melibatkan variabel yang tidak dapat diukur secara langsung, tetapi diukur dari setiap indikatornya. Apabila analisis dilakukan menggunakan regresi konvensional, hasil yang diperoleh cenderung kurang optimal dalam menjelaskan hubungan antar variabel yang bersifat kompleks (Ghozali & Kusumadewi, 2023).

### **3.6.3 *Partial Least Square (PLS)***

*Partial Least Square (PLS)* merupakan salah satu teknik statistik multivariat yang mampu menganalisis beberapa variabel independen dan dependen secara simultan. Prosedur analisis PLS terdiri dari dua tahap utama, yaitu model pengukuran (*outer model*) dan model struktural (*inner model*). Model pengukuran digunakan untuk mengevaluasi validitas dan reliabilitas indikator terhadap variabel laten, sedangkan model struktural digunakan untuk menguji hubungan antar variabel laten dalam model penelitian (Ghozali & Kusumadewi, 2023). Keunggulan penggunaan metode PLS antara lain proses pengolahan data yang cukup dilakukan

satu kali, tidak mensyaratkan uji normalitas, serta tetap dapat digunakan pada penelitian dengan jumlah sampel yang relatif terbatas

#### **3.6.4 Outer Model (Model Pengukuran)**

Model pengukuran (*outer model*) dalam metode *Partial Least Square* (PLS) digunakan untuk menilai validitas konstruk serta reliabilitas instrumen penelitian (Ghozali & Kusumadewi, 2023).

##### **3.6.4.1 Uji Validitas**

Uji validitas bertujuan untuk menilai apakah instrumen kuesioner yang digunakan dalam penelitian telah memenuhi kriteria kelayakan. Pengujian validitas dilakukan melalui *convergent validity* dan *discriminant validity*. Suatu indikator dinyatakan valid apabila memiliki nilai *loading factor* di atas 0,7 serta nilai *Average Variance Extracted* (AVE) lebih besar dari 0,5 (Ghozali & Kusumadewi, 2023).

##### **3.6.4.2 Convergent Validity**

*Convergent validity* merupakan bagian dari uji validitas yang digunakan untuk mengevaluasi tingkat validitas masing-masing indikator variabel, yang dilihat dari nilai *outer loading* pada setiap variabel laten. Menurut Ghozali & Kusumadewi (2023) pengujian *convergent validity* dilakukan dengan menggunakan nilai *outer loading* dan *Average Variance Extracted* (AVE). Indikator dinyatakan memenuhi kriteria valid apabila memiliki nilai *outer loading* lebih dari 0,70 dan nilai AVE di atas 0,5.

##### **3.6.4.3 Discriminant Validity**

Uji *discriminant validity* bertujuan untuk menilai sejauh mana suatu variabel memiliki perbedaan yang jelas dibandingkan dengan variabel lainnya.

Validitas diskriminan yang baik menunjukkan bahwa konstruk laten bersifat unik dan mampu menjelaskan fenomena yang diukur secara lebih spesifik. Penilaian dilakukan dengan membandingkan nilai AVE dengan korelasi antar variabel laten. Suatu konstruk dikatakan memiliki validitas diskriminan yang memadai apabila nilai AVE lebih besar dibandingkan korelasi antar konstruk, dengan nilai yang direkomendasikan di atas 0,5 (Ghozali & Kusumadewi, 2023).

#### **3.6.4.4 Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur tingkat konsistensi dan keandalan pernyataan dalam kuesioner penelitian, yang dinilai melalui nilai *composite reliability* dari setiap blok indikator pengukur variabel (Ghozali & Kusumadewi, 2023). Suatu instrumen dikatakan reliabel apabila memiliki nilai *composite reliability* di atas 0,7 serta memenuhi ketentuan nilai *cronbach's alpha*, yaitu:

1. Nilai *Cronbach's Alpha* ( $\alpha$ ) > 0,60 menunjukkan instrumen reliabel.
2. Nilai *Cronbach's Alpha* ( $\alpha$ ) < 0,60 menunjukkan instrumen tidak reliabel.

#### **3.6.5 Inner Model (Model Struktural)**

*Inner model* digunakan untuk menganalisis serta mengevaluasi kekuatan hubungan antar variabel yang diteliti. Hubungan tersebut digambarkan melalui persamaan struktural yang menunjukkan bagaimana suatu variabel memengaruhi variabel lainnya. Evaluasi dilakukan dengan menganalisis hasil pengolahan data PLS, yang mencakup kekuatan pengaruh antar variabel, arah pengaruh (positif atau negatif), serta tingkat signifikansi pengaruh tersebut, apakah memiliki makna yang substansial atau terjadi secara kebetulan (Ghozali & Kusumadewi, 2023).

### 3.6.5.1 Uji *R-Square* (Koefisien Determinasi)

Nilai *R-square* (koefisien determinasi) digunakan untuk mengukur sejauh mana variabel independen (X) mampu menjelaskan variabel dependen (Y), dengan nilai berkisar antara 0 hingga 1. Nilai *R-square* sebesar 0,777 menunjukkan tingkat determinasi yang kuat, nilai 0,593 menunjukkan tingkat determinasi sedang, sedangkan nilai 0,347 dan 0,120 mencerminkan tingkat determinasi yang lemah (Ghozali & Kusumadewi, 2023).

### 3.6.5.2 Uji *F-Square*

Uji *F-Square* digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Menurut Ghozali & Kusumadewi (2023), nilai *F-Square* sebesar 0,02 menunjukkan pengaruh yang lemah, nilai 0,15 menunjukkan pengaruh sedang, dan nilai 0,35 menunjukkan pengaruh yang kuat.

### 3.6.6 Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode *Partial Least Square* (PLS) melalui aplikasi *SmartPLS* versi 4.0. Teknik *bootstrapping* digunakan untuk menguji tingkat signifikansi hubungan antar variabel berdasarkan nilai koefisien jalur yang dihasilkan. Kriteria signifikansi ditentukan dengan *p-value* sebesar 0,05 dan memperhatikan arah koefisien jalur.

1. Apabila  $p\text{-value} < 0,05$  atau arah koefisien jalur positif, maka hipotesis diterima.
2. Apabila  $p\text{-value} > 0,05$  atau arah koefisien jalur negatif, maka hipotesis ditolak.



## DAFTAR PUSTAKA

- Aditia, P., & Pertiwi, B. (2023). Penerapan Manajemen Aset Dalam Pengelolaan Aset Daerah Di Kota Semarang. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 5(2).
- Ardi, P., & Urumsah, D. (2024). Investigasi Determinan Faktor Yang Memengaruhi Penyalahgunaan Aset Pada Perguruan Tinggi. *Owner*, 8(3), 2417–2431. <https://doi.org/10.33395/Owner.V8i3.2107>
- Ashari, U. Z., & Rahayu, I. (2025). Pengendalian Internal Dan Budaya Organisasi Sebagai Pencegahan Fraud Penyalahgunaan Aset. *Jurnal Aplikasi Bisnis*, 22(1), 570.
- Astuti, D. P., & Indriasih, D. (2024). *Licensed Under A Creative Commons Attribution-Noncommercial 4.0 International License Pengaruh Sistem Pengendalian Internal, Whistleblowing System, Dan Kesesuaian Kompensasi Terhadap Kecenderungan Kecurangan Pengelolaan Dana Bos Sekolah Dasar*. 16(2), 174–205. <https://doi.org/10.24905/Permana.V16i2.458>
- Ayuni, N. L. P. A. (2022). Pengaruh Sistem Pengendalian Intern, Moralitas, Dan Kesesuaian Kompensasi Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi (Studi Empiris Pada Lpd Se – Kecamatan Abiansemal). *Hita Akuntansi Dan Keuangan*.
- Bpk Ri. (2025). *Ikhtisar Hasil Pemeriksaan Semester I Tahun 2025*. [https://www.bpk.go.id/lhps?utm\\_source=chatgpt.com](https://www.bpk.go.id/lhps?utm_source=chatgpt.com)
- Dasuki, T. M. S., & Yudawati, Y. (2022). *Pengaruh Pengendalian Internal, Kesesuaian Kompensasi, Dan Ketaatan Aturan Akuntansi Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi (Studi Pada Skpd Kabupaten Majalengka)*. <https://doi.org/10.35446/Akuntansikompetif.V5i1.832>
- Deasri, N. K. D., & Utama, I. M. K. (2022). Pengendalian Internal, Komitmen Organisasi, Kesesuaian Kompensasi Dan Kecenderungan Kecurangan Akuntansi. *E-Jurnal Akuntansi*. <https://doi.org/10.24843/Eja.2022.V>
- Fauziah, N. N., Zakaria, S., & Yunita, D. (2023). *Analisis Pengelolaan Aset Tetap (Barang Milik Daerah) Pada Dinas Pendidikan Kota Bandung Tahun 2021*. 3(2).
- Fitriani, D. (2023). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Dalam Penerapan Siklus Produksi Dan Pengendalian Internal Untuk Meningkatkan Efektivitas Kinerja Umkm. *Jkpim : Jurnal Kajian Dan Penalaran Ilmu Manajemen*, 1(1).
- Ghozali, I., & Kusumadewi, K. A. (2023). *Partial Least Squares: Konsep, Teknik, Dan Aplikasi Menggunakan Program Smartpls 4.0 Untuk Penelitian Empiris* (A. Heri S, Ed.). Penerbit Yoga Pratama.
- Heider, F. (1958). *The Psychology Of Interpersonal Relations*. Wiley.
- Indriastuti, D. Ervina, Agusdin, & Animah. (2016). Analisis Pengaruh Asimetri Informasi, Pengendalian Internal, Persepsi Kesesuaian Kompensasi, Moralitas Individu, Dan

- Ketaatan Aturan Akuntansi Terhadap Kecurangan Akuntansi. *Jurnal Infestasi*, 12, 115–130.
- Irawati. (2022). *Pengaruh Pengendalian Internal, Kesesuaian Kompensasi Dan Ketaatan Aturan Akuntansi Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi*. <https://doi.org/http://eprints.pancabudi.ac.id/id/eprint/552>
- Jusuf, N. (2022). *Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Pengendalian Internal Dan Audit Internal Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi*.
- Karim, F. K. J., & Novita. (2022). Penerapan Sistem Pengendalian Internal Dengan Coso Integrated Framework. *Assets : Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 12(2), 195–210. <https://doi.org/10.24252/assets.v12i2.33312>
- Khairunnisa, H., Sumardi, Bambang Tutuko, & Christian Wiradendi Wolor. (2020). Pengaruh Aktivitas Pengendalian Terhadap Risiko Penyalahgunaan Aset Pada Bank Perkreditan Rakyat (Bpr). *Jurnal Wahana Akuntansi*, 15(1), 57–72. <https://doi.org/10.21009/wahana.15.015>
- Koomson, T. A. A. (2020). *Determinants Of Asset Misappropriation At The Workplace An Application Of The S.C.O.R.E. Model*. <https://doi.org/http://ugspace.ug.edu.gh/handle/123456789/35887>
- Mardiah, S., & Jasman. (2021). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penyalahgunaan Aset. *Krisna: Kumpulan Riset Akuntansi*, 13(1), 14–24. <https://doi.org/10.22225/kr.13.1.2021.14-24>
- Mayasari, M., & Wulandari, N. (2022). Pengaruh Financial Stability, Efektivitas Internal Control, Dan Auditor Change (Fraud Triangle) Terhadap Financial Statement Fraud. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(2), 128–142. <https://doi.org/10.32509/jmb.v2i2.2348>
- Nisa, A. H., Hasna, H., & Yarni, L. (2023). Persepsi. *Jurnal Multidisiplin Ilmu*.
- Novitasari, D., & Kusumastuti, E. D. (2019). *Pengaruh Persepsi Pegawai Mengenai Keefektifan Pengendalian Internal Dan Kesesuaian Kompensasi Finansial Serta Non Finansial Terhadap Pencegahan Kecurangan Akuntansi*. <https://doi.org/https://doi.org/10.35313/irwns.v10i1.1475>
- Primadhany, A. Y. A. (2023). Analisis Determinan Kecenderungan Kecurangan Akuntansi Di Sektor Publik. *Behavioral Accounting Journal*, 1(1), 62–83. <https://doi.org/10.33005/baj.v1i1.19>
- Pujiastuti, H., Rispayanto, & Kristianto, D. (2021). Pengaruh Pengendalian Internal, Kesesuaian Kompensasi, Ketaatan Aturan Akuntansi, Dan Keadilan Prosedural Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi (Survei Pada Aparatur Pemerintah Daerah Se-Eks Karesidenan Surakarta). *Jurnal Akuntansi Dan Sistem Teknologi Informasi*, 17.1.

- Ramadhani, E., Putri, P., & Ratmono, D. (2024). Penyalahgunaan Aset Di Sektor Publik. *Jurnal Akuntansi Indonesia*, 13(2), 105–114. <https://doi.org/10.30659/Jai.13.1.105>
- Sarifudin, & Wibowo, N. E. (2024). Pengamanan Aset Berupa Tanah Milik Pemerintah Kabupaten Seruyan. *Journal Of Syntax Literate*, 9. <https://doi.org/10.36418/Syntax-Literate.V9i6.15507>
- Sugiyono. (2024a). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D* (Kedua). Alfabeta.
- Sugiyono. (2024b). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D* (Sugiyono, Ed.; 2nd Ed.). Alfabeta.
- Suharto, D. (2019). Persepsi Pengelola Terhadap Efektivitas Pengendalian Internal Pengelolaan Keuangan Negara. *Kajian Ekonomi Dan Keuangan*, 2(3), 226–238. <https://doi.org/10.31685/Kek.V2i3.399>
- Wulansari, A., Rispantyo, & Kristianto, D. (2020). Pengaruh Pengendalian Internal Dan Kesesuaian Kompensasi Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi Pada Pemerintah Daerah Kabupaten Sragen (Studi Kasus Pada Badan Pendapatan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah). *Jurnal Akuntansi Dan Sistem Teknologi Informasi Universitas Slamet Riyadi Surakarta*. <https://doi.org/10.33061/Jasti.V15i3.3695>
- Yulianti, F. (2024). *Pengaruh Faktor-Faktor Internal Dan Eksternal Terhadap Kepatuhan Wajib Pajak Orang Pribadi Pada Universitas Diponegoro*.

## LAMPIRAN

### Lampiran 1

Assalamuallaikum Wr. Wb, Shalom, Om Swastiastu, Namu Buddhaya, Salam Kebajikan, dan salam sejahtera bagi kita semua

Perkenalkan saya Indah Permata Sari 2201036204, mahasiswi Program Studi S-1 Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Mulawarman. Saat ini saya sedang melakukan uji coba (*pilot test*) kuesioner penelitian dengan judul: **"Pengaruh Persepsi Pengendalian Internal dan Kesesuaian Kompensasi Terhadap Potensi Penyalahgunaan Aset Daerah Pada Beberapa OPD di Kabupaten Penajam Paser Utara"**

Adapun kriteria responden pada penelitian ini, yaitu:

1. Aparatur Sipil Negara (ASN) atau pegawai non-ASN yang masih aktif bekerja pada OPD objek penelitian (Dinkes, Disdikpora, DPUPR, DPKPP, dan BKAD).
2. Pegawai yang terlibat langsung atau memahami pengelolaan aset atau keuangan.
3. Memiliki masa kerja minimal 1 tahun.
4. Bersedia menjadi responden.

Seluruh jawaban yang Bapak/Ibu/Saudara/i berikan akan dijaga kerahasiannya dan hanya digunakan dalam kepentingan akademis.

Hormat Saya,  
Peneliti

Indah Permata Sari  
2201036204

## IDENTITAS RESPONDEN

- Nama/Inisial :
- Instansi/Organisasi Perangkat Daerah :  Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga  
 Dinas Kesehatan  
 Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang  
 Dinas Perumahan, Kawasan Pemukiman, dan Pertanahan  
 Badan Keuangan dan Aset Daerah
- Masa Kerja :  < 1 tahun  
 1-5 tahun  
 6-10 tahun  
 > 10 tahun

### Petunjuk pengisian

1. Bacalah setiap pernyataan dengan seksama.
2. Berikan jawaban sesuai dengan kondisi dan pengalaman kerja anda.

### Keterangan Skala

1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

2 = Tidak Setuju (TS)

3 = Netral/Ragu-Ragu (N)

4 = Setuju (S)

5 = Sangat Setuju (SS)

### A. Penyalahgunaan Aset (Y)

No	Pernyataan	1	2	3	4	5
<b>1.</b>	<b>Indikator penggunaan aset tanpa izin</b>					
	Dalam penggunaan aset tetap instansi (seperti kendaraan dinas, peralatan kantor, atau fasilitas lainnya), terdapat kondisi di mana aset digunakan tanpa melalui izin dari pihak yang berwenang.					
<b>2.</b>	<b>Indikator penggunaan untuk kepentingan pribadi</b>					
	Dalam penggunaan aset tetap instansi (seperti kendaraan dinas atau peralatan kantor), terdapat kondisi di mana aset digunakan untuk kepentingan pribadi di luar tugas kedinasan.					
<b>3.</b>	<b>Indikator ketidakpatuhan terhadap kebijakan</b>					
	Dalam pengelolaan aset tetap instansi (seperti kendaraan dinas, gedung, atau peralatan kantor), terdapat kondisi di mana pegawai tidak sepenuhnya mematuhi aturan atau kebijakan yang berlaku.					
<b>4.</b>	<b>Indikator penggunaan tidak sesuai peruntukan</b>					
	Dalam penggunaan aset tetap instansi (seperti kendaraan dinas atau peralatan kantor), terdapat kondisi di mana aset digunakan tidak sesuai dengan fungsi atau peruntukannya.					
<b>5.</b>	<b>Indikator penggunaan oleh pihak lain tanpa izin</b>					
	Dalam penggunaan aset tetap instansi (seperti kendaraan dinas, gedung, atau peralatan kantor), terdapat kondisi di mana aset digunakan atau dipinjamkan kepada pihak lain tanpa izin dari instansi.					

### B. Persepsi Pengendalian Internal (X1)

No	Pernyataan	1	2	3	4	5
	<b>Lingkungan Pengendalian</b>					
1.	Pembagian tugas dan tanggung jawab di instansi saya sudah jelas sehingga pegawai memahami perannya masing-masing.					
	<b>Penilaian Risiko</b>					
2.	Instansi saya mengenali dan memahami risiko yang dapat mengganggu pelaksanaan pekerjaan					
	<b>Aktivitas Pengendalian</b>					
3.	Prosedur kerja, otorisasi, dan pengawasan di instansi saya berjalan dengan baik					
	<b>Informasi dan Komunikasi</b>					

4.	Komunikasi antar pegawai maupun dengan pimpinan berjalan dengan baik, sehingga memudahkan koordinasi dalam pekerjaan.					
	<b>Pemantauan</b>					
5.	Di instansi saya secara berkala melakukan evaluasi terhadap pelaksanaan tugas dan kegiatan.					

### C. Kesesuaian Kompensasi (X2)

No	Pernyataan	1	2	3	4	5
	<b>Asas Keadilan</b>					
1.	Saya merasa bahwa gaji atau tunjangan yang saya terima telah mencerminkan beban dan tanggung jawab yang saya jalankan					
2.	Saya meyakini bahwa penetapan kompensasi di instansi saya dilakukan secara objektif dan dapat dipertanggung jawabkan					
	<b>Asas Kelayakan dan Kewajaran</b>					
3.	Saya merasa bahwa kompensasi yang saya terima sudah cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup saya sehari-hari					
4.	Kompensasi yang saya terima saat ini sebanding dengan kontribusi dan kinerja yang saya berikan					
5.	Saya menilai bahwa kompensasi yang saya terima telah sesuai dengan standar upah yang berlaku di daerah saya					

**Lampiran 2 Tabulasi Kuesioner Pilot Test**

No.	X1					Jumlah	X2					Jumlah	Y					Jumlah
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	
1	4	5	5	5	4	23	5	5	5	5	4	24	5	5	5	4	5	24
2	5	4	5	4	5	23	5	4	4	5	4	22	4	4	5	4	4	21
3	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
4	4	4	4	4	4	20	4	5	4	5	4	22	4	5	4	5	4	22
5	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
6	5	5	5	4	5	24	4	4	5	5	5	23	5	5	5	5	5	25
7	4	4	4	4	4	20	5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	4	20
8	5	4	5	5	5	24	4	4	4	4	4	20	4	5	5	5	3	22
9	5	4	4	5	5	23	4	5	4	5	5	23	4	4	4	5	4	21
10	4	5	4	5	5	23	4	5	4	5	5	23	4	5	5	5	5	24
11	4	4	3	4	4	19	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15
12	4	5	4	4	3	20	5	5	4	4	5	23	5	4	4	5	5	23
13	5	4	5	4	5	23	5	4	5	4	5	23	4	5	4	5	4	22
14	5	4	4	5	4	22	4	5	4	5	4	22	4	5	4	5	4	22
15	3	5	4	5	5	22	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
16	4	5	5	5	4	23	5	4	4	4	5	22	5	4	4	5	4	22
17	5	5	5	5	5	25	4	5	4	4	4	21	3	4	3	3	3	16
18	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
19	4	5	4	5	5	23	4	5	4	5	5	23	5	5	4	4	3	21
20	2	4	4	4	2	16	1	2	2	3	2	10	4	1	3	4	4	16
21	5	5	5	5	5	25	5	5	4	4	4	22	5	5	5	5	5	25
22	4	4	4	5	5	22	4	5	5	4	4	22	4	4	4	5	3	20

23	5	4	5	5	5	24	4	5	5	5	4	23	5	5	5	5	5	25
24	4	5	4	4	5	22	4	5	5	5	4	23	5	5	5	5	5	25
25	4	5	4	5	5	23	3	4	4	5	4	20	5	5	3	5	5	23
26	5	5	4	4	5	23	5	4	4	5	5	23	4	4	5	5	4	22
27	5	4	4	5	4	22	4	5	4	5	4	22	4	5	4	5	4	22
28	4	4	3	4	4	19	3	4	3	3	4	17	4	3	4	3	4	18
29	4	5	4	5	4	22	4	4	5	5	4	22	4	5	5	4	5	23
30	5	5	5	5	5	25	5	4	5	5	5	24	4	5	5	4	4	22

### Lampiran 3 Hasil Olah Data Pilot Test SPSS 25

#### A. Validitas

X1

		Correlations					
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	TOTAL_X1
X1.1	Pearson Correlation	1	,013	,501**	,231	,624**	,748**
	Sig. (2-tailed)		,947	,005	,219	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30
X1.2	Pearson Correlation	,013	1	,299	,327	,279	,498**
	Sig. (2-tailed)	,947		,109	,077	,136	,005
	N	30	30	30	30	30	30
X1.3	Pearson Correlation	,501**	,299	1	,342	,389*	,735**
	Sig. (2-tailed)	,005	,109		,064	,034	,000
	N	30	30	30	30	30	30
X1.4	Pearson Correlation	,231	,327	,342	1	,379*	,615**
	Sig. (2-tailed)	,219	,077	,064		,039	,000
	N	30	30	30	30	30	30
X1.5	Pearson Correlation	,624**	,279	,389*	,379*	1	,816**
	Sig. (2-tailed)	,000	,136	,034	,039		,000
	N	30	30	30	30	30	30
TOTAL_X1	Pearson Correlation	,748**	,498**	,735**	,615**	,816**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,005	,000	,000	,000	
	N	30	30	30	30	30	30

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

X2

### Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	TOTAL_X2
X2.1	Pearson	1	,596**	,705**	,502**	,766**	,874**
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)		,001	,000	,005	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30
X2.2	Pearson	,596**	1	,592**	,591**	,553**	,798**
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)	,001		,001	,001	,002	,000
	N	30	30	30	30	30	30
X2.3	Pearson	,705**	,592**	1	,666**	,612**	,860**
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)	,000	,001		,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30
X2.4	Pearson	,502**	,591**	,666**	1	,546**	,781**
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)	,005	,001	,000		,002	,000
	N	30	30	30	30	30	30
X2.5	Pearson	,766**	,553**	,612**	,546**	1	,838**
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)	,000	,002	,000	,002		,000
	N	30	30	30	30	30	30
TOTAL_X2	Pearson	,874**	,798**	,860**	,781**	,838**	1
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	30	30	30	30	30	30

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Y

### Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	TOTAL_Y
Y1	Pearson Correlation	1	,422*	,453*	,556**	,677**	,782**
	Sig. (2-tailed)		,020	,012	,001	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30
Y2	Pearson Correlation	,422*	1	,576**	,511**	,368*	,782**
	Sig. (2-tailed)	,020		,001	,004	,046	,000
	N	30	30	30	30	30	30
Y3	Pearson Correlation	,453*	,576**	1	,403*	,511**	,771**
	Sig. (2-tailed)	,012	,001		,027	,004	,000
	N	30	30	30	30	30	30
Y4	Pearson Correlation	,556**	,511**	,403*	1	,436*	,746**
	Sig. (2-tailed)	,001	,004	,027		,016	,000
	N	30	30	30	30	30	30
Y5	Pearson Correlation	,677**	,368*	,511**	,436*	1	,763**
	Sig. (2-tailed)	,000	,046	,004	,016		,000
	N	30	30	30	30	30	30
TOTAL_Y	Pearson Correlation	,782**	,782**	,771**	,746**	,763**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	30	30	30	30	30	30

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

## B. Reliabilitas

X1

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,774	6

X2

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,813	6

Y

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,797	6