

Surat Penerimaan Artikel Jurnal Akuntansi dan Governance External Inbox x



Jurnal Akuntansi & Governance jjago@umj.ac.id
to me

Aug 1, 2023, 12:25 PM

Translate to English X

Kepada Yth,
Bapak/Ibu
Di Tempat

Assalamu 'alaikum Wr. Wb.

Teriring salam dan doa semoga Bapak/Ibu dalam kondisi sehat wal'afiat dan dapat menjalankan aktivitas sehari-hari dengan baik, Aamin.

Berikut kami sampaikan surat penerimaan artikel Bapak/Ibu yang akan terbit pada Jurnal Akuntansi & Governance (JAGo) Volume 4, Nomor 1, Juli - Desember 2023 (terlampir).

Demikian informasi ini disampaikan. Atas perhatian Bapak/Ibu, kami mengucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Wr. Wb.

Hormat kami,
Pimpinan Redaksi
M. Nur A. Birton

Link Jurnal Akuntansi dan Governance:



Jakarta, 31 Juli 2023

No. : 06/SP/JAGo-125/4.1/23
Lamp. : -
Hal. : Surat Penerimaan

Kepada Yth,
Hendi Prialto
Tamrin Lanori
Selfiani Selfiani
Yudhistira Adwimurti
Di
Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Teriring salam dan doa semoga dalam keadaan sehat wal'afiat dalam menjalankan aktivitas sehari-hari, Aamiin.

Terima kasih telah berpartisipasi mengirimkan artikel berjudul "**Perspektif Upaya Pencegahan Korupsi di Indonesia**" untuk diterbitkan pada Jurnal Akuntansi dan Governance (JAGo).

Berdasarkan hasil telaah dan proses perbaikan maka artikel dengan judul tersebut dinyatakan **DITERIMA** untuk dipublikasikan pada Jurnal Akuntansi dan Governance (JAGo) Volume 4, Nomor 1, Juli - Desember 2023.

Kami ucapkan selamat atas pencapaiannya dan kami tunggu kiriman artikel terbaik berikutnya.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Hormat kami,
Dian N. D. d. d. d.

Jakarta, 19 Februari 2023

No. : 03/E/JAGo/II/2023
Lamp. : 1 (satu) lembar
Hal. : Surat Pernyataan Bersedia
Mempublikasikan Artikel KIA X

Kepada Yth,
Panitia KIA X Tahun 2023
Universitas Muhammadiyah Jakarta
U/p Bidang Publikasi Jurnal
Di -
Tempat

Dengan Hormat,

Menindaklanjuti Surat Panitia KIA X No. 347/KIA10/FEB-UMJ/II/2023 dengan ini kami sampaikan bahwa artikel sebagaimana terlampir memenuhi kriteria untuk dipublikasikan di Jurnal Akuntansi dan Governance (JAGo) setelah melalui serangkaian proses reviu normal di jurnal kami. Adapun syarat dan ketentuan mengenai publikasi di Jurnal Akuntansi dan Governance (JAGo) terindeks Sinta 4 dapat diakses adalah <https://jurnal.umj.ac.id/index.php/JAGo/index> dan dapat dilihat melalui laman <https://jurnal.umj.ac.id/index.php/JAGo/about/submissions>.

Demikianlah Surat Pernyataan ini kami sampaikan sebagai bentuk dukungan bagi peningkatan produktivitas dan kualitas publikasi artikel bidang ilmu akuntansi pada jurnal yang terafiliasi dalam Aliansi Jurnal Akuntansi IAI KAPd. Atas kepercayaannya kami ucapkan terima kasih.

Hormat kami,

 Jurnal
Akuntansi dan Governance

Dr. M. Nur A. Birton, S.E., Ak., M.Si
Editor in Chief

PERSPEKTIF UPAYA PENCEGAHAN KORUPSI DI INDONESIA

Abstract

Purpose: the research aims to investigate and prove efforts to prevent corruption in various government organizations, especially ministries by using various variables such as religiosity, work culture, recruitment, job transfers, and governance to be carried out as prevention efforts.

Design/method/approach: The population and research sample are all ministries in Indonesia in the DKI Jakarta area which were taken using the convenience sampling technique, with the ASN analysis unit in Central Government Ministries which were observed in 2022 October - December using a media questionnaire. Primary data analysis techniques were carried out by using statistical descriptive tests, testing the quality of research data instruments, testing research hypotheses and multiple linear regression tests.

Findings: showed that there was a positive and significant influence on the variables of religiosity, work culture, job transfers and governance on corruption prevention, while the recruitment variable had a negative and insignificant effect on corruption prevention.

Theoretical contribution: in the aspects of detecting and measuring as well as preventive measures for corruption theoretically based on the variables used in this study which do not yet exist and have been carried out by many previous researchers such as work culture, job transfers and employee recruitment.

Practice/policy contribution: the government needs to pay attention to employee recruitment which is an opportunity for corruption.

Limitations: the use of questionnaires raises aspects of deficiencies in the results provided by the occurrence of conflicts of interest, the inconsistency of the respondents is also a limitation in addition to the limited number of respondents used.

Keywords: Corruption prevention, religiosity, work culture, transfers, and recruitment

Abstrak

Tujuan Penelitian: penelitian bertujuan untuk melakukan investigasi dan pembuktian terhadap upaya pencegahan korupsi yang dilakukan pada berbagai organisasi pemerintahan, khususnya kementerian dengan menggunakan berbagai variabel seperti religiusitas, budaya kerja, rekrutmen, mutasi kerja, dan tata kelola untuk dilakukan sebagai upaya pencegahannya.

Desain/metode/pendekatan: Populasi dan sample penelitian adalah seluruh kementerian di Indonesia yang berada di wilayah DKI Jakarta yang diambil menggunakan teknik *convenience sampling*, dengan unit analisis ASN di Kementerian Pemerintah Pusat yang dilakukan observasi pada tahun 2022 bulan Oktober - Desember menggunakan media kuesioner. Teknik analisis data primer dilakukan dengan menggunakan uji deskriptif statistik, uji kualitas instrument data penelitian, uji hipotesis penelitian 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 pada penelitian ini yang masih belum ada dan banyak dilakukan peneliti sebelumnya seperti budaya kerja, mutasi kerja dan rekrutmen pegawai.

Kontribusi praktik/kebijakan: pemerintah perlu memperhatikan rekrutmen pegawai yang menjadi peluang terjadinya korupsi dengan mengadakan seleksi yang transparan dapat dipertanggungjawabkan.

Keterbatasan: penggunaan kuesioner menimbulkan aspek kekurangan terhadap hasil yang diberikan dengan terjadinya konflik kepentingan, ketidakconsistenan dari responden juga menjadi keterbatasan selain jumlah responden yang masih terbatas digunakan.

Kata kunci: Pencegahan korupsi, religiusitas, budaya kerja, mutasi, dan rekrutmen

PENDAHULUAN

Korupsi menjadi permasalahan yang sangat sulit untuk dibasmi, kendati Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK) dan Lembaga Pemerintahan lainnya melakukan pengendalian dalam pencegahan korupsi tersebut. Selain didasarkan atas kepentingan para pelakunya yang

Commented [f1]: Kalimat ini tidak menggambarkan tujuan penelitian. Selesai direvisi

Commented [f2]: Setelah tanda baca titik dua (:), maka kata "menunjukkan" bukan lah kelanjutan dari kata penelitian. Artinya, kata "menunjukkan" merupakan awal dari sebuah kalimat. Selesai direvisi

Commented [f3]: Penggunaan tanda baca titik dua (:) tidak boleh dipisahkan dari huruf terakhir yang diikutinya. Selesai direvisi

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 dikutip oleh Kompas.Com tahun 2022 rata-rata banyak dilakukan oleh pemegang kekuasaan (Dzulfaroh, 2022) dan menduduki jabatan penting pada pemerintahan diantaranya sebagai menteri. Lebih lanjut data Indonesia Corruption Watch atau ICW yang terhitung pada semester I tahun 2022 diperkirakan negara mengalami kerugian akibat tindak pidana korupsi dengan jumlah kasus sebanyak 252 kasus korupsi dengan sebanyak 612 tersangka, dengan potensi korupsi mencapai mencapai Rp 33,665 triliun (Saptoyo, 2022).

Perbedaan antara penelitian ini dengan penelitian lainnya adalah penelusuran atas sejumlah variabel yang diprediksi dapat mencegah korupsi yang sebelumnya belum dilakukan seperti religiusitas, budaya kerja dan mutasi atau rotasi dalam bekerja dimana masih sangat sedikit peneliti lainnya yang melakukan berdasar penelusuran yang dilakukan pada faktor penyebab tersebut. 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 & Sudibyo, 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 dari pegawai (Pattipawae, 2011) dan meningkatkan kinerja (Faizal et al., 2019; Putranti et al., 2018). Lebih lanjut nilai-nilai budaya kerja dalam persepsi Islam yang tidak diterapkan dengan baik mengakibatkan kinerja yang kurang baik (Radyasmita & Suryaningsih, 2022) sehingga diperlukan budaya kejujuran dan integritas (Umar, 2016). Saat ini yang banyak terjadi pada organisasi pemerintahan maupun swasta adalah adanya budaya mengosip, datang terlambat, perilaku kerja tidak jujur yang sulit dihilangkan menjadi kebiasaan, dan lebih lanjut 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.

Commented [f4]: Penulis ini tidak menjelaskan tentang korupsi sama sekali, terutama di pemerintahan. Jadi, tidak relevan dijadikan sebagai landasan teori. selesai direvisi

Commented [f5]: Seharusnya menjadi paragraph baru. Selesai direvisi

Commented [f6]: Perbaiki kalimat ini sehingga jelas maksudnya. Sudah direvisi

Commented [f7]: Kalimat ini belum selesai. Maksudnya berbeda dengan siapa? Sudah direvisi

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 dilakukan bertujuan untuk menyelidiki dan menganalisis pengaruh sejumlah faktor yang diprediksi mampu untuk mencegah terjadinya korupsi yaitu religiusitas, budaya kerja, mutasi atau rotasi, rekrutmen dan tata kelola.

Commented [f8]: Yang dipindahkan posisi karyawan atau posisi lingkungan kerjanya? Selesai Revisi

Commented [f9]: Apakah ada regulasi yang menyatakan bahwa rekrutmen CPNS berkaitan dengan pencegahan korupsi? Kalau ada, harus disebutkan di sini. Kalau tidak ada, jangan ditulis di sini. Selesai revisi

KAJIAN LITERATUR

Legitimacy Theory

Legitimasi sebagai sebuah konsep yang sangat penting dalam pemerintahan berkaitan dengan sikap publik yang terkait dengan serta sikap masyarakat dalam menerima dan mengakui secara 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 menekankan batasan - batasan seperti norma – norma, nilai - nilai sosial, dan kemudian bereaksi terhadap batasan tersebut karena mampu untuk mendorong pentingnya analisis perilaku organisasi yang berorientasi dengan memperhatikan lingkungan (Dowling & Pfeffer, 1975) karena berfokus pada interaksi serta korelasi antara pemerintah yaitu yang memerintah dan diperintah (Ndraha, 2011). ***Legitimate*** maupun tidaknya bergantung sikap pemerintah dalam menjalankan roda pemerintahan, manakala pemerintah melanggar kode etik dan tidak mampu menjalankan amanat, maka tidak dapat dikatakan

Commented [f10]: Istilah asing diketik miring (Italic). Selesai revisi

Commented [f11]: Istilah asing diketik miring (Italic). Selesai revisi

memenuhi amanah dalam aspek legitimasi tersebut (Prihanto, 2020). Implementasi teori legitimasi berkaitan dengan tiga subkultur yang terbentuk dari sebuah negara yaitu : Subkultur Ekonomi (SKE), Subkultur Kekuasaan (SKK), dan Subkultur Sosial (SKS) dimana interaksi ketiganya memiliki kaitan yang sangat erat (Ndraha, 2007). Konsep legitimasi juga berbicara tentang bagaimana 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 atas aset, 2)pernyataan palsu pada laporan keuangan, dan 3)korupsi (ACFE, 2018) dimana ketiganya membawa dampak kerugian yang ditimbulkan oleh perilaku tersebut. 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). Konflik agensi terdeteksi manakala manusia bertindak sebagai seseorang yang memahami perilaku orang yang ada sekelilingnya, melalui penyatuan dan pengumpulan bagian yang terpisah dan menyampaikan pada kesimpulan, yaitu mengapa orang lain (aparatus) berperilaku tertentu dengan menjelaskan penyebabnya 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/korupsi 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). Mendeteksi korupsi karena monopoli serta diskresi tanpa adanya akuntabilitas melalui formula : $C = M + D - A$, karenanya untuk mengurangi korupsi (C) yang harus dilakukan adalah mengurangi monopoli (M), diskresi para pejabat dibatasi (D) dan akuntabilitas (A) yang harus ditingkatkan (Klitgaard, 2001).

Commented [f12]: Seharusnya teori ini dikaitkan dengan korupsi dan pencegahan korupsi di organisasi pemerintahan. Apakah ada pengaturan secara formal? Apakah kewenangan pemerintah pusat, pemerintah daerah, atau kementerian dan lembaga? Sudah direvisi

Commented [f13]: Judul paper ini terkait dengan korupsi (corruption) dan pencegahan korupsi. Oleh karena itu, harus fokus pada korupsi dan menjelaskan apa perbedaan dan persamaannya dengan kecurangan (fraud). Sudah direvisi

Pengaruh religiusitas terhadap pencegahan korupsi

Religiusitas merupakan kesadaran beragama yang meliputi tentang 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 (Pemayun & 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, sehingga hipotesis penelitian satu (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

Commented [f14]: Cara penulisan nama penulis tidak baku. Ikuti template jurnal ini. Sudah direvisi

Commented [f15]: Seharusnya tidak dituliskan nama lengkap penulis. Sudah direvisi

Commented [f16]: Bukan korupsi? Sudah direvisi

Commented [f17]: Subjudul ini seharusnya adalah: Pengaruh Budaya Kerja terhadap Pencegahan Korupsi. Alasannya: karena menjelaskan bagaimana hipotesis dibangun. Sudah direvisi

Commented [f18]: Seharusnya dibangun logika dan kerangka berpikir sendiri, tidak harus mengikuti penelitian sebelumnya. Bagaimana logika dan konsep pengaruh budaya kerja dengan pencegahan korupsi? Sudah direvisi

Commented [f19]: Mengaoa tidak ditulis langsung "pencegahan korupsi" agar sesuai dengan judul paper ini? Sudah direvisi

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 (Sofiaty, 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 atau korupsi, 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, sehingga hipotesis penelitian tiga dapat dikemukakan sebagai berikut :

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 kerja adalah kegiatan ketenagakerjaan yang berhubungan dengan proses pemindahan fungsi, tanggung jawab dan status ketenagakerjaan tenaga kerja yang bersangkutan memperoleh kepuasan kerja yang mendalam dan dapat memberikan prestasi kerja yang semaksimal mungkin pada perusahaan (Siswanto, 2007). 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 sistem* tersebut (Umar, 2016) dapat dijadikan sebagai upaya untuk menghindari potensi terjadinya korupsi (Nurmaya & Febrina, 2021; Taulikhul, 2016) dan meningkatkan kinerja pegawai menjadi meningkat lebih baik

Commented [f20]: Subjudul ini seharusnya adalah: Pengaruh Rekrutmen terhadap Pencegahan Korupsi. Alasannya: karena menjelaskan bagaimana hipotesis dibangun. Sudah direvisi

Commented [f21]: Subjudul ini seharusnya adalah: Pengaruh Mutasi Kerja terhadap Pencegahan Korupsi. Alasannya: karena menjelaskan bagaimana hipotesis dibangun. Sudah direvisi

(Sukmawidewi & Nugraha, 2021). Dengan demikian semakin efektif mutasi kerja yang dilakukan pada organisasi akan memberikan pengaruh positif pada pencegahan korupsi, sehingga hipotesis penelitian empat dikemukakan sebagai berikut :

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, sehingga hipotesis penelitian lima dapat dikemukakan :

H5: Tata kelola berpengaruh positif terhadap pencegahan korupsi

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Penelitian dilakukan dengan menggunakan metode kuantitatif yang merupakan hubungan kausalitas (sebab-akibat) antar variabel bebas yang mempengaruhi variabel terikat, dimana variabel terikat adalah pencegahan terhadap terjadinya korupsi sedangkan variabel variabel bebas yang mempengaruhi terdiri dari aspek Religiusitas, Budaya Kerja, Rekrutmen, Mutasi Kerja, dan Tata Kelola.

Populasi, Sample, Teknik Pengambilan sampel dan Pengukuran

Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah Kementerian yang ada di Republik Indonesia sejumlah 34 kementerian yang tersebar di wilayah Provinsi DKI Jakarta, dengan demikian populasi dalam penelitian ini juga menjadi sampel. Unit analisis penelitian ini adalah ASN dengan jabatan minimal sebagai Kepala Sub Bagian atau pernah menduduki jabatan

Commented [f22]: Subjudul ini seharusnya adalah: Pengaruh Tata Kelola terhadap Pencegahan Korupsi. Alasannya: karena menjelaskan bagaimana hipotesis dibangun. Sudah direvisi

Commented [f23]: Ini seharusnya dipecah menjadi dua kalimat. Sudah direvisi

Commented [f24]: Cek lagi cara penulisan yang benar untuk nama penulis/pengarang yang dijadikan referensi. Sudah direvisi

Commented [f25]: Penyebab itu variabel bebas. Variabel terikat adalah akibat. Bukankah variabel terikatnya adalah pencegahan korupsi di Indonesia? → Lihat judul paper ini. Sudah direvisi

tersebut, berpendidikan sarjana, dan berpengalaman minimal 10 tahun. Teknik pengambilan sampel dilakukan secara *convenience* yang bertujuan memudahkan bagi pengumpulan data penelitian (Sugiyono, 2018) dimana para anggota populasi bersedia untuk memberikan informasi yang diperlukan dalam riset ini (Sekaran & Bougle, 2017). Teknik perolehan data pada sampel tersebut menggunakan kuesioner (ordinal) dengan berbagai variasi jawaban dengan rentang nilai 1 – 5 yang dimulai dari Sangat Tidak Setuju sampai dengan Sangat Setuju, tanpa menggunakan jawaban netral atau ragu-ragu yang merupakan hasil modifikasi dari pengukuran skala Likert. Selain menggunakan kuesioner berbasis kertas, penelitian juga menggunakan kuesioner berbasis virtual *google form* yang didistribusikan mulai bulan Oktober 2022 sampai dengan Desember 2022, dengan total sampel yang diperoleh sebanyak 200 responden.

Definisi dan Pengukuran variabel

Pengukuran variabel penelitian menggunakan pendapat [Glock et.al, \(1965\)](#) yang menyatakan religiusitas merupakan keyakinan seseorang kepada Tuhan yang meyakini ada hal yang mengatur kehidupan diluar 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

Uji Statistik Deskriptif dan Kualitas Data Instrumen

Uji statistik deskriptif digunakan untuk menganalisis data penelitian dengan cara mendeskripsikan variabel-variabel penelitian yang telah terkumpul untuk mengetahui sebaran, distribusi, dan frekuensi data dengan menunjukkan nilai maksimum, minimum, rata-rata (*mean*), dan simpangan baku (*standar deviation*), namun bukan bermaksud untuk

Commented [f26]: Cara penulisan nama penulis yang dijadikan referensi di sini keliru. Perbaiki dan buat secara konsisten. Sudah revisi

Commented [f27]: Penulisan tanda baca seharusnya melekat pada huruf atau angka yang diikutinya. Sudah direvisi

menyimpulkan data tersebut. Uji kualitas data penelitian melalui instrumen dilakukan dengan uji validitas yang digunakan untuk mengukur dan mengetahui sah atau valid suatu pernyataan kuesioner yang akan disebar dan diisi oleh responden. Kuesioner dianggap valid jika mampu mengungkapkan sesuatu/makna yang diukur dalam kuesioner tersebut (Ghozali, 2006). Lebih lanjut uji reliabilitas penelitian merupakan alat pengukuran suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk, dimana suatu konstruk dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu dengan indikator-indikator variabel yang telah ditentukan sebelumnya oleh peneliti berdasar teori yang ada (Ghozali, 2011).

Uji Regresi Linier Berganda, Hipotesis, dan Kelayakan Model

Analisis regresi linear berganda dilakukan untuk pengolahan data penelitian dengan model persamaan regresi dari variabel penelitian sebagai berikut:

$$Kor = \alpha(\text{konstata}) + \beta_1REL + \beta_2BK + \beta_3REK + \beta_4MUT + \beta_5GCG + e(\text{error}).$$

Selanjutnya uji hipotesis penelitian menggunakan uji t statistik untuk mengetahui besarnya pengaruh satu variabel independen secara individual terhadap variabel dependen, uji statistik t digunakan 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.

Uji Kelayakan Model yang digunakan pada penelitian ini menggunakan uji statistik F pada dasarnya untuk mengetahui komposisi keseluruhan variabel independen yang diolah secara bersama-sama terhadap variabel dependen dengan menggunakan signifikansi antara 0.00 - 0,05 yang menunjukkan kecocokan pada hubungan model penelitian. Sedangkan uji koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) digunakan untuk melihat seberapa besar variabel independen mempunyai hubungan terhadap variabel dependen. Hasil tersebut menjelaskan seberapa jauh kemampuan model penelitian menerangkan variasi variabel independen

HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL

Intepretasi uji deskriptif dan uji kualitas data instrumen yang digunakan dapat disajikan pada tabel 4.1 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 :

Commented [f28]: Apa maksud variabel ini? Apak e merupakan variabel independen juga? Mengapa tidak ada di hipotesis? Sudah direvisi

Commented [f29]: Tidak perlu dijelaskan konsep regresi di sini, tetapi seharusnya model regresi yang akan dipakai dalam penelitian ini. Apa variabel yang dipakai? Jelaskan definisi operasionalnya! Apa simbol yang dipakai untuk konstanta, koefisien, dan error terms? Sudah direvisi

Tabel 4.1
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

Berdasarkan pada pengelolaan data diatas yaitu analisis deskriptif memiliki karakter yang menunjukkan jumlah data sebanyak 200 responden yang tersebar dari berbagai unit di kementerian sebagai daerah populasi penelitian. Simpulan dari hasil uji statistik deskriptif seluruh variabel 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 yang dapat dilihat pada table 4.2 sebagai berikut :

Tabel 4.2
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

Commented [f30]: Penulisan seperti ini tidak lazim. Sudah direvisi

Commented [f31]: Apa maksud variabel ini? Apak e merupakan variabel independent juga? Mengapa tidak ada di hipotesis? Sudah direvisi

Hasil pengolahan data dengan jumlah observasi sebesar 200 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%, untuk itu perlu dilakukan penelitian lainnya dengan menggunakan model lain yang dapat menstimulan pencegahan korupsi.

Commented [f32]: Tanda baca persen (%) seharusnya diketik menempel dengan angka yang diikutinya. Sudah direvisi

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), dengan demikian situasi hati dan pikirannya dapat terkontrol yang terencana untuk berbuat baik tidak melakukan tindakan korupsi (Ajzen, 1991) dan lebih memilih melakukan sesuatu yang lebih bermanfaat bagi diri dan lingkungannya. 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. Hasil yang diharapkan adalah perubahan mendasar yang mencakup tata nilai, ciri, gerak-gerik, perilaku maupun seluruh tindakan harus diarahkan sedemikian rupa untuk memastikan cita-cita hidup bersama menjadi mungkin terlaksana (Prastowo, 2014) 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 sebagai kebiasaan yang dilakukan berulang-ulang oleh pegawai dalam suatu organisasi, namun ketika pelanggaran 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

Commented [f33]: Mengaoa tidak ditarok frasa "pengaruh" di awal kalimat ini? Sudah direvisi

Commented [f34]: Apakah ini sama maknanya dengan pencegahan korupsi? Apakah korupsi terkait dengan bidang akuntansi? Sudah direvisi

Commented [f35]: Melebar kemana-mana, tidak ada kaitannya dengan korupsi. Seharusnya fokuskan ke pengaruh religiusitas terhadap pencegahan korupsi. Sudah diperbaiki sudah direvisi

Commented [f36]: Mengaoa tidak ditarok frasa "pengaruh" di awal kalimat ini? Sudah direvisi

berdasarkan Surat Edaran Menteri PANRB Nomor 20 Tahun 2021 Tentang Implementasi *Core Values* dan *Employer Branding* dengan jargon ASN Bangga 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, lebih lanjut masalah ini didorong karena banyak masyarakat saat ini masih memberikan pandangan yang negatif dan sinis terhadap ASN di Indonesia dengan etos kerja yang kurang baik. Budaya kerja yang perlu ditingkatkan menjadi lebih baik dikarenakan masyarakat menganggap para ASN sebagai aparatur yang malas, lambat, bertele-tele, menghambat, dan masih seringkali melakukan KKN (PPSDM, 2022), selain itu adanya istilah PGPS (Pintar Goblok Pendapatan Sama) berpotensi membuat motivasi ASN menjadi rendah dalam bekerja dan cenderung ingin enak saja. Citra yang melekat ini harus dihilangkan dan dilakukan perubahan mengingat ASN sebagai pelayan masyarakat memiliki kewajiban menyelenggarakan urusan dengan akuntabel pada publik dan pemilik kepentingan (Deegan, 2002), 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 kategori merasionalkan atau membenarkan perbuatan yang menyimpang tersebut tersebut (Cressey, 1965; Umar, 2016; Wolfe & Hermanson, 2004b; Yusof, 2016).

Commented [f37]: Mengaoa tidak ditarok frasa "pengaruh" di awal kalimat ini? Sudah direvisi

Commented [f38]: Dari mana sumber kesimpulan ini? Tidak boleh mengarang seenaknya karena ini tulisan ilmiah. Seharusnya ada logika ilmiah dengan dukungan referensi sebelum membuat kesimpulan seperti ini. Sudah direvisi

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).

Commented [f39]: Mengaoa tidak ditarok frasa "pengaruh" di awal kalimat ini? Sudah direvisi

Commented [f40]: Ini Bahasa Indonesia atau Inggris? Sudah direvisi

Commented [f41]: Ada referensinya? Mengapa bisa menyimpulkan seperti ini? Coba cek peraturan terkait dengan mutasi ini.

Commented [f42]: Mengaoa tidak ditarok frasa "pengaruh" di awal kalimat ini? Sudah direvisi

SIMPULAN

Simpulan

Hasil penelitian menyimpulkan bahwa hipotesis penelitian tidak seluruhnya dapat diterima, hipotesis penelitian tiga (H3) ditolak dan tidak berpengaruh signifikan terhadap pencegahan korupsi. Secara keseluruhan mayoritas hipotesis penelitian ini (H1, H2, H4, dan H5) dapat diterima dan sejalan dengan penelitian sebelumnya, kendati beberapa variabel penelitian 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.

Saran

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.

Keterbatasan

Keterbatasan pada riset ini adalah kuesioner yang didasarkan pada persepsi dapat menyebabkan ambiguitas pada hasil kuesioner tersebut dikarenakan 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.

DAFTAR PUSTAKA

Referensi Buku

- 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.
- Ghozali. (2011). *Analisis Multivariat Dengan Program SPSS*.
- Ghozali, I. (2006). *Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Glock, C. Y., & Stark, R. (1965). . S. F. R., & McNally. (1965). *Religion and society in tension*. Rand McNally.
- Heider, F. (1958). *The Psychology of Interpersonal Relations*. Wiley.
- Klitgaard, R. (2001). *Membasmi Korupsi* (Cetakan ke). Yayasan Obor Indonesia.
- Lindblom, C. K. (1994). *The implications of organizational legitimacy for corporate social performance and disclosure* (Critical P).
- 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.
- Robert, M., & John, J. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat.
- Siswanto. (2007). *Pengantar Manajemen, Jakarta*. PT. Bumi Aksara.

Commented [f43]: Typo sudah revisi

Umar, H. (2016). *Corruption The Devil*. Universitas Trisakti.

Referensi Publikasi Ilmiah

- 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, 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*, October 2013, 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 Diponogoro.
- 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. (1965). . 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*, January 2014. <https://ssrn.com/abstract=1657117> or <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.1657117>

- Heider, F. (1958). *The Psychology of Interpersonal Relations*. Wiley.
- Indraprasta, 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 Ownship 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>
- Radyasmita, 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 Widyaiswara 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 Natonal 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., Iriyuwono, 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., & Sudiby, B. (2016). Pengaruh Pendidikan Etika Bisnis dan Religiusitas terhadap Persepsi Etis Mahasiswa Akuntansi. *Jurnal Economia*, 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*.

Sitasi Informasi Organisasi/Institusi dan Rilis Pers

- ACFE. (2018). *Report to The Nations: On Occupational Fraud and Abuse*.
- 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>
- 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>.
- 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>.

Commented [f44]: Jensen & Meckling kenapa ada dua? Sudah direvisi