

**PENGARUH SIKAP, TINGKAT KESERIOUSAN MASALAH, DAN PERILAKU ETIS TERHADAP MINAT *WHISTLE-BLOWING* (Studi Kasus pada Karyawan PT Angkasa Pura 1 Bandar Udara Adisucipto Yogyakarta)**

***THE INFLUENCE OF ATTITUDE, SERIOUSNESS OF WRONGDOING, AND ETHICAL BEHAVIOR ON THE WHISTLE-BLOWING INTENTIONS (Case Study Of employees of PT Angkasa Pura 1 Adisucipto Airport Yogyakarta)***

**Lintang Fakhru Paradhatu**

*Prodi Akuntansi Universitas Negeri Yogyakarta  
fakhrustar@gmail.com*

**Adeng Pustikaningsih, S.E., M.Si.**

*Staf Pengajar Jurusan Pendidikan Akuntansi Universitas Negeri Yogyakarta*

**Abstrak:** Pengaruh Sikap, Tingkat Keseriusan Masalah, Dan Perilaku Etis Terhadap Minat *Whistle-Blowing* (Studi Kasus Pada Karyawan Pt Angkasa Pura 1 Bandar Udara Adisucipto Yogyakarta). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) Pengaruh Sikap terhadap Minat *Whistle-blowing*, (2) Pengaruh Tingkat Keseriusan Masalah terhadap Minat *Whistle-blowing*, (3) Pengaruh Perilaku Etis terhadap Minat *Whistle-blowing*. Populasi dalam penelitian ini adalah 165 karyawan PT Angkasa Pura 1 Bandar Udara Adisucipto Yogyakarta. Pengambilan sampel sebanyak 117 dengan menggunakan teknik *simple random sampling*. Uji prasyarat analisis meliputi uji normalitas, uji linearitas, uji multikolonieritas, dan uji heteroskedasitas. Teknik analisis data menggunakan teknik analisis regresi linear sederhana dan analisis regresi linear berganda.. Hasil penelitian menunjukkan: (1) Sikap berpengaruh terhadap Minat *Whistle-blowing*, (2) Tingkat Keseriusan Masalah berpengaruh terhadap Minat *Whistle-blowing*, (3) Perilaku Etis berpengaruh terhadap Minat *Whistle-blowing*.

**Kata kunci:** Minat *Whistle-blowing*, Sikap, Tingkat Keseriusan Masalah, Perilaku Etis.

**Abstract:** *The Influence Of Attitude, Seriousness Of Wrongdoing, And Ethical Behavior On The Whistle-Blowing Intentions (Case Study Of Employees Of Pt Angkasa Pura 1 Adisucipto Airport Yogyakarta)*. This study aimed to determine the effect of: (1) The Influence of Attitude towards the whistle-blowing intentions, (2) The Influence of Seriousness of Wrongdoing towards the whistle-blowing intentions, (3) The Influence of Ethical Behavior towards the whistle-blowing. The population of this research is 165 employees of PT Angkasa Pura 1 Adisucipto Airport Yogyakarta. Simple random sampling technique was employed to obtain 117 sample of the research. The data of this research was obtained through questionnaires. Data analysis technique used descriptive statistical analysis, test requirements analysis, simple linear regression analysis, and double linear regression analysis. The results showed Attitude had effect towards the whistle-blowing intentions (2) Variable Influence of Seriousness had effect towards the whistle-blowing intentions, (3) Ethical Behavior had effect towards the Interest whistle-blowing intentions.

**Keywords:** Interest whistle-blowing intentions, Attitude, Seriousness of Wrongdoing, Ethical Behavior.

## PENDAHULUAN

Ada beragam kasus kecurangan yang terjadi pada perusahaan dewasa ini. Kecurangan tidak hanya terjadi pada perusahaan swasta, namun juga terjadi pada perusahaan pemerintahan. Salah satu contoh kecurangan besar yang menjadi sorotan pada dunia, tentu saja kasus Enron yang terjadi pada tahun 2001, ketika terungkap bahwa kondisi perusahaan yang sebenarnya mengalami kerugian berhasil “*disulap*” menjadi sebuah keuntungan sebesar 600 juta dolar. Bukan hanya itu, kasus kecurangan juga terjadi pada Perusahaan Negara atau lebih dikenal dengan istilah BUMN (Badan Usaha Milik Negara), tepatnya pada PT Angkasa Pura 1 Bandar Udara Ngurah Rai. Kasus ini merupakan kasus korupsi dana Parkir Bandara Ngurah Rai yang ditaksir telah merugikan Negara sebesar 28 Miliar.

Menurut survey yang dilakukan oleh *Asia-Pacific Fraud Survey* tahun 2013 oleh KAP Ernst & Young, sebanyak 79% dari responden Indonesia menyatakan bahwa kasus kecurangan sudah tersebar luas, terutama pada kasus penyuapan dan korupsi. Dari hasil survei tersebut, responden menyatakan bahwa lemahnya pengendalian dan pengawasan juga turut mendorong

terjadinya tindakan kecurangan pada laporan keuangan. Sebanyak 29% dari responden menyatakan bahwa praktik yang paling umum dilakukan adalah mendahulukan pengakuan pendapatan serta mengurangi biaya penyusutan.

Salah satu sebab munculnya masalah kecurangan tersebut ke permukaan adalah adanya peran *whistle-blowing*, yaitu tindakan melaporkan suatu tindakan atau keputusan organisasi yang menyimpang dari peraturan dan undang-undang yang dilakukan oleh seseorang anggota organisasi itu kepada pihak lain seperti pemerintah, media masa, atau pihak-pihak yang berkaitan (Dozier, 1985). Semendawai, dkk. (2011:2), menyatakan bahwa seorang *whistle-blower* harus dapat memenuhi 2 kriteria mendasar yaitu *whistle-blower* menyampaikan atau mengungkap laporan pada otoritas berwenang karena seorang *whistle-blower* merupakan bagian “intern” yaitu orang yang mengungkap dugaan pelanggaran dan kejahatan yang terjadi atau berada di tempat bekerja.

Sebenarnya para *whistle-blower* telah mengetahui risiko-risiko yang mungkin diterimanya (Malik, 2010). Risiko-risiko yang mungkin diterima

adalah karir pekerjaan, kehidupan pribadi maupun mental outlook terhadap mereka sehingga dibutuhkan keberanian yang besar untuk mengungkapkan kecurangan atau pelanggaran yang terjadi. Hal inilah yang membuat seorang whistle-blower harus memiliki keberanian yang besar..

Ada berbagai faktor yang dapat mempengaruhi minat karyawan melakukan tindakan whistle-blowing. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Park dan Blenkinsopp (2008) dan Winardi (2013) yang meneliti faktor-faktor individual yang membentuk minat whistle-blowing menggunakan kerangka theory of planned behavior (teori perilaku terencana) dari Ajzen (1991) menjelaskan bahwa salah satu faktor yang paling determinan yang mendasari individu melakukan tindakan whistle-blowing adalah sikap terhadap whistle-blowing (attitude towards whistle-blowing).

Ada pandangan bahwa seorang whistle-blower adalah seorang “pahlawan” namun ada juga yang memandang bahwa seorang whistle-blower adalah seorang “penghianat” (Rothschild dan Miethe, 1999). Pandangan yang bertentangan tersebut sering menjadikan calon whistle-blower

berada dalam dilema kebimbangan menentukan sikapnya yang pada akhirnya dapat mendistorsi minat whistle-blowing. Pandangan tersebut didukung dengan adanya survey yang dilakukan oleh Institute of Business Ethics pada tahun 2007 yang menyimpulkan bahwa satu di antara empat karyawan mengetahui kejadian pelanggaran, tetapi lebih dari separuh (52%) dari yang mengetahui terjadinya pelanggaran tersebut tetap diam dan tidak berbuat sesuatu.

Selain faktor sikap, ada juga faktor lain yang dapat mengakibatkan seseorang melakukan tindakan whistle-blowing. Dalam penelitian Kaplan dan Whitecotton (2001) dan Sabang (2013), dijelaskan bahwa faktor tingkat keseriusan masalah juga berpengaruh pada individu untuk melakukan whistle-blowing. Masalah adalah keadaan yang belum sesuai dengan yang diharapkan. Dalam pengukuran tingkat masalah, seringkali terdapat perbedaan persepsi, karena setiap individu memiliki penilaiannya masing-masing (Miceli, Near dan Schwenk, 1991).

Berdasarkan data yang diperoleh penulis dalam laporan keuangan keberlanjutan 2015 yang diterbitkan oleh PT Angkasa Pura 1, terdapat 274 temuan audit dengan 736

rekomendasi yang terdapat pada bandara-bandara yang dikelola oleh PT Angkasa Pura I. Menurut Tamba (2014), secara sederhana, yang dimaksud dengan temuan audit adalah masalah-masalah penting (material) yang ditemukan selama audit berlangsung dan masalah tersebut pantas untuk dikemukakan dan dikomunikasikan dengan entitas yang diaudit karena mempunyai dampak terhadap perbaikan dan peningkatan kinerja-ekonomi, efisiensi, dan efektivitas. Dengan kata lain, terdapat masalah yang ditemukan pada PT PT Angkasa Pura 1

Masalah sebenarnya dapat dihindari, apabila menerapkan budaya jujur dan etika yang tinggi (Arens, 2008). Salah satu cara yang paling efektif untuk mencegah dan menghalangi kecurangan adalah dengan mengimplementasikan program serta pengendalian anti kecurangan, yang didasarkan pada nilai-nilai inti yang dianut perusahaan. Nilai-nilai semacam itu menciptakan lingkungan yang mendukung perilaku dan ekspektasi yang dapat diterima, bahwa pegawai dapat menggunakan nilai itu untuk mengarahkan tindakan mereka. Nilai-nilai ini membantu menciptakan budaya jujur dan etika yang menjadi dasar bagi tanggung jawab pekerjaan karyawan

dan mendorong karyawan dalam berperilaku etis.

Perilaku etis berpengaruh pada individu untuk tidak melakukan kecurangan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Vredy (2015) menunjukkan bahwa tinggi perilaku etis karyawan, maka akan semakin tinggi tingkat pencegahan kecurangan. Menurut Yunus (2011), pegawai yang berperilaku etis dan menjunjung tinggi nilai-nilai perusahaan tempat ia bekerja akan mencegah perusahaan dari perilaku curang dari pegawai maupun pesaing. Akan tetapi, dalam kehidupan nyata, karyawan seringkali mendapatkan dilema etis yang dapat mempengaruhi perilaku etis karyawan tersebut.

Dalam Penelitian ini tidak melibatkan seluruh Bandara yang dikelola oleh PT Angkasa Pura 1, melainkan hanya pada PT Angkasa Pura cabang Yogyakarta atau PT Angkasa Pura 1 Bandara Adisucipto Yogyakarta. Bandara Adisutjipto adalah bandar udara yang terletak di Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta. Bandar Udara Adisutjipto awalnya dibangun sebagai pangkalan udara TNI Angkatan Udara. Pada tanggal 1 April 1992, sesuai dengan PP Nomor 48 Tahun 1992, Bandar Udara Adisutjipto secara resmi

masuk ke dalam pengelolaan Perum Angkasa Pura I. Tanggal 2 Januari 1993 statusnya diubah menjadi PT (PERSERO) Angkasa Pura I Cabang Bandar Udara Adisutjipto sesuai Peraturan Pemerintah Nomor 5 Tahun 1993. Perusahaan ini melayani penerbangan domestik maupun luar negeri..

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Sikap, Tingkat Keseriusan Masalah, dan Perilaku Etis Terhadap Minat *Whistle-blowing* (Studi Kasus pada Karyawan PT Angkasa Pura 1 Bandar Udara Adisucipto Yogyakarta)”**

## **METODE PENELITIAN**

### **Jenis Penelitian**

Penelitian ini masuk dalam penelitian kausal komparatif atau hubungan sebab akibat. Menurut Sugiyono (2011) penelitian kausal komparatif adalah hubungan yang bersifat sebab akibat, dimana variabel independen mempengaruhi variabel dependen.

### **Waktu dan Tempat Penelitian**

Penelitian dilakukan di PT Angkasa Pura 1 Bandar Udara Adisucipto Yogyakarta. Pengumpulan dan pengolahan data dilaksanakan bulan Agustus - September 2017.

### **Subjek Penelitian**

Subjek penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Angkasa Pura 1 Bandar Udara Adisucipto Yogyakarta yang bekerja pada berbagai unit kerja.

### **Data, Instrumen dan Teknik Pengumpulan Data**

#### **Data**

Data yang dipakai dalam penelitian ini adalah data primer yang berbentuk data kuantitatif. Data tersebut didapatkan dari kuesioner yang diisi responden.

#### **Teknik Analisis Data**

Teknik analisis data diarahkan untuk menjawab rumusan masalah atas hipotesis yang telah dirumuskan. Teknik analisis data merupakan pengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data, menyajikan data, melakukan perhitungan serta menginterpretasikan hasil untuk menguji hipotesis yang telah diajukan (Sugiyono 2005).

#### **Uji Prasyarat Analisis**

#### **Uji Linieritas**

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel-variabel penelitian yang digunakan mempunyai hubungan yang linear ataukah tidak secara signifikan (Priyatno, 2013). Uji ini digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linear.

$$F_{reg} = \frac{RK_{reg}}{RES_{res}}$$

### Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas berguna untuk mengetahui apakah pada model regresi yang diajukan telah ditemukan korelasi kuat antar variabel independen (Ghozali, 2011). Dalam penelitian ini, uji multikolinieritas dilakukan dengan membandingkan nilai tolerance dan VIF dengan nilai kritis. Jika nilai tolerance lebih besar dari 0,10 berarti tidak ada masalah multikolinieritas.

### Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas merupakan pengujian untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap maka disebut homokedastisitas, sedangkan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau

tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2011).

### Uji Hipotesis

#### Analisis Regresi Sederhana

Regresi linear sederhana digunakan untuk mengetahui Pengaruh Sikap terhadap Minat *Whistle-blowing* (hipotesis 1), Pengaruh Tingkat Keseriusan Masalah terhadap Minat *Whistle-blowing* (hipotesis 2), dan Pengaruh Perilaku Etis terhadap Minat *Whistle-blowing* (hipotesis 3). Rumus yang digunakan dalam regresi linear adalah (Sugiyono 2011):

$$Y' = a + bX$$

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Deskripsi Data

Berdasarkan hasil analisis deskriptif diketahui bahwa Minat *Whistle-blowing* cenderung sedang (49,46%), Sikap cenderung tinggi (41,93%), Tingkat Keseriusan Masalah cenderung Tinggi (54,83%), dan Perilaku Etis berada pada kategori cukup (48,38%).

### Hasil Pengujian Prasyarat Analisis

#### Uji Linieritas

Hasil uji Linieritas dengan menggunakan Test for Linearity diperoleh hasil untuk Sikap dengan nilai Deviation from Linearity sebesar 0,224, Tingkat

Keseriusan Masalah dengan nilai Deviation from Linearity sebesar 0,141 dan Perilaku Etis dengan nilai Deviation from Linearity sebesar 0,070. Nilai tersebut berada di atas tingkat signifikansi 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data linier.

**Uji Multikolinieritas**

Hasil uji multikolinieritas diperoleh nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,10 dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) kurang dari 10,00. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada korelasi antarvariabel independen atau model regresi pada penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas dan model regresi layak digunakan.

**Uji Heteroskedastisitas**

Hasil uji heteroskedastisitas dengan Uji *Glejser* menunjukkan masing-masing variabel independen memperoleh nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

**Hasil Pengujian Hipotesis dan Pembahasan**

**Uji Regresi Linier Sederhana**

Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara individu

(parsial) terhadap variabel dependen. Hasil uji regresi linier sederhana variabel independen yang terdiri dari Sikap, Tingkat Keseriusan Masalah, dan Perilaku Etis secara individu (parsial) terhadap Minat *Whistle-blowing* adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana

Variabel	<i>T</i>	<i>Sig.</i>
Sikap	7,683	0,000
Tingkat Keseriusan Masalah	6,101	0,000
Perilaku Etis	8,252	0,000

**Pengaruh Sikap terhadap Minat Karyawan Melakukan Tindakan *Whistle-blowing***

Berdasarkan hasil uji signifikansi parsial (uji statistik t) variabel Sikap diperoleh nilai t hitung sebesar 7,683 lebih besar dari t tabel sebesar 1,98698. Sementara nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa Sikap berpengaruh terhadap Minat *Whistle-blowing*. Artinya semakin tinggi Sikap maka Minat *Whistle-blowing* juga semakin tinggi.

Hasil penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ilham Maulana Saud (2016) yang menyatakan bahwa sikap berpengaruh positif terhadap niat *whistle-blowing* internal. Sikap merupakan suatu

disposisi untuk merespon secara positif atau negatif perilaku tertentu. Saat seseorang menilai tindakan *whistle-blowing* adalah suatu yang positif atau menguntungkan, maka ia akan memiliki sikap yang positif juga pada tindakan *whistle-blowing*, begitupula dengan karyawan, yang akan bersikap positif jika mengaggap tindakan *whistle-blowing* adalah perbuatan yang positif. Sikap menjadi suatu pertimbangan dalam melakukan berbagai tindakan oleh karyawan, salah satunya adalah minat melakukan tindakan *whistle-blowing*.

#### **Pengaruh Tingkat Keseriusan Masalah terhadap terhadap Minat Karyawan Melakukan Tindakan *Whistle-blowing***

Berdasarkan hasil uji signifikansi parsial (uji statistik t) variabel Tingkat Keseriusan Masalah diperoleh nilai t hitung sebesar 6,101 lebih besar dari t tabel sebesar 1,98698. Sementara nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa Tingkat Keseriusan Masalah berpengaruh terhadap Minat *Whistle-blowing*. Artinya semakin serius Tingkat Keseriusan Masalah, maka Minat *Whistle-blowing* juga semakin tinggi.

Hasil penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rizki Bagustianto dan Nurcholis

(2012) yang menyatakan bahwa Tingkat Keseriusan Masalah berpengaruh positif terhadap niat *whistle-blowing* internal. Semakin besar dampak kerugian yang dialami oleh individu atau perusahaan yang diakibatkan oleh pelanggaran, maka semakin besar keinginan anggota organisasi untuk melaporkan dugaan pelanggaran (*Whistle-blowing*).

#### **Pengaruh Perilaku Etis terhadap terhadap Minat Karyawan Melakukan Tindakan *Whistle-blowing*.**

Berdasarkan hasil uji signifikansi parsial (uji statistik t) variabel Perilaku Etis diperoleh nilai t hitung sebesar 8,252 lebih besar dari t tabel sebesar 1,98698. Sementara nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa Perilaku Etis berpengaruh terhadap Minat *Whistle-blowing*. Artinya semakin tinggi Perilaku Etis maka Minat *Whistle-blowing* juga semakin tinggi.

Hasil penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Vredy Octaviari Nugroho (2015) yang menyatakan bahwa perilaku etis berpengaruh positif terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi. Juga konsisten dengan penelitian Didin Syaifuddin (2016), dimana perilaku etis berpengaruh positif terhadap niat

mahasiswa melakukan *whistleblowing*. Dengan kata lain semakin tinggi karyawan berperilaku etis, akan semakin tinggi pula perilaku mereka untuk tidak melakukan kecurangan dan sebaliknya. Artinya perilaku etis berpengaruh terhadap pencegahan kecurangan (*whistle-blowing*).

## **SIMPULAN DAN SARAN**

### **Simpulan**

1. Sikap berpengaruh terhadap Minat *Whistle-blowing* yang ditunjukkan dengan nilai signifikansi kurang dari *level of significant* yaitu 0,05 atau ( $0,000 < 0,05$ ) dan nilai t hitung sebesar 7,683 lebih besar dari t tabel sebesar 1,98698. Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh positif Sikap terhadap Minat *Whistle-blowing*, dengan demikian semakin tinggi Sikap maka akan semakin tinggi pula Minat *Whistle-blowing*.
2. Tingkat Keseriusan Masalah berpengaruh terhadap Minat *Whistle-blowing* yang ditunjukkan dengan nilai signifikansi kurang dari *level of significant* yaitu 0,05 atau ( $0,000 < 0,05$ ) dan nilai t hitung sebesar 6,101 lebih besar dari t tabel sebesar 1,98698. Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh positif Tingkat Keseriusan Masalah terhadap Minat *Whistle-blowing*, dengan demikian

semakin serius Tingkat Keseriusan Masalah maka akan semakin tinggi pula Minat *Whistle-blowing*.

3. Perilaku Etis berpengaruh terhadap Minat *Whistle-blowing* yang ditunjukkan dengan nilai signifikansi kurang dari *level of significant* yaitu 0,05 atau ( $0,000 < 0,05$ ) dan nilai t hitung sebesar 8,252 lebih besar dari t tabel sebesar 1,98698. Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh positif Perilaku Etis terhadap Minat *Whistle-blowing*, dengan demikian semakin tinggi Perilaku Etis maka akan semakin tinggi pula Minat *Whistle-blowing*.

### **Saran**

#### **Bagi Perusahaan**

Dari tiga faktor yang diteliti, yaitu Sikap, Tingkat Keseriusan Masalah dan Perilaku Etis, Variabel Perilaku Etis memiliki hasil yang paling kecil dibandingkan dengan 2 faktor yang lain, karena dalam kategori sedang. Oleh karena itu, perusahaan dapat meningkatkan Perilaku Etis misalnya dalam Perjanjian Kerja Bersama dicantumkan dan men-sosialisasikan peraturan mengenai informasi rahasia perusahaan yang hanya diperlukan bagi kepentingan bisnis perusahaan.

Selain itu, Perusahaan sudah memiliki sistem khusus untuk melaporkan suatu kecurangan perusahaan dalam bentuk website, yang dapat diakses melalui [ap1.co.id](http://ap1.co.id). Ini menjadi modal bagus pada perusahaan untuk lebih meningkatkan *Minat Whistle-blowing*.

### Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian menjelaskan bahwa *Minat Whistle-blowing* dijelaskan oleh variabel Sikap, Tingkat Keseriusan Masalah dan Perilaku Etis sebesar 59%, sedangkan sisanya sebesar 41% dijelaskan oleh faktor yang lain. Sehingga bagi Peneliti selanjutnya yang tertarik melakukan penelitian serupa disarankan menambah variabel penelitian, seperti *personal cost*, persepsi kontrol perilaku, struktur organisasi, budaya dan iklim kerja atau variabel yang lain.

### DAFTAR PUSTAKA

- Ajzen, Icek. (1991). *The Theory of Planned Behaviour. Organizational Behaviour and Human Decision Processes*, 50, 179-211.
- Ajzen, I., & Fishbein, M., (1975), *Belief, Attitude, Intention, and Behavior: An Introduction to Theory and Research*, Addison-Wesley, Reading, MA. 129-385.
- Arens, A.A., Elder, R.J., & Beasley, M.S. (2008). *Auditing dan Jasa Assurance: Pendekatan Terintegrasi*. Dalam Herman Wibowo. Jakarta: Penerbit Erlangga
- Angkasa Pura 1. Laporan Tahunan 2015. Diunduh pada tanggal 21 Maret 2017 dari [www.ap1.co.id/contents/file/630-laporan-tahunan-laporan-tahunan-2015-corporate-communications-566d47e9fac3aef3d03242af4f2e8ff6ee785791annual-report-2015---pt-angkasa-pura-i-persero.pdf](http://www.ap1.co.id/contents/file/630-laporan-tahunan-laporan-tahunan-2015-corporate-communications-566d47e9fac3aef3d03242af4f2e8ff6ee785791annual-report-2015---pt-angkasa-pura-i-persero.pdf)
- Bagustianto, Rizki, dan Nurkholis. (2014). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Minat Pegawai Negeri Sipil (PNS) untuk Melakukan Tindakan Whistle-Blowing (Studi pada PNS BPK RI). Malang : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya.
- Dozier, Janelle Brinker dan Miceli, Marcia P., (1985). *Potential Predictors of Whistle-Blowing: A Prosocial Behavior Perspective*. *Academy of*

- Management Review*,11(4), 823-836.
- Ghozali,Imam.(2011). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS 19 Edisi ke 5. Semarang: UNDIP.
- Kaplan, Steven E. dan Whitecotton, Stacey M.( 2001). *An Examination of Auditors' Reporting Intentions When Another Auditor is Offered Client Employment. A Journal of Practice and Theory*.,20 (1), 45-63.
- KBBI. (2007). Kamus Besar Bahasa Indonesia. Balai Pustaka.
- Kemenkeu. Pengertian Whistle-blowing. Diunduh pada tanggal 21 Maret 2017 dari [www.wise.kemenkeu.go.id](http://www.wise.kemenkeu.go.id).
- King III, Granville. (1997). *The Effects of Interpersonal Closeness and Issue Seriousness on Blowing the Whistle. Journal of Business Communication*, 34 (4), 419-436.
- Kusmayadi, Dedi. (2009). *Kasus Enron dan KAP Arthur Andersen*. Diunduh pada tanggal 29 April 2017 dari [www.scribd.com/doc/190869628/KA-SUS-ENRON-dan-KAP-ARTHUR-ANDERSEN-docx](http://www.scribd.com/doc/190869628/KA-SUS-ENRON-dan-KAP-ARTHUR-ANDERSEN-docx)
- Miceli , Marcia P., and Janet P. Near. (1989). *The Incidence of Wrongdoing, Whistle-Blowing, and Retaliation: Results of a Naturally Occurring Field Experiment Retaliation*. ERR Journal, 2(2).
- Nugroho, Vredi Octaviari. (2015). Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Whistle-blowing System Terhadap Pencegahan Fraud Dengan Perilaku Etis Sebagai Variabel Intervening pada PT Pagilaran. Skripsi. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Park, Heungsik dan Blenkinsopp, John. (2009). *Whistleblowing as Planned Behaviour – A Survey of South Korean Police Officer. Journal of Business Ethics*.,85, 545-556.
- Priyatno, D. (2013). *Mandiri Belajar Analisis Data dengan SPSS*. Yogyakarta: Mediakom
- Rothschild, J. and T. D. Miethe. (1999). 'Whistle-blower disclosures and managementretaliation'. *Work and Occupations*.

- Saud, Ilham Maulana. (2016). Pengaruh Sikap dan Persepsi Kontrol Perilaku Terhadap Niat *Whistle-blowing* Internal-Eksternal dengan Persepsi Dukungan Organisasi Sebagai Variabel Pemoderasi. *JUMY*, 17(2), 209-219.
- Semendawai, Abdul Haris., Ferry Santoso, Wahyu Wagiman, Betty Itha Omas, Susilaningtias & Syahrial Martanto Wiryawan. 2011. *Memahami Whistleblower*. Jakarta: Lembaga Perlindungan Saksi dan Korban.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Syaifuddin, Didin (2016). Sosialisasi dan Perilaku Etis Terhadap Niat Mahasiswa Melakukan Whistleblowing di UIN Sunan Ampel Surabaya. *Skripsi. Surabaya :UIN Sunan Ampel*.
- Winardi, Rijadh Djatu. (2013). *The Influence of Individual and Situational Factors on Lower-Level Civil Servants' Whistle-Blowing Intention in Indonesia*. *Journal of Indonesian Economy and Business*. Vol. 28 (3); 361-376.
- Yunus Husein. (2011). Etika Bisnis dan Tinjauan Peraturan Perundang-undangan: Memastikan Sektor Swasta Melaksanakan Program Anti Korupsi untuk Menciptakan Sistem Integritas Nasional. Forum Diskusi Fakultas Hukum Universitas Indonesia.