

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN PENGENDALIAN  
INTERNAL TERHADAP PENCEGAHAN KORUPSI  
DENGAN *GOOD GOVERNANCE* SEBAGAI INTERVENING  
(STUDI PADA BPJS KETENAGAKERJAAN)**

**Tania Rastasari\***

Perbanas Institute, Magister Manajemen

\*Korespondensi : [taniarastasari@gmail.com](mailto:taniarastasari@gmail.com)

Diterima: 11 07 2024

Direvisi: 20 07 2024

Disetujui: 25 07 2024

***Abstract***

*With the greater amount of trust funds being managed, the greater the risks faced, one of which is the risk of corruption. Therefore, the management of funds must be carried out in a transparent, accountable manner, prioritizing the principles of prudence and good governance. This study aims to examine how organizational culture and internal control affect corruption prevention with Good Governance as intervening. Respondent data uses the results of distributing questionnaires to permanent employees of BPJS Ketenagakerjaan who have more than 5 years of service and hold structural positions or have held structural positions placed at the Head Office, Regional Offices and Branch Offices. The sampling method used purposive sampling. Of the 600 questionnaires distributed, 472 respondents have filled out the questionnaire completely and can be processed. In accordance with the theoretical model and hypotheses proposed, then tested by the SEM PLS method using the SmartPLS version 4.0 software application including outer model, inner model, and hypothesis testing. The results of this study indicate that: (1) Organizational Culture has a positive and significant effect on Corruption Prevention (2) Internal Control has a positive and significant effect on Corruption Prevention (3) Organizational Culture has a positive and significant effect on Good Governance (4) Internal Control has a positive and significant effect on Good Governance (5) Good Governance has a positive and significant effect on Corruption Prevention (6) Organizational Culture has a positive and significant effect on Corruption Prevention through Good Governance (7) Internal Control has a positive and significant effect on Corruption Prevention through Good Governance. The proof of these seven hypotheses shows that building a strong organizational culture, effective internal control and implementing Good Governance consistently and continuously can help organizations achieve their goals while increasing corruption prevention efforts. Through this research, it is hoped that it can provide positive implications theoretically and provide new references for researchers who have similar topic interests in order to improve the quality of future research.*

**Keywords:** *Organizational Culture, Internal Control, Corruption Prevention, Good Corporate Governance*

## 1. PENDAHULUAN

KPK telah menangani 1.512 kasus tindak pidana korupsi sejak tahun 2004 sampai dengan 2023 (Komisi Pemberantasan Korupsi, 2024). Jumlah kasus korupsi ini bervariasi setiap tahunnya yang menunjukkan menjadi masalah serius di Indonesia. Hal ini menunjukkan upaya pemberantasan korupsi yang mencakup penindakan dan pencegahan korupsi masih belum efektif. Upaya penindakan telah dilakukan dengan sangat agresif dengan pertimbangan banyaknya kasus dan perkara korupsi yang terungkap dan ditangani penegak hukum. Namun demikian, tidak sejalan dengan upaya penindakan sehingga dapat disimpulkan fenomena meningkatnya korupsi di Indonesia dikarenakan masih lemahnya strategi pencegahan korupsi.

BPJS Ketenagakerjaan merupakan badan hukum publik yang dibentuk untuk menyelenggarakan perlindungan jaminan sosial bagi seluruh pekerja di Indonesia. Lembaga ini menargetkan perluasan perlindungan jaminan sosial ketenagakerjaan pada tahun 2026 mencapai 70 juta pekerja aktif dengan *coverage share* 65% dan dana kelolaan mencapai Rp1.000 triliun. Target ini dibarengi dengan pertumbuhan dana kelolaan yang signifikan pada tahun 2023, mencapai Rp708,98 triliun dengan hasil investasi mencapai Rp47,07 triliun. Jumlah dana kelolaan ini dalam kurun waktu 10 tahun terakhir meningkat sebesar 102,7%, jika dibandingkan dengan tahun 2014 (saat pertama kali beroperasi) yang mencapai Rp189,96 triliun dengan hasil investasi Rp23,22 triliun.

Dengan semakin besarnya jumlah dana amanah yang dikelola, akan semakin besar pula risiko-risiko yang dihadapi, salah satunya adalah risiko korupsi. Oleh karena itu, pengelolaan dana harus dilakukan secara transparan, akuntabel, mengedepankan prinsip kehati-hatian dan tata kelola yang baik. Istilah tata kelola perusahaan yang baik (*Good Corporate Governance*) pada BPJS Ketenagakerjaan telah diadaptasi menjadi tata kelola yang baik (*Good Governance*) agar lebih mencerminkan peran dan tanggung jawabnya sebagai lembaga non kementerian di sektor jaminan sosial. Dalam Survei Penilaian Integritas yang dilakukan oleh Komisi Pemberantasan Korupsi, BPJS Ketenagakerjaan tahun 2023 mendapatkan nilai 77,59 yang

mengalami penurunan dibandingkan tahun 2022 dengan nilai 81,93 (Komisi Pemberantasan Korupsi, 2023). Penurunan nilai SPI ini berdampak menurunnya tingkat kepercayaan publik dan potensi risiko korupsi serta menjadi salah satu tantangan yang dihadapi BPJS Ketenagakerjaan. Menyadari pentingnya upaya pencegahan korupsi, manajemen BPJS Ketenagakerjaan menyatakan komitmen untuk memperkuat budaya organisasi, meningkatkan efektivitas pengendalian internal dan menjalankan *Good Governance* secara konsisten dan berkesinambungan.

Penerapan nilai integritas dalam budaya organisasi yang positif secara efektif diharapkan dapat mencegah korupsi. Sehubungan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sumendap et al., (2019); Firmada et al. (2019); Widyawati (2022) dan Septiani et al. (2023) menyimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap pencegahan kecurangan. Akan tetapi hasilnya masih belum konsisten karena terdapat penelitian yang dilakukan oleh Suharto (2020); Saputra (2020); Kuswati (2023) dan Firmansyah & Retna (2023) menunjukkan budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap pencegahan kecurangan.

Faktor lain yang dapat memengaruhi pencegahan korupsi adalah pengendalian internal, yaitu suatu proses yang dilakukan untuk mencapai tujuan organisasi yang terdiri dari berbagai kebijakan, prosedur, teknik, peralatan fisik, dokumentasi, dan manusia. Hal ini diperkuat dengan hasil penelitian Sumendap et al., (2019); Firmada et al. (2019); Rustandy et al. (2020); Pratiwi (2021); Hartono et al. (2022); Septiani et al. (2023); Soares et al. (2023) dan Monica et al. (2023) yang menyimpulkan bahwa pengendalian internal berpengaruh positif terhadap pencegahan kecurangan. Namun muncul *research gap* dalam penelitian Deserloy (2019); Arief et al. (2022); Widyawati (2022) dan Kuswati (2023) yang menyimpulkan bahwa pengendalian internal tidak berpengaruh positif terhadap pencegahan kecurangan.

**Faktor lainnya adalah *Good Governance*** secara berkesinambungan menjadi salah satu indikator keberhasilan suatu perusahaan dikelola secara efektif menjadi modal utama untuk meningkatkan kinerja dan memberikan landasan kuat bagi pencegahan korupsi. Hal ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Saputra

(2020); Widyawati (2022); Arief et al. (2022); Nabila (2023) dan Firmansyah & Retna (2023) yang menyimpulkan bahwa *Good Governance* berpengaruh positif terhadap pencegahan kecurangan.

Berdasarkan uraian-uraian di atas, adapun judul penelitian ini adalah “Pengaruh Budaya Organisasi dan Pengendalian Internal Terhadap Pencegahan Korupsi Dengan *Good Governance* Sebagai Intervening (Studi Pada BPJS Ketenagakerjaan)”.

## 2. KERANGKA TEORITIS

Permasalahan pemisahan antara kepemilikan dan pengelolaan perusahaan mendasari munculnya **teori keagenan**. Menurut Eisenhardt (dalam Hendrawaty, 2017) teori keagenan dilandasi oleh 3 (tiga) asumsi yaitu: Asumsi tentang sifat manusia (*human assumptions*); Asumsi tentang keorganisasian (*organizational assumptions*) dan Asumsi informasi (*information assumptions*);

Heider (1958) yang pertama kali mencetuskan **teori atribusi**, menjelaskan mengenai perilaku seseorang. Teori ini mempelajari sebuah proses dimana seorang menentukan motif dan penyebab perilaku seseorang. Dalam teori atribusi menginterpretasikan kondisi internal ataupun kondisi eksternal sebagai penyebab perilaku seseorang.

**Budaya Organisasi** adalah tentang nilai dan keyakinan yang dibangun dalam organisasi yang menentukan bagaimana orang-orang berperilaku dan bertindak (Tewal et al., 2017). Budaya organisasi akan semakin kuat jika semakin banyak anggota yang dapat menerima dan berkomitmen terhadap nilai-nilai tersebut (Robbins & Coulter, 2002).

Menurut Umar (2017), kurangnya integritas (*lack of integrity*) menjadi penyebab utama perilaku koruptif di Indonesia. Dengan demikian, penerapan nilai integritas dalam budaya organisasi yang positif secara efektif diharapkan dapat mencegah korupsi.

**Pengendalian Internal** bertujuan untuk merancang, mengimplementasikan, memelihara, manajemen dan pegawai lain untuk menangani

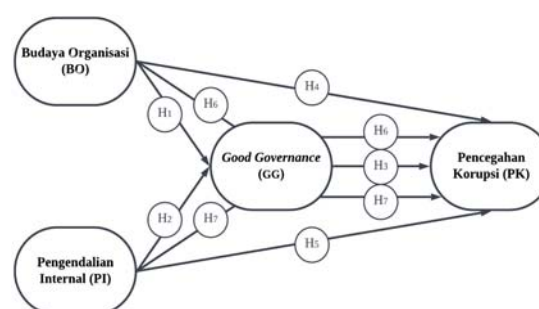
risiko bisnis dan kecurangan yang diketahui (*identified business and Fraud risk*) mengancam pencapaian tujuan entitas seperti pelaporan keuangan yang handal (Tuanakotta, 2013).

**Good Corporate Governance** adalah suatu pola hubungan, sistem, dan proses yang digunakan oleh organ perusahaan (direksi, dewan komisaris, RUPS) dengan tujuan akan memberikan nilai tambah kepada pemegang saham secara berkesinambungan dalam jangka panjang, serta tetap akan memperhatikan kepentingan *stakeholders* lainnya dengan adanya landasan peraturan perundangan dan norma yang berlaku (Daniri, 2005).

**Kecurangan (fraud)** merupakan suatu perbuatan melawan yang dilakukan oleh individu atau kelompok dari dalam dan atau luar organisasi, dengan maksud memperoleh keuntungan pribadi dan atau kelompoknya yang merugikan pihak lain secara langsung (ACFE, 2016).

## 3. METODE

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif, yang menjelaskan kondisi dari masing-masing variabel dan melihat hubungan antara variabel satu dengan yang lainnya. Berikut kerangka pemikiran yang digunakan dalam penelitian dan dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Sumber: Olah Data

Dalam kerangka konseptual di atas, dapat dijelaskan bahwa penelitian ini akan menguji hubungan atau pengaruh antar beberapa variabel yang dikelompokkan menjadi 3 (tiga) macam yaitu variabel bebas (independen), variabel terikat (dependen) dan variabel penghubung (intervening). Adapun variabel yang digunakan

adalah Budaya Organisasi (BO), Pengendalian Internal (PI), *Good Governance* (GG) dan Pencegahan Korupsi (PK). Atas model tersebut menghasilkan 7 (tujuh) hipotesis dalam penelitian ini.

### Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara dan kuesioner dengan skala *likert*. Penyebaran kuesioner melalui email korporat dalam bentuk *Google Forms*, yang dimulai pada tanggal 20 Mei 2024 dan ditutup pada tanggal 31 Mei 2024. Data responden menggunakan hasil sebaran kuesioner kepada pegawai tetap BPJS Ketenagakerjaan yang memiliki masa kerja di atas 5 tahun dan menduduki jabatan struktural atau pernah menduduki jabatan struktural yang ditempatkan di Kantor Pusat, Kantor Wilayah maupun Kantor Cabang.

Populasi dalam penelitian adalah seluruh pegawai BPJS Ketenagakerjaan yang sampai dengan Bulan Maret 2024 berjumlah 5.493 orang. Metode pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling*. Dari 600 kuesioner yang disebar, sebanyak 472 responden telah mengisi kuesioner dengan lengkap dan dapat diolah.

### Metode Analisis Data

Model teoritis dan hipotesis yang diajukan, pada penelitian ini diuji dengan teknik analisis *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan pendekatan *Partial Least Square* (PLS). Dalam pengujian ini, proses olah data dilakukan dengan menggunakan program *software* SmartPLS 4.0.

### Operasionalisasi Variabel

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini dapat diklasifikasikan berdasarkan hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya sebagaimana berikut:

#### a) Variabel Bebas (Independen)

- 1) Budaya Organisasi (Robbins & Judge, 2013), dengan indikator yang digunakan yaitu : inovasi dan pengambilan risiko (*innovation and risk taking*); perhatian terhadap detail (*attention to detail*); berorientasi kepada hasil (*outcome orientation*); berorientasi kepada manusia (*people orientation*); berorientasi kepada tim (*team orientation*); keagresifan (*aggressiveness*) dan stabilitas (*stability*).

- 2) Pengendalian Internal (Arens & Loebbecke, 2000), dengan indikator yang digunakan yaitu : lingkungan pengendalian (*control environment*), penetapan risiko (*risk assessment*), aktivitas pengendalian (*control activities*), pemrosesan informasi dan komunikasi (*information processing and communication*) dan pemantauan (*monitoring*).

#### b) Variabel Terikat (Dependen)

Pencegahan kecurangan (Albrecht dkk. 2012), dengan indikator yang digunakan yaitu : menciptakan budaya kerja dan menghilangkan kesempatan tindakan *fraud*.

#### c) Variabel Penghubung (Intervening).

*Good Governance* (Komite Nasional Kebijakan Governance, 2006) dengan indikator yang digunakan yaitu : keterbukaan (*transparency*), akuntabilitas (*accountability*), pertanggungjawaban (*responsibility*), kewajaran (*fairness*).

### Pengujian Hipotesis

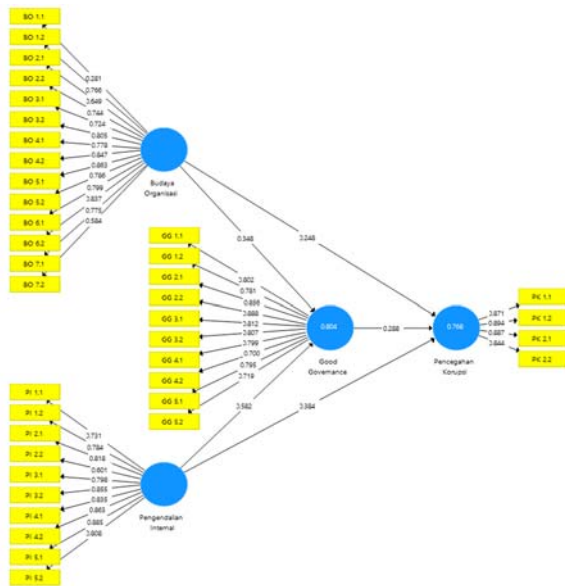
Adapun tahapan analisis PLS dalam penelitian ini terdiri dari 3 (tiga) tahapan yaitu

- a) Analisis *Outer Model* atau Uji Pengukuran
- b) Analisis *Inner Model* atau Model Struktural
- c) Pengujian Hipotesis

Langkah berikutnya adalah menguji hipotesis. Tujuan dari pengujian hipotesis adalah untuk mengetahui apakah Budaya Organisasi (BO) dan Pengendalian Internal (PI) melalui *Good Governance* (GG) berpengaruh terhadap Pencegahan Korupsi (PK). Setelah mengetahui nilai dari variabel yang diuji, selanjutnya dilakukan pengujian hipotesis dengan melihat nilai *T-Statistic* (menguji pengaruh) dan *P-Value* (probabilitas). Uji hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji *one-tailed* (satu arah). dengan tingkat signifikansi yang dipakai adalah sebesar 5% (Ghozali, 2021). Jika didapat nilai signifikansi *weight t-statistic* > 1,65 maka dapat disimpulkan bahwa indikator konstruk adalah valid.

## 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

- 1) Skema *Outer Model* program PLS tahap I yang telah dilakukan pengujiannya dapat digambarkan sebagai berikut:

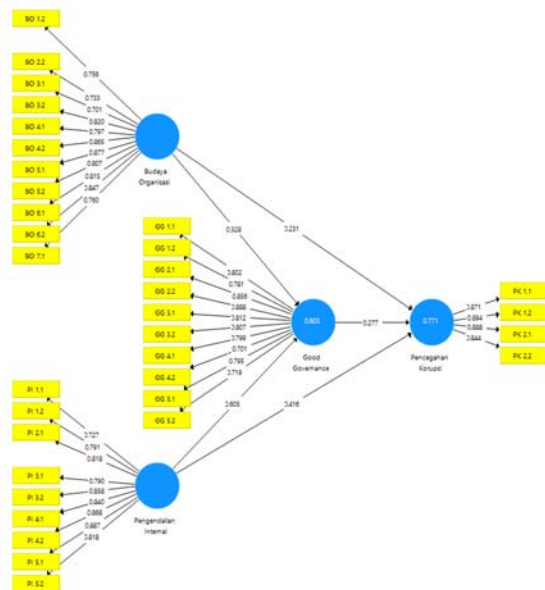


Gambar 2. Outer Model Tahap 1  
Sumber: Analisis SmartPLS

a) Hasil Loading Factor

Hasil olah data dengan skema *outer model* tahap I, terlihat bahwa keseluruhan indikator memiliki nilai *loading factor* di atas 0,70 kecuali untuk variabel BO 1.1, BO 2.1, BO 7.2 dan PI 2.2. Data tersebut tidak valid karena memiliki nilai validitas konvergen dibawah 0,7 sehingga harus dieliminasi.

Selanjutnya, setelah mengeliminasi 4 (empat) indikator maka dihasilkan model pengukuran baru (*path model*) baru yang dapat digambarkan skema *outer model* tahap II:



Gambar 3. Outer Model Tahap 2  
Sumber: Analisis SmartPLS

b) Hasil Average Variance Extracted (AVE)

Tabel 1. Average Variance Extracted (AVE)

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Rho A	Composite Reliability	Nilai AVE	Ket
1	Budaya Organisasi	0.943	0.944	0.951	0.640	Valid
2	Pengendalian Internal	0.940	0.942	0.950	0.677	Valid
3	Good Governance	0.936	0.938	0.946	0.636	Valid
4	Pencegahan Korupsi	0.897	0.898	0.929	0.765	Valid

Sumber: Analisis SmartPLS

c) Hasil Cronbach's Alpha

Tabel 2. Cronbach's Alpha

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Rho A	Composite Reliability	Nilai AVE	Ket
1	Budaya Organisasi	0.943	0.944	0.951	0.640	Valid
2	Pengendalian Internal	0.940	0.942	0.950	0.677	Valid
3	Good Governance	0.936	0.938	0.946	0.636	Valid
4	Pencegahan Korupsi	0.897	0.898	0.929	0.765	Valid

Sumber: Analisis SmartPLS

d) Hasil Composite Reliability

Tabel 3. Composite Reliability

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Rho A	Composite Reliability	Nilai AVE	Keterangan
1	Budaya Organisasi	0.943	0.944	0.951	0.640	Reliable
2	Pengendalian Internal	0.940	0.942	0.950	0.677	Reliable
3	Good Governance	0.936	0.938	0.946	0.636	Reliable
4	Pencegahan Korupsi	0.897	0.898	0.929	0.765	Reliable

Sumber: Analisis SmartPLS

2) Skema Inner Model

Tabel 4. R-Square

Variabel Dependen	R Square	Adjusted R Square	Keterangan
Good Governance (GG)	0.803	0.802	Kuat
Pencegahan Korupsi (PK)	0.771	0.770	Kuat

Sumber: Analisis SmartPLS

a) Hasil Effect Size (F<sup>2</sup>)

Tabel 5. Effect Size

	Good Governance	Pencegahan Korupsi
Budaya Organisasi (BO)	0.171	0.062
Good Governance (GG)		0.066
Pencegahan Korupsi (PK)		
Pengendalian Internal (PI)	0.580	0.150

Sumber: Analisis SmartPLS

Nilai *F-Square* dari Budaya Organisasi terhadap *Good Governance* mendapatkan nilai 0,171 yang berarti memiliki pengaruh kuat dan Pengendalian Internal terhadap *Good Governance* mendapatkan nilai 0,580 artinya memiliki pengaruh kuat.

**b) Hasil Q-Square**

Tabel 6. Q-Square

	SSO	SSE	Q <sup>2</sup> (=1-SSE/SSO)
Budaya Organisasi (BO)	5.192.000	5.192.000	
Good Governance (GG)	4.720.000	2.341.226	0,504
Pencegahan Korupsi (PK)	1.888.000	793.007	0,580
Pengendalian Internal (PI)	4.248.000	4.248.000	

Sumber: Analisis SmartPLS

Variabel *Good Governance* ini sebesar 0,504 atau 50,4% dan variabel Pencegahan Korupsi sebesar 0,580 atau 58% sehingga ditarik kesimpulan jika nilai prediktif penelitian ini cukup bagus dengan *Q-Square* >0. Sisanya 48,6% dan 42% dijelaskan melalui variabel penelitian yang belum diujikan.

**c) Hasil Uji Goodness of Fit (GoF)**

Hasil perhitungan *GoF* menunjukkan nilai sebesar 0,732 artinya kecocokan model yang diteliti masuk dalam kategori tinggi karena nilai *GoF* ini lebih tinggi dari 0,36 dan memiliki kemampuan yang tinggi dalam menjelaskan data empiris.

3) Dari skema outer model tersebut, berikut ini hasil pembuktian hipotesis yang dikelompokkan menjadi 2 (dua) yaitu:

**a) Pengaruh langsung**

Tabel 7. Pengaruh Langsung

Hipotesis	Path	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
H1.	Budaya Organisasi → Good Governance	0.328	0.327	0.067	4.908	0,000
H2.	Pengendalian Internal → Good Governance	0.605	0.605	0.059	10.222	0,000
H3.	Good Governance → Pencegahan Korupsi	0.277	0.288	0.117	2.375	0,009
H4.	Budaya Organisasi → Pencegahan Korupsi	0.231	0.219	0.068	3.380	0,000
H5.	Pengendalian Internal → Pencegahan Korupsi	0.416	0.415	0.087	4.769	0,000

Sumber: Analisis SmartPLS

**Hipotesis 1 : Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Good Governance**

Sesuai hasil uji pada tabel di atas, hubungan antara variabel budaya organisasi dengan *good governance* memiliki nilai original sampel sebesar 0,328 yang menunjukkan nilai positif (berarti arahnya positif dan arah hasil pengajuan hipotesis telah sesuai). Sedangkan nilai T-

Statistic sebesar 4,908 (lebih dari 1,65) dan P-Value sebesar 0,000 (kurang dari 0,05). Mengacu pada hasil uji di atas, semua kriteria telah terpenuhi sehingga dapat disimpulkan Hipotesis 1 dalam peneliti.

**Hipotesis 5 : Pengaruh Pengendalian Internal terhadap Pencegahan Korupsi.**

Sesuai hasil uji pada tabel di atas, hubungan antara variabel pengendalian internal antara pencegahan korupsi memiliki nilai original sampel sebesar 0,416 yang menunjukkan nilai positif (berarti arahnya positif dan arah hasil pengajuan hipotesis telah sesuai). Sedangkan nilai T-Statistic sebesar 4,769 (lebih dari 1,65) dan P-Value sebesar 0,000 (kurang dari 0,05). Mengacu pada hasil uji di atas, semua kriteria telah terpenuhi sehingga dapat disimpulkan Hipotesis 5 dalam penelitian ini diterima. Hal ini membuktikan bahwa pengendalian internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap pencegahan korupsi, semakin kuat pengendalian internal maka pencegahan korupsi akan semakin baik dan efektif.

Selaras dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sumendap et al., (2019); Firnanda et al. (2019); Rustandy et al. (2020), Pratiwi (2021); Hartono et al. (2022); Septiani et al. (2023); Soares et al. (2023) dan Monica et al. (2023) yang menyimpulkan bahwa pengendalian internal berpengaruh positif terhadap pencegahan korupsi.

**b) Pengaruh tidak langsung**

Tabel 8. Pengaruh tidak langsung

	Path	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
H6.	Budaya Organisasi → Good Governance → Pencegahan Korupsi	0.091	0.97	0.050	1.839	0,033
H7.	Pengendalian Internal → Good Governance → Pencegahan Korupsi	0.168	0.174	0.071	2.366	0,009

Sumber: Analisis SmartPLS

**Hipotesis 6 : Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Pencegahan Korupsi melalui Good Governance.**

Sesuai hasil uji pada tabel di atas, hubungan variabel budaya organisasi terhadap pencegahan korupsi melalui pengaruh tidak langsung *good governance* memiliki nilai original sampel sebesar 0,091 yang menunjukkan nilai positif (berarti arahnya positif dan arah hasil pengajuan

hipotesis telah sesuai). Sedangkan nilai T-Statistic sebesar 1,839 (lebih dari 1,65) dan P-Value sebesar 0,033 (kurang dari 0,05). Mengacu pada hasil uji di atas, semua kriteria telah terpenuhi sehingga dapat disimpulkan Hipotesis 6 dalam penelitian ini diterima. Hal ini membuktikan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Pencegahan Korupsi melalui *Good Governance*. Budaya organisasi yang tinggi akan mendukung terciptanya *Good Governance* dan pada akhirnya akan meningkatkan pencegahan terjadinya korupsi dalam suatu organisasi.

Hal ini diperkuat dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Saputra (2020) dan Widyawati (2022) yang menyimpulkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap Pencegahan Korupsi melalui *Good Governance*.

#### **Hipotesis 7 : Pengaruh Pengendalian Internal terhadap Pencegahan Korupsi melalui *Good Governance*.**

Sesuai hasil uji pada tabel di atas, hubungan variabel Pengendalian Internal terhadap Pencegahan Korupsi melalui pengaruh tidak langsung *Good Governance* memiliki nilai original sampel sebesar 0,168 yang menunjukkan nilai positif (berarti arahnya positif dan arah hasil pengajuan hipotesis telah sesuai). Sedangkan nilai T-Statistic sebesar 2,366 (lebih dari 1,65) dan P-Value sebesar 0,009 (kurang dari 0,05). Mengacu pada hasil uji di atas, semua kriteria telah terpenuhi sehingga dapat disimpulkan Hipotesis 7 dalam penelitian ini diterima. Hal ini membuktikan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara Pengendalian Internal terhadap Pencegahan Korupsi yang dimediasi melalui *Good Governance*. Semakin baik implementasi sistem pengendalian internal akan mendukung terciptanya *Good Governance* dan upaya pencegahan terjadinya korupsi dalam suatu organisasi akan semakin efektif.

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Pratiwi (2021), Hartono et al. (2022) dan Nabila (2023) yang menunjukkan bahwa Pengendalian Internal berpengaruh positif terhadap Pencegahan Korupsi melalui *Good Governance*.

## **5. SIMPULAN DAN SARAN**

### **a. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis, pembahasan dan uji hipotesis pada penelitian mengenai pengaruh budaya organisasi dan pengendalian internal terhadap pencegahan korupsi dengan *Good Governance* sebagai intervening, peneliti dapat menyimpulkan hal – hal sebagai berikut:

- 1) Pembuktian hipotesis pertama ( $H_1$ ) diterima bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Good Governance*. Hasil penelitian ini sejalan penelitian yang dilakukan oleh Saputra (2020); Widyawati (2022) dan Wulan et al., (2022) yang menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif terhadap *Good Governance*.
- 2) Pembuktian hipotesis kedua ( $H_2$ ) diterima bahwa variabel pengendalian internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Good Governance*. Hasil penelitian ini sejalan penelitian yang dilakukan oleh Pratiwi (2021); Hartono et al., (2022); Widyawati (2022); Wulan et al. (2022) dan Nabila (2023) bahwa Pengendalian Internal memiliki pengaruh positif terhadap *Good Governance*.
- 3) Pembuktian hipotesis ketiga ( $H_3$ ) diterima bahwa variabel *Good Governance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap pencegahan korupsi. Hasil penelitian ini sejalan penelitian yang dilakukan oleh Saputra (2020); Widyawati (2022); Arief et al. (2022); Nabila (2023) dan Firmansyah & Retna (2023) yang menyimpulkan bahwa *Good Governance* memiliki pengaruh positif terhadap pencegahan korupsi.
- 4) Pembuktian hipotesis keempat ( $H_4$ ) diterima bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap pencegahan korupsi. Hasil penelitian ini sejalan penelitian yang dilakukan oleh Sumendap et al., (2019); Firnanda et al. (2019); Widyawati (2022) dan Septiani et al. (2023) yang menyimpulkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif terhadap pencegahan korupsi.
- 5) Pembuktian hipotesis kelima ( $H_5$ ) diterima bahwa variabel pengendalian internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap pencegahan korupsi. Hasil penelitian ini

sejalan penelitian yang dilakukan oleh Sumendap et al., (2019); Firnanda et al. (2019); Rustandy et al. (2020), Pratiwi (2021); Hartono et al. (2022); Septiani et al. (2023); Soares et al. (2023) dan Monica et al. (2023), yang menyimpulkan bahwa pengendalian internal berpengaruh positif terhadap pencegahan korupsi.

- 6) Pembuktian hipotesis keenam ( $H_6$ ) diterima bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap pencegahan korupsi melalui *Good Governance*. Hasil penelitian ini sejalan penelitian yang dilakukan oleh Saputra (2020) dan Widyawati (2022) yang menyimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap pencegahan korupsi melalui *Good Governance*.
- 7) Pembuktian hipotesis pertama ( $H_7$ ) diterima bahwa variabel pengendalian internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap pencegahan korupsi melalui *Good Governance*. Hasil penelitian ini sejalan penelitian yang dilakukan oleh Pratiwi (2021), Hartono et al. (2022) dan Nabila (2023) yang menunjukkan bahwa pengendalian internal berpengaruh positif terhadap pencegahan korupsi melalui *Good Governance*.

### b. Implikasi Manajerial

Terhadap ketujuh hipotesis yang telah diuji dan terbukti dalam penelitian ini, dapat disarankan pada manajemen BPJS Ketenagakerjaan dalam rangka peningkatan upaya pencegahan korupsi, dapat mengimplikasikan variabel – variabel yang berpengaruh seperti budaya organisasi dan pengendalian internal yang dimediasi oleh *Good Governance*. Implikasinya dapat dikemukakan sebagaimana berikut:

- 1) Dengan adanya pembuktian bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap pencegahan korupsi melalui *Good Governance*, maka organisasi dapat membangun budaya “anti korupsi”. Aktivitas ini melalui serangkaian mekanisme *reframing* dan internalisasi budaya guna meningkatkan keterlibatan karyawan dalam membangun pengendalian internal yang efektif. Dengan dukungan komitmen yang kuat dapat meningkatkan upaya pencegahan korupsi.

- 2) Dengan adanya pembuktian bahwa *Good Governance* berpengaruh positif terhadap pencegahan korupsi, untuk mencapai optimalisasi efektifitas penerapan *Good Governance* dan *beyond Compliance* maka dapat melakukan evaluasi secara berkala atas efektivitasnya terhadap pencegahan tindak pidana korupsi.

### c. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan, guna meningkatkan kualitas penelitian dan mempertimbangkan keterbatasan dalam beberapa aspek maka peneliti memberikan beberapa saran untuk penelitian selanjutnya, antara lain:

- 1) Menggunakan responden dari lembaga pemerintahan lain dan memperbanyak jumlahnya sehingga dapat mencerminkan praktik pencegahan korupsi di Indonesia.
- 2) Diharapkan dapat mengganti model penelitian dan mengganti atau menambah variabel lain seperti *whistleblowing system*, peran audit internal, kualitas audit, *proactive fraud audit*, kompetensi auditor dan moralitas individu.
- 3) Dapat mengkombinasikan metode penelitian, seperti kuantitatif dan kualitatif, untuk mendapatkan gambaran yang lebih lengkap dan komprehensif.

## DAFTAR PUSTAKA

- ACFE. (2016). *Report to The Nation on Occupational Fraud and Abuse*. Association of Certified Fraud Examiners.
- Albrecht, W. S., Albrecht, C. O., Albrecht, C. C., & Zimbelman, M. F. (2012). *Fraud Examination*. Cengage Learning.
- Arens, A., & Loebbecke, J. K. (2000). *Auditing An Integrated Approach*. Prentice-Hall, Inc.
- Arief, R., Meidiyustiani, R., & Wulandari, C. (2022). *Pengaruh Kompetensi, Independensi, Pengendalian Internal dan Pengalaman Auditor Internal terhadap Pendeteksian Kecurangan dengan Implementasi Tata Kelola Perusahaan sebagai Variabel Mediasi (Studi Empiris pada Perusahaan Properti Komersial di Kota Depok)*.

- Daniri, A. (2005). *Konsep dan Penerapan Good Corporate Governance dalam Konteks Indonesia*. Ray Indonesia.
- Deserloy, R. (2019). *Pengaruh Pengendalian Internal, Audit Internal, dan Profesionalisme Auditor Internal Terhadap Pendeteksian Kecurangan ( Fraud ) di PT. Wijaya Karya Krakatau Beton*.
- Firmansyah, Z., & Retna, S. (2023). Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Budaya Organisasi dan Good Corporate Governance Dalam Pencegahan Fraud pada PT. BPR NTB Cabang Lombok Barat. *Journal of Management Accounting, Tax and Production*.
- Firnanda, R., Fariz, M., Pangestu, L. P., & Umar, H. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kesesuaian Kompensasi Terhadap Pencegahan Kecurangan Dengan Pengendalian Internal Sebagai Variabel Moderasi. *Prosiding Seminar Nasional Cendekiawan*.  
<https://doi.org/10.25105/semnas.v0i0.5779>
- Ghozali, I. (2021). *Partial Least Squares: Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.2.9*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hartono, A. B., Himmawan, A., & Nugroho, D. (2022). Pengaruh Pengendalian Internal terhadap Pencegahan Fraud dengan Intervening Good Corporate Governance. *Fair Value : Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 4.  
<https://journal.ikopin.ac.id/index.php/fairvalue>
- Heider, F. (1958). *The Psychology of Interpersonal Relations* (3rd edition). John Wiley & Sons, Inc.
- Hendrawaty, E. (2017). *Excess Cash dalam Perspektif Teori Keagenan*. Aura.
- Komisi Pemberantasan Korupsi. (2023). *Hasil Survei Penilaian Integritas Tahun 2023*.
- Komisi Pemberantasan Korupsi. (2024). <https://kpk.go.id/id/statistik/penindakan/tpk-berdasarkan-instansi>.
- Komite Nasional Kebijakan Governance. (2006). *Pedoman Umum Good Corporate Governance Indonesia*.
- Kuswati, E. W. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi, Moralitas Individu, Pengendalian Internal dan Whistleblowing System Terhadap Pencegahan Kecurangan Akuntansi. *Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*.
- Monica, Nasrizal, & Rasuli. (2023). The Influence Of Organizational Culture And The Role Of Internal Audit On The Prevention Of Fraud By Internal Control As Intervening Variables. *Jurnal Ilmiah Akuntansi*, 7(3), 677–685.  
<http://www.ejournal.pelitaindonesia.ac.id/ojs/32/index.php/BILANCIA/index>
- Nabila, U. K. (2023). *Pengaruh Pengendalian Internal Terhadap Good Village Governance & Implikasinya thd Pencegahan Fraud Pengelolaan Dana Desa*.
- Pratiwi, W. (2021). *Pengaruh Sistem Pengendalian Intern Dan Komitmen Organisasi Terhadap Fraud Melalui Good University Governance Pada Universitas Di Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah III (LL Dikti III)*.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2002). *Management* (7th edition). Prentice-Hall International, Inc.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Essentials of Organizational Behavior-Pearson* (12th Edition). Pearson Prentice Hall.
- Rustandy, T., Sukmadilaga, C., & Irawady, C. (2020). Pencegahan Fraud Melalui Budaya Organisasi, Good Corporate Governance Dan Pengendalian Internal. *Jurnal Pendidikan Akuntansi & Keuangan*, 8(2), 232–247.  
<https://doi.org/10.17509/jpak.v8i2.24125>
- Saputra, A. B. (2020). *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Peran Auditor Internal Terhadap Pencegahan Fraud Dengan Good Corporate Governance Sebagai Intervening*.
- Septiani, A. K., Kuntadi, C., & Pramukty, R. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi, Moralitas Individu, Dan Pengendalian

Internal Terhadap Pencegahan Kecurangan.  
*Jurnal Economina*, 2(6), 1306-1317.

*Universitas Muhammadiyah Tangerang*,  
2(2), 137-156.

Soares, J., Baridwan, Z., & Hasim, R. (2023). The Influence of Organizational Culture and the Role of Internal Auditors on Fraud Prevention, with Internal Control Systems as Mediators: A Case Study on IGE. *Journal of Digitainability, Realism & Mastery (DREAM)*, 2(12), 1-24. <https://doi.org/10.56982/dream.v2i12.165>

Suharto, S. (2020). The Effect of Organizational Culture, Leadership Style, Whistleblowing Systems, and Know Your Employee on Fraud Prevention in Sharia Banking. *Asia Pacific Fraud Journal*, 5(1), 108. <https://doi.org/10.21532/apfjournal.v5i1.141>

Sumendap, P., Hidayat, W., Prabowo, A., Hartono, Sartika, Sari, R. K., Wahyuningrum, F., & Umar, H. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Moralitas Individu Terhadap Pencegahan Kecurangan Dengan Sistem Pengendalian Internal Sebagai Variabel Intervening. *Prosiding Seminar Nasional Pakar*.

Tewal, B., Adolfina, Pandowo, M. Ch. H., & Tawas, H. N. (2017). *Budaya Organisasi*.

Tuanakotta, T. (2013). *Audit berbasis ISA (International Standards on Auditing)*. Salemba Empat.

Umar, H. (2017). *Corruption The Devil* (Cetakan Kedua). Penerbit Universitas Trisakti.

Widyawati, N. P. A. (2022). *Pengaruh Sistem Pengendalian Internal, Budaya Organisasi Dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Pencegahan Fraud Dengan Good Corporate Governance Sebagai Variabel Intervening*.

Wulan, I. N., Djati, K., & Endraria. (2022). Pengaruh Sistem Pengendalian Intern, Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Good Corporate governance Serta Dampaknya Pada Kinerja Usaha (Studi Empiris Pada BUMD Non Keuangan Kabupaten Tangerang). *JAST Journal of Accounting Science and Technology Post Graduate Accounting*