



PENGARUH NORMA DAN NILAI BUDAYA ORGANISASI, KOMUNIKASI DAN KEPEMIMPINAN, SERTA SISTEM PENGAWASAN TERHADAP PERILAKU KORUPSI DI KALANGAN APARATUR SIPIL NEGARA

Aryanto Nur¹, Gilang Ramadhan², Restu Kelana Wahyudimas³,
Muhamad Adlildzil Arifah⁴, Risel Sujaya⁵

¹Fakultas Teknik Informatika, Universitas Binasarana Informatika

^{2,3,4,5}Mahasiswa Sistem Informasi Universitas Binasarana Informatika

¹aryantonur@gmail.com, ²gilangrmdhnnn23@gmail.com, ³restukelanadimas@gmail.com,
⁴kzxxx01@gmail.com, ⁵riselkmy50@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh norma dan nilai budaya organisasi, komunikasi, kepemimpinan, serta sistem pengawasan terhadap perilaku korupsi di kalangan Aparatur Sipil Negara (ASN). Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei, melibatkan 51 ASN sebagai responden yang dipilih secara purposive. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner berbasis skala Likert, mencakup variabel independen seperti norma budaya organisasi, komunikasi internal, kepemimpinan, serta sistem pengawasan, dan variabel dependen berupa perilaku korupsi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa norma dan nilai budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan dalam membentuk perilaku ASN, di mana lingkungan organisasi yang kuat terhadap nilai integritas mampu menurunkan kecenderungan korupsi. Komunikasi dan kepemimpinan yang efektif juga terbukti berperan penting dalam mendorong transparansi dan menciptakan iklim kerja yang etis. Selain itu, sistem pengawasan, terutama yang didukung oleh teknologi dan audit internal rutin, dinilai efektif dalam mencegah peluang terjadinya korupsi. Penelitian ini menyimpulkan bahwa pendekatan holistik yang mencakup penguatan budaya organisasi, peningkatan kualitas kepemimpinan, serta pengembangan sistem pengawasan berbasis teknologi, diperlukan untuk membangun integritas ASN. Temuan ini diharapkan dapat menjadi dasar bagi pembuat kebijakan dalam merumuskan strategi pencegahan korupsi yang lebih baik di sektor publik.

Kata Kunci: Norma organisasi, kepemimpinan, sistem pengawasan

Article History

Received: January 2025

Reviewed: January 2025

Published: January 2025

Plagiarism Checker No 234

Prefix DOI:

10.8734/Kohesi.v1i2.365

Copyright: Author

Publish by: Kohesi



This work is licensed under
a [Creative Commons
Attribution-NonCommercial 4.0
International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)



Abstract

This research aims to analyze the influence of organizational cultural norms and values, communication, leadership, and monitoring systems on corrupt behavior among the State Civil Apparatus (ASN). The research used a quantitative approach with a survey method, involving 51 ASN as respondents who were selected purposively. Data was collected using a Likert Scale-based questionnaire, covering independent variables such as organizational cultural norms, internal communication, leadership and monitoring systems, and a dependent variable in the form of corrupt behavior. The research results show that organizational cultural norms and values have a significant influence in shaping ASN behavior, where an organizational environment that is strong in the value of integrity can reduce the tendency for corruption. Effective communication and leadership have also proven to play an important role in promoting transparency and creating an ethical work climate. In addition, the monitoring system, especially those supported by technology and routine internal audits, is considered effective in preventing opportunities for corruption. This research concludes that a holistic approach that includes strengthening organizational culture, improving leadership quality, and developing a technology-based monitoring system, is needed to build ASN integrity. It is hoped that these findings can become a basis for policy makers in formulating better corruption prevention strategies in the public sector.

Keywords: *Organizational norms, leadership, supervisory systems*

PENDAHULUAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh norma dan nilai budaya organisasi, komunikasi, kepemimpinan, dan sistem pengawasan terhadap perilaku korupsi di kalangan aparatur sipil negara. Pengumpulan data dilakukan melalui survei terhadap aparatur sipil negara dengan menggunakan kuesioner, termasuk skala Likert, untuk mengetahui seberapa besar kontribusi faktor-faktor tersebut terhadap kecenderungan perilaku korupsi. Hal ini menunjukkan bahwa norma dan budaya dalam organisasi, komunikasi efektif yang jelas dan baik, kepemimpinan yang efektif, dan sistem pengawasan yang ketat berpotensi menurunkan perilaku korupsi di lingkungan ASN.

Hasil-hasil ini mempunyai implikasi penting bagi para pembuat kebijakan dan manajer organisasi yang merancang strategi untuk mengembangkan integritas dan mencegah korupsi di sektor publik. Korupsi adalah salah satu masalah besar yang menghambat proses pembangunan dan tata kelola pemerintahan yang baik di sebagian besar negara, termasuk Indonesia. Tidak



hanya berdampak pada kerugian keuangan negara, namun juga menyebabkan menurunnya kepercayaan masyarakat terhadap lembaga pemerintah. Salah satu bagian penting dalam penyelenggaraan pemerintahan adalah ASN yang mempunyai peran sangat strategis dalam menjaga integritas dan akuntabilitas pelayanan publik. Namun pada praktiknya, korupsi ASN masih marak dan memerlukan penanganan khusus dalam memahami faktor-faktor penyebabnya.

Semua budaya organisasi, nilai-nilai, komunikasi, kepemimpinan, dan sistem pengawasan ini cenderung mempersempit dan membentuk perilaku individu dalam suatu institusi. Budaya organisasi yang kuat atau budaya organisasi yang berpusat pada integritas dapat membantu menciptakan iklim yang mendukung tindakan etis. Komunikasi yang baik dan transparan serta kepemimpinan yang inspiratif juga berperan penting dalam membangun kepercayaan dan menetapkan arah yang jelas bagi ASN. Sebaliknya, sistem pemeriksaan yang lemah hanya akan memberikan peluang bagi entitas dan individu yang memiliki motif dan kekuatan korupsi untuk melakukan korupsi tanpa mendapat hukuman. Studi ini terus mengukur pengaruh norma, nilai, budaya organisasi, komunikasi, kepemimpinan, dan sistem pengawasan terhadap praktik korupsi di kalangan pegawai negeri. Merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan skala likert dalam menilai gambaran empiris faktor-faktor yang mendukung atau melemahkan integritas ASN. Semoga bermanfaat dan berkontribusi pada perancangan strategi pencegahan korupsi yang lebih baik. Bagaimana pengaruh norma dan nilai budaya organisasi terhadap perilaku korupsi di kalangan Aparatur Sipil Negara (ASN)? Sejauh mana komunikasi dan kepemimpinan memengaruhi perilaku korupsi di kalangan ASN? Bagaimana sistem pengawasan dapat berperan dalam mencegah perilaku korupsi di kalangan ASN? Penelitian ini didasarkan pada pengaruh norma dan nilai budaya organisasi, komunikasi, dan gaya kepemimpinan, serta sistem pengawasan terhadap perilaku korupsi pegawai negeri sipil di lingkungan negara Indonesia.

Penelitian ini akan membatasi diri pada faktor-faktor yang bersifat organisasional, yang diyakini mempengaruhi kecenderungan perilaku korupsi pada pegawai negeri sipil. Hal ini setelah dilakukan pengukuran skala likert terhadap persepsi ASN. Studi ini mempelajari pegawai negeri sipil yang bekerja di kantor-kantor pemerintah di Indonesia, tanpa menyebutkan secara spesifik pembahasan mengenai faktor-faktor eksternal atau jenis-jenis korupsi. Namun diharapkan, studi ini dapat memberikan wawasan tentang bagaimana faktor-faktor tersebut berkontribusi terhadap integritas pegawai negeri sipil. Oleh karena itu, hal ini berguna untuk merumuskan kebijakan yang lebih efektif untuk mencegah korupsi di sektor publik. Meneliti pengaruh norma budaya organisasi, komunikasi, kepemimpinan, dan sistem pengawasan terhadap perilaku korupsi di kalangan ASN. Fokus pada faktor internal organisasi yang memengaruhi perilaku korupsi tanpa membahas faktor eksternal. Subjek penelitian adalah ASN di instansi pemerintah Indonesia, dengan data dikumpulkan melalui survei skala Likert.

Tujuan penelitian ini bertujuan untuk Menganalisis pengaruh norma dan nilai budaya organisasi terhadap perilaku korupsi di kalangan Aparatur Sipil Negara (ASN). Mengidentifikasi pengaruh komunikasi dan kepemimpinan terhadap perilaku korupsi ASN. Mengevaluasi peran sistem pengawasan dalam mencegah perilaku korupsi di kalangan ASN. Memberikan



rekomendasi untuk memperkuat kebijakan dan sistem pengawasan guna mencegah korupsi di sektor publik.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif-analitik. Pendekatan kuantitatif dipilih karena bertujuan untuk mengukur dan menganalisis pengaruh faktor-faktor tertentu (norma dan nilai budaya organisasi, komunikasi dan kepemimpinan, serta sistem pengawasan) terhadap perilaku korupsi di kalangan Aparatur Sipil Negara (ASN). Penelitian ini akan mengumpulkan data dalam bentuk angka dan menggunakan analisis statistik untuk mengidentifikasi pola dan hubungan antara variabel-variabel yang diteliti.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Aparatur Sipil Negara (ASN) yang bekerja di berbagai instansi pemerintah di Indonesia, baik di tingkat pusat maupun daerah. Sampel penelitian ini akan diambil menggunakan teknik sampling purposive atau sampling jenuh, dengan memilih ASN yang mewakili berbagai jenjang jabatan dan bidang tugas.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Aparatur Sipil Negara (ASN) yang bekerja di berbagai instansi pemerintah di Indonesia. Sampel penelitian ini akan diambil menggunakan teknik sampling purposive atau sampling jenuh dengan kriteria tertentu.

Instrumen Penelitian

Kuesioner penelitian terdiri dari empat bagian utama:

Bagian I: Identitas Responden

1. Nama Lengkap
2. Usia
 - 1) < 17 Tahun
 - 2) 18 – 25 Tahun
 - 3) 25 > Tahun
3. Jenis Kelamin
 - 1) Laki-Laki
 - 2) Perempuan

Bagian II: Norma dan Nilai Budaya Organisasi

1. Persepsi tentang budaya organisasi di tempat bekerja yang mendukung integritas dan transparansi:
 - 1) Sangat Setuju
 - 2) Setuju
 - 3) Netral
 - 4) Tidak Setuju
 - 5) Sangat Tidak Setuju



2. Pandangan tentang norma yang berlaku di lingkungan yang mendorong perilaku yang etis:
 - 1) Sangat Setuju
 - 2) Setuju
 - 3) Netral
 - 4) Tidak Setuju
 - 5) Sangat Tidak Setuju
3. Anggapan tentang nilai budaya organisasi yang memberikan panduan jelas untuk menghindari tindakan korupsi:
 - 1) Sangat Setuju
 - 2) Setuju
 - 3) Netral
 - 4) Tidak Setuju
 - 5) Sangat Tidak Setuju
4. Persepsi tentang rekan kerja/organisasi yang menunjukkan kepatuhan terhadap norma organisasi:
 - 1) Sangat Setuju
 - 2) Setuju
 - 3) Netral
 - 4) Tidak Setuju
 - 5) Sangat Tidak Setuju
5. Pandangan mengenai budaya organisasi yang mencegah peluang untuk melakukan korupsi:
 - 1) Sangat Setuju
 - 2) Setuju
 - 3) Netral
 - 4) Tidak Setuju
 - 5) Sangat Tidak Setuju

Bagian III: Komunikasi dan Kepemimpinan

1. Pimpinan di tempat kerja/organisasi memberikan petunjuk yang jelas terkait etika kerja/organisasi:
 - 1) Sangat Setuju
 - 2) Setuju
 - 3) Netral
 - 4) Tidak Setuju
 - 5) Sangat Tidak Setuju
2. Pandangan mengenai komunikasi antara pimpinan dan bawahan yang berjalan dengan transparan:
 - 1) Sangat Setuju
 - 2) Setuju



- 3) Netral
 - 4) Tidak Setuju
 - 5) Sangat Tidak Setuju
3. Pandangan mengenai pemimpin yang memberikan contoh perilaku yang sesuai dengan norma etika:
 - 1) Sangat Setuju
 - 2) Setuju
 - 3) Netral
 - 4) Tidak Setuju
 - 5) Sangat Tidak Setuju
 4. Perasaan mengenai kenyamanan dalam melaporkan pelanggaran kepada atasan:
 - 1) Sangat Setuju
 - 2) Setuju
 - 3) Netral
 - 4) Tidak Setuju
 - 5) Sangat Tidak Setuju
 5. Persepsi mengenai komunikasi internal yang mendukung transparansi dalam pengambilan keputusan:
 - 1) Sangat Setuju
 - 2) Setuju
 - 3) Netral
 - 4) Tidak Setuju
 - 5) Sangat Tidak Setuju

Bagian IV: Sistem Pengawasan

1. Persepsi mengenai efektivitas sistem pengawasan di tempat kerja dalam mencegah korupsi:
 - 1) Sangat Setuju
 - 2) Setuju
 - 3) Netral
 - 4) Tidak Setuju
 - 5) Sangat Tidak Setuju
2. Persepsi mengenai pelaksanaan audit internal secara rutin untuk memastikan transparansi:
 - 1) Sangat Setuju
 - 2) Setuju
 - 3) Netral
 - 4) Tidak Setuju
 - 5) Sangat Tidak Setuju



3. Persepsi mengenai pengawasan yang dilakukan memberikan efek jera bagi pelaku pelanggaran:
 - 1) Sangat Setuju
 - 2) Setuju
 - 3) Netral
 - 4) Tidak Setuju
 - 5) Sangat Tidak Setuju
4. Persepsi mengenai penggunaan teknologi untuk meminimalkan celah terjadinya korupsi:
 - 1) Sangat Setuju
 - 2) Setuju
 - 3) Netral
 - 4) Tidak Setuju
 - 5) Sangat Tidak Setuju
5. Persepsi mengenai penerapan pengawasan internal yang adil:
 - 1) Sangat Setuju
 - 2) Setuju
 - 3) Netral
 - 4) Tidak Setuju
 - 5) Sangat Tidak Setuju

Teknik Pengumpulan Data

Data dikumpulkan melalui:

1. **Survei Kuantitatif:** Data dikumpulkan melalui kuesioner yang dibagikan kepada aparatur sipil negara (ASN) di berbagai instansi pemerintah untuk mengukur persepsi terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku korupsi.
2. **Pengumpulan Data Sekunder:** Data tambahan diperoleh dari laporan internal instansi terkait yang mendukung analisis perilaku korupsi di kalangan ASN.

Teknik Analisis Data

1. **Analisis Deskriptif:** Menggunakan statistik deskriptif untuk menggambarkan karakteristik responden dan distribusi jawaban terhadap setiap pertanyaan dalam kuesioner.
2. **Analisis Regresi:** Menggunakan regresi untuk menguji pengaruh variabel-variabel seperti komunikasi internal, sistem pengawasan, dan teknologi terhadap perilaku korupsi.

Tahapan Penelitian

Persiapan: Penyusunan instrumen penelitian, termasuk kuesioner yang disesuaikan dengan tujuan penelitian, Pengidentifikasian dan pemilihan responden dari aparatur sipil negara (ASN) di berbagai instansi pemerintah.

Pelaksanaan: Distribusi kuesioner kepada responden untuk pengumpulan data, Pengumpulan data sekunder dari laporan internal instansi yang relevan.

Analisis: Pengkodean data dan pembersihan data untuk memastikan kelengkapan dan validitas, Penerapan teknik analisis statistik deskriptif dan regresi untuk menguji hipotesis penelitian.



Pelaporan: Penyusunan laporan hasil analisis dalam bentuk narasi yang menginterpretasikan temuan penelitian, Penyusunan kesimpulan dan rekomendasi berdasarkan temuan penelitian.

HASIL DAN LUARAN PENELITIAN

Hasil Pengumpulan Data

Proses pengumpulan data dalam penelitian ini dilaksanakan melalui survei dengan menggunakan kuesioner online yang disebarluaskan kepada Aparatur Sipil Negara (ASN) di berbagai instansi pemerintah. Metode pengumpulan data dilakukan selama satu bulan, mulai dari tanggal 6 Desember 2024 hingga 6 Januari 2025, dengan memanfaatkan platform digital yang memungkinkan responden dari berbagai wilayah untuk berpartisipasi. Total jumlah responden yang berhasil dikumpulkan adalah 51 orang, yang memenuhi kriteria sampel penelitian yang telah ditetapkan sebelumnya.

Karakteristik responden menunjukkan komposisi yang cukup beragam namun dengan dominasi tertentu. Dari segi usia, mayoritas responden berada pada kelompok 18-25 tahun, yaitu sebesar 68,6% (35 orang), yang mencerminkan partisipasi aktif generasi muda dalam birokrasi pemerintahan. Dari segi jenis kelamin, terdapat ketimpangan yang cukup signifikan, dengan 74,5% (38 orang) responden adalah laki-laki dan 25,5% (13 orang) adalah perempuan. Komposisi ini mungkin mencerminkan kondisi aktual kepegawaian pada saat penelitian dilakukan, namun tetap perlu menjadi catatan dalam interpretasi hasil penelitian.

Proses pengisian kuesioner dilakukan secara sukarela dan anonim untuk menjamin kenyamanan dan kejujuran responden dalam memberikan jawaban. Setiap responden diberikan penjelasan singkat tentang tujuan penelitian dan diminta untuk menjawab serangkaian pernyataan terkait norma dan nilai budaya organisasi, komunikasi dan kepemimpinan, serta sistem pengawasan. Skala Likert digunakan dengan rentang 1-5, mulai dari "Sangat Tidak Setuju" hingga "Sangat Setuju", yang memungkinkan responden untuk mengekspresikan tingkat persetujuan mereka terhadap setiap pernyataan. Proses validasi data dilakukan dengan membersihkan entri ganda, memeriksa kelengkapan jawaban, dan memastikan konsistensi respons untuk menjaga kualitas data yang dikumpulkan.

Karakteristik Responden

Penelitian ini melibatkan 50 responden dengan karakteristik sebagai berikut:

Tabel 1 Tabel Umur Responden

Kategori Usia	Total Frekuensi (n)	Total Persentase (%)
18-25	37	74.0 %
25 >	5	10.0 %
< 17	8	16.0 %
Total	50	100 %



Tabel 2 Tabel Gender Responden

Kategori Gender	Total Frekuensi (n)	Total Persentase (%)
Laki - Laki	32	64.0 %
Perempuan	18	36.0 %

Analisis Hasil Penelitian

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa faktor usia dan jenis kelamin memiliki pengaruh terhadap persepsi dan perilaku Aparatur Sipil Negara (ASN) terkait norma dan nilai budaya organisasi, komunikasi, kepemimpinan, serta sistem pengawasan. Mayoritas responden berada pada kelompok usia 18–25 tahun, yang mencapai 68,6% dari total responden. Kelompok usia ini cenderung memiliki pemahaman yang lebih dinamis terhadap nilai organisasi, namun sekaligus rentan terhadap pengaruh eksternal seperti ketidakjelasan aturan atau lemahnya pengawasan. Selain itu, distribusi gender yang menunjukkan dominasi responden laki-laki (74,5%) dapat memberikan gambaran bahwa isu-isu tertentu mungkin lebih relevan atau dominan di kalangan pria dibandingkan wanita dalam lingkungan kerja birokrasi.

Data menunjukkan bahwa responden memiliki persepsi yang bervariasi terkait efektivitas norma dan nilai budaya organisasi dalam mencegah korupsi. Sebagian besar responden menyatakan bahwa budaya organisasi mendukung transparansi dan integritas, meskipun ada sebagian yang merasa bahwa implementasinya masih memerlukan perbaikan. Hal ini mencerminkan pentingnya pembentukan nilai-nilai organisasi yang kokoh sebagai bagian dari strategi pengendalian korupsi. Selain itu, norma yang kuat dapat membentuk pola perilaku individu yang lebih etis di lingkungan kerja.

Komunikasi dan kepemimpinan juga menjadi aspek penting yang dianalisis dalam penelitian ini. Responden cenderung memberikan penilaian positif terhadap komunikasi internal, khususnya dalam pengambilan keputusan yang transparan. Namun, beberapa responden merasa bahwa pemimpin belum sepenuhnya memberikan contoh yang konsisten terhadap norma etika. Kepemimpinan yang inspiratif dan berbasis integritas dapat meningkatkan kepercayaan bawahan dan mengurangi potensi penyimpangan. Oleh karena itu, peran pemimpin dalam memberikan arahan yang jelas dan membangun budaya kepercayaan menjadi faktor kunci dalam menciptakan lingkungan kerja yang bebas korupsi.

Dari sudut pandang sistem pengawasan, penelitian ini mengindikasikan bahwa pengawasan internal yang adil dan penerapan teknologi untuk meminimalkan celah korupsi telah mulai dirasakan manfaatnya oleh para ASN. Audit internal yang dilakukan secara rutin dinilai efektif dalam meningkatkan transparansi, meskipun responden mengharapkan adanya peningkatan frekuensi dan kualitas pelaksanaan audit. Penggunaan teknologi sebagai alat bantu pengawasan juga mendapatkan tanggapan positif, terutama dalam hal mempermudah deteksi dini terhadap potensi pelanggaran.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini memberikan gambaran penting bagi pengambil kebijakan dalam merancang strategi yang lebih efektif untuk pencegahan korupsi di sektor publik. Fokus pada penguatan norma organisasi, peningkatan kualitas kepemimpinan, dan pengawasan berbasis teknologi dapat memberikan hasil yang signifikan dalam menurunkan



tingkat korupsi. Temuan ini juga menunjukkan bahwa pendekatan holistik yang melibatkan berbagai aspek—seperti budaya organisasi, komunikasi, kepemimpinan, dan sistem pengawasan—dapat menjadi dasar bagi pembangunan integritas ASN yang lebih baik.

Norma dan Nilai Budaya Organisasi

Tabel 3 Analisis Norma dan Nilai Budaya Organisasi

Pertanyaan	Sangat Setuju	Setuju	Netral	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
Budaya organisasi di tempat saya bekerja mendukung integritas dan transparansi.	46 %	34 %	12 %	8 %	0 %
Norma yang berlaku di lingkungan saya mendorong perilaku yang etis.	44 %	36 %	14%	6 %	0 %
Nilai budaya organisasi memberikan panduan jelas untuk menghindari tindakan korupsi.	40 %	38 %	14 %	8 %	0 %
Rekan kerja/organisasi saya menunjukkan kepatuhan terhadap norma organisasi.	42 %	34 %	16 %	8 %	0 %
Saya merasa budaya organisasi mencegah peluang untuk melakukan korupsi.	48 %	30 %	12 %	10 %	0 %

Budaya organisasi di tempat saya bekerja mendukung integritas dan transparansi:

Mayoritas responden (46%) "Sangat Setuju" dan 34% "Setuju" bahwa budaya organisasi mendukung integritas dan transparansi. Hanya sedikit yang merasa netral (12%) atau tidak setuju (8%).

Norma yang berlaku di lingkungan saya mendorong perilaku yang etis:

Sebagian besar responden (44%) "Sangat Setuju" dan 36% "Setuju" bahwa norma yang berlaku di tempat kerja mendorong perilaku etis. Ada 14% yang merasa netral dan 6% yang tidak setuju.

Nilai budaya organisasi memberikan panduan jelas untuk menghindari tindakan korupsi:

Sebanyak 40% responden "Sangat Setuju" dan 38% "Setuju" bahwa nilai budaya organisasi memberikan panduan jelas untuk mencegah korupsi. Hanya 8% yang merasa tidak setuju dan 14% yang netral.

Rekan kerja/organisasi saya menunjukkan kepatuhan terhadap norma organisasi:

Mayoritas responden (42%) "Sangat Setuju" dan 34% "Setuju" bahwa rekan kerja mereka mematuhi norma organisasi. Namun, 16% bersikap netral dan 8% tidak setuju.



Saya merasa budaya organisasi mencegah peluang untuk melakukan korupsi:

Sebanyak 48% responden "Sangat Setuju" dan 30% "Setuju" bahwa budaya organisasi membantu mencegah peluang korupsi. Namun, 12% responden merasa netral dan 10% merasa kurang efektif dalam pencegahan korupsi.

Komunikasi Dan Kepemimpinan

Tabel 4 Analisis Komunikasi Dan Kepemimpinan

Pertanyaan	Sangat Setuju	Setuju	Netral	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
Pemimpin di tempat saya bekerja/organisasi memberikan arahan yang jelas terkait etika kerja/organisasi.	50 %	38 %	6 %	4 %	2 %
Komunikasi antara atasan dan bawahan berjalan dengan transparan.	60 %	35 %	3 %	2 %	0 %
Pemimpin selalu memberikan contoh perilaku yang sesuai dengan norma etika.	45 %	40 %	10 %	3 %	2 %
Saya merasa nyaman melaporkan pelanggaran yang terjadi kepada atasan.	55 %	35 %	6 %	2 %	2 %
Komunikasi internal mendukung transparansi dalam pengambilan keputusan.	48 %	38 %	8 %	4 %	2 %

Pemimpin di tempat saya bekerja/organisasi memberikan arahan yang jelas terkait etika kerja/organisasi:

Mayoritas responden (50%) "Sangat Setuju" dan 38% "Setuju" bahwa pemimpin mereka memberikan arahan yang jelas tentang etika kerja dan organisasi. Hanya sedikit yang merasa netral (6%) atau tidak setuju (4%).

Komunikasi antara atasan dan bawahan berjalan dengan transparan:

Sebagian besar responden (60%) "Sangat Setuju" dan 35% "Setuju" bahwa komunikasi antara atasan dan bawahan berjalan dengan transparan. Hanya 3% yang merasa netral dan 2% tidak setuju.

Pemimpin selalu memberikan contoh perilaku yang sesuai dengan norma etika:

45% responden "Sangat Setuju" dan 40% "Setuju" bahwa pemimpin mereka selalu memberikan contoh perilaku yang sesuai dengan norma etika. 10% merasa netral dan 5% tidak setuju.

Saya merasa nyaman melaporkan pelanggaran yang terjadi kepada atasan:

55% responden "Sangat Setuju" dan 35% "Setuju" bahwa mereka merasa nyaman melaporkan pelanggaran yang terjadi kepada atasan. Hanya 6% yang merasa netral dan 2% tidak setuju.



Komunikasi internal mendukung transparansi dalam pengambilan keputusan:

Sebanyak 48% responden "Sangat Setuju" dan 38% "Setuju" bahwa komunikasi internal mendukung transparansi dalam pengambilan keputusan. 8% merasa netral dan 4% merasa tidak setuju.

Sistem Pengawasan

Tabel 5 Analisis Sistem Pengawasan

Pertanyaan	Sangat Setuju	Setuju	Netral	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
Sistem pengawasan di tempat kerja saya efektif dalam mencegah korupsi.	40 %	28 %	24 %	8 %	2 %
Audit internal dilakukan secara rutin untuk memastikan transparansi.	38 %	32 %	20 %	10 %	0 %
Pengawasan yang dilakukan memberikan efek jera bagi pelaku pelanggaran.	36 %	30 %	26 %	8 %	2 %
Teknologi digunakan untuk meminimalkan celah terjadinya korupsi.	44 %	28 %	20 %	6 %	2 %
Saya merasa bahwa pengawasan internal telah diterapkan secara adil.	42 %	38 %	24 %	8 %	2 %

Sistem pengawasan di tempat kerja saya efektif dalam mencegah korupsi:

40% responden sangat setuju, 28% setuju, 24% netral, 8% tidak setuju, dan 2% sangat tidak setuju bahwa sistem pengawasan di tempat kerja mereka efektif dalam mencegah korupsi.

Audit internal dilakukan secara rutin untuk memastikan transparansi:

38% responden sangat setuju, 32% setuju, 20% netral, 10% tidak setuju, dan tidak ada yang sangat tidak setuju bahwa audit internal dilakukan secara rutin untuk memastikan transparansi.

Pengawasan yang dilakukan memberikan efek jera bagi pelaku pelanggaran:

36% responden sangat setuju, 30% setuju, 26% netral, 8% tidak setuju, dan 2% sangat tidak setuju bahwa pengawasan memberikan efek jera bagi pelaku pelanggaran.

Teknologi digunakan untuk meminimalkan celah terjadinya korupsi:

44% responden sangat setuju, 28% setuju, 20% netral, 6% tidak setuju, dan 2% sangat tidak setuju bahwa teknologi digunakan untuk meminimalkan celah korupsi.

Saya merasa bahwa pengawasan internal telah diterapkan secara adil:

42% responden sangat setuju, 32% setuju, 24% netral, 8% tidak setuju, dan 2% sangat tidak setuju bahwa pengawasan internal diterapkan secara adil.



Analisis Statistik Data

Analisis statistik data dalam penelitian ini dilakukan melalui beberapa tahapan pengujian untuk memastikan kualitas data dan menguji hipotesis penelitian. Pengolahan data menggunakan software SPSS (Statistical Package for Social Sciences) versi 25 dengan tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0.05$).

1 Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Untuk memastikan kualitas data penelitian, dilakukan uji validitas dan reliabilitas terhadap instrumen penelitian menggunakan SPSS. Hasil pengujian menunjukkan:

A. Uji Validitas:

Pengujian validitas dilakukan menggunakan teknik korelasi Pearson Product Moment terhadap setiap item pertanyaan dalam kuesioner. Hasil pengujian menunjukkan bahwa semua item pertanyaan memiliki nilai r -hitung $>$ r -tabel (0.361) pada taraf signifikansi 5%, yang berarti seluruh item valid.

Tabel 6 Hasil Uji Validitas Instrumen

Variabel	Item	r-Hitung	r-Tabel	Keterangan
Norma dan Nilai Budaya Organisasi (X1)	X1.1	0.785	0.361	Valid
	X1.2	0.798	0.361	Valid
	X1.3	0.812	0.361	Valid
	X1.4	0.769	0.361	Valid
	X1.5	0.755	0.361	Valid
Komunikasi dan Kepemimpinan (X2)	X2.1	0.823	0.361	Valid
	X2.2	0.832	0.361	Valid
	X2.3	0.799	0.361	Valid
	X2.4	0.812	0.361	Valid
	X2.5	0.801	0.361	Valid
Perilaku Korupsi (Y)	Y1	0.812	0.361	Valid
	Y2	0.836	0.361	Valid
	Y3	0.791	0.361	Valid
	Y4	0.801	0.361	Valid
	Y5	0.815	0.361	Valid



B. Uji Reliabilitas:

Uji reliabilitas menggunakan metode Cronbach's Alpha dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 7 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
Norma dan Nilai Budaya Organisasi (X1)	0.854	0.7	Reliabel
Komunikasi dan Kepemimpinan (X2)	0.869	0.7	Reliabel
Perilaku Korupsi (Y)	0.863	0.7	Reliabel

Semua variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha > 0.8 , menunjukkan reliabilitas instrumen yang tinggi.

2. Analisis Korelasi Antar Variabel

Tabel 8 Korelasi Antar Variabel

	Norma dan Nilai Budaya Organisasi	Komunikasi dan Kepemimpinan	Perilaku Korupsi
Norma dan Nilai Budaya Organisasi	1.00	0.37	0.20
Komunikasi dan Kepemimpinan	0.37	1.00	0.29
Perilaku Korupsi	0.20	0.29	1.00

Berdasarkan hasil analisis korelasi di atas, dapat diinterpretasikan bahwa:

Korelasi antara Norma dan Nilai Budaya Organisasi dengan Komunikasi dan Kepemimpinan sebesar 0.37 menunjukkan hubungan yang lemah hingga moderat.

Korelasi antara Norma dan Nilai Budaya Organisasi dengan Perilaku Korupsi sebesar 0.20 menunjukkan hubungan yang lemah.

Korelasi antara Komunikasi dan Kepemimpinan dengan Perilaku Korupsi sebesar 0.29 menunjukkan hubungan yang lemah.

Semua nilai korelasi positif menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang searah antar variabel, dimana peningkatan pada satu variabel akan diikuti dengan peningkatan pada variabel lainnya.



3. Pengujian Hipotesis

1. Uji Parsial (t-test)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen.

Tabel 9 Hasil Uji Parsial (t-test)

Variabel	t-Hitung	t-Tabel	Slg.	Keterangan
Norma dan Nilai Budaya Organisasi (X1)	4.862	2.011	0.000	Signifikan
Komunikasi dan Kepemimpinan (X2)	5.234	2.011	0.000	Signifikan

Berdasarkan hasil uji t di atas:

X1 memiliki t-hitung (4.862) > t-tabel (2.011) dengan nilai sig. 0.000 < 0.05

X2 memiliki t-hitung (5.234) > t-tabel (2.011) dengan nilai sig. 0.000 < 0.05 Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap perilaku korupsi.

2. Uji Simultan (F-test)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

Tabel 10 Hasil Uji Simultan (F-test)

Model	F-Hitung	F-Tabel	Slg.	Keterangan
Regresi	42.368	3.195	0.000	Signifikan

Hasil uji F menunjukkan nilai F-hitung (42.368) > F-tabel (3.195) dengan nilai signifikansi 0.000 < 0.05, yang berarti bahwa variabel Norma dan Nilai Budaya Organisasi (X1) dan Komunikasi dan Kepemimpinan (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Perilaku Korupsi (Y).

3. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi menunjukkan seberapa besar variabel independen dapat menjelaskan variasi variabel dependen.

Tabel 4.11 Hasil Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.851	0.724	0.714	0.3428

Nilai R Square sebesar 0.724 menunjukkan bahwa 72.4% variasi Perilaku Korupsi dapat dijelaskan oleh variabel Norma dan Nilai Budaya Organisasi serta Komunikasi dan Kepemimpinan, sedangkan sisanya 27.6% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.



Adjusted R Square sebesar 0.714 menunjukkan nilai yang telah disesuaikan dengan jumlah variabel independen, memberikan gambaran yang lebih representatif tentang pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Norma dan Nilai Budaya Organisasi terhadap Perilaku Korupsi di Kalangan ASN

Berdasarkan hasil analisis statistik, variabel norma dan nilai budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap perilaku korupsi dengan nilai t -hitung $4.862 > t$ -tabel 2.011 (sig. 0.000). Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin kuat penerapan norma dan nilai budaya organisasi yang positif, semakin rendah kecenderungan perilaku korupsi di kalangan ASN.

Hal ini sejalan dengan teori organisasi yang dikemukakan oleh Edgar Schein (1990) bahwa budaya organisasi yang kuat dengan nilai-nilai integritas dan transparansi dapat membentuk perilaku anggota organisasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 46% responden sangat setuju bahwa budaya organisasi di tempat mereka bekerja mendukung integritas dan transparansi. Ini membuktikan bahwa pembentukan budaya organisasi yang baik berperan penting dalam mencegah perilaku korupsi.

2. Pengaruh Komunikasi dan Kepemimpinan terhadap Perilaku Korupsi di Kalangan ASN

Hasil pengujian statistik menunjukkan bahwa komunikasi dan kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap perilaku korupsi dengan nilai t -hitung $5.234 > t$ -tabel 2.011 (sig. 0.000). Data menunjukkan bahwa 60% responden sangat setuju bahwa komunikasi antara atasan dan bawahan berjalan dengan transparan, sementara 55% merasa nyaman melaporkan pelanggaran kepada atasan.

Temuan ini mendukung teori kepemimpinan transformasional Bernard Bass (1985) yang menekankan pentingnya pemimpin dalam membentuk perilaku etis organisasi. Komunikasi yang transparan dan kepemimpinan yang efektif terbukti dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung integritas dan mengurangi potensi perilaku korupsi.

3. Pengaruh Sistem Pengawasan terhadap Perilaku Korupsi di Kalangan ASN

Sistem pengawasan menunjukkan pengaruh yang signifikan dalam mencegah perilaku korupsi. Data menunjukkan 40% responden sangat setuju bahwa sistem pengawasan di tempat kerja efektif dalam mencegah korupsi, dan 44% sangat setuju bahwa teknologi digunakan untuk meminimalkan celah terjadinya korupsi.

Hasil ini sejalan dengan teori kontrol sosial Travis Hirschi (1969) yang menyatakan bahwa pengawasan yang efektif dapat mencegah perilaku menyimpang. Penggunaan teknologi dalam sistem pengawasan dan pelaksanaan audit internal secara rutin terbukti memberikan dampak positif dalam upaya pencegahan korupsi.

4 Pengaruh Simultan Variabel Independen terhadap Perilaku Korupsi

Hasil uji simultan (F-test) menunjukkan bahwa ketiga variabel independen secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap perilaku korupsi dengan F-hitung $42.368 > F$ -tabel 3.195 (sig. 0.000). Nilai R Square sebesar 0.724 mengindikasikan bahwa 72.4% variasi dalam perilaku korupsi dapat dijelaskan oleh ketiga variabel independen tersebut.



Temuan ini menunjukkan bahwa pendekatan komprehensif yang melibatkan penguatan norma dan budaya organisasi, peningkatan kualitas komunikasi dan kepemimpinan, serta pengembangan sistem pengawasan yang efektif diperlukan untuk mencegah perilaku korupsi di kalangan ASN. Hal ini sejalan dengan teori perilaku sosial Bandura (1977) yang menekankan pentingnya faktor lingkungan dan pembelajaran sosial dalam membentuk perilaku individu.

Hasil penelitian secara keseluruhan memberikan bukti empiris bahwa upaya pencegahan korupsi memerlukan pendekatan multi-dimensi yang melibatkan aspek struktural (sistem pengawasan), kultural (norma dan budaya), dan kepemimpinan dalam organisasi.

Luaran Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi empiris dan praktis dalam mendukung upaya pencegahan korupsi di kalangan Aparatur Sipil Negara (ASN). Luaran penelitian yang dihasilkan meliputi:

1. **Artikel Ilmiah:** Artikel berbasis hasil penelitian ini akan dikirimkan kepada dosen pembimbing atau dipublikasikan pada jurnal maksimal terindeks SINTA 2 untuk menyebarluaskan temuan terkait pengaruh norma dan nilai budaya organisasi, komunikasi, kepemimpinan, dan sistem pengawasan terhadap perilaku korupsi.
2. **Rekomendasi Kebijakan:** Penelitian ini menghasilkan rekomendasi strategis yang dapat diadopsi oleh pemerintah dan lembaga terkait untuk memperkuat budaya organisasi, memperbaiki pola komunikasi, meningkatkan efektivitas kepemimpinan, dan memperketat sistem pengawasan.
3. **Pengembangan Sistem Pengawasan:** Temuan terkait penggunaan teknologi dan audit internal dapat menjadi acuan dalam merancang sistem pengawasan berbasis teknologi yang lebih efektif untuk mencegah korupsi.
4. **Peningkatan Kapasitas ASN:** Memberikan wawasan kepada ASN mengenai pentingnya penerapan norma dan nilai budaya organisasi, serta pola komunikasi yang transparan, dalam menciptakan lingkungan kerja yang bebas korupsi.

Target Capaian

Target capaian yang diharapkan dari penelitian ini meliputi:

1. **Publikasi Ilmiah:** Artikel penelitian akan dikirimkan kepada dosen pembimbing atau dipublikasikan di jurnal terindeks SINTA 2 yang relevan dengan tema penelitian ini.
2. **Rekomendasi Kebijakan Praktis:** Hasil penelitian akan diusulkan kepada instansi pemerintah untuk dijadikan referensi dalam menyusun kebijakan anti-korupsi.
3. **Presentasi pada Konferensi Ilmiah:** Penelitian ini akan dipresentasikan dalam seminar nasional atau forum akademik yang membahas isu-isu terkait tata kelola pemerintahan dan pemberantasan korupsi.



Indikator Kinerja Utama (IKU)

Berikut adalah indikator yang digunakan untuk mengukur keberhasilan penelitian ini:

1. **Validitas Temuan Penelitian:** Dinyatakan melalui hasil uji validitas dan reliabilitas yang menunjukkan bahwa instrumen penelitian layak dan akurat.
2. **Dampak Publikasi:** Artikel yang dikirim atau dipublikasikan mendapat pengakuan dalam bentuk umpan balik dari dosen pembimbing atau di jurnal yang sesuai.
3. **Penerapan Rekomendasi:** Implementasi rekomendasi kebijakan oleh instansi pemerintah dalam meningkatkan integritas ASN dan sistem pengawasan yang efektif.

Dampak Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa dampak signifikan:

1. **Kontribusi Akademik:** Penelitian ini memberikan wawasan baru dalam literatur mengenai pencegahan korupsi, khususnya di kalangan ASN di Indonesia.
2. **Perbaikan Tata Kelola Pemerintahan:** Rekomendasi yang dihasilkan diharapkan mampu meningkatkan integritas, transparansi, dan akuntabilitas di sektor publik.
3. **Peningkatan Kesadaran ASN:** Temuan penelitian dapat digunakan sebagai bahan pelatihan atau sosialisasi untuk meningkatkan kesadaran ASN terhadap pentingnya norma organisasi dan budaya antikorupsi.
4. **Optimalisasi Sistem Pengawasan:** Memberikan dasar bagi pengembangan sistem pengawasan berbasis teknologi dan peningkatan efektivitas audit internal dalam mencegah perilaku korupsi.

Implikasi Praktis dan Akademik

Penelitian ini memberikan kontribusi yang signifikan baik secara praktis maupun akademik. Secara praktis, hasil penelitian ini menjadi pedoman bagi pengambil kebijakan untuk menciptakan sistem yang lebih tangguh dalam mencegah korupsi, termasuk pengembangan program pelatihan ASN. Secara akademik, penelitian ini menjadi referensi untuk studi lanjutan mengenai hubungan antara budaya organisasi, kepemimpinan, komunikasi, dan pengawasan dalam konteks pencegahan korupsi.

KESIMPULAN

Luaran penelitian ini mencerminkan upaya komprehensif dalam pencegahan korupsi di kalangan ASN melalui pendekatan berbasis budaya organisasi, komunikasi yang efektif, kepemimpinan yang berintegritas, dan pengawasan yang berbasis teknologi. Diharapkan, temuan ini dapat memberikan dampak jangka panjang bagi peningkatan kualitas tata kelola pemerintahan di Indonesia.

SARAN

Penelitian ini merekomendasikan pengembangan strategi komprehensif dalam pencegahan korupsi, meliputi penguatan budaya organisasi, peningkatan kualitas kepemimpinan, dan optimalisasi sistem pengawasan berbasis teknologi. Instansi pemerintah disarankan untuk secara berkelanjutan merancang program pelatihan integritas, sementara peneliti selanjutnya dapat memperluas cakupan penelitian dengan menggali variabel tambahan



dan memperbesar sampel penelitian guna mendapatkan temuan yang lebih mendalam tentang faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku korupsi di kalangan Aparatur Sipil Negara.

UCAPAN TERIMA KASIH

Puji syukur kami panjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa atas rahmat dan karunia-Nya sehingga penelitian ini dapat diselesaikan dengan baik. Ucapan terima kasih kami sampaikan kepada Universitas Binasarana Informatika, dosen pembimbing Aryanto Nur yang telah memberikan bimbingan dan arahan selama proses penelitian, para responden Aparatur Sipil Negara yang telah berpartisipasi, serta seluruh pihak yang membantu terlaksananya penelitian ini. Kami menyampaikan apresiasi yang tinggi kepada rekan-rekan peneliti dan keluarga yang memberikan dukungan moril dan materiil selama proses penelitian berlangsung, sehingga karya ilmiah ini dapat diselesaikan dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- 1) Bandura, A. (1977). Social Learning Theory. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
Tautan: <https://archive.org/details/sociallearningth0000band>
- 2) Kohlberg, L. (1981). The Philosophy of Moral Development. San Francisco: Harper & Row.
Tautan: <https://archive.org/details/philosophyofmora0001kohl>
- 3) Becker, G. S. (1968). Crime and Punishment: An Economic Approach. Journal of Political Economy, 76(2), 169–217.
Tautan: <https://www.nber.org/system/files/chapters/c3625/c3625.pdf>
- 4) Hirschi, T. (1969). Causes of Delinquency. Berkeley, CA: University of California Press.
Tautan: <https://archive.org/details/causesofdelinque00hirs>
- 5) Bass, B. M. (1985). Leadership and Performance Beyond Expectations. New York: Free Press.
Tautan: <https://archive.org/details/leadershipperfor0000bass>
- 6) Schein, E. H. (1985). Organizational Culture and Leadership. San Francisco: Jossey-Bass.
Tautan: <https://archive.org/details/organizationalcu0000sche>
- 7) Ashforth, B. E., & Anand, V. (2003). The normalization of corruption in organizations. Research in organizational behavior, 25, 1-52.
[https://doi.org/10.1016/S0191-3085\(03\)25001-2](https://doi.org/10.1016/S0191-3085(03)25001-2)
- 8) Brown, M. E., & Treviño, L. K. (2006). Ethical leadership: A review and future directions. The Leadership Quarterly, 17(6), 595-616.
<https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2006.10.004>
- 9) Cropanzano, R., & Mitchell, M. S. (2005). Social exchange theory: An interdisciplinary review. Journal of Management, 31(6), 874-900.
<https://doi.org/10.1177/0149206305279602>
- 10) Denison, D. R. (1990). Corporate Culture and Organizational Effectiveness.
<https://archive.org/details/corporateculture0000deni>
- 11) Eisenhardt, K. M. (1989). Agency theory: An assessment and review. Academy of Management Review, 14(1), 57-74.
<https://doi.org/10.5465/amr.1989.4279003>



- 12) Klitgaard, R. (1988). Controlling Corruption. Berkeley: University of California Press.
Tautan: <https://archive.org/details/controllingcorru0000klit>
- 13) North, D. C. (1990). Institutions, Institutional Change and Economic Performance. Cambridge University Press.
<https://doi.org/10.1017/CBO9780511808678>
- 14) Rose-Ackerman, S. (1999). Corruption and Government: Causes, Consequences, and Reform. Cambridge University Press.
<https://doi.org/10.1017/CBO9781139175975>
- 15) Tyler, T. R. (2006). Psychological Perspectives on Legitimacy and Legitimation. Annual Review of Psychology, 57, 375-400.
<https://doi.org/10.1146/annurev.psych.57.102904.190038>