



Article Type: Empirical

Perspektif Upaya Pencegahan Korupsi di Indonesia

Hendi Prihanto*, Tamrin Lanori, Selfiani, Yudhistira Adwimurti



Afiliasi:

Universitas Prof. Dr. Moestopo
(Beragama)

***Korespondensi:**

hendiprihanto@dsn.moestopo.ac.id

DOI: 10.24853/jago.4.1.87-103

SITASI:

Prihanto, H., Lanori, T., Selfiani, & Adwimurti, Y. (2023). Perspektif Upaya Pencegahan Korupsi di Indonesia. *Jurnal Akuntansi Dan Governance*, 4(1), 87–103.

Proses Artikel

Diterima:

24/06/2023

Revisi:

27/07/2023

Disetujui:

30/07/2023



Attribution-NonCommercial
4.0 International (CC BY-NC
4.0)

JAGo Website:



Abstract

Objectives. *This study aims to investigate and validate corruption prevention measures implemented in different government organizations, with a specific focus on the ministry institutions, employing various predictors, including religiosity, work culture, recruitment practices, job rotation, and governance, to assess their effectiveness in preventing corruption.*

Design/method/approach. *The population and research sample consist of all ministries in Indonesia located in the DKI Jakarta area, selected through convenience sampling technique. The unit of analysis is the public officers known as Aparat Sipil Negara (ASN) working in the ministry head offices. Data was collected through questionnaire during October-December 2022. Data analysis involved descriptive statistics, tests on instrument quality, hypothesis testing, and multiple linear regression.*

Result/findings. *The results indicate a positive and significant impact of variables such as religiosity, work culture, job rotation, and governance on corruption prevention. However, recruitment shows a negative and insignificant effect on corruption prevention.*

Theoretical contribution. *The aspect of detecting, measuring, and implementing preventive measures for corruption is theoretically grounded in the variables used, which have not been previously explored in this specific context. These variables, such as work culture, job rotation, and recruitment, have been extensively studied by numerous researchers in other contexts, but their application to corruption prevention in this study is novel.*

Practical contribution. *Recruitment can create opportunities for corruption; therefore, it is essential to conduct transparent and accountable selection processes.*

Limitations. *The utilization of a questionnaire introduces certain limitations to the results, primarily due to potential conflicts of interest and inconsistencies among respondents. Additionally, the study also faces the constraint of a limited number of participants.*

Keywords: *Work culture, job rotation, corruption prevention, religiosity, and recruitment.*

Abstrak

Tujuan Penelitian. *Penelitian ini bertujuan melakukan investigasi dan pembuktian terhadap upaya pencegahan korupsi yang dilakukan pada berbagai organisasi pemerintahan, khususnya kementerian dengan*

menggunakan berbagai prediktor seperti religiusitas, budaya kerja, rekrutmen, mutasi kerja, dan tata kelola untuk dilakukan sebagai upaya pencegahannya.

Desain/metode/pendekatan. Populasi dan sampel penelitian adalah seluruh kementerian di Indonesia yang berada di wilayah DKI Jakarta yang diambil menggunakan teknik *convenience sampling*. Unit analisis adalah ASN di Kementerian Pemerintah Pusat. Pengumpulan data dilakukan sepanjang Oktober–Desember 2022 menggunakan media kuesioner. Analisis data menggunakan uji statistik deskriptif, uji kualitas instrumen, uji hipotesis dan uji regresi linear berganda.

Hasil penelitian. Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel religiusitas, budaya kerja, mutasi kerja dan tata kelola terhadap pencegahan korupsi, sedangkan untuk variabel rekrutmen berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap pencegahan korupsi.

Kontribusi teori. Pada aspek pendeteksian dan pengukuran serta tindakan pencegahan korupsi secara teoritis berdasarkan variabel yang digunakan yang masih belum ada dan banyak dilakukan peneliti sebelumnya seperti budaya kerja, mutasi kerja dan rekrutmen pegawai.

Kontribusi praktik/kebijakan. Rekrutmen pegawai membuka peluang terjadinya korupsi sehingga perlu mengadakan seleksi yang transparan dan dapat dipertanggungjawabkan.

Keterbatasan. Penggunaan kuesioner menimbulkan kekurangan terhadap hasil yang diberikan dengan terjadinya konflik kepentingan, ketidakonsistenan dari responden juga menjadi keterbatasan selain jumlah responden yang masih terbatas.

Kata Kunci: Budaya kerja, mutasi, pencegahan korupsi, religiusitas, dan rekrutmen

PENDAHULUAN

Korupsi menjadi permasalahan yang sangat sulit dibasmi kendati Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK) dan Lembaga Pemerintahan lainnya melakukan pengendalian dalam pencegahan korupsi tersebut. Selain didasarkan atas kepentingan para pelakunya yang memiliki keinginan tertentu pada kewenangan yang ada padanya, korupsi pada umumnya disebabkan karena adanya tekanan, kesempatan, pembenaran dan kapabilitas (Cressey, 1965; Wolfe & Hermanson, 2004a). Korupsi di Indonesia saat ini banyak dilakukan pemegang kekuasaan (Dzulfaroh, 2022) dan menduduki jabatan penting pada pemerintahan. Lebih lanjut data Indonesia Corruption Watch (ICW), terhitung pada semester I tahun 2022, diperkirakan negara mengalami kerugian akibat tindak pidana korupsi sebanyak 252 kasus melibatkan 612 tersangka, dengan potensi kerugian mencapai Rp 33,665 triliun (Saptoyo, 2022).

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah penambahan variabel prediktor seperti religiusitas, budaya kerja, dan mutasi atau rotasi dalam bekerja. Penelitian ini menggunakan lembaga pemerintah sebagai objek riset, dikarenakan banyaknya permasalahan korupsi yang terjadi pada organisasi pemerintah tersebut dan perlu untuk dicegah dan dituntaskan. Religiusitas merupakan pandangan seseorang perihal kehidupan dan menerapkan

keyakinannya yang didasarkan pada agama yang diimplementasikan pada perilakunya, beberapa penelitian menyatakan bahwa religiusitas berpengaruh positif terhadap perilaku korupsi (Mumtazah et al. 2020) dan disimpulkan bahwa seseorang yang memiliki religiusitas semakin tinggi maka akan mendorong untuk berperilaku etis (Pemayun & Budiasih, 2018; Wati & Sudiby, 2016), sehingga perilaku mereka akan semakin baik dalam situasional bekerja. Sedangkan Indrapraja et al. (2021) menyatakan bahwa religiusitas tidak berpengaruh terhadap pencegahan kecurangan. Religiusitas juga dapat tercermin pada budaya kerja merupakan falsafah atau pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan juga pendorong yang dibudayakan dalam suatu kelompok dan tercermin dalam sikap menjadi perilaku bekerja, sehingga dengan adanya budaya kerja yang baik berpengaruh positif terhadap perilaku baik pegawai (Pattipawae, 2011) dan dapat meningkatkan kinerja (Faizal et al. 2019; Putranti et al. 2018).

Lebih lanjut, nilai-nilai budaya kerja Islami yang tidak diterapkan dengan baik mengakibatkan kinerja yang kurang baik (Radyasmita & Suryaningsih, 2022), sehingga diperlukan budaya kejujuran dan integritas (Umar, 2016). Budaya kerja yang umum terjadi adalah menggosip, datang terlambat, perilaku kerja tidak jujur yang sulit dihilangkan menjadi kebiasaan. Hal ini menjadi penyebab timbulnya bentuk-bentuk kecurangan dan mengakibatkan produktivitas yang menurun dalam organisasi (Gold et al. 2014). Untuk itu diperlukan upaya melalui perubahan dalam lingkungan kerja dengan tata kelola yang baik agar korupsi dapat dihindarkan salah satunya rotasi atau perpindahan kerja para pegawai.

Mutasi kerja sebagai upaya tindakan pengamanan untuk mencegah korupsi dilakukan dengan memindahkan posisi lingkungan kerja karyawan, dan jabatan karyawan akan memberikan dampak positif dan kinerja yang lebih baik (Sari & Arianto, 2020) yang secara tidak langsung dalam rotasi yang dilakukan termasuk unsur dalam aktivitas *merit sistem* tersebut (Umar, 2016) dapat dijadikan sebagai upaya untuk menghindari potensi terjadinya korupsi (Nurmaya & Febrina, 2021; Taudlikhul, 2016) dan meningkatkan kinerja pegawai menjadi meningkat lebih baik (Sukmawidewi & Nugraha, 2021). Pencegahan korupsi dapat dilakukan dengan menyeleksi sumber daya manusia yang akan digunakan, Permen PAN & RB Indonesia Nomor 27 Tahun 2021 menyatakan bahwa rekrutmen CPNS dan pengisian jabatan dengan seleksi yang transparan merupakan bentuk transparansi positif untuk menciptakan kader aparatur sipil negara yang berkualitas dan kompeten dalam pencegahan korupsi (PANRB, 2021; Sofiati, 2020), dan seleksi atas kompetensi sumber daya manusia yang memadai meningkatkan kinerja serta pencegahan fraud ataupun korupsi secara positif (Saputra et al. 2019). Tata kelola sebagai unsur penentu keberhasilan organisasi berperan penting menentukan arah pelaksanaan, dengan tata kelola yang baik mampu untuk mencegah korupsi (Bierstaker, 2009) melalui prinsip-prinsip yang ada (Rivest, 2018; Umar et al. 2019). Penelitian ini bertujuan menyelidiki dan menganalisis pengaruh sejumlah variabel yang diprediksi mampu mencegah terjadinya korupsi yaitu religiusitas, budaya kerja, mutasi atau rotasi, rekrutmen dan tata kelola.

KAJIAN LITERATUR

Legitimacy Theory

Legitimasi dalam pemerintahan berhubungan dengan perilaku publik terkait dengan perilaku masyarakat dalam menerima dan mengakui dengan formal hak moral pemimpin untuk membuat dan melaksanakan keputusan tersebut mengikat publik atau tidak. Legitimasi dapat diperoleh apabila adanya kesesuaian antara keberadaan organisasi (privat atau publik) yang tidak mengganggu atau sesuai (*congruent*) selaras terhadap eksistensi sistem nilai yang diterapkan pada lingkungan masyarakat (Deegan, 2002). Legitimasi dapat terancam apabila terjadi pergeseran menuju ketidaksesuaian dengan nilai yang sudah disepakati dari semula, dalam hal ini kewajiban yang tidak dilaksanakan dengan baik sesuai perjanjian.

Teori Legitimasi hakikatnya terkait dengan organisasi yang memberi batasan seperti norma-norma, nilai-nilai sosial, dan kemudian bereaksi terhadap batasan tersebut karena mampu untuk mendorong pentingnya analisis perilaku organisasi (Dowling & Pfeffer, 1975) karena berfokus pada interaksi serta korelasi sesama pemerintah yaitu yang memerintah dan diperintah (Ndraha, 2011).

Konsep legitimasi juga berbicara mengenai entitas pelapor berusaha untuk memperoleh, menjaga maupun untuk memelihara, serta memperbaiki legitimasi organisasinya dimata publik dan perilaku yang dapat dipertanggungjawabkan (Ashforth & Gibbs, 1990; Brown & Deegan, 2012; Lindblom, 1994; Suchman, 1995), dengan adanya pencegahan korupsi menjadi perbaikan legitimasi pemerintah pusat (kementerian) dimata publik.

Korupsi dan pencegahannya

Kecurangan dapat dikategorikan dalam tiga jenis yaitu : 1) penyimpangan aset; 2) pernyataan palsu pada laporan keuangan; dan 3) korupsi (ACFE, 2018). Kecurangan terjadi sangat berkorelasi dengan perilaku dari pelakunya yang didasarkan pada motif yang sebelumnya telah terencana (Ajzen, 1991) dengan berbagai tindakan yang telah disusun untuk memperoleh tujuan dan kepentingan mereka yang sering disebut sebagai konflik agensi (Jensen & Meckling, 1976), manakala manusia bersikap sebagai seseorang yang memahami perilaku orang yang ada sekelilingnya, dikarenakan oleh : (1) atribusi internal atau disebut juga disposisional dan (2) atribusi eksternal atau pengaruh lingkungan (Heider, 1958). Sebuah teori sederhana tentang *fraud* yang dikemukakan oleh Wolfe & Hermanson, (2004) sebagai penyempurna dari teori *triangle fraud*, dimana komponen penyebab *fraud* dapat dideteksi melalui : a) tekanan (*preassure*), b) peluang (*perceived opportunity*), c) pembenaran (*rationalization*), dan d) kemampuan (*capacity*).

Korupsi sebagai perbuatan tidak bermoral melibatkan penyalahgunaan pejabat publik atau kekuasaan untuk kepentingan pribadi dimana korupsi dapat dibedakan menjadi tiga jenis (Shah & Schacter, 2004) yaitu : a) *grand corruption* (sumber daya publik dicuri dan disalahgunakan oleh segelintir pejabat publik); b) *state or regulatory capture* (memperoleh keuntungan pribadi dengan melakukan tindakan kolusi); dan c) *bureaucratic or petty corruption* (pejabat publik

menyalahgunakan kekuasaan). Cara mendeteksi korupsi yakni mengontrol monopoli dan diskresi dengan adanya akuntabilitas melalui formula : $C = M + D - A$. Jadi, untuk mengurangi korupsi (C) yang harus dilakukan adalah mengurangi monopoli (M), diskresi para pejabat dibatasi (D) dan akuntabilitas (A) yang harus ditingkatkan (Klitgaard, 2001).

Pengaruh religiusitas terhadap pencegahan korupsi

Religiusitas merupakan kesadaran beragama yang meliputi kepatuhan dalam mengerjakan kegiatan ritual (agamis), keyakinan terhadap kebenaran agama serta aplikasi dari pengetahuan agama yang dimilikinya, yakni pengalaman religious (Glock, 1965). Religiusitas sebagai keyakinan dan penghayatan atas ajaran agama yang dianut dapat mengarahkan perilaku individu sesuai dengan apa yang diajarkan dalam agamanya. Beberapa riset yang telah dilakukan sebelumnya menyatakan bahwa religiusitas secara positif dan signifikan dapat mencegah seseorang melakukan kecurangan dalam bidang akuntansi (Pamungkas, 2014; Giovano et al., 2020; Said et al. 2018). Beberapa penelitian lainnya juga menyatakan bahwa religiusitas berpengaruh positif terhadap perilaku korupsi (Mumtazah et al. 2020) dan lebih jauh dapat membuat seseorang berkualitas untuk berperilaku etis (Pamayun & Budiasih, 2018; Wati & Sudibyo, 2016) sehingga diharapkan perilaku mereka akan semakin baik dalam menghadapi situasional bekerja yang meminimalisir korupsi. Dengan demikian religiusitas yang semakin tinggi pada seseorang dapat mencegah dan akan semakin menurunkan risiko terjadinya korupsi. H1 dapat dikemukakan :

H1 : Religiusitas berpengaruh positif untuk mencegah terjadinya korupsi.

Pengaruh budaya kerja terhadap pencegahan korupsi

Budaya kerja merupakan gambaran dari perilaku saat bekerja yang ditunjukkan oleh para karyawan dalam melakukan aktivitas kerjanya sehari-hari yang dianut bertahun-tahun sebagai program mental yang dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan efisiensi kerja dan kerjasama manusia yang dimiliki oleh suatu golongan masyarakat (Ndraha, 2002). Budaya kerja sumber daya manusia merupakan sikap hidup, serta cara hidup manusia yang didasari pandangan hidup yang bertumpu pada nilai perilaku terpuji yang berlaku umum dan telah menjadi sifat, kebiasaan serta kekuatan pendorong yang memberikan pengaruh positif pada manusia untuk senantiasa berhasil dalam bekerja. Secara langsung masih sangat jarang sekali ditemui riset yang menyatakan hubungan antara budaya kerja dan *fraud* maupun korupsi, namun dengan secara tidak budaya kerja yang baik mendukung para karyawan untuk berperilaku etis diantaranya mencegah terjadinya korupsi sehingga semakin baik kinerja organisasi, beberapa riset menyatakan bahwa dengan budaya kerja yang baik akan menjadikan kinerja organisasi semakin baik (Adha et al. 2019; Faizal et al. 2019; Pattipawae, 2011; Sedarmayanti & Rahadian, 2018) yang artinya dengan semakin baik kinerja organisasi disebabkan salah satunya dari budaya kerja yang baik. Dengan demikian berdasar dari referensi penelitian sebelumnya dapat disimpulkan

bahwa semakin baik budaya kerja dan komitmen melakukannya dengan baik akan mencegah terjadinya korupsi, sehingga hipotesis dua penelitian dapat dikemukakan sebagai berikut :

H2 : budaya kerja berpengaruh positif terhadap pencegahan korupsi

Pengaruh rekrutmen terhadap pencegahan korupsi

Karyawan merupakan sumber daya paling penting bagi organisasi, rekrutmen adalah proses yang menghasilkan sejumlah pelamar yang berkualifikasi untuk pekerjaan di suatu perusahaan atau organisasi (Robert & John, 2002). Pencegahan korupsi sedari dini dapat dilakukan dengan menyeleksi sumber daya manusia yang akan digunakan, rekrutmen ditujukan untuk mengisi formasi karyawan dan pengisian jabatan, maka dengan seleksi yang transparan merupakan bentuk transparansi positif untuk menciptakan kader aparatur sipil negara yang berkualitas dan kompeten dalam pencegahan korupsi (Sofiati, 2020) dan seleksi atas kompetensi sumber daya manusia yang memadai meningkatkan kinerja serta pencegahan fraud secara positif (Nurmaya & Febrina, 2021; Saputra et al., 2019), rekrutmen yang baik dilakukan juga memberikan efek positif terhadap prestasi karyawan (Widyani & Putra, 2020) serta produktivitas karyawan (Rinaldi & Rahmawati, 2022). Secara langsung belum ditemui riset yang mengkaji antara rekrutmen terhadap *fraud*, namun demikian berdasarkan pendekatan dari penelitian lainnya yang secara tidak langsung memberikan efek pada kinerja organisasi dapat disimpulkan bahwa dengan adanya rekrutmen yang baik berpengaruh positif terhadap pencegahan korupsi.

H3 : rekrutmen berpengaruh positif terhadap pencegahan korupsi

Pengaruh mutasi kerja terhadap pencegahan korupsi

Mutasi kerja dilakukan melalui proses pemindahan fungsi, tugas dan jabatan karyawan baik ke jabatan yang lebih tinggi, jabatan yang sama, atau yang lebih rendah dengan tujuan untuk memberikan kepuasan bagi pihak perusahaan dan karyawan atau dapat juga sebagai bentuk hukuman bagi pelanggaran. Mutasi atau rotasi dalam kerja merupakan upaya tindakan pengamanan untuk mencegah korupsi dilakukan dengan memindahkan posisi lingkungan kerja dan jabatan karyawan dengan berbagai pertimbangan seperti kejenuhan, prestasi, pencegahan peluang korupsi (Cressey, 1965; Manurung & Hardika, 2015; Sow et al. 2018; Umar, 2016; Yusof, 2016) akan memberikan dampak positif dan kinerja yang lebih baik (Sari & Arianto, 2020) yang secara tidak langsung dalam rotasi yang termasuk dalam *merit system* tersebut (Umar, 2016) dapat dijadikan sebagai upaya untuk menghindari potensi terjadinya korupsi (Nurmaya & Febrina, 2021; Taudlikhul, 2016) dan meningkatkan kinerja pegawai menjadi meningkat lebih baik (Sukmawidewi & Nugraha, 2021). Dengan demikian semakin efektif mutasi kerja yang dilakukan pada organisasi akan memberikan pengaruh positif pada pencegahan korupsi.

H4 : mutasi kerja berpengaruh positif terhadap pencegahan korupsi

Pengaruh tata kelola terhadap pencegahan korupsi

Tata kelola merupakan suatu konsep yang mengedepankan proses pencapaian keputusan dan pelaksanaannya yang dapat dipertanggungjawabkan secara bersama. Tata kelola sebagai suatu konsensus yang dicapai bersinergi antara pemerintah, warga negara, dan sektor swasta bagi penyelenggaraan pemerintahan dalam suatu negara. Pemerintah yang menerapkan prinsip-prinsip tata kelola pemerintah yang baik pada penerapannya tidak terlepas dari penerapan sistem manajemen yang merupakan rangkaian hasil dari fungsi manajemen telah dilaksanakan, sehingga mampu menghasilkan kemitraan positif antara pemerintah, dunia usaha swasta, dan masyarakat (UNDP, 1997). Tata kelola sebagai unsur penentu keberhasilan organisasi berperan penting menentukan arah pelaksanaan, tata kelola yang buruk berpengaruh pada terjadinya korupsi (Prihanto & Gunawan, 2020), sebaliknya tata kelola yang baik mampu untuk mencegah korupsi (Bierstaker, 2009) diperlukan upaya kolaborasi antar komponen yang mendukung (Tanjaya & Kwarto, 2022) dengan didasarkan pada prinsip-prinsip tata kelola yang baik menuju *good governance* (Rivest, 2018; Umar et al. 2019). Sehingga dengan demikian implementasi tata kelola yang baik dapat berpengaruh positif mencegah terjadinya korupsi (Azis et al. 2015; Kurniawan & Izzaty, 2019; Rowa & Arthana, 2019). Dengan demikian dapat disimpulkan tata kelola yang baik dapat mencegah terjadinya korupsi.

H5: Tata kelola berpengaruh positif terhadap pencegahan korupsi

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang merupakan hubungan kausalitas (sebab- akibat). Variabel dependen adalah pencegahan terhadap terjadinya korupsi sedangkan variabel variabel bebas yang mempengaruhi adalah religiusitas, budaya kerja, rekrutmen, mutasi kerja, dan tata kelola. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah Kementerian di Republik Indonesia sejumlah 34 kementerian yang tersebar di wilayah Provinsi DKI Jakarta. Unit analisis penelitian ini adalah ASN dengan jabatan minimal sebagai Kepala Sub Bagian atau pernah menduduki jabatan tersebut, berpendidikan sarjana, dan berpengalaman minimal 10 tahun. Teknik pengambilan sampel dilakukan secara *convenience* yang bertujuan memudahkan bagi pengumpulan data penelitian (Sugiyono, 2018) di mana para anggota populasi bersedia untuk memberikan informasi yang diperlukan dalam riset ini (Sekaran & Bougle, 2017). Teknik memperoleh data sampel menggunakan kuesioner, yang didistribusikan mulai bulan Oktober 2022 sampai dengan Desember 2022, dengan total sampel diperoleh sebanyak 200 responden.

Pengukuran variabel penelitian menggunakan pendapat Glock et al. (1965) yang menyatakan religiusitas merupakan keyakinan seseorang kepada Tuhan yang meyakini ada hal yang mengatur kehidupan di luar diri dan lingkungannya yang terbentuk dari: ideologi dan keyakinan, praktik ibadah, pengetahuan agama, dan konsekuensi. Pengukuran budaya kerja (Ndraha, 2002) adalah nilai, karakteristik dan atribut yang dimiliki organisasi yang dijalankan para pekerjanya dan terbentuk dari sikap terhadap pekerjaan, dan perilaku pada waktu bekerja. Kemudian rekrutmen adalah proses mencari kandidat untuk mengisi suatu formasi pekerjaan

pengukuran dari rekrutmen terdiri dari sumber rekrutmen dan metode rekrutmen (Kasmir, 2017). Mutasi atau rotasi kerja merupakan perpindahan posisi dalam pekerjaan secara horizontal dengan tujuan mengatasi kejenuhan dalam bekerja, dan meningkatkan pengetahuan, serta keahlian karyawan menurut Siswanto, (2007) pengukuran mutasi terdiri dari: mutasi atas keinginan tenaga kerja sendiri dan mutasi atas kebijakan manajemen tenaga kerja (Robert & John, 2002). Tata kelola merupakan serangkaian aturan dan pedoman dalam melakukan pengelolaan organisasi, tata kelola dapat diukur dengan berbagai indikator yang terdiri dari aturan hukum, transparansi, berkeadilan, efektif, efisiensi, dan akuntabilitas (UNDP, 1997). Pencegahan korupsi merupakan serangkaian cara untuk melakukan penanggulangan dan pencegahan terhadap perilaku korupsi dengan terlebih dahulu mengetahui faktor penyebab korupsi tersebut, pencegahan korupsi dilakukan dari perspektif: tekanan, peluang, pembenaran dan kemampuan yang disebut *fraud diamond* (Wolfe & Hermanson, 2004a) yang kemudian dilakukan tindakan pencegahannya.

Teknik analisis data melalui uji statistik deskriptif, kualitas data instrumen, uji regresi linier berganda, hipotesis dan kelayakan model. Pertama, uji statistik deskriptif berfungsi sebagai analisis data penelitian dengan cara mendeskripsikan variabel penelitian yang terkumpul untuk mengetahui sebaran, distribusi, dan frekuensi data dengan menunjukkan nilai maksimum, minimum, rata-rata (*mean*), dan simpangan baku, namun bukan bermaksud untuk menyimpulkan data tersebut. Kedua, uji kualitas data instrumen penelitian dilakukan dengan uji validitas digunakan untuk mengukur dan mengetahui sah atau valid suatu pernyataan kuesioner yang akan disebarkan dan diisi oleh responden. Kuesioner dianggap valid jika mampu mengungkapkan sesuatu/makna yang diukur dalam kuesioner tersebut (Ghozali, 2006). Ketiga, analisis regresi linear berganda dilakukan untuk pengolahan data penelitian dengan model persamaan regresi dari variabel penelitian sebagai berikut:

$$\text{Kor} = \alpha(\text{konstata}) + \beta_1\text{REL} + \beta_2\text{BK} + \beta_3\text{REK} + \beta_4\text{MUT} + \beta_5\text{GCG} + e \text{ (error)}.$$

Keempat, uji Hipotesis menggunakan uji t untuk mengetahui anggapan atau dugaan sementara yang dirumuskan oleh peneliti tersebut memenuhi benar atau tidak dari hipotesis yang dikemukakan dengan asumsi tingkat signifikansi sebesar antara 0.00–0.10 sebagai nilai toleransi yang diterima secara individual. Kelima, uji kelayakan model yang digunakan pada penelitian ini menggunakan uji statistik F untuk mengetahui variabel dependen dengan menggunakan signifikan antara 0.00-0,05 yang menunjukkan kecocokan pada hubungan model penelitian secara Bersama sama. Sedangkan uji koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) digunakan untuk melihat seberapa besar variabel independen mempunyai hubungan terhadap variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL

Interpretasi uji deskriptif dan uji kualitas data instrumen yang digunakan dapat disajikan pada Tabel 1 yang memuat output dari pengolahan data menggunakan SPSS sebelum pengujian

hipotesis dan regresi dilakukan didasarkan pada *role of thumb* yang menjadi kaidah penilaian hasil statistik sebagai berikut :

Tabel 1.
Hasil Uji Statistik Deskriptif dan Kualitas Instrumen

Variabel	N	Min.	Max	Mean	Std. Deviasi	Validitas	Ket.	Reliabilitas	Ket.
Var. Terikat :									
KOR	200	25	38	31.41	2.71	0.185 - 0.561	Valid	0.632	Reliabel
Var. Bebas :									
REL	200	25	39	33.15	3.09	0.239 - 0.451	Valid	0.650	Reliabel
BK	200	18	27	23.03	2.08	0.403 - 0.664	Valid	0,730	Reliabel
REK		11	20	15.39	2.21	0.556 - 0.686	Valid	0,767	Reliabel
MUT	200	20	30	23.92	2.43	0.366 - 0.484	Valid	0,695	Reliabel
GCG	200	28	47	39.13	4.85	0.328 - 0.797	Valid	0,843	Reliabel

Keterangan : Tabel merepresentasikan deskriptif dari setiap variabel penelitian, bertujuan memberikan gambaran terhadap demografi dan penyebaran data kuesioner dalam mengestimasi model penelitian. Variabel dependen : Kor (Pencegahan Korupsi), Variabel Independen : Rel (Religiusitas), BK (Budaya Kerja), Rek (Rekruiement), Mut (Mutasi Kerja) dan GCG (Tata Kelola).

R tabel : 0.138, Cronbach Alpha : 0.60

Sumber : data diolah

Tabel 2.
Hasil Uji Hipotesis Penelitian

Variabel	β	T statistik	Sig	Hipotesis	Keterangan
Variabel Observasi :					
REL → KOR	0.129	2.534	0.012 ***	H1 (+)	Diterima
BK → KOR	0.371	4.912	0.000 ****	H2 (+)	Diterima
REK → KOR	-0.092	-1.240	0.217	H3 (+)	Ditolak
MUT → KOR	0.244	3.567	0.000 ****	H3 (+)	Diterima
GCG → KOR	0.216	6.010	0.000 ****	H3 (+)	Diterima
Persamaan Regresi				Kor = 5.719α + 0.129REL + 0.371BK - 0.092REK + 0.244MUT + 0.216GCG + 2.881e	
R Square (adjusted)			0.347		
F			22.171 ****		

Keterangan : * = 0.10, ** = 0.05, ***0.01 dan 0.000****

α : konstanta, e : error

Variabel dependen : Kor (Pencegahan Korupsi), Variabel Independen : Rel (Religiusitas), BK (Budaya Kerja), Rek (Rekruiement), Mut (Mutasi Kerja) dan GCG (Tata Kelola).

Jumlah observasi : 200

Sumber : data diolah

Simpulan dari hasil uji statistik deskriptif seluruh variabel pada Tabel 1 menunjukkan nilai layak yang dibuktikan dengan nilai standar deviasi yang lebih kecil dibandingkan dengan nilai mean. Sedangkan hasil pengujian validitas menunjukkan bahwa nilai semua variabel tidak ada yang nilainya kurang atau dibawah dari 0.138 (r tabel) dengan jumlah responden sebanyak 200

orang yang tersebar di seluruh sampel pada populasi dan nilai reliabilitas tidak kurang dari 0.60 (Johnson & Guilford, 1956) dan dapat diteruskan pada pengujian selanjutnya (Lihat Tabel 2).

Hasil pengolahan data dengan jumlah observasi sebesar 200 pada Tabel 2 menyatakan bahwa nilai koefisien regresi antar variabel tidak semua berpengaruh positif, variabel rekrutmen berpengaruh negatif dengan koefisien bernilai negatif dengan demikian menunjukkan hipotesis penelitian 3 (H3) ditolak. Namun demikian, hasil riset ini cukup memberikan hasil yang baik dan mengembirakan karena hampir secara keseluruhan variabel (religius, budaya kerja, mutasi kerja, dan tata kelola) berpengaruh positif dengan hipotesis penelitian H1, H2, H4 dan H5 diterima dengan nilai signifikansi yang cukup tinggi artinya lebih banyak hipotesis yang dikemukakan diterima. Penguatan atas kelayakan data juga ditunjang dengan nilai F yang signifikan pada level 0.00, serta kelayakan atas model penelitian yang menunjukkan nilai positif dengan koefisien determinasi sebesar 34.7 % dari kecocokan model yang digunakan pada variabel penelitian ini. Untuk selanjutnya variabel lainnya yang tidak diobservasi dapat mempengaruhi pencegahan korupsi sebesar 65.3%.

PEMBAHASAN

Pengaruh religiusitas terhadap pencegahan korupsi

Religiusitas merupakan nilai penting dalam kehidupan manusia karena sebagai pandangan dan pegangan hidup yang menuntun manusia untuk berbuat lebih taat akan perintah agama dan didasarkan pada rasa takut pada Allah. Hasil pengujian statistik telah membuktikan bahwa religiusitas yang baik dan dijalankan dengan sungguh-sungguh akan berpengaruh pada perilaku manusia termasuk dalam mencegah dirinya berbuat korupsi ataupun fraud lainnya, dengan demikian hipotesis penelitian satu (H1) dapat diterima. Hasil penelitian juga sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan religiusitas secara positif dan signifikan dalam mencegah upaya seseorang melakukan korupsi dalam bidang akuntansi (Pamungkas, 2014; Giovano et al., 2020; Said et al. 2018; Mumtazah et al. 2020). Lebih jauh lagi dengan penguatan religiusitas pada diri ASN (Aparatur Sipil Negara) dapat membuat seseorang lebih berkualitas untuk berperilaku etis dan tidak menyimpang diantaranya melakukan korupsi (Pemayun & Budiasih, 2018; Wati & Sudiby, 2016), Upaya yang saat ini dilakukan oleh pemerintah adalah berupaya melakukan dengan masif perubahan karakter pada ASN dengan tujuan yang lebih baik (Supriyatna, 2017) dalam mencegah maraknya korupsi dan lebih jauh ASN dengan religiusitas yang ada pada dirinya mampu untuk melayani publik atau pemilik kepentingan sesuai dengan amanah yang diberikan kepadanya untuk berbuat semakin baik pada lingkungannya (Deegan, 2002).

Pengaruh budaya kerja terhadap pencegahan korupsi.

Budaya kerja merupakan kebiasaan yang dilakukan berulang-ulang oleh pegawai dalam suatu organisasi, namun ketika ketidaksesuaian dengan peraturan terjadi terhadap kebiasaan ini memang tidak ada sangsi tegas, namun dari pelaku organisasi secara moral telah menyepakati

bahwa kebiasaan tersebut dilakukan untuk mencapai tujuan. Hasil pengujian statistik penelitian menunjukkan bahwa budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pencegahan korupsi, sehingga hipotesis penelitian dua (H2) dapat diterima. Penelitian ini memiliki hasil yang secara langsung sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh penelitian sebelumnya (Adha et al. 2019; Faizal et al. 2019; Pattipawae, 2011; Sedarmayanti & Rahadian, 2018) yang mengungkapkan bahwa semakin baik kinerja organisasi disebabkan salah satunya dari budaya kerja yang baik dan berkorelasi dengan pencegahan korupsi walaupun secara tidak langsung. Saat ini nilai-nilai dasar yang diterapkan pada perilaku dan etas kerja ASN Indonesia saat ini dilakukan reformasi berdasarkan Surat Edaran Menteri PANRB Nomor 20 Tahun 2021 Tentang Implementasi *Core Values* dan *Employer Branding* dengan jargon ASN Bangsa Melayani Bangsa, dan merupakan singkatan atau akronim dari Berorientasi pada Pelayanan, Akuntabel, Kompeten, Harmonis, Loyal Adaptif, dan Kolaboratif. Tata nilai tersebut merupakan implementasi kesungguhan dari aparat negara untuk melayani negara dan bangsa yang terbaik untuk tidak berbuat korupsi, karena pada hakekatnya pelayanan publik yang baik bukan menitikberatkan pada kepuasan publik, namun pelayanan yang lebih baik dari waktu ke waktu (Ndraha, 2007, 2011).

Pengaruh rekrutmen terhadap pencegahan korupsi

Rekrutmen merupakan proses kegiatan pengadaan tenaga kerja yang khusus untuk mendapatkan calon-calon karyawan dan kemudian diseleksi SDM mana yang paling baik dan paling sesuai dengan persyaratan yang diperlukan mengisi formasi yang tersedia atau dibutuhkan. Hasil pengujian statistik menyatakan rekrutmen berpengaruh negatif terhadap pencegahan korupsi, artinya hipotesis penelitian tiga (H3) tidak dapat diterima. Hasil penelitian ini juga tidak sejalan dan mendukung penelitian sebelumnya bahwa rekrutmen yang ditujukan untuk mengisi formasi karyawan (ASN) dan pengisian jabatan, maka dengan seleksi secara transparan dan membentuk transparansi positif untuk menciptakan kader aparatur sipil negara yang berkualitas dan kompeten dalam pencegahan korupsi (Sofiati, 2020), dan seleksi atas kompetensi sumber daya manusia yang memadai meningkatkan kinerja serta upaya pencegahan korupsi dengan positif (Nurmaya & Febrina, 2021; Saputra et al. 2019), lebih lanjut rekrutmen yang baik dilakukan oleh pemerintah juga memberikan efek positif terhadap prestasi karyawan (Widyani & Putra, 2020) serta produktivitas karyawan (Rinaldi & Rahmawati, 2022) yang tidak sesuai dengan hasil penelitian. Hasil penelitian terkonfirmasi pada kasus ASN yang melakukan praktik kecurangan dalam penerimaan calon ASN dengan modus menyerahkan sejumlah uang (Aditya, 2022; CNBC, 2022). Perbuatan ini termasuk pada katagori merasionalkan atau membenarkan perbuatan menyimpang (Cressey, 1965; Umar, 2016; Wolfe & Hermanson, 2004b; Yusof, 2016).

Pengaruh mutasi kerja terhadap pencegahan korupsi

Mutasi kerja atau dikenal dengan rotasi dalam kerja proses merupakan perpindahan antarkantor, promosi (dilakukan untuk kenaikan jabatan pegawai), dan remunerasi (untuk tambahan penghasilan). Hasil pengujian statistik menyatakan bahwa mutasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pencegahan korupsi, sehingga hipotesis empat (H4) penelitian dapat diterima. Hasil penelitian sejalan dengan penelitian sebelumnya bahwa adanya mutasi secara tidak langsung memberikan upaya terhadap pengamanan dalam mencegah korupsi yaitu dilakukan dengan memindahkan posisi lingkungan kerja yang baru dan jabatan karyawan yang berbeda dengan berbagai pertimbangan tertentu seperti : remunerasi, mengatasi kejenuhan kerja, adanya prestasi yang diperoleh karyawan atau sebaliknya, promosi jabatan, sampai dengan pencegahan peluang korupsi (Cressey, 1965; Manurung & Hardika, 2015; Sow et al. 2018; Umar, 2016; Yusof, 2016). Mutasi sebagai upaya yang dilakukan merupakan bagian dari sistem merit yang tentunya akan memberikan dampak positif dan kinerja yang lebih baik (Sari & Arianto, 2020) untuk menghindari potensi terjadinya korupsi (Nurmaya & Febrina, 2021; Prihanto et al. 2020; Taudlikhul, 2016) dan meningkatkan kinerja ASN menjadi meningkat lebih baik (Sukmawidewi & Nugraha, 2021). Dengan demikian mutasi kerja atau rotasi yang dilakukan secara rutin dapat mencegah terjadinya korupsi, dikarenakan memutus rantai korupsi akibat hubungan dengan pihak yang sama terlalu lama dan membuat pekerjaan tidak hanya dikuasai pada personal tersebut, dan menjadi kebiasaan yang dilakukan dalam waktu ke waktu yang cukup lama. Adanya mutasi juga meratakan pekerjaan dan pendapatan para karyawan, namun mutasi tidak dapat dilakukan pada semua bidang, mengingat ada bidang pekerjaan yang memerlukan keahlian khusus dalam penanganannya.

Pengaruh tata kelola terhadap pencegahan korupsi

Tata kelola dalam pemerintahan merupakan unsur dalam mekanisme administratif untuk mengatur hubungan-hubungan antara manajemen pada organisasi menyangkut pemerintah dan kelompok- kelompok kepentingan (stakeholders) yang lainnya untuk mencapai akuntabilitas, transparansi, kemandirian, kepastian hukum dan lain sebagainya. Berdasarkan hasil uji hipotesis penelitian lima (H5) menyatakan bahwa tata kelola yang diimplementasikan dengan baik akan mampu untuk mencegah terjadinya korupsi, sehingga hipotesis penelitian dapat diterima. Hasil penelitian juga sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Prihanto & Gunawan, (2020) bahwa dengan tata kelola yang buruk menyebabkan banyaknya terjadi kecurangan pelaporan keuangan, pencurian asset dan korupsi. Lebih lanjut tata Kelola yang diimplementasikan dengan baik (Bhima Azis et al. 2015; Bierstaker, 2009; Kurniawan & Izzaty, 2019; Rowa & Arthana, 2019), strategi yang dilakukan dengan upaya pengendalian korupsi adalah dengan kolaborasi antar unsur pada organisasi untuk melakukan Kerjasama dalam pencegahannya (Rivest, 2018; Umar, 2016; Umar et al.,2019) yang dilakukan dengan kolaborasi yang baik (Tanjaya & Kwarto, 2022).

SIMPULAN

Hasil penelitian menyimpulkan bahwa hipotesis penelitian tidak seluruhnya dapat diterima. Hipotesis penelitian tiga (H3) ditolak dan tidak berpengaruh signifikan terhadap pencegahan korupsi; H1, H2, H4, dan H5 dapat diterima dan sejalan dengan penelitian sebelumnya. Kendati demikian, beberapa variabel seperti religiusitas, budaya kerja, dan mutasi kerja masih belum memiliki referensi penelitian secara langsung. Namun demikian temuan dari penelitian ini menyatakan bahwa rekrutmen yang dilakukan bagi ASN masih kurang memperhatikan aspek integritas bagi pencegahan korupsi, saat ini rekrutmen hanya ditujukan pada pemenuhan kompetensi aparat yang menjadi keperluan sebagai penempatan pada suatu organisasi belum menitikberatkan pada nilai-nilai integritas dan kejujuran.

Implikasi penelitian ini terdiri dari implikasi teoritis dan implikasi praktis. Implikasi teoritis pada aspek pendeteksian dan pengukuran serta tindakan pencegahan korupsi secara teoritis berdasarkan variabel yang digunakan yang masih belum ada dan banyak dilakukan peneliti sebelumnya seperti budaya kerja, mutasi kerja dan rekrutmen pegawai. Implikasi praktis pada proses rekrutmen pegawai yang terbuka peluang terjadinya korupsi sehingga perlu mengadakan seleksi yang transparan dan dapat dipertanggungjawabkan.

Keterbatasan penelitian adalah hasil kuesioner yang dapat menyebabkan ambigu karena kuesioner didapat dari hasil persepsi orang-orang, hasil kuesioner tersebut dapat berpotensi adanya konflik kepentingan, selain itu sampel yang diambil secara acak kurang mampu menyimpulkan secara homogen wilayah yang terdeteksi mengalami permasalahan korupsi dan telah baik dalam melakukan pencegahan korupsi.

Mengacu pada hasil penelitian yang dilakukan penelitian menyarankan dalam melakukan rekrutmen terhadap ASN dengan selektif selain menggunakan penilaian berdasarkan kebutuhan kompetensi pendidikan yang dimiliki, namun juga menitikberatkan pada aspek etika, integritas dan kejujuran sebagai upaya pencegahan korupsi sedari dini diorganisasi pemerintah.

DAFTAR PUSTAKA

- ACFE. (2018). *Report to The Nations: on Occupational Fraud and Abuse*.
- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47. <https://doi.org/10.32528/ipteks.v4i1.2109>
- Aditya, M. (2022). No TitleTipu-tipu CPNS Raup Ratusan Juta, Anggota DPRD Bantul Ditangkap! *Detik Jateng*. <https://www.detik.com/jateng/hukum-dan-kriminal/d-6325885/tipu-tipu-cpns-raup-ratusan-juta-anggota-dprd-bantul-ditangkap>
- Ajzen, I. (1991). *The Theory of Planned Behavior, Organizational Behavior and Human Decision Process*. 50, 179–211.
- Ashforth, B. E., & Gibbs, B. W. (1990). The Double-Edge of Organizational Legitimation. *Organization Science*, November 2015.
- Bhima Azis, U., Taufik, T., & Rasuli, M. (2015). Pengaruh Tata Kelola Pemerintahan Dan Pengendalian Internal Terhadap Pencegahan Kecurangan (Studi Pada SKPD Pemerintah Kabupaten Indragiri Hilir). *Jurnal Ekonomi*, 13(3), 1576–1580.

- Bierstaker, J. L. (2009). Differences in attitudes about fraud and corruption across cultures Theory , examples and recommendations. *Cross Cultural Management: An International Journal*, 16(3), 241–250. <https://doi.org/10.1108/13527600910977337>
- Brown, N., & Deegan, C. (2012). theory The public disclosure of environmental performance information-a dual test of media agenda setting theory and legitimacy theory. *Accounting and Business Research*, 37–41. <https://doi.org/10.1080/00014788.1998.9729564>
- CNBC. (2022, April). Puluhan PNS Jadi Calo CPNS, Tjahjo: Dipecat Tidak Hormat! *CNBC Indonesia*. <https://www.cnbcindonesia.com/news/20220426131044-4-334948/puluhan-pns-jadi-calo-cpns-tjahjo-dipecat-tidak-hormat>
- Cressey, D. R. (1965). The Respectable Criminal. *Criminologica*, 13–16.
- Dapit Pamungkas, I. (2014). Pengaruh Religiusitas Dan Rasionalisasi Dalam Mencegah Dan Mendeteksi Kecenderungan Kecurangan Akuntansi. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 15(02), 48–59.
- Deegan, C. (2002). The Legitimising Effect of Social And Environmental Disclosure : a Theoretical Foundation. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 15(3), 282–311. <https://doi.org/10.1108/09513570210435852>
- Dowling, J., & Pfeffer, J. (1975). Organizational Legitimacy: Social Values and Organizational Behavior. *Pacific Sociological Association*, 18(1), 122–136.
- Dzulfaroh, A. N. (2022). Daftar 12 Menteri Indonesia yang Terjerat Kasus Korupsi. *Kompas.Com*. <https://www.kompas.com/tren/read/2022/08/22/160000265/daftar-12-menteri-indonesia-yang-terjerat-kasus-korupsi?page=all>
- Faizal, R., Sulaeman, M., & Yulizar, I. (2019). Pengaruh Budaya, Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan. *EBA Journal: Journal Economics, Bussines and Accounting*, 5(1), 11–21. <https://doi.org/10.32492/eba.v5i1.706>
- Ghozali. (2011). *Analisis Multivariat dengan Program SPSS*.
- Ghozali, I. (2006). *Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS*. Badan Penebit Universtas Diponegoro.
- Giovano, A., Wibowo, A. S., & Yanuarisa, Y. (2020). Pengaruh Love of Money dan Religiusitas Terhadap Kecenderungan Fraud Accounting Dana Desa dengan Gender sebagai Variabel Moderasi Pada Desa di Kecamatan Katingan Tengah. *Balance*, 12(6), 2. <https://e-journal.upr.ac.id/index.php/blnc/article/view/1879>
- Glock, C. Y., & Stark, R. S. F. R., & McNally. (1965). *Religion and society in tension*. Rand McNally.
- Gold, A., Gronewold, U., & Salterio, S. E. (2014). Error management in audit firms: Error climate, type, and originator. *The Accounting Review*. <https://ssrn.com/abstract=1657117> or <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.1657117>
- Heider, F. (1958). *The Ppsychology of Interpersonal Relations*,. Wiley.
- Indrapraja, M. H. D., Agusti, R., & Mela, N. F. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Kompetensi Dan Religiusitas Terhadap Kecurangan (Fraud) Aparatur Sipil Negara. *CURRENT: Jurnal Kajian Akuntansi Dan Bisnis Terkini*, 2(2), 166–183. <https://doi.org/10.31258/jc.2.2.166-183>
- Jensen, M. C., & Meckling, W. H. (1976). Theory Of The Firm : Managerial Behavior, Agency Cost And Owneship Structure. *Journal of Financial Economics* 3, 3, 305–360.
- Johnson, M. C., & Guilford, J. P. (1956). Psychometric Methods. *Journal of the American Statistical Association*, 51(274), 413. <https://doi.org/10.2307/2281384>
- Kasmir. (2017). *Bank dan Lembaga Keuangan Lainnya* (Revisi). Raja Grafindo Persada.

- Klitgaard, R. (2001). *Membasmi Korupsi* (Cetakan ke). Yayasan Obor Indonesia.
- Kurniawan, P. C., & Izzaty, K. N. (2019). Pengaruh Good Corporate Governance Dan Pengendalian Internal Terhadap Pencegahan Fraud. *ECONBANK: Journal of Economics and Banking*, 1(1), 55–60. <https://doi.org/10.35829/econbank.v1i1.2>
- Lindblom, C. K. (1994). *The implications of organizational legitimacy for corporate social performance and disclosure* (Critical P).
- Manurung, D. T. H., & Hardika, A. L. (2015). Analysis of Factors That Influence Financial Statement Fraud In The Perspective Fraud Triangle: Empirical Study on Banking Companies In Indonesia Stock Exchange year 2012 to 2014. *International Conference on Accounting Studies (ICAS), August*. <https://doi.org/10.4108/eai.18-7-2019.2288648>
- Mumtazah, H., Abdul Rahman, A., & Sarbini, S. (2020). Religiusitas dan Intensi Anti Korupsi: Peran Moderasi Kebersyukuran. *Journal An-Nafs: Kajian Penelitian Psikologi*, 5(1), 101–113. <https://doi.org/10.33367/psi.v5i1.1122>
- Ndraha, T. (2002). *Sekilas Ilmu Pemerintahan* (BKU Ilmu P).
- Ndraha, T. (2007). *Kybernologi Sebuah Scientific Movement*. Sirao Credentia.
- Ndraha, T. (2011). *Kybernologi Ilmu Pemerintahan Baru*. Rineka Cipta.
- Nurmaya, L., & Febrina, R. (2021). Implementasi Sistem Merit dalam Rekrutmen ASN di Kabupaten Kampar. *Journal of Governance Innovation*, 3(1), 73–88. <https://doi.org/10.36636/jogiv.v3i1.628>
- PANRB. (2021). *Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Republik Indonesia Nomor 27 Tahun 2021 Tentang Pengadaan Pegawai Negeri Sipil*. 5, 1–45.
- Pattipawae, D. R. (2011). Penerapan Nilai – Nilai Dasar Budaya Kerja Dan Prinsip-Prinsip Organisasi Budaya Kerja Pemerintah Dengan Baik Dan Benar. *Sasi*, 17(3), 31. <https://doi.org/10.47268/sasi.v17i3.363>
- Pemayun, A. W., & Budiasih, I. G. A. N. (2018). Pengaruh Religiusitas, Status Sosial Ekonomi Dan Love of Money Pada Persepsi Etis Mahasiswa Akuntansi. *E-Jurnal Akuntansi*, 23, 1600. <https://doi.org/10.24843/eja.2018.v23.i02.p30>
- PPSDM. (2022). *Core Values ASN Membentuk Budaya Kerja ASN yang Unggul*. KEMENTERIAN ESDM REPUBLIK INDONESIA. <https://ppsdmaparatur.esdm.go.id/artikel/core-values-asn-membentuk-budaya-kerja-asn-yang-unggul#:~:text=Para ASN harus menjalankan tugas,Ketiga adalah Kompeten.>
- Prihanto, H. (2020). *Manajemen Pengetahuan Memoderasi Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Etis, Kode Etik dan Sistem Pengendalian Internal Pemerintah Terhadap Pencegahan Korupsi*. Trisakti.
- Prihanto, H., & Gunawan, I. D. (2020). Corruption in Indonesia (Is It Right to Governance , Leadership and It to Be Caused ?). *Journal of Economics and Sustainable Development*, 11(2), 56–65.
- Prihanto, H., Murwaningsari, E., Umar, H., & Mayangsari, S. (2020). How Indonesia Attempts to Prevent Corruption ! *Oceanide*, 12(2), 70–85.
- Putranti, H. R. D., Megawati, M., & Setyobudi, S. (2018). Pengaruh Budaya Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Motode TULTA Sebagai Variabel Kontrol. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 2(2), 191. <https://doi.org/10.33603/jibm.v2i2.1556>
- Radyasasmita, A., & Suryaningsih, S. A. (2022). Analisis Pengaruh Budaya Kerja Islam dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Agama Sidoarjo. *Jurnal Ekonomika Dan Bisnis Islam*, 5(1), 120–129. <https://doi.org/10.26740/jekobi.v5n1.p120-129>

- Rinaldi, R., & Rahmawati, A. W. (2022). Pengaruh Rekrutmen, Seleksi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. ASDP Indonesia Ferry Cabang Bakauheni. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi*, 1(2), 35–52. <http://ejournal.mercubuana-yogya.ac.id/index.php/JEMA/article/view/3039>
- Rivest, P.-D. (2018). A model for preventing corruption. *Journal of Financial Crime*, 25(2), 545–561. <https://doi.org/10.1108/JFC-11-2014-0048>
- Robert, M., & John, J. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat.
- Rowa, C. W. F., & Arthana, I. K. (2019). Pengaruh Good Corporate Governance Terhadap Pencegahan Fraud Pada Bank Perkreditan Rakyat Di Kota Kupang. *Jurnal Akuntansi : Transparansi Dan Akuntabilitas*, 7(2), 122–137. <https://doi.org/10.35508/jak.v7i2.1702>
- Said, J., Omar, N., Rafidi, M., & Yusof, S. N. S. (2018). Does organizational factor more prevailing than individual factor in mitigating employee fraud? Finding from Royal Custom Officers. *Journal of Financial Crime*, 5(1), 39–44. <http://dx.doi.org/10.1108/eb025814%5Cnhttp://>
- Saptoyo, R. D. A. (2022). Data ICW: Potensi Kerugian Negara akibat Korupsi Capai Rp 33,6 Triliun Data ICW: Potensi Kerugian Negara akibat Korupsi Capai Rp 33,6 Triliun. *Kompas.Com*. <https://www.kompas.com/cekfakta/read/2022/12/10/114740182/data-icw-potensi-kerugian-negara-akibat-korupsi-capai-rp-336-triliun?page=all#:~:text=Data ini menurut pantauan Indonesia,mencapai mencapai Rp 33%2C665 triliun.>
- Saputra, K. A. K., Pradnyanitasari, P. D., Priliandani, N. M. I., & Putra, I. G. B. N. P. (2019). Praktek Akuntabilitas dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Untuk Pencegahan Fraud dalam Pengelolaan Dana Desa. *Jurnal KRISNA: Kumpulan Riset Akuntansi: Universitas Warmadewa*, 10(2), 168–176. <http://dx.doi.org/10.22225/kr.10.2.915.168-176>
- Sari, M., & Arianto, T. (2020). Pengaruh Rotasi Dan Mutasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ptpn 7 Cabang Bengkulu. *Pengaruh Rotasi Dan Mutasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ptpn 7 Cabang Bengkulu*, 1(1), 109–116.
- Sedarmayanti, S., & Rahadian, N. (2018). Hubungan Budaya Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Lembaga Pendidikan Tinggi The Correltion Of Work Culture And Work Environment Towards To Enhancementin Employee Performance In College. *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu Dan Praktek Administrasi*, 15(1), 63–77. <http://jia.stialanbandung.ac.id/index.php/jia/article/view/133>
- Sekaran, U., & Bougle, R. (2017). *Metode Penelitian Untuk Bisnis* (6th ed.). Salemba Empat.
- Shah, A., & Schacter, M. (2004). Combating corruption: Look before you leap. *Finance and Development*, 41(4), 40–43.
- Siswanto. (2007). *Pengantar Manajemen*, Jakarta. PT. Bumi Aksara.
- Sofiati. (2020). Pengembangan Kapasitas Pegawai Negeri Sipil dan Pengaruhnya terhadap Perilaku Anti Korupsi (Studi Kasus PNS Pemerintah Kota Pontianak). *Jurnal WidyaSwara Indonesia*, 1(4), 187–198. <http://ejournal.iwi.or.id/ojs/index.php/iwi/article/view/48/33>
- Sow, A. N., Basiruddin, R., Mohammad, J., & Rasid, S. Z. A. (2018). Fraud prevention in Malaysian small and medium enterprises (SMEs). *Journal of Financial Crime*, 25(2), 499–517. <https://doi.org/10.1108/JFC-05-2017-0049>
- Suchman, M. C. (1995). Managing Legitimacy: Strategic And Institutional Approaches. *Academy of Management Review*, 20(3), 571–610.
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. In *Bandung: Alfabeta*.

- Sukmawidewi, K., & Nugraha, D. S. (2021). Peran kompetensi aparatur desa untuk meningkatkan akuntabilitas pengelolaan dana desa: Studi kasus di Desa Sukasenang, Kabupaten Garut. *Prosiding The 12th Industrial Research Work and National Seminar*, 12(1), 1128–1132.
- Supriyatna, Y. (2017). Aparatur Sipil Negara Revolusi Karakter dan Budaya Kerja (ASN) melalui Dimensi Religiusitas. *Jurnal Ilmu Administrasi*, XIV, 266–279.
- Tanjaya, A., & Kwarto, F. (2022). Tata Kelola Perusahaan Dalam Mengurangi Kecurangan Laporan Keuangan (Systematic Literature Review Dengan Metode Meta Sintesis). *Jurnal Akademi Akuntansi (JAA)*, 5(3), 312–332. <https://doi.org/https://doi.org/10.22219/jaa.v5i3.21248>
- Taudlikhul, A. (2016). Efektivitas Pengendalian Preventif, Pengendalian Detektif, Dan Pengendalian Represif Terhadap Pencegahan Kecurangan Akuntansi. *Majalah Ekonomi*, 1411, 211–225.
- Umar, H. (2016). *Corruption The Devil*. Universitas Trisakti.
- Umar, H., Indriani, A., & Purba, R. B. (2019). The Determinant Fraud Prevention Of Quality Local Government's Financial Report. *Jurnal Akuntansi Dan Bisnis: Jurnal Program Studi Akuntansi*, 5(1), 41–52. <https://doi.org/10.31289/jab.v5i1.2310>
- UNDP. (1997). Human Development Report, 1990. Human Development Report, 1991. In *Industrial and Labor Relations Review* (Vol. 46, Issue 2).
- Wardhani, V. K., Iriuwono, I., & Achsin, M. (2014). Pengaruh Pengalaman Kerja, Independensi, Integritas, Obyektivitas dan Kompetensi Terhadap Kualitas Audit. *Journal of Innovation in Business and Economics (JIBE)*, 5(1), 63–74.
- Wati, M., & Sudibyo, B. (2016). Pengaruh Pendidikan Etika Bisnis dan Religiusitas terhadap Persepsi Etis Mahasiswa Akuntansi. *Jurnal Economica*, 12(2), 183–201.
- Widyani, A. A. D., & Putra, I. W. A. P. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Mirai Management*, 5(2), 2597–4084.
- Wolfe, D. T., & Hermanson, D. R. (2004a). The Fraud Diamond: Considering the Four Elements of Fraud. *The CPA Journal*, 12, 38–42.
- Wolfe, D. T., & Hermanson, D. R. (2004b). The Fraud Diamond: Considering the Four Elements of Fraud. *CPA Journal*, 72(12), 38–42.
- Yusof, K. M. (2016). *Fraudulent Financial Reporting: An Application of Fraud Models to Malaysian Public Listed Companies Being a Thesis submitted for the Degree of Doctor of Philosophy in the University of Hull by Khairusany Mohamed Yusof B . Acc (Honours)*, Universiti Sain.