

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN
PEMBERIAN *REWARD* TERHADAP
INTENSI MELAKUKAN
WHISTLEBLOWING
INTERNAL



OLEH :

SANDRA MELLINDA
3203016125

JURUSAN AKUNTANSI
FAKULTAS BISNIS
UNIVERSITAS KATOLIK WIDYA MANDALA
SURABAYA
2020

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN PEMBERIAN *REWARD*
TERHADAP INTENSI MELAKUKAN *WHISTLEBLOWING* INTERNAL

SKRIPSI

Diajukan kepada

FAKULTAS BISNIS

UNIVERSITAS KATOLIK WIDYA MANDALA SURABAYA

untuk Memenuhi Sebagai Persyaratan

Memperoleh Gelar Sarjana Akuntansi

Jurusan Akuntansi

OLEH :

SANDRA MELLINDA

3203016125

JURUSAN AKUNTANSI

FAKULTAS BISNIS

UNIVERSITAS KATOLIK WIDYA MANDALA

SURABAYA

2020

**PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH DAN PERSETUJUAN
PUBLIKASI KARYA ILMIAH**

Demi perkembangan ilmu pengetahuan, saya sebagai mahasiswa Unika Widya Mandala Surabaya:

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Sandra Mellinda

NRP : 3203016125

Judul Skripsi : Pengaruh Komitmen Organisasi dan Pemberian *Reward*
Terhadap Intensi Melakukan *Whistleblowing* Internal

Menyatakan bahwa skripsi ini adalah ASLI karya tulis saya. Apabila terbukti karya ini merupakan plagiarisme, saya bersedia menerima sanksi yang akan diberikan oleh Fakultas Bisnis Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya. Saya menyetujui pula bahwa karya tulis ini dipublikasikan/ditampilkan di internet atau media lain (*digital library* Perpustakaan Unika Widya Mandala Surabaya) untuk kepentingan akademik sebatas sesuai dengan Undang-undang Hak Cipta.

Demikian pernyataan keaslian dan persetujuan publikasi karya ilmiah ini saya buat dengan sebenarnya.

Surabaya, 18 Juni 2020

Yang menyatakan,



(Sandra Mellinda)

HALAMAN PERSETUJUAN

SKRIPSI

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN PEMBERIAN *REWARD*
TERHADAP INTENSI MELAKUKAN *WHISTLEBLOWING* INTERNAL

OLEH :

SANDRA MELLINDA

3203016125

Telah Disetujui dan Diterima dengan Baik
Untuk Diajukan Kepada Tim Penguji

Dosen Pembimbing



Dr. Teodora Winda Mulia S.E., M.Si

NIDN. 0710127702

Tanggal :

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi yang ditulis oleh: Sandra Mellinda NRP 3203016125

Telah diuji pada tanggal dan dinyatakan lulus oleh tim penguji.

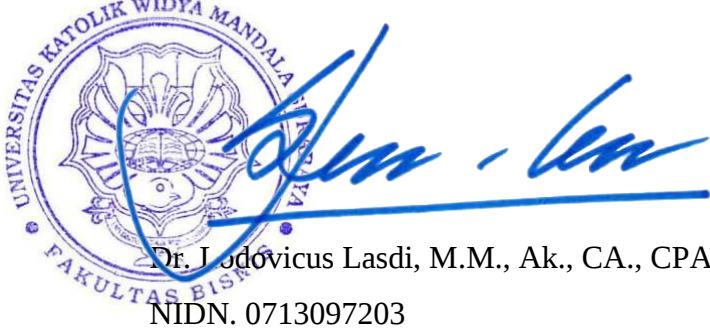
Ketua Tim Penguji:



Dr. Teodora Winda Mulia S.E., M.Si
NIDN. 0710127702

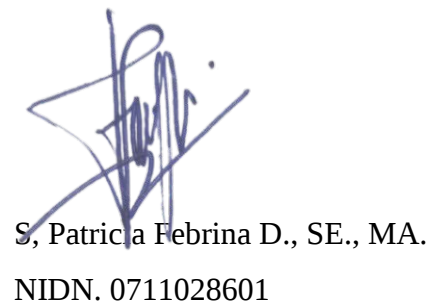
Mengetahui:

Dekan,



Dr. Lodovicus Lasdi, M.M., Ak., CA., CPA
NIDN. 0713097203

Ketua Jurusan,



S, Patricia Febrina D., SE., MA.
NIDN. 0711028601

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa atas segala karunia-Nya hingga terselesaikannya skripsi yang berjudul “Pengaruh Komitmen Organisasi dan Pemberian *Reward* Terhadap Intensi Melakukan *Whistleblowing* Internal”. Skripsi ini dibuat sebagai syarat yang harus dipenuhi untuk memperoleh gelar Sarjana Akuntansi pada Fakultas Bisnis Jurusan Akuntansi Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya. Penyusunan skripsi ini tidak akan berhasil dengan baik dan tepat waktu tanpa bantuan, bimbingan serta dukungan berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih kepada:

1. Dr. Lodovicus Lasdi, M.M., Ak., CA., CPA., selaku Dekan Fakultas Bisnis Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya.
2. S, Patricia Febriana Dwijayanti, SE., MA., selaku Ketua Jurusan Akuntansi Fakultas Bisnis Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya dan Dosen Penasehat Akademik yang telah memberikan nasihat selama saya kuliah di Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya.
3. Dr. Theodora Winda Mulia S.E., M.Si selaku Dosen Pembimbing yang telah menyediakan waktu, tenaga dan dukungan dalam memberikan bimbingan, saran perbaikan serta pengarahan dalam penyusunan laporan skripsi dari awal sampai akhir dan sekaligus sebagai Dosen Penasehat yang memberikan banyak nasehat kehidupan dan cerita pengalaman baik selama saya kuliah di Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya.
4. Segenap Dosen Fakultas Bisnis Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya yang memberikan ilmu pengetahuan selama studi penulis.
5. Orang tua dan keluarga penulis yang memberikan dukungan dan doa sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.
6. Semua sahabat dan teman dekat penulis yaitu Liana, Eva, Bella, Hany dan Evelene yang telah banyak membantu dan menopang penulis baik dalam doa, kritik dan saran.

7. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu, penulis mengucapkan terima kasih atas segala doa dan dukungannya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari sempurna karena keterbatasan dan kemampuan yang dimiliki penulis. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati, penulis sangat mengharapkan semua kritik dan saran demi kesempurnaan skripsi ini. Penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi semua pihak.

Surabaya, Januari 2020

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH	ii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL.....	ix
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR LAMPIRAN	xi
ABSTRAK	xii
<i>ABSTRACT</i>	xiii
BAB 1. PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Perumusan Masalah.....	4
1.3 Tujuan Penelitian.....	5
1.4 Manfaat Penelitian.....	5
1.5 Sistematika Penulisan Skripsi	5
BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Landasan Teori	7
2.2 Peneliti Terdahulu	14
2.3 Pengembangan Hipotesis	17
2.4 Rerangka Konseptual	19
BAB 3. METODE PENELITIAN	
3.1 Desain Penelitian	20
3.2 Identifikasi, Desain Operasional, dan Pengukuran Variabel	20
3.3 Jenis dan Sumber Data	22
3.4 Metode Pengumpulan Data	22
3.5 Populasi, Sampel dan Teknik Penyampelan	23

3.6 Analisis Data	24
BAB 4. ANALISIS DAN PEMBAHASAN	
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	29
4.2 Deskripsi Data	30
4.3 Hasil Analisis Data	33
4.4 Pembahasan	41
BAB 5. SIMPULAN, KETERBATASAN DAN SARAN	
5.1 Simpulan	44
5.2 Keterbatasan	45
5.3 Saran	45
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Ringkasan Penelitian Terdahulu	16
Tabel 4.1 Tingkat Distribusi Kuesioner	29
Tabel 4.2 Frekuensi Bagian/Jabatan	30
Tabel 4.3 Frekuensi Lama Bekerja	30
Tabel 4.4 Frekuensi Jenis Kelamin	31
Tabel 4.5 Frekuensi Usia.....	31
Tabel 4.6 Statistik Deskriptif	32
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Variabel Komiten Organisasi.....	33
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Variabel Pemberian <i>Reward</i>	33
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Variabel Intensi <i>Whistleblowing</i>	34
Tabel 4.10 Tingkat Keandalan <i>Cronbach's Alpha</i>	35
Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas	35
Tabel 4.12 Hasil <i>One-Sample Kolmoforov-Smirnov Test</i>	36
Tabel 4.13 Hasil Uji Multikolonieritas	36
Tabel 4.14 Hasil Uji Koefisien Determinasi	38
Tabel 4.15 Hasil Uji Statistik F.....	39
Tabel 4.16 Hasil Uji Statistik T.....	40
Tabel 4.17 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	40

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Model Rerangka Koseptual	19
Gambar 4.1 Uji Heteroskedastisitas	37

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuisisioner

Lampiran 2. Data Penelitian

Lampiran 3. Identitas Responden

Lampiran 4. Statistik Deskriptif

Lampiran 5. Hasil Uji Validitas

Lampiran 6. Hasil Uji Reliabilitas

Lampiran 7. Hasil Uji Normalitas

Lampiran 8. Hasil Uji Multikolinearitas

Lampiran 9. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Lampiran 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi, Uji F dan Uji Hipotesis

ABSTRAK

Perkembangan perekonomian dunia yang semakin kompleks pada era ini membuat praktik kejahatan perekonomian menjadi semakin parah. Dalam akuntansi, praktik-praktik kejahatan disebut sebagai kecurangan. Kecurangan ini dapat berupa korupsi, pelanggaran akuntansi, dan kecurangan laporan keuangan. Salah satu cara untuk mengatasi adanya suatu kecurangan itu adalah dengan *whistleblowing*. *Whistleblowing* dapat dipengaruhi oleh komitmen organisasi sekaligus dengan adanya pemberian *reward*. Semakin tinggi komitmen organisasi seseorang maka akan semakin tinggi pula tingkatan pelaporan kecurangan dalam organisasi. Disisi lain dengan pemberian *reward* juga dapat mendorong seseorang untuk dapat melakukan *whistleblowing*. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendapat bukti empiris ada atau tidaknya pengaruh komitmen organisasi dan pemberian *reward* terhadap intensi individu melakukan *whistleblowing* internal.

Penelitian ini merupakan bentuk penelitian kuantitatif dengan pengujian hipotesis. Jenis data yang digunakan dalam penelitian adalah data primer. Objek penelitian ini adalah karyawan dan dosen profesional di Surabaya dengan menggunakan teknik *purposive sampling* dan *convenience sampling*. Skala *likert* yang digunakan dalam penelitian ini yaitu skala 1 sampai dengan 5. Metode pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan metode kuesioner dengan jumlah responden yang di dapat yaitu 73 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap intensi melakukan *whistleblowing* internal. Disisi lain, pemberian *reward* juga berpengaruh positif terhadap intensi melakukan *whistleblowing* internal.

Kata kunci: komitmen organisasi, *reward*, *whistleblowing*

ABSTRACT

The increasingly complex development of the world economy in this era has made the practice of economic crime worse. In accounting, criminal practices are referred to as fraud. The fraud is in the form of corruption, accounting violations, and financial statement fraud. One way to overcome the existence of a fraud is by whistleblowing. Whistleblowing can be influenced by organizational commitment as well as by giving rewards. The higher commitment of one's organization, the higher the level of reporting fraud within the organization. On the other hand, giving rewards can also encourage someone to do whistleblowing. The purpose of this study is to obtain empirical evidence of the presence or absence of the influence of organizational commitment and the provision of rewards for the intention of individuals to do internal whistleblowing.

This research is a form of quantitative research with hypothesis testing. The type of data used in research is primary data. The object of this research is employees and professional lecturers in Surabaya by using purposive and convenience sampling technique. Likert scale used in this study is a scale of 1 to 5. Data collection methods in this study using a questionnaire method with the number of respondents obtained is 73 respondents. The data analysis technique used is multiple linear regression.

The results of this study show that organizational commitment has a positive effect on the intention to carry out internal whistleblowing. On the other hand, giving rewards also have a positive effect on the intention to do internal whistleblowing.

Keywords: *organizational commitment, reward, whistleblowing*