

**PENGARUH RELIGIUSITAS DAN KOMITMEN ORGANISASI  
TERHADAP PERSEPSI TENTANG WHISTLEBLOWING PEGAWAI  
DI LEMBAGA PEMASYARAKATAN (LP) KELAS II A YOGYAKARTA  
TAHUN 2020**



**Diajukan Kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi  
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta  
Sebagai Prasyarat Memperoleh Gelar Sarjana  
Strata Satu Sosial (S.Sos)**

**Disusun oleh:**

**Fatahillah Azis**  
NIM 16240088

**Dosen Pembimbing**

**Early Maghfiroh Innayati, S.Ag. M. Si**  
NIP. 19741025 199803 2 001

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN DAKWAH  
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA  
2020**



## PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-620/Un.02/DD/PP.00.9/07/2020

Tugas Akhir dengan judul : **PENGARUH RELIGIUSITAS DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP PERSEPSI TENTANG WHISTLEBLOWING PEGAWAI DI LEMBAGA PEMASYARAKATAN KELAS II A YOGYAKARTA TAHUN 2020**

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : FATAHILLAH AZIS  
Nomor Induk Mahasiswa : 16240088  
Telah diujikan pada : Jumat, 17 Juli 2020  
Nilai ujian Tugas Akhir : A-

dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

### TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Ketua Sidang  
Early Maghfiroh Innayati, S.Ag. M.Si  
SIGNED

Valid ID: 5f225bdc8e44e



Penguji I  
Drs. M. Rosyid Ridla, M.Si.  
SIGNED

Valid ID: 5f21086e4f057



Penguji II  
Maryono, S.Ag., M.Pd.  
SIGNED

Valid ID: 5f1b9d1b7ec0e



Yogyakarta, 17 Juli 2020  
UIN Sunan Kalijaga  
Plt. Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi  
Dr. Hj. Nurjannah, M.Si.  
SIGNED

Valid ID: 5f27a31b842e1



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA  
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI

Alamat : Jl. Marsda Adisucipto, Telp. (0274) 515856, Fax. (0274) 552230  
E-mail: [fd@uin-suka.ac.id](mailto:fd@uin-suka.ac.id), Yogyakarta 55281

**SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI**

Yth. Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi  
UIN Sunan Kalijaga  
Di Yogyakarta

*Assalamu'alaikum wr.wb.*

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk, dan mengoreksi serta mengadakan perbaikan seperlunya, maka kami selaku pembimbing berpendapat bahwa saudara:

Nama : Fatahillah Azis  
NIM : 16240088  
Judul Skripsi : Pengaruh *Religiusitas* dan Komitmen Organisasi Terhadap *Whistleblowing* Pegawai di Lembaga Pemasarakatan Kelas IIA Yogyakarta Tahun 2020.

Telah dapat diajukan kembali kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi Program Studi Manajemen Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Strata Satu dalam bidang Manajemen Dakwah. Dengan ini kami mengharapkan agar skripsi segera dimunaqsyahkan. Atas perhatiannya, kami mengucapkan terimakasih.

*Wassalamu'alaikum wr. wb*

Ketua Jurusan Manajemen  
Dakwah

Yogyakarta, 7 Juli 2020

Pembimbing,

**Drs. M. Rosyid Ridla, M. Si.**  
NIP. 19670104 199303 1 003

**Early Maghfiroh Innayati, S.Ag. M. Si**  
NIP. 19741025 199803 2 001

## SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini saya:

Nama : Fatahillah Azis  
NIM : 16240088  
Jurusan : Manajemen Dakwah  
Fakultas : Dakwah dan Komunikasi

Menyatakan dengan sesungguhnya, bahwa skripsi saya yang berjudul: **Pengaruh *Religiusitas* dan Komitmen Organisasi terhadap *Whistleblowing* Pegawai di Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Yogyakarta Tahun 2020**, adalah hasil karya pribadi yang tidak mengandung plagiarisme dan tidak berisi materi yang dipublikasikan atau ditulis orang lain, kecuali bagian-bagian tertentu yang penyusun ambil sebagai acuan dengan tata cara yang dibenarkan secara ilmiah.

Apabila terbukti pernyataan ini tidak benar, maka penyusun siap mempertanggungjawabkannya sesuai hukum yang berlaku.

Yogyakarta, 4 Juli 2020

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KARTAJAGA  
YOGYAKARTA

Yang menyatakan,



Fatahillah Azis  
NIM: 16240088

## **HALAMAN PERSEMBAHAN**

Seiring rasa syukur kepada Allah SWT, karya kecil ini kupersembahkan sebagai  
rasa terimakasih untuk:

Almamaterku

Jurusan Manajemen Dakwah

Fakultas Dakwah dan Komunikasi

Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta



STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
**SUNAN KALIJAGA**  
YOGYAKARTA

## MOTTO

وَلْتَكُنْ مِنْكُمْ أُمَّةٌ يَدْعُونَ إِلَى الْخَيْرِ وَيَأْمُرُونَ بِالْمَعْرُوفِ وَيَنْهَوْنَ عَنِ الْمُنْكَرِ ۗ وَأُولَٰئِكَ هُمُ الْمُفْلِحُونَ

Dan hendaklah di antara kamu ada segolongan orang yang menyeru kepada kebajikan, menyuruh (berbuat) yang makruf dan mencegah dari yang mungkar. Dan mereka itulah orang-orang yang beruntung.

(Q.S Ali Imran: 104)<sup>1</sup>



---

<sup>1</sup>*Al Quran Al Kariim*, (Jawa Barat: Adhwaul Bayan, 2015). Hlm. 137.

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur peneliti panjatkan kepada Tuhan yang Maha Kuasa, karena atas limpahan rahmat dan karunia-Nya penyusunan skripsi dengan judul “Pengaruh Religiusitas dan Komitmen Organisasi terhadap Persepsi tentang *Whistleblowing* Pegawai di Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Yogyakarta Tahun 2020” ini dapat peneliti selesaikan dengan baik. Sholawat serta salam semoga senantiasa tercurah kepada Nabi Muhammad SAW yang telah membawa kita dari jalan kegelapan menuju jalan yang dirahmati Allah SWT.

Proses penyusunan skripsi ini, peneliti banyak mendapatkan bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak. Untuk itu pada kesempatan ini peneliti menyampaikan ucapan terimakasih kepada:

1. Prof. Dr. Phil. Al Makin, M.A. selaku Rektor UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Dr. Nurjannah, M.Ag., selaku Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Drs. Rosyid Ridla, M.Si., selaku Ketua Program Studi Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. sekaligus Dosen Pembimbing Akademik yang telah banyak membantu dalam skripsi ini.
4. Achmad Muhammad, M.Ag., selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah banyak membantu dalam skripsi ini.
5. Early Maghfiroh Innayati, S.Ag. M. Si., selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang dengan sabar memberikan waktu luang pengarahan, dan saran hingga skripsi ini selesai

6. Dosen jurusan Manajemen Dakwah, yang telah begitu banyak membagi ilmunya.
7. Staf TU jurusan Manajemen Dakwah yang telah berperan banyak dalam penyelesaian skripsi ini.
8. Suhartadi selaku Kepala Bagian Kepegawaian Lembaga Pemasarakatan Kelas IIA Yogyakarta yang telah banyak membantu penelitian ini.
9. Seluruh Pegawai di Lembaga Pemasarakatan Kelas IIA Yogyakarta yang telah sukarela membantu penelitian ini.
10. G.A.P. Suwardani, Bc.I.P., S.H., M.Si. selaku Kepala Divisi Pemasarakatan Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM D.I Yogyakarta beserta stafnya yang telah membantu penelitian ini.
11. Ayahanda Wakhidun dan Ibunda Sri Widiastuti, yang selalu memberikan kasih sayang, dukungan, motivasi, dan do'a yang tiada henti kepada ananda.
12. Mbah Kakung dan Mbah Putri, yang senantiasa memberikan nasehat serta do'anya kepada ananda.
13. Adik-adikku Halfa dan Rasyad, yang selalu menghiburku setiap saat.
14. Sahabat-sahabat di Perantauan dan Di Kampung (Ahmad Kurniawan, Samsudin, Mahmud Rois, Deni Arif Wiardi, Azhar Basyir, Bangkit Tri Utomo, dan Ahyan Putra), yang telah memberikan support kepada peneliti dalam penyusunan skripsi ini.
15. Ibu Tiwi dan Alm. Ibu Tahrir selaku pengurus Pimpinan Cabang Aisyiyah Depok yang telah memberi nasihat dan bantuan bagi peneliti selama di Yogyakarta



16. Teman-teman satu Dosen Pembimbing Skripsi (DPS) yang telah berjuang bersama-sama, terimakasih atas support dan nasehat yang dibagi kepada peneliti.
17. Keluarga besar Rise Of Madani, PK IMM Dakwah, PC IMM Sleman, HMPS MD dan MP Kolat UIN yang telah memberikan dukungan dan do'a kepada peneliti.
18. Teman-teman KKN angkatan 99 Ngasinan (Azka, Arul, Yovi, Ifah, Faris, Rizka, Hedi) yang telah memberikan do'a dan kebersamaan bagi peneliti.
19. Seluruh civitas akademik UIN Sunan Kalijaga yang membantu mengembangkan keilmuan dan pengetahuan bagi peneliti
20. Semua pihak yang tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu yang juga telah memberikan bantuan dalam penyusunan skripsi

Akhirnya peneliti mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini. Peneliti berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak, baik penulis dan pembaca. Semoga Allah SWT senantiasa memberikan kemudahan bagi kita semua. Aamiin Ya Robbal 'Aalamiin.

Yogyakarta, 4 Juli 2020

Fatahillah Azis

## ABSTRAK

**Fatahillah Azis (16240088)**, Pengaruh Religiusitas dan Komitmen Organisasi terhadap Persepsi tentang *Whistleblowing* di Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Yogyakarta Tahun 2020. Skripsi, Jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta 2020.

*Whistleblowing* adalah pelaporan terhadap suatu praktik ilegal. Hal tersebut sejalan dengan konsep *amal ma'ruf nahi munkar* sebagai ikon umat Islam dalam membentuk tatanan masyarakat yang sejahtera dan damai. Melakukan pelaporan atas suatu praktik kecurangan berarti menyelamatkannya dari kesesatan, kebodohan, kemiskinan, dan keterbelakangan.

Sebagaimana Lapas Kelas IIA Yogyakarta sebagai lembaga pemasyarakatan yang memiliki kemungkinan besar terjadinya praktik ilegal. Maka perlu mengetahui pengaruh dari religiusitas dan komitmen organisasi untuk meningkatkan minat *whistleblowing* oleh pegawai agar praktik-praktik ilegal dapat dihilangkan.

Dalam penelitian ini, Peneliti menggunakan metode penelitian kuantitatif. Teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel yaitu *simple random sampling* sebanyak 60 sample. Untuk mengumpulkan data menggunakan kuisioner dan dokumentasi. Variabel dependen penelitian ini adalah *whistleblowing* dan variabel independennya adalah religiusitas dan komitmen organisasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa, nilai  $F_{hitung} = 43,897 > F_{tabel} = 3,16$  atau sig hitung  $0.000 < 0.05$ , yang artinya variabel dependen secara simultan dapat dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh variabel independen. Selanjutnya, secara parsial berdasarkan hasil uji t variabel religiusitas tidak berpengaruh signifikan, namun untuk variabel komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap variabel *whistleblowing*. Hasil ini diperkuat dengan perolehan koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,593 atau 59,3% menunjukkan hubungan antara variabel Religiusitas dan Komitmen Organisasi menyebabkan *Whistleblowing* pegawai di Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Yogyakarta.

**Kata kunci:** Religiusitas, Komitmen Organisasi, Persepsi, *Whistleblowing*, Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Yogyakarta

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	<b>i</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	<b>ii</b>
<b>SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI</b> .....	<b>iii</b>
<b>SURAT PERNYATAAN KEASLIAN</b> .....	<b>iv</b>
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN</b> .....	<b>v</b>
<b>MOTTO</b> .....	<b>vi</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>vii</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>x</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>xi</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Penegasan Judul.....	1
B. Latar Belakang Masalah .....	3
C. Rumusan Masalah .....	11
D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian.....	11
E. Kajian Pustaka .....	12
F. Kerangka Teori.....	15
G. Kerangka Pemikiran .....	26
H. Hipotesis .....	27
<b>BAB II METODE PENELITIAN</b>	
A. Jenis Penelitian .....	28
B. Subjek dan Objek Penelitian.....	28
C. Variabel Penelitian .....	28

D. Definisi Operasional .....	29
E. Populasi dan Sample.....	33
F. Teknik Pengumpulan Data .....	35
G. Instrumen Penelitian .....	37
H. Validitas dan Reliabilitas.....	39
I. Uji Asumsi Klasik .....	40
J. Uji Analisis Data .....	43
<b>BAB III GAMBARAN UMUM</b>	
A. Sejarah Lembaga .....	47
B. Letak Geografis .....	48
C. Visi dan Misi Lembaga .....	49
D. Tujuan dan Fungsi Lembaga .....	50
E. Sasaran.....	51
F. Struktur Lembaga .....	53
G. <i>Whistleblowing System</i> .....	54
<b>BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN</b>	
A. Data Responden.....	58
B. Uji Instrumen Penelitian.....	60
C. Uji Asumsi Klasik .....	65
D. Uji Analisis Data .....	69
E. Uji Hipotesis .....	70
F. Pembahasan .....	75

**BAB V PENUTUP**

A. Kesimpulan .....85

B. Saran.....86

**DAFTAR PUSTAKA**

**LAMPIRAN**



## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Alat Ukur Religiusitas .....	37
Tabel 2.2 Alat Ukur Komitmen Organisasi.....	38
Tabel 2.3 Alat Ukur <i>Whistleblowing</i> .....	38
Tabel 4.1 <i>Response Rate</i> .....	58
Tabel 4.2 Jenis Kelamin Responden .....	59
Tabel 4.3 Usia Responden.....	59
Tabel 4.4 Pendidikan Formal .....	59
Tabel 4.5 Rentang Pendapatan Reponden .....	60
Tabel 4.6 Rentang Lama Bekerja Responden .....	60
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Religiusitas .....	61
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Komitmen Organisasi.....	62
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas <i>Whistleblowing</i> .....	63
Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas .....	64
Tabel 4.11 Hasil Uji Normalitas.....	66
Tabel 4.12 Hasil Uji Multikolinearitas.....	67
Tabel 4.13 Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	68
Tabel 4.14 Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	69
Tabel 4.15 Hasil Uji Determinasi.....	71
Tabel 4.16 Hasil Uji Simultan (Uji F).....	72
Tabel 4.17 Hasil Uji Parsial (Uji t).....	73
Tabel 4.18 Kesimpulan Hasil Uji Hipotesis.....	74

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1 Denah Lokasi .....	49
Gambar 3.2 Struktur Organisasi .....	53
Gambar 3.3 Alur Pengaduan <i>Whistleblowing System</i> .....	57



# BAB I PENDAHULUAN

## A. Penegasan Judul

Penegasan judul ini dimaksudkan agar membatasi persoalan dan menghindari salah penafsiran. Skripsi dengan judul “Pengaruh Religiusitas dan Komitmen Organisasi terhadap Persepsi tentang *Whistleblowing* Pegawai di Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Yogyakarta Tahun 2020”. Adapun istilah yang perlu dijelaskan adalah sebagai berikut:

### 1. Pengaruh

Pengaruh dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia berarti daya yang ada/timbul dari suatu (orang, benda) yang ikut membentuk watak, kepercayaan, atau perbuatan seseorang.<sup>1</sup> Adapun dalam penelitian ini variabel yang saling mempengaruhi adalah religiusitas dan komitmen organisasi sebagai variabel independen, sedangkan *whistleblowing* sebagai variabel dependen.

### 2. Religiusitas

Religiusitas adalah seberapa jauh pengetahuan ibadah dan kaidah dan seberapa dalam penghayatan atau agama yang dianutnya.<sup>2</sup> Penelitian ini ditujukan kepada semua agama dengan mendalami aspek religiusitas

---

<sup>1</sup> Penyusun Kamus Pusat Pembinaan dan Pengembangan Bahasa, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: PT Gramedia Pustaka, 2011), hlm. 1.045.

<sup>2</sup> Fuad Nashori dan Rachmy Diana M. *Mengembangkan Kreativitas dalam Perspektif Psikologi Islam*, (Yogyakarta: Menara Kudus Yogyakarta, 2002), hlm. 69-71.



seseorang sebagai sebuah komitmen religius terhadap dimensi-dimensi agamanya.

### 3. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah tingkat dimana individu mengidentifikasi dan terlibat dengan organisasinya dan tidak ingin meninggalkannya.<sup>3</sup> Dalam judul penelitian ini yang dimaksud komitmen organisasi adalah hubungan individu dengan organisasi dengan bentuk keterikatannya yang bervariasi.

### 4. Persepsi

Persepsi merupakan proses seorang menjadi sadar akan segala sesuatu dalam lingkungannya melalui indera-indera yang dimilikinya.<sup>4</sup> Proses pegawai LP melihat adanya kecurangan sehingga menimbulkan perhatian untuk menyimpulkan tindakan apa yang akan dilakukannya (membiarkan atau melaporkan (*whistleblowing*)).

### 5. *Whistleblowing*

*Whistleblowing* adalah suatu tindakan dari seorang pekerja yang memutuskan untuk melaporkan tindakan ilegal dan tidak etis yang terjadi di lingkungan kerja kepada media maupun kepada atasan. Tindakan ini dilakukan dengan dasar itikad baik, bukan merupakan keluhan pribadi terhadap kebijakan perusahaan ataupun untuk menjatuhkan pihak

---

<sup>3</sup> Wibowo, *Perilaku dalam Organisasi* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2013), hlm. 187-188.

<sup>4</sup> *Ibid.*, hlm. 446

tertentu<sup>5</sup>. Dalam judul penelitian ini yang dimaksud *whistleblowing* adalah pelaporan pegawai saat mengetahui adanya suatu praktik ilegal di lingkungan kerjanya.

#### 6. Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Yogyakarta

Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Yogyakarta merupakan tempat untuk melaksanakan pembinaan Narapidana dan Anak Didik Pemasyarakatan terletak di Kelurahan Wirogunan, Kecamatan Mergangsan, berada di Kota Yogyakarta, Daerah Istimewa Yogyakarta. Lebih tepatnya di Jalan Tamansiswa No. 6 Yogyakarta 55111 (Telepon : (0274) 376126 & 37582, Faxes : (0274) 375802).

Berdasarkan dari penegasan di atas, maka yang dimaksud judul dalam penelitian ini adalah bagaimana daya yang ditimbulkan dari keterikatan individu dengan agamanya dan individu dengan organisasi untuk melakukan tindakan *whistleblowing* di Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Yogyakarta ?.

### **B. Latar Belakang**

Stigma negatif masyarakat terkait Lembaga Pemasyarakatan (LP) sebagai tempat penjara yang dihuni para penjahat belum sepenuhnya hilang apalagi ditambah pemberitaan dari media terkait praktik ilegal oleh oknum sipir hingga kelebihan penghuni. Berdasarkan keterangan anggota Ombudsman Republik Indonesia, Ninik Rahayu menyampaikan laporan terkait kasus LP sejak tahun 2016 hingga 2019, menurutnya yang paling banyak

---

<sup>5</sup> Semendawai, W. A. H. *Memahami Whistleblower*. (L. W. Sulistiani, Ed.) (Cetakan I). (Jakarta Pusat: Lembaga Perlindungan Saksi dan Korban (LPSK), 2011), hlm. 70.

ditemukan yaitu terkait penundaan berlarut dan penyimpangan prosedur.<sup>6</sup> Contoh dari penyimpangan prosedur di sini adalah ditemukannya pungutan liar oleh oknum pegawai LP dalam pembayaran kamar/sel, pelayanan kunjungan, serta pengurusan hak warga binaan pemasyarakatan.

Praktik tersebut dapat terus berkembang jika tidak ada kesadaran untuk melakukan pelaporan oleh saksi kepada pihak yang berwenang, karena bisa jadi pelapor merasa tidak nyaman dengan ancaman yang akan diterimanya. Namun jika dibiarkan berlarut-larut praktik tersebut maka akan berakibat fatal, bisa jadi dapat mencemari nama baik dan pemberian sanksi yang berat. Salah satu cara yang efektif untuk mengungkapkan sebuah kecurangan adalah memberdayakan *whistleblowing*.<sup>7</sup> Terbongkarnya sebagian besar kasus kecurangan yang terjadi di sektor privat atau publik selama ini terjadi karena adanya karyawan yang mengungkapkan kecurangan tersebut.<sup>8</sup>

*Whistleblowing* sebagai pengungkapan atau pelaporan yang dilakukan oleh karyawan atau mantan karyawan organisasi atas suatu praktik ilegal, tidak bermoral, atau tanpa legitimasi hukum dibawah kendali pimpinan mereka kepada individu atau organisasi yang dapat menimbulkan efek tindakan

---

<sup>6</sup> <https://nasional.okezone.com/read/2019/12/17/337/2143141/ombudsman-ri-terima-102-laporan-terkait-pemantauan-lapas> diakses pada tanggal 11 Januari 2020 pukul 14.48 WIB.

<sup>7</sup> Bagustianto, R. *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Minat Pegawai Negeri Sipil (PNS) Untuk Melakukan Tindakan Whistleblowing (Studi Kasus pada PNS BPK RI)*. (Jurnal Ekonomi dan Keuangan, 2015).

<sup>8</sup> *Ibid.*

perbaikan.<sup>9</sup> Kecurangan atau pelanggaran yang dibiarkan terjadi pasti akan berdampak buruk bagi sebuah organisasi. Tindakan tersebut dapat dihilangkan dengan memperbaiki mental sumber daya manusianya melalui penanaman perilaku yang jujur dan berani melaporkan tindak kecurangan atau pelanggaran apabila mengetahuinya. Segala tindak kecurangan yang dibiarkan dapat menimbulkan dampak buruk bagi berjalanya sebuah organisasi, perlahan namun pasti tindakan kecurangan tersebut akan merugikan bagi organisasi/sumber daya manusia yang ada pada organisasi tersebut.

*Whistleblowing* adalah serangkaian proses yang kompleks dengan melibatkan karakteristik individu dan faktor-faktor lainnya. Karakteristik individual itu diantaranya adalah religiusitas dan komitmen organisasi. Religiusitas dianggap menjadi sarana perbaikan moral etis individu, nilai-nilai agama dalam aspek religiusitas menjadi filter yang akan melindungi seseorang individu agar tidak terjebak dalam perilaku yang menyimpang. Ajaran agama bersifat menyuruh dan melarang penganutnya dengan tujuan agar penganutnya terbiasa berbuat baik. Selain itu agama juga dijadikan sebagai norma, sehingga dapat berfungsi sebagai pengawasan sosial secara individu maupun kelompok. Maka timbulnya perilaku untuk berbuat kecurangan dapat terjadi karena individu tersebut tidak memiliki tingkat religiusitas yang tinggi.

Dalam Agama Islam dikenal istilah *amar maruf nahi munkar*, pada hakikatnya konsepnya hampir sama dengan *whistleblowing*. *Amar maruf nahi*

---

<sup>9</sup> Miceli, M. P. dan Janet P. Near dalam Eka Widi Libriani dan Intiyas Utami, *Studi Eksperimental Tekanan Ketaatan dan Personal Cost Dampaknya Terhadap Whistleblowing*, (Universitas Kristen Satya Wacana Salatiga: Jurnal Akuntansi dan Bisnis Vol. 15, No.2 , 2015)

*munkar* terdapat empat penggalan kata yang apabila dipisahkan satu sama lain mengandung pengertian sebagai berikut : *amar, ma'ruf, nahi, dan munkar*. Yang artinya menyuruh yang baik dan melarang yang buruk.<sup>10</sup> Sehingga dapat kita pahami bahwasanya *whistleblowing* ini sebagai salah satu kegiatan dakwah. Mengajak umat manusia secara keseluruhan dengan menerapkan sikap dan gaya hidup sehari-hari sesuai Al-Qur'an dan Sunnah karena Al Qur'an di turunkan sebagai kitab yang *universal*, berlaku kapan saja, dimana saja, dan untuk siapa saja.

Komitmen organisasi merupakan bagian penting dari sumber daya manusia pada organisasi karena berpengaruh pada kinerjanya. Pegawai dengan komitmen yang tinggi cenderung akan mengembangkan upaya yang lebih pada pekerjaannya, sementara jika komitmen pegawai rendah menyebabkan pegawai kurang memiliki tanggung jawab yang baik sehingga berpengaruh pada kinerjanya yang menurun. Dengan adanya komitmen organisasi karyawan dapat merasa bisa melaporkan pelanggaran tanpa rasa takut menghadapi tindakan pembalasan karena dengan mengungkapkan pelanggaran (*whistleblowing*) adalah bentuk rasa komitmennya untuk melindungi organisasi dari kerusakan atau kerugian<sup>11</sup>.

Pengembangan sikap dari religiusitas dan komitmen organisasi yang telah dilaksanakan oleh Lapas Kelas IIA Yogyakarta seperti yang dituturkan

---

<sup>10</sup> Khairul Umam, A Ahyar Aminuddin, *Usul Fiqih II*, (Bandung: Pustaka Setia, 1998) hlm 97.

<sup>11</sup> Caillier, James Gerard, *Transformational Leadership and Whistleblowing Attitudes: Is This Relationship Mediated by Organizational Commitment and Public Service Motivation?*. American Review of Public Administration, 2013. Vol. 20, No. 10. Hlm. 1-18.

sekertaris kepegawaian Lembaga Pemasyarakatan Kelas II A Yogyakarta sebagai berikut:

“Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Yogyakarta memiliki 145 pegawai. Dalam peningkatan aspek religiusitas, setiap pegawai dapat mengikuti pembinaan keagamaan bersama dengan para warga binaan selain itu terdapat kegiatan berbagi rezeki secara rutin kepada masyarakat kurang mampu. Melalui kegiatan tersebut diharapkan tingkat keagamaan pegawai Lapas Kelas IIA Yogyakarta semakin baik. Sementara dalam meningkatkan aspek komitmen organisasi yaitu penyusunan Deklarasi Janji Kinerja tahun 2020 dengan Tema “Transformasi Sumber Daya Manusia Digital” di dalamnya terdapat 6 poin.”<sup>12</sup>

Penanaman sikap religiusitas dan komitmen organisasi di Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA juga dilakukan melalui pemasangan poster himbauan pencegahan korupsi dan peningkatan kualitas pelayanan di sekitar area pintu masuk salah satunya Deklarasi Janji Kinerja tahun 2020 yang berisi: <sup>13</sup>

Kami Pegawai Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Berjanji untuk:

1. Mewujudkan sumber daya manusia unggul melalui implementasi Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia *Corporate University*;
2. Mengembangkan *TeamWork* dan *e-Government* dalam rangka mewujudkan *Good Governance*;
3. Meningkatkan akses layanan hukum dan hak asasi manusia yang berkeadilan;

---

<sup>12</sup> Wawancara dengan Sekertaris Kepegawaian, Tika pada hari Rabu, 26 Februari 2020 di Lapas Kelas II A Yogyakarta, pukul 11.35 WIB.

<sup>13</sup> Dokumentasi pada hari pada hari Rabu, 26 Februari 2020 di Lapas Kelas II A Yogyakarta, pukul 11.00 WIB.

4. Revitalisasi Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia sebagai *Law and Human Right Centre*;
5. Meningkatkan kerahmahtamahan (*hospitality*) dalam pelayanan masyarakat;
6. Menjadi *role model* dan memberikan kinerja terbaik kepada organisasi guna meningkatkan satuan kerja berpredikat wilayah bebas dari korupsi (WBK) dan wilayah birokrasi bersih dan melayani (WBBM).

Sumber daya manusia merupakan aset yang berharga, maka dari itu perlunya usaha untuk membentengi pegawai dari perilaku yang tidak bermoral. Penting digunakan oleh manajemen untuk menerapkan prosedur terkait *whistleblowing* karena dapat digunakan sebagai strategi untuk mempertahankan dan meningkatkan kualitas sebelum suatu masalah bertambah rumit.<sup>14</sup> *Whistleblowing* merupakan bagian dari pengawasan, sejalan dengan fungsi-fungsi dasar manajemen lainnya yaitu perencanaan dan pelaksanaan dalam setiap organisasi atau lembaga guna meminimalisir pelanggaran atau tindak pidana.

*Whistleblowing* tidak akan optimal apabila tidak ada keberanian individu atau kelompok untuk berperan menjadi *whistle blower*. Pengertian dari *whistle blower* sendiri adalah seseorang yang mengungkap atau melaporkan suatu tindak pidana atau tindakan yang dianggap ilegal ditempatnya bekerja atau orang lain berada, kepada otoritas internal organisasi atau kepada publik seperti

---

<sup>14</sup> Alleyne, P., Marshall, D.W., Arthur, R. Dalam Mega Mayangsari, Adi Irawan Setiyanto, Rusda Irawati, *Pengaruh Faktor-Faktor Individual Terhadap Niat Whistleblowing Internal dan Eksternal pada Akuntan di Batam (Studi Kasus Politeknik Negeri Batam)*, (Politeknik Negeri Batam: Jurnal Gama Societa, Vol. 2 No. 1, 2018).

media massa atau lembaga pemantau publik.<sup>15</sup> namun tidak mudah menjadi seorang *whistleblower*, karena kerap kali akan dihadapkan pada suatu dilema yang kompleks melalui berbagai pertimbangan akan dampak yang dihadapinya kemudian hari, *whistleblower* juga harus dituntut berusaha mengumpulkan bukti-bukti yang cukup guna mendukung laporannya. Selain itu, seorang *whistleblower* tidak akan memandang latar belakang pelaku kecurangan, bisa saja pelaku tersebut merupakan teman dekatnya maupun atasan di tempatnya bekerja.

Kementerian Hukum dan HAM Republik Indonesia telah membentuk *whistleblowing system* dan sudah diaplikasikan di Lembaga Pemasarakatan Kelas II A Yogyakarta sebagai perwujudan dari Peraturan Menteri Hukum dan HAM Nomor 58 Tahun 2016 tentang Pengendalian Gratifikasi, penjelasan tentang Unit Layanan Pengaduan Kementerian Hukum dan HAM. *Whistleblowing system* di Lembaga Pemasarakatan Kelas IIA Yogyakarta dikelola oleh Tim Pokja Penguatan Pengawasan. Pelapor yang mengetahui pelanggaran yang terjadi, dapat melaporkan dengan memberikan bukti, informasi, atau indikasi yang jelas. Jika memiliki bukti yang kuat maka pelapor dapat melakukan tindak lanjut laporan. Nama pelapor juga akan dirahasiakan, guna melindungi dari ancaman pihak lain.

Memperkuat mekanisme pengawasan dan mendorong pengungkapan pelanggaran (*whistleblowing*) maka diadakan evaluasi secara rutin dan berkala

---

<sup>15</sup> Lembaga Perlindungan Saksi dan Korban, *Memahami Whistle Blower*, (Jakarta: LPSK, 2011), hlm. 9.



khususnya kepada seluruh pegawai Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Yogyakarta. Selain evaluasi terlebih dahulu pihak LP mengadakan sosialisasi dengan maksud agar semua pejabat struktural, pejabat fungsional tertentu, pejabat fungsional umum di LP dapat mengikuti dengan baik. Sedangkan tujuan diadakan sosialisasi adalah agar semua pejabat struktural, pejabat fungsional umum dan pejabat fungsional tertentu dapat memahami dan melaksanakan *system* pelaporan *Whistleblowing System*.

Penerapan *whistleblowing system* di Lembaga Pemasyarakatan Kelas II A Yogyakarta sudah dimulai sejak tahun 2019, namun berdasarkan hasil evaluasi belum ada laporan *whistleblowing* yang dibuat (nihil). Masih nihilnya laporan terkait *whistleblowing* bisa saja terjadi karena pegawai enggan melaporkan karena khawatir dengan ancaman atau memang di lembaga tersebut sudah dalam kondisi yang baik (bersih). *Whistleblowing system* dapat berjalan efektif jika diketahui faktor-faktor apa saja yang mendorong seseorang untuk melakukan tindakan *whistleblowing*. Salah satunya melalui karakter individu dapat digunakan untuk mendorong seseorang berminat melakukan tindakan *whistleblowing*, beberapa diantaranya yaitu religiusitas dan komitmen organisasi.

Berdasarkan uraian diatas peneliti termotivasi untuk meneliti Lembaga Pemasyarakatan Kelas II A Yogyakarta sebagai subjek penelitian dan persepsi *whistleblowing* pegawai sebagai objek penelitian, dengan judul “Pengaruh Religiusitas dan Komitmen Organisasi terhadap Persepsi tentang

*whistleblowing* pegawai di Lembaga Pemasarakatan Kelas II A Yogyakarta Tahun 2020”.

### C. Rumusan Masalah

Dengan demikian, dari latar belakang masalah diatas dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh dari religiusitas dan komitmen organisasi terhadap persepsi tentang *whistleblowing* pegawai di Lembaga Pemasarakatan Kelas II A Yogyakarta Tahun 2020?
2. Apakah terdapat pengaruh dari religiusitas terhadap persepsi tentang *whistleblowing* pegawai di Lembaga Pemasarakatan Kelas II A Yogyakarta Tahun 2020?
3. Apakah terdapat pengaruh dari komitmen organisasi terhadap persepsi tentang *whistleblowing* pegawai di Lembaga Pemasarakatan Kelas II A Yogyakarta Tahun 2020?

### D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

Dari latar belakang dan rumusan masalah di atas maka tujuan penelitian ini adalah: “Peneliti ingin mengetahui pengaruh dari religiusitas dan komitmen organisasi terhadap persepsi tentang *whistleblowing* pegawai di Lembaga Pemasarakatan Kelas II A Yogyakarta Tahun 2020”. Sedangkan kegunaan penelitian ini adalah sebagai berikut:

### 1. Kegunaan Secara Teoritis

- a. Menambah wawasan mengenai pengaruh dari religiusitas dan komitmen organisasi terhadap persepsi tentang *whistleblowing* pegawai di Lembaga Pemasyarakatan Kelas II A Yogyakarta.
- b. Menambah kajian mengenai literasi untuk pihak yang berkepentingan dalam melaksanakan penelitian-penelitian selanjutnya.

### 2. Kegunaan Secara Praktis

- a. Penelitian ini dapat digunakan sebagai literatur bagi mahasiswa/i program studi Manajemen Dakwah khususnya maupun Ilmu Manajemen pada umumnya.
- b. Memberi pengetahuan dan pemahaman kepada mahasiswa/i, masyarakat luas.

## E. Kajian Pustaka

Terdapat sejumlah penelitian yang membahas mengenai pengaruh religiusitas dan komitmen organisasi terhadap *whistleblowing*. Beberapa penelitian tersebut digunakan sebagai kajian pustaka sehingga peneliti mengetahui posisi penelitian yang akan dilakukan. Penelitian yang sudah pernah dilakukan dan relevan dengan penelitian ini, antara lain:

Pertama, penelitian yang dilakukan oleh Mustika Azzahra menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis deskriptif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa anggota organisasi akan cenderung melakukan *whistleblowing* jika ada *reward*. Kedua, ditemukan hasil bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap *whistleblowing*. Ketiga hasil penelitian

menunjukkan bahwa ketika anggota organisasi memiliki komitmen organisasi yang rendah, ia akan cenderung melakukan *whistleblowing* jika disediakan *reward*.<sup>16</sup>

Kedua, penelitian yang dilakukan oleh Fatimah. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi, pertimbangan etis, religiusitas, dan intensitas moral berpengaruh positif terhadap intensi *whistleblowing* auditor di Kantor Inspektorat Surakarta dan Sukoharjo.<sup>17</sup>

Ketiga, penelitian yang dilakukan oleh Abdilla. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gender dan religiusitas tidak berpengaruh terhadap intensi melakukan *whistleblowing* sedangkan retaliasi berpengaruh negatif terhadap intensi melakukan *whistleblowing*.<sup>18</sup>

Keempat, penelitian yang dilakukan oleh Agustina. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Komitmen organisasi berpengaruh terhadap niat ASN BPK Perwakilan Provinsi Lampung untuk melakukan *whistleblowing*. (2) *Personal Coat* tidak berpengaruh terhadap niat ASN BPK Perwakilan Provinsi Lampung untuk melakukan *whistleblowing*. (3) *Reward* tidak memperkuat maupun memperlemah pengaruh komitmen organisasi dan

---

<sup>16</sup>Mustika Azzahrah, *Peran Komitmen Organisasi dan Reward terhadap Niat Whistleblowing: Sebuah Studi Eksperimen*, Skripsi (Yogyakarta: UIN Sunan Kalijaga, 2019).

<sup>17</sup>Fatimah, *Pengaruh Komitmen Organisasi, Pertimbangan Etis, Religiusitas dan Intensitas Moral Terhadap Intensi Whistleblowing pada Kantor Inspektorat Di Kota Surakarta dan Kabupaten Sukoharjo*, Skripsi (Surakarta: IAIN Surakarta, 2018)

<sup>18</sup>Zulfah Feba Nurul Abdilla, *Pengaruh Gender, Religiusitas, dan Retaliasi terhadap Intensi melakukan Whistleblowing (Studi Empiris pada Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan Perwakilan D.I. Yogyakarta)*, Skripsi (Yogyakarta: Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, 2017)

*personal cost* terhadap niat ASN BPK Perwakilan Provinsi Lampung untuk melakukan *whistleblowing*.<sup>19</sup>

Kelima, penelitian yang dilakukan oleh Lestari dan Yaya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *personal cost* dan keseriusan pelanggaran berpengaruh terhadap niat melaksanakan *whistleblowing*, akan tetapi untuk faktor *ethical climate-egoism*, *etical climatte-benevolence*, *climate-principle*, *locus of control* internal dan komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap niat melaksanakan tindakan *whistleblowing*.<sup>20</sup>

Keenam, penelitian yang dilakukan Risyah, Pupung dan Mey. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi dan Tingkat Religiusitas berpengaruh positif signifikan terhadap Keinginan untuk Melakukan *Whistleblowing*.<sup>21</sup>

Ketujuh, penelitian yang dilakukan oleh Silvia, Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompetensi berpengaruh positif terhadap *Whistleblowing* dengan *p values* sebesar 0,001, Religiusitas berpengaruh positif terhadap

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

---

<sup>19</sup> Agustina Putri Pertiwi Widyanto, *Pengaruh Komitmen Organisasi dan Personal Cost terhadap Niat Aparatur Sipil Negara (ASN) untuk melakukan Whistleblowing dengan Reward sebagai Variabel Pemoderasi*, Skripsi (Yogyakarta: Universitas Sanata Dharma, 2019).

<sup>20</sup>Rohmaida Lestari dan Rizal Yaya, *Whistleblowing dan Faktor-Faktor yang mempengaruhi Niat melaksanakannya oleh Aparatur Sipil Negara*, *Jurnal Akuntansi*, (Yogyakarta: Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, 2017).

<sup>21</sup>Risyah Nafisah, Pupung Purnamasari dan, Mey Maemunah, *Pengaruh Komitmen Organisasi dan Tingkat Religiusitas terhadap keinginan untuk Melakukan Whistleblowing (Studi pada Empat Badan Usaha Milik Negara Sektor Transportasi dan Pergudangan di Kota Bandung)*, jurnal (Bandung: Universitas Islam Bandung, 2018).

*Whistleblowing* dengan *p values* sebesar 0,002, dan *ethical climate* tidak berpengaruh terhadap *Whistleblowing* dengan *p values* sebesar 0,118.<sup>22</sup>

Berdasarkan tinjauan pustaka diatas peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Religiusitas dan Komitmen Organisasi terhadap persepsi tentang *whistleblowing* pegawai di Lembaga Pemasarakatan Kelas IIA Yogyakarta Tahun 2020”.

## **F. Kerangka Teori**

### **1. Tinjauan tentang Persepsi**

#### **a. Pengertian Persepsi**

Persepsi menurut Robert dalam buku yang berjudul Pengantar Psikologi persepsi yakni, kegiatan menyortir, menginterpretasikan, menganalisis, dan mengintegrasikan rangsang yang di bawa oleh organ indra dan otak.<sup>23</sup> Sementara menurut De vito, Persepsi adalah proses ketika kita menjadi sadar akan banyaknya stimulia yang mempengaruhi indera kita.<sup>24</sup> Kemudian menurut Gulo mendefinisikan persepsi sebagai proses seorang menjadi sadar akan segala sesuatu dalam lingkungnya melalui indera-indera yang dimilikinya.<sup>25</sup>

---

<sup>22</sup>Silfia Herlina, *Pengaruh Kompetensi, Religiusitas, dan Ethical Climate terhadap Whistleblowing (Studi Empiris pada Inspektorat Perwakilan Provinsi Jawa Timur)*, Skripsi (Surabaya: Universitas Airlangga, 2017)

<sup>23</sup> Robert S. Feldman, *Pengantar Psikologi*, (Jakarta: Salemba Humanika. 2012), hlm. 199.

<sup>24</sup> Alex Sobur, *Psikologi Umum*, (Bandung: Pustaka Setia, 2003), hlm. 445

<sup>25</sup> *Ibid.*, hlm. 446

## b. Faktor yang mempengaruhi Persepsi

Faktor-faktor yang mempengaruhi persepsi bisa terletak dalam diri pembentuk persepsi, dalam diri objek atau target yang diartikan, atau dalam konteks situasi dimana persepsi tersebut dibuat.<sup>26</sup> Menurut Sobur, ada dua faktor yang mempengaruhi persepsi, yaitu:<sup>27</sup>

### 1. Faktor internal

Faktor internal terdiri dari kebutuhan psikologis individu, latar belakang, pengalaman masa lalu, kepribadian, sikap dan kepercayaan umum, serta penerimaan diri. Faktor internal yang mempengaruhi persepsi merupakan faktor-faktor yang terdapat dalam diri setiap individu.

### 2. Faktor Eksternal

Faktor Eksternal yang mempengaruhi persepsi merupakan intensitas rangsangan, gerakan, ulangan, keakraban, serta sesuatu yang baru. Karakteristik dari lingkungan dan objek-objek yang terlibat. Elemen-elemen tersebut dapat mengubah sudut pandang seseorang terhadap lingkungan sekitarnya sehingga mempengaruhi bagaimana seseorang merasakan atau menerimanya.

---

<sup>26</sup> Stephen P. Robbins, *Perilaku Organisasi*, (Jakarta: Salemba Empat, 2007), hlm. 174.

<sup>27</sup> Alex Sobur, *Psikologi Umum*, (Bandung: Pustaka Setia, 2003), hlm. 452.

## 2. Tinjauan tentang Religiusitas

### a. Pengertian Religiusitas

Ada beberapa istilah lain dari agama antara lain, religi, *religion* (Inggris), *religie* (Belanda), *religio/relegare* (Latin), dan *diin* (Arab). Kata *religio* (Inggris) dan *religie* (Belanda) berasal dari bahasa induk yaitu Bahasa Latin "*religio*" dari akar kata *relegare* yang berarti mengikat.<sup>28</sup> Sebagai sesuatu yang mengikat, penganutnya diharuskan melaksanakan perintah/larangan yang telah diwahyukan. Jika melanggar, maka ada konsekuensinya. Agar ikatan tersebut semakin kuat harus ada kesadaran individu untuk selalu merasa takut terhadap ketetapan yang diterima suatu saat nanti.

Menurut Quraish Shihab agama adalah ketetapan yang diwahyukan kepada Nabi Muhammad SAW untuk menjadi pedoman hidup manusia. Dari istilah agama dan religi muncul istilah keberagaman dan religiusitas. Pengertian religiusitas adalah seberapa jauh pengetahuan ibadah dan kaidah dan seberapa dalam penghayatan atas agama yang dianutnya. Bagi seorang Muslim, religiusitas dapat diketahui dari seberapa jauh pengetahuan keyakinan pelaksanaan dan penghayatan atau Agama Islam<sup>29</sup>. Religiusitas bukan hanya diwujudkan dalam bentuk ibadah kepada Allah SWT saja. Tetapi juga

---

<sup>28</sup> Dadang Kahmad, *Sosiologi Agama*, (Bandung : PT. Remaja Rosdakarya, 2002), hlm. 13.

<sup>29</sup> Fuad Nashori dan Rachmy Diana M. *Mengembangkan Kreativitas dalam Perpektif Psikologi Islam*, (Yogyakarta: Menara Kudus Yogyakarta, 2002), hlm. 69-71.



dalam aktivitas-aktivitas yang berhubungan dengan sesama makhluk dan lingkungannya sebagai seluruh sistem yang menyeluruh.<sup>30</sup>

Agama terdiri dari berbagai simbol-simbol yang berbeda, yang dihayati sebagai sesuatu yang maknawi, dengan dicirikan adanya Tuhan beserta wahyunya maka pengertian religi bisa digunakan untuk semua agama. sehingga dapat dipahami bahwasanya munculnya istilah religiusitas itu dimaknai sifat religi yang melekat pada diri seseorang. semakin religius dengan agamanya maka, akan secara sadar untuk selalu berusaha mempraktikkan ajaran agamanya dalam kehidupan sosialnya sebagai perwujudan lain beribadah karena telah menghayati setiap pengetahuan agama yang telah diperoleh dan sudah tidak takut dari ancaman yang akan diterimanya dari sesama makhluk, karna dia lebih takut pada Tuhan-nya.

#### **b. Dimensi Religiusitas**

Secara terperinci religiusitas menurut Glock and Stark dalam bukunya Ancok dan Suroso memiliki 5 dimensi penting dalam penilaian religiusitas:<sup>31</sup>

##### 1) Dimensi Keyakinan

Dimensi ini berupa pengharapan-pengharapan dimana orang yang religius berpegang teguh pada pandangan teologi tertentu

---

<sup>30</sup> Jamaluddin Ancok dan Fuad Nashori Suroso, *Psikologi Islam*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2008), hlm. 30.

<sup>31</sup> Ancok, D dan Suroso F. N. *Psikologi Islami Solusi Islami*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2001, hlm. 112.

dan mengakui kebenaran doktrin-doktrin tersebut. Setiap agama mempertahankan seperangkat kepercayaan dimana para penganut diharapkan akan taat.

## 2) Dimensi Praktek Agama

Dimensi ini mengukur sejauh mana seseorang melakukan kewajiban ritualnya dalam agama yang dianut. Misalnya pergi ke tempat ibadah , berdoa, berpuasa, dan lain-lain. Dimensi ritual ini merupakan perilaku keberagaman yang berupa peribadatan yang berbentuk upacara keagamaan.

## 3) Dimensi Penghayatan

Dimensi ini mencakup pengalaman dan perasaan dekat dengan Allah SWT, perasaan nikmat dalam menjalankan ibadah, dan perasaan syukur atas nikmat dalam menjalankan ibadah, dan perasaan syukur atas nikmat yang dikaruniakan oleh Allah SWT dalam kehidupan mereka.

## 4) Dimensi Pengetahuan Agama (intelektual).

Dimensi ini berkaitan dengan pengetahuan dan pemahaman seseorang terhadap ajaran agamanya. Dimensi ini mengacu kepada harapan bahwa orang-orang yang beragama paling tidak memiliki sejumlah minimal pengetahuan mengenai dasar-dasar keyakinan, ritus-ritus, kitab suci, dan tradisi-tradisi.

### 5) Dimensi pengamalan (konsekuensi)

Dimensi ini mengacu kepada identifikasi akibat-akibat keyakinan keagamaan, praktek, pengalaman, dan pengetahuan seseorang dari hari ke hari. Dimensi ini berkaitan dengan kegiatan pemeluk agama untuk merealisasikan ajaran-ajaran dan lebih mengarah pada hubungan manusia tersebut dengan sesamanya dalam kehidupan sehari-hari yang berlandaskan pada etika dan spiritualitas agama yang dianutnya. Pada hakekatnya dimensi konsekuensi ini lebih dekat dengan aspek sosial. Yang meliputi ramah dan baik terhadap orang lain, menolong sesama, dan menjaga lingkungan.

## 3. Tinjauan tentang Komitmen Organisasi

### a. Pengertian Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah tingkat dimana individu mengidentifikasi dan terlibat dengan organisasinya dan tidak ingin meninggalkannya<sup>32</sup>. Komitmen juga dapat didefinisikan sebagai jaminan dan janji baik secara eksplisit dari keberlangsungan hubungan antara partner. Selanjutnya komitmen keanggotaan secara umum dapat didefinisikan sebagai tingkat keterlibatan psikologis anggota pada organisasi tertentu menurut Summer dan Acito. Keterlibatan psikologis ini akan tercermin pada tingkat aktivitas

---

<sup>32</sup> Wibowo, *Perilaku dalam Organisasi* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2013), hlm. 187-188).

seseorang tersebut dalam suatu organisasi dan untuk kepentingan organisasi.<sup>33</sup>

#### **b. Faktor yang mempengaruhi Komitmen Organisasi**

Menurut Mayer dan Allen dalam bukunya Sutrisno mengidentifikasi tiga tema dalam mendefinisikan komitmen yaitu:<sup>34</sup>

##### 1) *Continuance commitment*

Dapat didefinisikan sebagai keterkaitan anggota secara psikologi pada organisasi karena yang dia tanggung sebagai konsekuensi keluar organisasi. Dalam kaitannya dengan ini anggota suatu organisasi. Anggota akan cenderung memiliki daya tahan atau komitmen yang tinggi dalam keanggotaan jika pengorbanan akibat keluar organisasi semakin tinggi.

##### 2) *Normative commitment*

Dapat didefinisikan keterikatan anggota secara psikologis dengan organisasi karena kewajiban moral untuk memelihara hubungan dengan organisasi. Dalam kaitannya ini sesuatu yang mendorong anggota untuk tetap berada dan memberikan sumbangan pada keberadaan suatu organisasi, baik materi maupun non materi, adalah adanya kewajiban moral, yang mana seseorang yang akan merasa tidak nyaman dan bersalah jika tidak melakukan sesuatu.

---

<sup>33</sup> Edy Sutrisno, *Budaya Organisasi*, (Jakarta : Kencana, 2010). hlm. 292

<sup>34</sup> *Ibid*, hlm. 293-294.

### 3) *Affective commitment*

Dapat didefinisikan tingkat keterikatan secara psikologis dengan organisasi berdasarkan seberapa baik perasaan mengenai organisasi. Komitmen dalam jenis ini muncul dan berkembang oleh dorongan adanya kenyamanan, keamanan, dan manfaat lain yang dirasakan dalam suatu organisasi yang tidak diperolehnya dari tempat atau organisasi yang lain. Semakin nyaman dan tinggi manfaatnya yang dirasakan oleh anggota, semakin tinggi komitmen seseorang pada organisasi yang dipilihnya.

Ketiga komponen mewakili keterkaitan antara individu dengan organisasi, namun bentuk keterikatannya bervariasi. Penyebab dan dampaknya pun berbeda-beda. Kesiapan pegawai untuk menyumbangkan tenaganya bagi terciptanya tujuan-tujuan organisasi juga dipengaruhi secara signifikan oleh bentuk komitmennya terhadap organisasi.

## 4. Tinjauan tentang *Whistleblowing*

### a. Pengertian *Whistleblowing*

Menurut Komite Nasional Kebijakan Governance, *whistleblowing* adalah suatu tindakan dari seorang pekerja yang memutuskan untuk melaporkan tindakan ilegal dan tidak etis yang terjadi di lingkungan kerja kepada media maupun kepada atasan. Tindakan ini dilakukan dengan dasar itikad baik, bukan merupakan

keluhan pribadi terhadap kebijakan perusahaan ataupun untuk menjatuhkan pihak tertentu<sup>35</sup>.

Menurut Near dan Miceli *Whistleblowing* adalah suatu tindakan pelaporan oleh anggota organisasi tentang tentang illegal, tidak bermoral dalam sebuah organisasi. Individu yang melaporkan kecurangan atau melakukan tindakan *whistleblowing* disebut *whistleblower*. Tindakan *whistleblowing* perlu mendapat dukungan dari berbagai pihak agar bisa berjalan dengan baik.<sup>36</sup>

Adanya sistem *whistleblowing* dalam organisasi menunjukkan tata kelola organisasi yang baik. Akan tetapi untuk menerapkan *whistleblowing* tidak mudah. Masih banyak individu yang tidak bersedia melaporkan kecurangan yang terjadi walaupun orang tersebut mengetahuinya. Individu yang menjadi *whistleblower* akan memiliki risiko berupa ancaman pembalasan dendam dari pelaku kecurangan. Ini yang menyebabkan individu tidak melaporkan kecurangan yang ia ketahui. Saluran pelaporan *whistleblowing* tidak hanya saluran pelaporan internal dan saluran pelaporan eksternal, tetapi terdiri dari tiga saluran pelaporan yaitu saluran pelaporan formal dan informal, saluran pelaporan anonim dan non-anonim, saluran pelaporan internal dan eksternal. Setiap individu yang akan

---

<sup>35</sup> Semendawai, W. A. H. *Memahami Whistleblower*. (L. W. Sulistiani, Ed.) (Cetakan I). (Jakarta Pusat: Lembaga Perlindungan Saksi dan Korban (LPSK), 2011), hlm. 70.

<sup>36</sup> Near, J. P. dan Marcia P, Macel dalam Riri Permata, *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pegawai Negeri Sipil Untuk Melakukan Tindakan Whistleblowing (Studi Empiris pada BPK Sumatera Barat)*, Sumatera Barat: Jurnal Akuntansi Vol. 6, No. 1, 2018, hlm. 5.

melaporkan kecurangan bisa memilih sendiri saluran pelaporan mana yang akan dipilih.<sup>37</sup>

#### **b. Jenis *Whistleblowing***

*Whistleblowing* bisa dilakukan dengan saluran internal maupun eksternal<sup>38</sup>:

##### 1. *Whistleblowing* internal

Dilakukan oleh pihak intern perusahaan yang berusaha untuk mengungkap tindakan tidak etis yang terjadi dalam perusahaan dimana tempat ia bekerja.

##### 2. *Whistleblowing* eksternal

Dilakukan oleh pihak diluar perusahaan. Dapat pula terjadi jika *whistleblower* internal tidak mendapat dukungan yang mereka inginkan dari atasannya atas tindakan tidak etis yang terjadi, sehingga mereka menggunakan sarana eksternal untuk melaporkan kesalahan yang ada.

#### **5. Hubungan antara Religiusitas, Komitmen Organisasi, dan *Whistleblowing***

*Whistleblowing* adalah serangkaian proses yang kompleks dengan melibatkan karakteristik individu dan faktor-faktor lainnya. Karakteristik individual itu diantaranya adalah religiusitas dan komitmen organisasi.

---

<sup>37</sup> Park, H. dan John Blenkinsopp dalam Desi Nugrohaningrum, *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Niat Pegawai Pemda Untuk Melakukan Whistleblowing*, (Universitas Islam Indonesia: Skripsi, 2018), hlm 12.

<sup>38</sup> *Ibid.*

Aktifitas beragama yang erat berkaitan dengan religiusitas, bukan hanya terjadi ketika melakukan ritual (ibadah) tetapi juga aktivitas lain yang didorong kekuatan batin.<sup>39</sup> Dorongan pada batin tersebut dipengaruhi oleh ajaran agama yang dianutnya, ajaran agama bersifat menyuruh dan melarang penganutnya dengan tujuan agar penganutnya terbiasa berbuat baik. Selain itu agama juga dijadikan sebagai norma, sehingga dapat berfungsi sebagai pengawasan sosial secara individu maupun kelompok. Maka timbulnya perilaku untuk berbuat kecurangan (*whistleblowing*) dapat terjadi karena individu tersebut tidak memiliki tingkat religiusitas yang tinggi.

Sama dengan religiusitas, komitmen organisasi juga dipengaruhi oleh dorongan batin atau keterikatan individu dengan organisasinya, komitmen memiliki peran penting bagi organisasi karena berpengaruh pada kinerja, pegawai dengan komitmen yang tinggi cenderung akan mengembangkan upaya yang lebih pada pekerjaannya, sementara jika komitmen pegawai rendah menyebabkan pegawai kurang memiliki tanggung jawab yang baik sehingga berpengaruh pada kinerjanya yang menurun. Dengan adanya komitmen organisasi karyawan dapat merasa bisa melaporkan pelanggaran tanpa rasa takut menghadapi tindakan pembalasan karena dengan mengungkapkan pelanggaran (*whistleblowing*)

---

<sup>39</sup> Ancok, D dan Suroso F. N. *Psikologi Islami Solusi Islam Atas Problem-Problem Psikologi*. (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2011) hlm. 76.

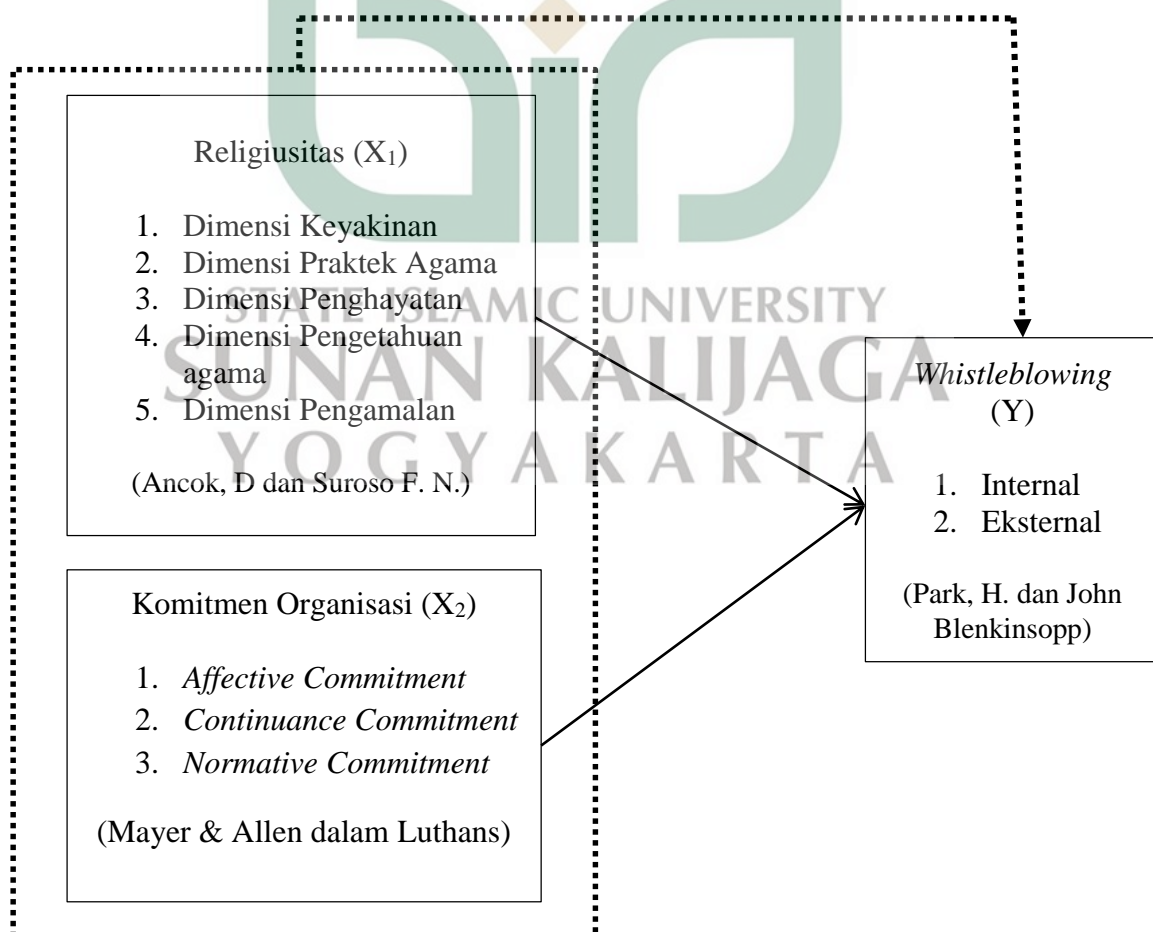


adalah bentuk rasa komitmennya untuk melindungi organisasi dari kerusakan atau kerugian.

### G. Kerangka Pemikiran

Penelitian ini akan mengkaji variabel bebas (independent) yaitu religiusitas ( $X_1$ ) dan komitmen organisasi ( $X_2$ ) secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel terikat (dependen) yaitu *whistleblowing* disimbolkan dengan garis putus-putus, kemudian secara parsial (sendiri) antara religiusitas terhadap *whistleblowing*, selanjutnya komitmen organisasi terhadap *whistleblowing* yang disimbolkan dengan garis sambung. Dalam penelitian ini menggunakan metode analisis regresi berganda.

#### Model Kerangka Pemikiran



Keterangan:

- ▶ Pengaruh Variabel X terhadap variabel Y secara parsial  
 .....▶ Pengaruh Variabel X terhadap variabel Y secara simultan

## H. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara dari permasalahan yang akan diuji kebenarannya. Jawaban ini belum berdasarkan jawaban empiris melalui data-data yang digunakan tetapi baru berdasarkan teori-teori yang relevan dengan penelitian. Berdasarkan kerangka pemikiran di atas maka hipotesis yang diuji dalam penelitian ini adalah:

1. H1: Religiusitas dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap persepsi tentang *whistleblowing* pegawai.

H0: Religiusitas dan komitmen organisasi secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap persepsi tentang *whistleblowing* pegawai.

2. H2: Religiusitas secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap persepsi tentang *whistleblowing*

H0: Religiusitas secara parsial tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap persepsi tentang *whistleblowing*

3. H3: Komitmen Organisasi secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap persepsi tentang *whistleblowing*

H0: Komitmen organisasi secara parsial tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap persepsi tentang *whistleblowing*

## BAB 5

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh religiusitas dan komitmen organisasi terhadap persepsi tentang *whistleblowing* pegawai di Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Yogyakarta Tahun 2020. Berdasarkan hasil penelitian sebanyak 60 responden dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan perhitungan statistik menunjukkan nilai  $F_{hitung} = 43,897 > F_{tabel} = 3,16$  atau sig hitung  $0.000 < 0.05$ , maka hipotesis diterima, yang artinya bahwa religiusitas dan komitmen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap persepsi tentang *whistleblowing* pegawai di Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Yogyakarta. Hasil ini diperkuat dengan perolehan koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,593 atau 59,3% menunjukkan hubungan antara variabel religiusitas dan komitmen organisasi menyebabkan *whistleblowing* pegawai di Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Yogyakarta.
2. Pada pengujian hipotesis variabel religiusitas (X1) secara parsial menunjukkan hasil perhitungan statistik dengan nilai  $t_{hitung} = 1,294$  lebih kecil dari  $t_{tabel} = 1,672$  dengan sig hitung 0.201 lebih besar 0.05. Maka hipotesis ini ditolak. Artinya religiusitas secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap persepsi tentang *whistleblowing* pegawai di Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Yogyakarta.
3. Komitmen organisasi (X2) secara parsial (individu) menunjukkan hasil perhitungan statistik lebih dominan dari pada variabel religiusitas (X1), dengan

nilai  $t_{hitung} = 7,063$  lebih besar dari  $t_{tabel} = 1,672$  dengan sig hitung 0.000 lebih kecil 0.05. Maka hipotesis ini diterima. Artinya komitmen organisasi secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap persepsi tentang *whistleblowing* pegawai di Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Yogyakarta.

## B. Saran

1. Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Yogyakarta
  - a) Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Yogyakarta dapat mengadakan sosialisasi terkait *whistleblowing* setiap semester dengan mendatangkan ahli yang menjelaskan pentingnya tindakan *whistleblowing* atau berbagi pengalaman dari tindakan *whistleblowing* dengan kemasan yang mudah dipahami (contoh: film pendek).
  - b) Membuka bimbingan konseling keagamaan khusus untuk pegawai, jadi nantinya pegawai akan secara privat berkonsultasi langsung dengan pemuka agamanya terkait permasalahannya terutama selama bekerja, dapat dilakukan sebulan sekali untuk setiap pegawainya.
  - c) Peningkatan pada komitmen organisasi melalui penyelenggaraan olahraga/meditasi setiap akhir pekan dapat meningkatkan *affective commitment*, membangun tempat kerja yang aman dan nyaman dengan cara memberi sarana dan prasarana yang memudahkan pekerjaan dapat meningkatkan *continuance commitment*, pemberian *reward* pada pegawai setiap bulan yang memiliki sikap jujur dan disiplin dapat meningkatkan *normative commitment*.

2. Peneliti selanjutnya

- a) Perlu menguji variabel-variabel lain yang diperkirakan dapat membantu dalam meningkatkan minat melakukan *whistleblowing*.
- b) Penggunaan metode penelitian lain seperti metode penelitian kualitatif, dimungkinkan ada fakta lain yang tidak bisa diungkap jika menggunakan metode penelitian kuantitatif.
- c) Melakukan penelitian kepada seluruh populasi atau seluruh pegawai di Lembaga Pemasyarakatan Kelas II A Yogyakarta.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agustina Putri Pertiwi Widyanto, *Pengaruh Komitmen Organisasi dan Personal Cost terhadap Niat Aparatur Sipil Negara (ASN) untuk melakukan Whistleblowing dengan Reward sebagai Variabel Pemoderasi*, Skripsi (Yogyakarta: Universitas Sanata Dharma, 2019)
- Awang Dirgantara Putra, *Pengaruh Etika Kerja Islam dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syari'ah (BPRS) Margarizki Bahagia Bantul*, Skripsi, Yogyakarta: Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga, 2017.
- Berita Negara Republik Indonesia, *Peraturan Menteri Hukum dan HAM RI Nomor M.HH-05.0T.01.01 Tahun 2011* (Jakarta: Kementerian Hukum dan HAM, 2011)
- Bagustianto, R. *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Minat Pegawai Negeri Sipil (PNS) Untuk Melakukan Tindakan Whistleblowing (Studi Kasus pada PNS BPK RI)*. *Jurnal Ekonomi dan Keuangan*, Vol. 19, No. 2. Surabaya: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA), 2015.
- Caillier, James Gerard, *Transformational Leadership and Whistleblowing Attitudes: Is This Relationship Mediated by Organizational Commitment and Public Service Motivation?*. Vol. 20, No. 10, *American Review of Public Administration*, 2013.
- D, Ancok dan Suroso F. N. *Psikologi Islami Solusi Islam Atas Problem-Problem Psikologi*. (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2011).
- D, Ancok dan Suroso F. N. *Psikologi Islami Solusi Islami*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2001
- Desi Nugrohaningrum, *Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Niat Pegawai Pemda untuk Melakukan Whistleblowing*, Skripsi, Yogyakarta: Universitas Islam Indonesia, 2018.
- Dister, Nico Syukur, *Psikologi Agama*, (Yogyakarta: Kanisius 1989).
- Ekawati Labibah Handayani, *Pengaruh Religiusitas, Norma Subyektif dan Perceived Behavioral Control terhadap Niat Membeli Produk Makanan Ringan Berlabel Halal (Studi Pada Mahasiswa Muslim Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta)*, Skripsi, Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta, 2016

Eka Widi Libriani dan Intiyas Utami, *Studi Eksperimental Tekanan Ketaatan dan Personal Cost Dampaknya Terhadap Whistleblowing*, *Jurnal Akuntansi dan Bisnis Vol. 15, No.2. Salatiga: Universitas Kristen Satya Wacana Salatiga, 2015.*

Fatimah, *Pengaruh Komitmen Organisasi, Pertimbangan Etis, Religiusitas dan Intensitas Moral Terhadap Intensi Whistleblowing pada Kantor Inspektorat Di Kota Surakarta dan Kabupaten Sukoharjo*, Skripsi (Surakarta: IAIN Surakarta, 2018)

Feldman, Robert S., *Pengantar Psikologi*, (Jakarta: Salemba Humanika. 2012).

Ghazali, Imam, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*, (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2011).

Ghazali, Imam, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*. (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2016).

<https://kebudayaan.kemdikbud.go.id/bpcbyogyakarta/lintasan-sejarah-lembaga-pemasyarakatan-lp-wirogunan-yogyakarta/> di akses pada tanggal tanggal 11 Januari 2020 pukul 14.48 WIB

<http://lapasjogja.kemenkumham.go.id/index.php/profil/sejarah-satuan-kerja> di akses pada tanggal 13 April 2020.

<http://lapaswirogunan.com/profil/visi-dan-misi/> di akses pada tanggal 13 April 2020.

<https://nasional.okezone.com/read/2019/12/17/337/2143141/ombudsman-ri-terima-102-laporan-terkait-pemantauan-lapas>. di akses pada tanggal 14 April 2020 pukul 20.30 WIB.

Jamaluddin, Ancok dan Fuad Nashori Suroso, *Psikologi Islam*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2008).

Kahmad, Dadang, *Sosiologi Agama*, (Bandung : PT. Remaja Rosdakarya, 2002).

Lembaga Perlindungan Saksi dan Korban, *Memahami Whistle Blower*, (Jakarta: LPSK, 2011).

Mega Mayangsari, Adi Irawan Setiyanto, Rusda Irawati, *Pengaruh Faktor-Faktor Individual Terhadap Niat Whistleblowing Internal dan Eksternal pada Akuntan di Batam (Studi Kasus Politeknik Negeri Batam)*, *Jurnal Gama Societa, Vol. 2 No. 1, Batam: Politeknik Negeri Batam 2018.*

- Mustika Azzahrah, *Peran Komitmen Organisasi dan Reward terhadap Niat Whistleblowing: Sebuah Studi Eksperimen*, Skripsi (Yogyakarta: UIN Sunan Kalijaga, 2019).
- Nashori, Fuad dan Rachmy Diana M. *Mengembangkan Kreativitas dalam Perpektif Psikologi Islam*, (Yogyakarta: Menara Kudus Yogyakarta, 2002).
- Nazir, *Metode Penelitian* (Bogor:Ghalia Indonesia, 2011).
- Park, H. dan John Blenkinsopp dalam Desi Nugrohaningrum, *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Niat Pegawai Pemda Untuk Melakukan Whistleblowing*, (Universitas Islam Indonesia: Skripsi, 2018).
- Penyusun Kamus Pusat Pembinaan dan Pengembangan Bahasa, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: PT Gramedia Pustaka, 2011).
- Prasetyo ,Bambang dan Lina Miftahul Jannah, *Metode Penelitian Kuantitatif: Teori dan Aplikasib* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2013).
- Riduwan, *Metode dan Teknik Menyusun Proposal Penelitian*, cet. 5 (Bandung: Alfabeta, 2013).
- Riri Permata, *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pegawai Negeri Sipil Untuk Melakukan Tindakan Whistleblowing (Studi Empiris pada BPK Sumatera Barat)*, *Jurnal Akuntansi Vol. 6, No. 1. Sumatera Barat: Universitas Negeri Padang, 2018.*
- Risya Nafisah, Pupung Purnamasari dan, Mey Maemunah, *Pengaruh Komitmen Organisasi dan Tingkat Religiusitas terhadap keinginan untuk Melakukan Whistleblowing (Studi pada Empat Badan Usaha Milik Negara Sektor Transportasi dan Pergudangan di Kota Bandung)*, *Jurnal Prosiding Akuntansi, Vol. 4, No. 2. Bandung: Universitas Islam Bandung, 2018.*
- Robbins, Stephen P., *Perilaku Organisasi*, (Jakarta: Salemba Empat, 2007)
- Rohmaida Lestari dan Rizal Yaya, *Whistleblowing dan Faktor-Faktor yang mempengaruhi Niat melaksanakannya oleh Aparatur Sipil Negara*, *Jurnal Akuntansi Vol. 21, No. 3. Yogyakarta: Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, 2017.*
- Semendawai, W. A. H. *Memahami Whistleblower*. (L. W. Sulistiani, Ed.) (Cetakan I). (Jakarta Pusat: Lembaga Perlindungan Saksi dan Korban (LPSK), 2011).
- S, Hadi, *Analisis Butir Untuk Instrumen*, (Yogyakarta: Andi Offset, 1991)



- Silfia Herlina, *Pengaruh Kompetensi, Religiusitas, dan Ethical Climate terhadap Whistleblowing (Studi Empiris pada Inspektorat Perwakilan Provinsi Jawa Timur)*, Skripsi (Surabaya: Universitas Airlangga, 2017)
- Siregar, Sofian, *Metode Penelitian Kuantitatif: Dilengkapi dengan Perbandingan Perhitungan Manual dan SPSS* (Jakarta: Prenadamedia Group, 2013).
- Sobur, Alex, *Psikologi Umum*, (Bandung: Pustaka Setia, 2003)
- Sugiarto, *Metodologi Penelitian Bisnis*,. (Yeskha, Ed.) (1st ed.). Yogyakarta: Penerbit Andi, 2017).
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2017).
- Sugiyono, *Cara Mudah Menyusun Skripsi, Tesis dan Disertasi*, cet. 2 (Bandung: Alfabeta, 2014).
- Sugiyono, *Metode Penelitian Administrasi*, (Bandung: CV. Alfabeta, 2005).
- Suliyanto, *Ekonomi Terapan: Teori & Aplikasi dengan SPSS*, (Yogyakarta: Penerbit Andi, 2011).
- Suliyanto. *Metode Penelitian Bisnis*. (Yogyakarta: Andi. 2018).
- Sutrisno, Edy *Budaya Organisasi*, (Jakarta : Kencana, 2010).
- Usman, Husaini, dan Purnomo, *Pengantar Statistik*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2006).
- Waratna Sujarweni dan Poly Endrayanto, *Statistik Untuk Penelitian*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012)
- Waryono, dkk., *Pedoman Penulisan Skripsi* (Yogyakarta: Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2014).
- Wiratna, Sujarweni, V. *Metode Penelitian Bisnis & Ekonomi*. (Yogyakarta: Pustaka Baru Press. 2015).
- Zulfah Feba Nurul Abdilla, *Pengaruh Gender, Religiusitas, dan Retaliasi terhadap Intensi melakukan Whistleblowing (Studi Empiris pada Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan Perwakilan D.I. Yogyakarta)*, Skripsi (Yogyakarta: Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, 2017)

[www.wbs.kemenkumham.go.id](http://www.wbs.kemenkumham.go.id) di akses pada tanggal 14 April 2020 pukul 20.30 WIB.

**KUESIONER PENELITIAN****Pengaruh Religiusitas dan Komitmen Organisasi terhadap persepsi tentang  
*whistleblowing* pegawai di Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Yogyakarta  
Tahun 2020**

*Assalamu 'alaikum Wr. Wb*

Kepada Yth. Bapak/Ibu/Saudara/i

Di Tempat

Sehubungan dengan adanya penelitian dalam rangka penyelesaian Strata Satu (S1) Jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, maka dengan ini:

Nama : Fatahillah Azis  
NIM : 1624088  
Fakultas/Jurusan : Dakwah dan Komunikasi/Manajemen Dakwah  
Universitas : UIN Sunan Kalijaga  
Judul Skripsi : “Pengaruh Religiusitas dan Komitmen Organisasi terhadap  
*Whistleblowing* Pegawai di Lembaga Pemasyarakatan Kelas  
IIA Yogyakarta Tahun 2020”

Memohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk mengisi kuesioner yang telah disediakan sebagai bahan penelitian dan pengumpulan data sesuai dengan judul skripsi di atas. Atas perhatian dan kerjasamanya saya ucapkan banyak terimakasih.

*Wassalamu 'alaikum Wr. Wb*

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

Yogyakarta, 13 Maret 2020

Hormat Saya

Fatahillah Azis

NIM.16240088

**A. Identitas responden**

1. Nama :
2. Jenis Kelamin :  Laki-Laki  Perempuan
3. Usia :  18-28 Tahun  29-39 Tahun  
 40-50 Tahun  >51 Tahun
4. Pendidikan Terakhir :  SMA  Diploma/Sarjana  
 Magister (S2)  Doktor (S3)
5. Pendapatan perbulan :  <Rp. 2 jt  
 Rp. 2 jt – Rp. 3,9 jt  
 Rp. 4 jt – Rp.5,9 jt  
 >Rp. 6 jt
6. Lama Bekerja :  <5 tahun  
 5 tahun - 10 tahun  
 11 tahun - 20 tahun  
 21 tahun - 30 tahun  
 > 31 tahun

**B. Petunjuk Pengisian**

Berilah jawaban pertanyaan berikut ini sesuai dengan pendapat saudara, dengan cara memberi tanda (  ) pada kolom yang tersedia dengan keterangan sebagai berikut:

**STS : Sangat Tidak Setuju**

**TS : Tidak Setuju**

**S : Setuju**

**SS : Sangat Setuju**

No.	Pertanyaan	SS	S	TS	STS
1.	Saya percaya kepada Tuhan dari agama saya				
2.	Saya percaya bahwa Tuhan saya satu				
3.	Saya yakin bahwa kitab suci agama saya berisi ajaran-ajaran yang baik sebagai pedoman hidup saya.				
4.	Saya yakin kitab suci saya berisi kebenaran				
5.	Saya melaksanakan kewajiban ibadah agama saya secara tertib				
6.	Saya menunaikan ibadah agama saya secara penuh kecuali saat berhalangan (sakit, datang bulan, berpergian jauh)				
7.	Selain melaksanakan ibadah yang diwajibkan saya juga melaksanakan ibadah penunjang ( <i>sunnah</i> )				
8.	Saya rajin membaca kitab suci agama saya				
9.	Dengan selalu berdoa dan mengingat tuhan, saya merasa dekat dengan-Nya.				
10.	Saya merasa bahwa Tuhan saya senantiasa mendengarkan doa saya dan mengabulkannya				
11.	Saya merasa Tuhan saya selalu menolong saya di manapun dan dalam keadaan apapun				
12.	Saya yakin dengan selalu bersyukur, Tuhan saya akan melipat gandakan rezeki saya				
13.	Saya sering mengikuti kajian agama saya				
14.	Saya tahu bahwa Tuhan memerintahkan untuk mengkonsumsi makanan yang dibolehkan/baik				
15.	Saya tahu Tuhan saya melarang berbuat kecurangan				
16.	Mengkonsumsi sesuatu dari hasil kecurangan adalah haram				

17.	Ketika saya mendapatkan rezeki yang lebih saya akan menyisihkannya untuk bersedekah				
18.	Saya selalu menolak jika ada ajakan untuk melakukan hal-hal yang dilarang oleh agama				
19.	Ajaran agama menjadi menjadi pedoman saya dalam melaksanakan kehidupan sehari-hari				
20.	Sebagai hamba, saya harus mematuhi perintah dan menjauhi larangan dari Tuhan saya.				
21.	Saya membanggakan Lapas Kelas IIA Yogyakarta ini kepada orang lain di luar instansi				
22.	Akan sangat berat bagi saya untuk meninggalkan Lapas Kelas IIA Yogyakarta ini sekarang, sekalipun saya menginginkannya.				
23.	Berpindah dari Lapas Kelas IIA Yogyakarta satu ke Instansi lain tampaknya tidak etis bagi saya.				
24.	Saya benar-benar merasakan permasalahan di Lapas Kelas IIA Yogyakarta juga permasalahan saya sendiri.				
25.	Saat ini tetap bekerja di Lapas Kelas IIA Yogyakarta ini merupakan kebutuhan sekaligus juga keinginan saya.				
26.	Jika saya memperoleh tawaran pekerjaan yang lebih baik di Instansi lain, saya tidak merasa bahwa tawaran tersebut merupakan alasan yang tepat untuk meninggalkan Lapas Kelas IIA Yogyakarta.				
27.	Saya merasa menjadi bagian dari keluarga besar Lapas Kelas IIA Yogyakarta.				
28.	Salah satu alasan utama saya melanjutkan bekerja di Lapas Kelas IIA Yogyakarta ini karena instansi lain mungkin tidak akan memberikan manfaat yang sebanding dengan apa yang saya dapat di Lapas Kelas IIA Yogyakarta.				
29.	Meskipun ada tawaran kerja dari instansi lain dengan gaji yang lebih menarik, saya akan tetap bekerja pada Lapas Kelas IIA Yogyakarta ini.				

30.	Saya mempunyai rasa memiliki yang kuat terhadap Lapas Kelas IIA Yogyakarta ini.				
31.	Saya merasakan saat ini banyak orang yang terlalu sering berpindah dari instansi satu ke instansi lain.				
32.	Banyak hal dalam kehidupan saya akan terganggu jika saya memutuskan untuk meninggalkan Lapas Kelas IIA Yogyakarta.				
33.	Saya pikir tindakan dalam melaporkan kecurangan ( <i>whistleblowing</i> ) merupakan tindakan kepahlawanan				
34.	Pelapor tindak kecurangan ( <i>whistleblower</i> ) adalah pegawai yang bertanggungjawab				
35.	Jika saya mengetahui adanya kecurangan terjadi di Lapas Kelas IIA Yogyakarta, saya akan berminat untuk melakukan tindakan <i>whistleblowing</i>				
36.	Saya akan cenderung melaporkan tindak kecurangan, jika mendapat dukungan selain dari pegawai Lapas Kelas IIA Yogyakarta				
37.	Jika saya mengetahui adanya tindak kecurangan yang terjadi di Lapas Kelas IIA Yogyakarta, saya akan berusaha keras melaporkan melalui saluran internal (Lapas/ <i>whistleblowing system</i> )				
38.	Jika melaporkan tindak kecurangan ke pihak internal (Lapas/ <i>whistleblowing System</i> ) tidak memungkinkan, saya akan berusaha melaporkan kecurangan ke pihak eksternal (media, dsb).				
39.	Melaporkan tindak kecurangan dapat memperbaiki sebagian dari masalah yang terjadi di Lapas Kelas IIA Yogyakarta.				
40.	<i>Whistleblowing</i> merupakan strategi untuk menjaga dan meningkatkan kualitas organisasi.				

## Lampiran Data Penelitian Jawaban Responden

### 1. Jawaban Kuesioner Variabel Religiusitas (X1)

Res P	X1 (religiusitas)																				TOT AL	RATA- RATA
	X1.1 .1	X1.1 .2	X1.1 .3	X1.1 .4	X1.2 .1	X1.2 .2	X1.2 .3	X1.2 .4	X1.3 .1	X1.3 .2	X1.3 .3	X1.3 .4	X1.4 .1	X1.4 .2	X1.4 .3	X1.4 .4	X1.5 .1	X1.5 .2	X1.5 .3	X1.5 .4		
1	4,00	4,00	4,00	4,00	3,00	3,00	3,00	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	74,00	3,70
2	4,00	4,00	4,00	4,00	3,00	3,00	3,00	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	74,00	3,70
3	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00	3,00	3,00	3,00	3,00	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00	74,00	3,70
4	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00	3,00	3,00	3,00	3,00	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00	74,00	3,70
5	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00	3,00	3,00	3,00	3,00	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00	74,00	3,70
6	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00	3,00	3,00	3,00	3,00	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00	74,00	3,70
7	4,00	3,00	4,00	4,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	3,00	3,00	67,00	3,35
8	4,00	4,00	4,00	4,00	3,00	3,00	3,00	3,00	4,00	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	4,00	4,00	3,00	3,00	4,00	4,00	72,00	3,60
9	4,00	4,00	4,00	4,00	3,00	3,00	4,00	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00	4,00	3,00	3,00	3,00	3,00	72,00	3,60
10	4,00	3,00	4,00	4,00	4,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	4,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	65,00	3,25
11	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	80,00	4,00
12	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	80,00	4,00
13	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	80,00	4,00
14	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	80,00	4,00
15	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	80,00	4,00
16	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	80,00	4,00





42	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	2,00	3,00	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00	75,00	3,75
43	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	77,00	3,85
44	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	80,00	4,00
45	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	1,00	3,00	4,00	4,00	4,00	3,00	3,00	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	3,00	3,00	71,00	3,55
46	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	3,00	3,00	3,00	4,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	66,00	3,30
47	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	80,00	4,00
48	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	3,00	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	2,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	76,00	3,80
49	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	77,00	3,85
50	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	3,00	3,00	3,00	3,00	4,00	4,00	3,00	4,00	75,00	3,75
51	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	80,00	4,00
52	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	1,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	77,00	3,85
53	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	78,00	3,90
54	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	80,00	4,00
55	4,00	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	3,00	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	77,00	3,85
56	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	3,00	3,00	4,00	3,00	4,00	3,00	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	75,00	3,75
57	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	78,00	3,90
58	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	77,00	3,85
59	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	78,00	3,90
60	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	1,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	77,00	3,85

## 2. Jawaban Kuesioner Variabel Komitmen Organisasi (X2)

Resp	X2 (Komitmen Organisasi)												TOTAL	RATA-RATA
	X2.1.1	X2.1.2	X2.1.3	X2.1.4	X2.2.1	X2.2.2	X2.2.3	X2.2.4	X2.3.1	X2.3.2	X2.3.3	X2.3.4		
1	3,00	3,00	4,00	4,00	2,00	3,00	3,00	3,00	1,00	3,00	2,00	2,00	33,00	2,75
2	3,00	3,00	4,00	4,00	2,00	3,00	3,00	2,00	1,00	3,00	2,00	2,00	32,00	2,67
3	3,00	3,00	4,00	4,00	2,00	3,00	3,00	2,00	1,00	3,00	2,00	2,00	32,00	2,67
4	3,00	3,00	4,00	4,00	2,00	3,00	3,00	2,00	1,00	3,00	2,00	2,00	32,00	2,67
5	3,00	3,00	4,00	4,00	2,00	3,00	3,00	2,00	1,00	3,00	2,00	2,00	32,00	2,67
6	3,00	3,00	3,00	4,00	2,00	3,00	3,00	3,00	1,00	3,00	2,00	2,00	32,00	2,67
7	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	36,00	3,00
8	3,00	3,00	4,00	4,00	3,00	4,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	33,00	2,75
9	3,00	2,00	3,00	4,00	3,00	3,00	2,00	3,00	2,00	2,00	2,00	2,00	31,00	2,58
10	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	36,00	3,00
11	3,00	1,00	3,00	4,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	35,00	2,92
12	3,00	1,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	34,00	2,83
13	3,00	1,00	4,00	4,00	3,00	4,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	37,00	3,08
14	3,00	1,00	3,00	4,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	35,00	2,92
15	3,00	1,00	4,00	4,00	3,00	4,00	3,00	3,00	2,00	4,00	3,00	3,00	37,00	3,08
16	3,00	1,00	4,00	4,00	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00	3,00	3,00	3,00	35,00	2,92
17	3,00	1,00	4,00	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00	2,00	3,00	3,00	2,00	32,00	2,67
18	3,00	3,00	3,00	4,00	2,00	3,00	3,00	3,00	2,00	2,00	3,00	2,00	33,00	2,75
19	2,00	2,00	3,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	25,00	2,08

20	4,00	3,00	4,00	4,00	3,00	3,00	3,00	2,00	4,00	4,00	3,00	3,00	40,00	3,33
21	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	36,00	3,00
22	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	36,00	3,00
23	3,00	3,00	3,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	1,00	3,00	2,00	2,00	27,00	2,25
24	4,00	4,00	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00	1,00	4,00	4,00	3,00	1,00	40,00	3,33
25	2,00	2,00	3,00	3,00	2,00	2,00	4,00	2,00	3,00	3,00	2,00	3,00	31,00	2,58
26	2,00	2,00	4,00	3,00	2,00	4,00	1,00	4,00	2,00	1,00	1,00	3,00	29,00	2,42
27	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00	1,00	3,00	3,00	3,00	33,00	2,75
28	4,00	1,00	4,00	4,00	4,00	4,00	3,00	3,00	4,00	4,00	3,00	3,00	41,00	3,42
29	4,00	1,00	4,00	4,00	4,00	4,00	3,00	3,00	4,00	4,00	3,00	3,00	41,00	3,42
30	4,00	1,00	4,00	3,00	3,00	3,00	4,00	3,00	2,00	3,00	4,00	2,00	36,00	3,00
31	3,00	1,00	4,00	4,00	3,00	4,00	2,00	2,00	1,00	2,00	2,00	3,00	31,00	2,58
32	3,00	2,00	4,00	3,00	3,00	3,00	2,00	2,00	2,00	3,00	3,00	2,00	32,00	2,67
33	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	4,00	2,00	2,00	2,00	3,00	3,00	2,00	36,00	3,00
34	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	48,00	4,00
35	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	48,00	4,00
36	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	3,00	4,00	1,00	4,00	1,00	1,00	20,00	1,67
37	4,00	4,00	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	46,00	3,83
38	4,00	4,00	4,00	4,00	3,00	4,00	2,00	2,00	2,00	3,00	4,00	2,00	38,00	3,17
39	4,00	3,00	4,00	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00	3,00	3,00	3,00	3,00	37,00	3,08
40	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	48,00	4,00
41	2,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00	3,00	3,00	3,00	2,00	33,00	2,75
42	4,00	3,00	4,00	3,00	3,00	3,00	2,00	2,00	2,00	2,00	3,00	2,00	33,00	2,75
43	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00	3,00	3,00	2,00	3,00	2,00	33,00	2,75

<b>44</b>	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00	3,00	3,00	3,00	3,00	35,00	2,92
<b>45</b>	1,00	1,00	3,00	2,00	1,00	1,00	1,00	3,00	1,00	3,00	1,00	2,00	20,00	1,67
<b>46</b>	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00	3,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	29,00	2,42
<b>47</b>	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	48,00	4,00
<b>48</b>	3,00	1,00	3,00	4,00	2,00	3,00	1,00	3,00	2,00	1,00	2,00	2,00	27,00	2,25
<b>49</b>	2,00	2,00	3,00	3,00	3,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	3,00	1,00	27,00	2,25
<b>50</b>	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00	3,00	2,00	2,00	3,00	3,00	3,00	2,00	32,00	2,67
<b>51</b>	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	48,00	4,00
<b>52</b>	4,00	4,00	4,00	4,00	2,00	2,00	4,00	2,00	2,00	4,00	2,00	2,00	36,00	3,00
<b>53</b>	4,00	3,00	4,00	4,00	3,00	4,00	2,00	2,00	2,00	4,00	4,00	2,00	38,00	3,17
<b>54</b>	4,00	3,00	4,00	4,00	3,00	4,00	2,00	2,00	2,00	3,00	3,00	2,00	36,00	3,00
<b>55</b>	4,00	3,00	4,00	3,00	3,00	3,00	2,00	3,00	2,00	3,00	3,00	3,00	36,00	3,00
<b>56</b>	4,00	1,00	4,00	4,00	4,00	4,00	3,00	3,00	4,00	4,00	3,00	3,00	41,00	3,42
<b>57</b>	4,00	3,00	4,00	4,00	3,00	4,00	2,00	2,00	2,00	4,00	4,00	2,00	38,00	3,17
<b>58</b>	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00	3,00	3,00	2,00	3,00	2,00	33,00	2,75
<b>59</b>	4,00	3,00	4,00	4,00	3,00	4,00	2,00	2,00	2,00	4,00	4,00	2,00	38,00	3,17
<b>60</b>	4,00	4,00	4,00	4,00	2,00	2,00	4,00	2,00	2,00	4,00	2,00	2,00	36,00	3,00

### 3. Jawaban Kuesioner Variabel *Whistleblowing* (Y)

Resp	Y ( <i>Whistleblowing</i> )								TOTAL	RATA-RATA
	Y.1.1	Y.1.2	Y.1.3	Y.1.4	Y.2.1	Y.2.2	Y.2.3	Y.2.4		
	1	3,00	3,00	3,00	2,00	2,00	2,00	2,00		
2	3,00	3,00	3,00	2,00	2,00	2,00	2,00	4,00	21,00	2,63
3	3,00	3,00	3,00	2,00	2,00	2,00	2,00	4,00	21,00	2,63
4	3,00	3,00	3,00	2,00	2,00	2,00	2,00	4,00	21,00	2,63
5	3,00	3,00	3,00	2,00	2,00	2,00	2,00	4,00	21,00	2,63
6	3,00	3,00	3,00	2,00	2,00	2,00	2,00	4,00	21,00	2,63
7	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00	3,00	23,00	2,88
8	4,00	3,00	3,00	4,00	2,00	3,00	2,00	4,00	25,00	3,13
9	2,00	3,00	3,00	3,00	2,00	3,00	3,00	3,00	22,00	2,75
10	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00	3,00	23,00	2,88
11	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	24,00	3,00
12	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00	3,00	3,00	23,00	2,88
13	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00	3,00	3,00	23,00	2,88
14	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	24,00	3,00
15	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00	31,00	3,88
16	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	3,00	3,00	4,00	30,00	3,75
17	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	24,00	3,00
18	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00	3,00	3,00	23,00	2,88
19	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00	2,00	3,00	3,00	22,00	2,75

<b>20</b>	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	3,00	2,00	4,00	29,00	3,63
<b>21</b>	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	24,00	3,00
<b>22</b>	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	24,00	3,00
<b>23</b>	2,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00	3,00	22,00	2,75
<b>24</b>	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	4,00	25,00	3,13
<b>25</b>	3,00	2,00	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00	4,00	23,00	2,88
<b>26</b>	1,00	4,00	4,00	1,00	4,00	1,00	1,00	4,00	20,00	2,50
<b>27</b>	3,00	3,00	3,00	4,00	3,00	3,00	2,00	4,00	25,00	3,13
<b>28</b>	4,00	4,00	4,00	3,00	3,00	4,00	3,00	3,00	28,00	3,50
<b>29</b>	4,00	4,00	4,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	27,00	3,38
<b>30</b>	4,00	3,00	3,00	4,00	3,00	3,00	3,00	4,00	27,00	3,38
<b>31</b>	4,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	1,00	3,00	23,00	2,88
<b>32</b>	3,00	3,00	3,00	4,00	3,00	2,00	2,00	4,00	24,00	3,00
<b>33</b>	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	24,00	3,00
<b>34</b>	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	32,00	4,00
<b>35</b>	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	1,00	1,00	4,00	26,00	3,25
<b>36</b>	1,00	1,00	1,00	1,00	4,00	4,00	1,00	1,00	14,00	1,75
<b>37</b>	4,00	3,00	4,00	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00	30,00	3,75
<b>38</b>	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	2,00	2,00	4,00	28,00	3,50
<b>39</b>	2,00	3,00	3,00	3,00	2,00	2,00	2,00	3,00	20,00	2,50
<b>40</b>	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	32,00	4,00
<b>41</b>	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00	3,00	2,00	3,00	22,00	2,75
<b>42</b>	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00	2,00	2,00	3,00	21,00	2,63
<b>43</b>	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00	3,00	3,00	3,00	23,00	2,88

<b>44</b>	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00	3,00	2,00	3,00	22,00	2,75
<b>45</b>	2,00	1,00	2,00	3,00	3,00	2,00	3,00	3,00	19,00	2,38
<b>46</b>	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00	3,00	3,00	23,00	2,88
<b>47</b>	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	32,00	4,00
<b>48</b>	4,00	3,00	3,00	4,00	3,00	2,00	3,00	4,00	26,00	3,25
<b>49</b>	2,00	3,00	3,00	2,00	3,00	2,00	3,00	4,00	22,00	2,75
<b>50</b>	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00	2,00	3,00	3,00	22,00	2,75
<b>51</b>	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	32,00	4,00
<b>52</b>	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	2,00	3,00	4,00	29,00	3,63
<b>53</b>	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	4,00	25,00	3,13
<b>54</b>	3,00	3,00	3,00	2,00	2,00	2,00	2,00	3,00	20,00	2,50
<b>55</b>	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00	3,00	23,00	2,88
<b>56</b>	4,00	4,00	4,00	3,00	3,00	4,00	3,00	3,00	28,00	3,50
<b>57</b>	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	4,00	25,00	3,13
<b>58</b>	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00	3,00	3,00	3,00	23,00	2,88
<b>59</b>	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	4,00	25,00	3,13
<b>60</b>	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	2,00	3,00	4,00	29,00	3,63









	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X1.13	Pearson Correlation	.174	.290*	.207	.191	.270*	.043	.440*	.568*	.386*	.392*	.354*	.421*	1	.410*	.368*	.325*	.325*	.433*	.339*	.311*	.475*
	Sig. (2-tailed)	.185	.025	.112	.144	.037	.743	.000	.000	.002	.002	.006	.001		.001	.004	.011	.011	.001	.008	.015	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X1.14	Pearson Correlation	.632*	.567*	.674*	.652*	.570*	.280*	.558*	.186	.853*	.475*	.749*	.818*	.410*	1	.924*	.741*	.630*	.692*	.767*	.773*	.839*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.030	.000	.154	.000	.000	.000	.000	.001		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X1.15	Pearson Correlation	.666*	.502*	.715*	.691*	.575*	.319*	.473*	.178	.869*	.464*	.748*	.780*	.368*	.924*	1	.805*	.690*	.771*	.720*	.718*	.839*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.013	.000	.175	.000	.000	.000	.000	.004	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X1.16	Pearson Correlation	.710*	.552*	.695*	.739*	.696*	.438*	.605*	.350*	.730*	.534*	.817*	.633*	.325*	.741*	.805*	1	.761*	.604*	.795*	.788*	.862*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.006	.000	.000	.000	.000	.011	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X1.17	Pearson Correlation	.710*	.552*	.695*	.739*	.696*	.474*	.561*	.350*	.675*	.457*	.817*	.575*	.325*	.630*	.690*	.761*	1	.811*	.853*	.849*	.859*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000

	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.006	.000	.000	.000	.000	.011	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X1.18	Pearson Correlation	.644*	.504*	.673*	.658*	.593*	.390*	.538*	.291*	.711*	.334*	.667*	.622*	.433*	.692*	.771*	.604*	.811*	1	.677*	.687*	.803*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.002	.000	.024	.000	.009	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X1.19	Pearson Correlation	.695*	.590*	.677*	.722*	.672*	.373*	.616*	.310*	.705*	.509*	.792*	.663*	.339*	.767*	.720*	.795*	.853*	.677*	1	.943*	.868*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.003	.000	.016	.000	.000	.000	.000	.008	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X1.20	Pearson Correlation	.728*	.629*	.714*	.758*	.722*	.432*	.683*	.392*	.757*	.560*	.843*	.718*	.311*	.773*	.718*	.788*	.849*	.687*	.943*	1	.907*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.002	.000	.000	.000	.000	.015	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X1	Pearson Correlation	.810*	.693*	.836*	.854*	.797*	.537*	.756*	.478*	.836*	.620*	.908*	.806*	.475*	.839*	.839*	.862*	.859*	.803*	.868*	.907*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).







	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Y.3	Pearson Correlation	.674**	.935**	1	.531**	.492**	.089	.360**	.560**	.825**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.498	.005	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Y.4	Pearson Correlation	.737**	.451**	.531**	1	.449**	.270*	.477**	.370**	.801**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.037	.000	.004	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Y.5	Pearson Correlation	.311*	.400**	.492**	.449**	1	.260*	.273*	.212	.631**
	Sig. (2-tailed)	.016	.002	.000	.000		.045	.035	.103	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Y.6	Pearson Correlation	.266*	.082	.089	.270*	.260*	1	.421**	-.202	.436**
	Sig. (2-tailed)	.040	.532	.498	.037	.045		.001	.122	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Y.7	Pearson Correlation	.399**	.284*	.360**	.477**	.273*	.421**	1	.177	.647**
	Sig. (2-tailed)	.002	.028	.005	.000	.035	.001		.176	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Y.8	Pearson Correlation	.450**	.478**	.560**	.370**	.212	-.202	.177	1	.527**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.004	.103	.122	.176		.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Y	Pearson Correlation	.819**	.752**	.825**	.801**	.631**	.436**	.647**	.527**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).



## B. Uji Reliabilitas

### 1. Uji Reliabilitas Variabel Religiusitas (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.958	20

### 2. Uji Reliabilitas Variabel Komitmen Organisasi (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.866	12

### 3. Uji Reliabilitas Variabel *Whistleblowing* (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.828	8

## Lampiran Uji Asumsi Klasik

### A. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.30986255
Most Extreme Differences	Absolute	.106
	Positive	.106
	Negative	-.074
Test Statistic		.106

Asymp. Sig. (2-tailed)	.090 <sup>c</sup>
a. Test distribution is Normal.	
b. Calculated from data.	
c. Lilliefors Significance Correction.	

## B. Uji Multikolinearitas

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.196	2.737		1.898	.063		
	X1	.056	.043	.128	1.294	.201	.701	1.426
	X2	.428	.061	.701	7.063	.000	.701	1.426

a. Dependent Variable: Y

## C. Uji Heteroskedastisitas

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.300	1.577		.190	.850
	X1	.025	.025	.156	.994	.324
	X2	-.008	.035	-.036	-.229	.819

a. Dependent Variable: RES2

## Lampiran Uji Regresi

### A. Analisis Regresi Linear Berganda dan Uji t

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.196	2.737		1.898	.063
	X1	.056	.043	.128	1.294	.201

	X2	.428	.061	.701	7.063	.000
a. Dependent Variable: Y						

### B. Uji Koefisien Determinasi *Adjusted R Square*

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.779 <sup>a</sup>	.606	.593	2.350	1.531
a. Predictors: (Constant), X2, X1					
b. Dependent Variable: Y					

### C. Uji F

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	484.858	2	242.429	43.897	.000 <sup>b</sup>
Residual	314.792	57	5.523		
Total	799.650	59			
a. Dependent Variable: Y					
b. Predictors: (Constant), X2, X1					

## Lampiran Dokumentasi

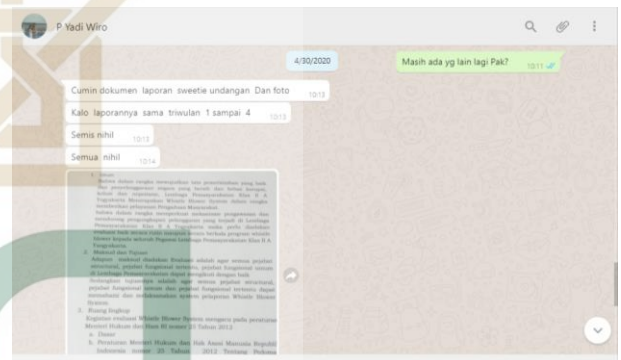
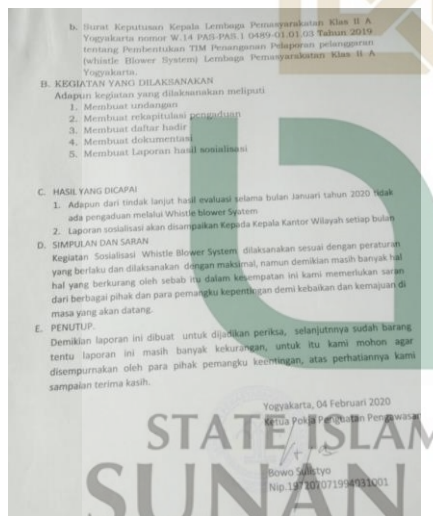
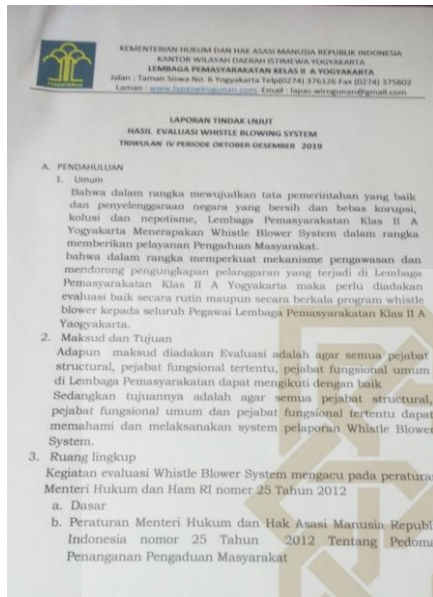
### 1. Pintu Masuk



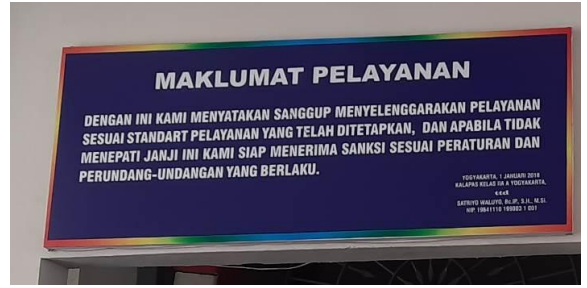
### 2. Pengisian Kuesioner



### 3. Laporan Whistleblowing



4. Poster Himbuan



ISLAMIC UNIVERSITY  
SULAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

## CURRICULUM VITAE

### I. Biodata Pribadi

Nama : Fatahillah Azis  
 Jenis Kelamin : Laki-laki  
 Tempat, Tanggal Lahir : Cilacap, 23 Maret 1998  
 Alamat Asal : Desa Karang Sari, RT 01/RW 03, Kebasen, Banyumas,  
 Jawa Tengah  
 Alamat Tinggal : Komplek Yadara, Caturtunggal, Depok, Sleman  
 Email : [fthazis@gmail.com](mailto:fthazis@gmail.com)  
 No. HP : 08975044755

### II. Riwayat Pendidikan

1. TK ABA Sampang 2002 – 2004
2. SD Negeri 1 Sampang 2004 – 2010
3. SMP Negeri 1 Sampang 2010 – 2013
4. SMA Negeri 1 Banyumas 2013 – 2016
5. Manajemen Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta 2016 – 2020

### III. Riwayat Organisasi

1. Pimpinan Komisariat Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta 2016 – 2019
2. Himpunan Mahasiswa Program Studi Manajemen Dakwah (HMPS MD) Uin Sunan Kalijaga Yogyakarta 2018 – 2019
3. Pencak Silat Merpati Putih UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta 2018 – 2019
4. Pimpinan Cabang Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah Kabupaten Sleman 2020 – 2021



KEMENTERIAN HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA RI  
KANTOR WILAYAH DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA  
**LEMBAGA PEMASYARAKATAN KLAS IIA YOGYAKARTA**  
Jl. Taman siswa No. 6 Yogyakarta Telepon : (0274 376126-375802

**SURAT KETERANGAN**

NO. W14.PAS.PAS.1-LT.01.01.06- 900

Berdasarkan Surat Keterangan Kepala Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Daerah Istimewa Yogyakarta,

Tanggal : 17-04-2020  
Nomor : W14.PK.01.07.03-2516  
Perihal : Ijin Penelitian

Kepala Lembaga Pemasarakatan Kelas IIA Yogyakarta, dengan ini menerangkan bahwa Mahasiswa,

Nama : Fatahillah Aziz  
NIM/PT : 16240088/MD/Fak. Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta  
Alamat : Griya Aisyiah Komplek Yadara blok 3 No.14 Babarsari, Catur Tunggal, Depok, Sleman.

Pada tanggal 15 Mei 2020 telah selesai melaksanakan penelitian di Lembaga Pemasarakatan Kelas IIA Yogyakarta untuk penyusunan Skripsi, dengan judul "Pengaruh Religiusitas dan Komitmen Organisasi terhadap Whitslblowing Pegawai di Lembaga Pemasarakatan Kelas IIA Yogyakarta Tahun 2020".

Demikian surat ini diberikan untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, 15 Mei 2020

A.n Kepala  
Kelas BINAPI

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

FX PURWANTO  
NIP. 196607061990011001

Tembusan:

1. Kepala Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM DIY
2. Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta .





KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA

FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI

Jl. Marsda Adisucipto Yogyakarta Telp: 0274-515856 Email : fd@uin-suka.ac.id

**SERTIFIKAT**

NO : B-835.1/Uh.02/DD/PP.01.2/04/2017

Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta dengan ini menyatakan bahwa :

**FATAHILLAH AZIS**

NIMI: 16240088

**LULUS dengan Nilai 95 ( A )**

Ujian Sertifikasi Baca Tulis Al-Qur'an yang diselenggarakan oleh Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Yogyakarta, 13 April 2017  
Ketua Panitia

Dr. Abdur Rozaki, M.Si  
NIP. 19750701 200501 1 007



Dekan  
Dr. Nurdjannah, M.Si.  
NIP. 19600310 198703 2 001

INTEGRATIF-INTERKONEKTIF

DEDIKATIF-INOVATIF

AKUISISI-STRATEGIS-IMPLEMENT

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
**SUNAN KALIJAGA**  
**YOGYAKARTA**



# SERTIFIKAT

Diberikan kepada

**FATAHILLAH AZIS (16240088)**

sebagai **PENERIMA HIBAH PENELITIAN MAHASISWA**

dari Prodi Manajemen Dakwah, Fakultas Dakwah dan Komunikasi, UIN Sunan Kalijaga pada semester gasal 2018-2019 dengan judul "Manajemen Dakwah dan Ekonomi Kreatif: Studi pada Strategi Bisnis Jogja Distro Muslim". Demikian sertifikat ini diberikan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, 17 Februari 2020



*[Signature]*  
Drs. M. Rosyid Ridla, M.Si

Ketua Prodi MD

*[Signature]*  
Bayu M. A. Kusuma, M.AP, M.Pol.Sc

Kadiv Penelitian Lab MD

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA  
LEMBAGA PENELITIAN DAN  
PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT (LP2M)

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

## SERTIFIKAT

Nomor: B-4683.14/UN/L3/PM 3.2/P3.971/09/2019

Lembaga Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat (LPPM) UIN Sunan Kalijaga memberikan sertifikat kepada:

Nama : Fatahillah Azis  
Tempat, dan Tanggal Lahir : Cilacap, 23 Maret 1998  
Nomor Induk Mahasiswa : 16240088  
Fakultas : Dakwah dan Komunikasi

yang telah melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) Integrasi-Interkoneksi Semester Pendek, Tahun Akademik 2018/2019 (Angkatan ke-99), di:

Lokasi : Hargomulyo  
Kecamatan : Gedangsari  
Kabupaten/Kota : Kab. Gunungkidul  
Propinsi : D. I. Yogyakarta

dari tanggal 01 Juli s.d 29 Agustus 2019 dan dinyatakan LULUS dengan nilai 93,40 (A-). Sertifikat ini diberikan sebagai bukti yang bersangkutan telah melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) dengan status mata kuliah intra kurikuler dan sebagai syarat untuk dapat mengikuti ujian Munaqasyah Skripsi.



STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA



Yogyakarta, 26 September 2019  
Ketua  
Prof. Dr. Pmr. Al Makin, S.Ag., M.A.  
NIP. 19720912 200112 1 002



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA  
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI  
PROGRAM STUDI MANAJEMEN DAKWAH  
Jl. Marsda Adisucipto, Telp. (0274) 515856, e-mail: fad@uin-suka.ac.id, Yogyakarta

### SERTIFIKAT

Nomor : B-075/Un.02/MD/PP00/01/2020

Diberikan kepada:

**FATAHILLAH AZIS**  
NIM: 16240088

Dinyatakan **LULUS** dalam praktikum Profesi yang diselenggarakan oleh Program Studi Manajemen Dakwah, Fakultas Dakwah dan Komunikasi, UIN Sunan Kalijaga, di **BADAN KEPEGAWAIAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN KABUPATEN SEMARANG** dengan nilai: **A**. Demikian sertifikat ini diberikan untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya



Yogyakarta, 08 Januari 2020  
Ketua Program Studi  
*[Signature]*  
Drs. M. Rosyid Ridla, M.Si.  
NIP. 19670104 199303 1 003



Nomor : B-1686/Un.02/DD/PM.03.2/08/2016



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA  
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI

Sertifikat

diberikan kepada

Nama : FATAHILLAH AZIS  
NIM : 16240088  
Jurusan/Prodi : Manajemen Dakwah  
Fakultas : Dakwah dan Komunikasi

Sebagai Peserta  
dalam kegiatan

SOSIALISASI PEMBELAJARAN DI PERGURUAN TINGGI

Bagi Mahasiswa Baru UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta Tahun Akademik 2016/2017  
dan telah mengikuti seluruh kegiatan yang berlangsung mulai tanggal 22 s.d. 24 Agustus 2016 (24 jam pelajaran)

Yogyakarta, 24 Agustus 2016

Dekan

  
Deksterjannah, M.si.  
NIP. 19600310 198703 2 001

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA  
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI  
PROGRAM STUDI MANAJEMEN DAKWAH  
Jl. Marsda Adisucipto, Tejo, (0274) 513856, e-mail: fd@uin-suka.ac.id, Yogyakarta

# SERTIFIKAT

Nomor : B-54/Uh.02/MD/TQ.00/06/2020

Diberikan kepada:

**FATAHILAH AZIZ**  
NIM: 16240088

Dinyatakan **LULUS** dalam Tahfid Qur'an Juz 30 yang diselenggarakan oleh Program Studi Manajemen Dakwah, Fakultas Dakwah dan Komunikasi, UIN Sunan Kalijaga dengan nilai: B  
Demikian sertifikat ini diberikan untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya



*Dr. Hj. Nurjannah, M.Si*  
NIP. 19600310 198703 2 001

Yogyakarta, 18 Juni 2020  
Ketua Program Studi  
*[Signature]*

*Drs. M. Rosyid Ridla, M.Si*  
NIP. 19670104 199303 1 003



**TRAINING TEKNOLOGI INFORMASI DAN KOMUNIKASI**

diberikan kepada

Nama : Fatahillah Azis  
NIM : 16240088  
Fakultas : Dakwah Dan Komunikasi  
Jurusan/Prodi : Manajemen Dakwah  
Dengan Nilai :

No.	Materi	Angka	Nilai Huruf
1.	Microsoft Word	88	A
2.	Microsoft Excel	89	A
3.	Microsoft Power Point	83	B
4.	Internet	88	A
5.	Total Nilai	87	A

Predikat Kelulusan : **Sangat Memuaskan**

Standar Nilai:

Angka	Huruf	Predikat
86 - 100	A	Sangat Memuaskan
71 - 85	B	Memuaskan
56 - 70	C	Cukup
41 - 55	D	Kurang
0 - 40	E	Sangat Kurang



Yogyakarta, 19 Mei 2017  
Dittd Kepala PTIPD  
Hendra Hidayat, S.Kom  
NIP. 19790506 200604 1 003




Nomor: 2852.3/Un.02/L4/PM.03.2/05/2017

diberikan kepada:  
**FATAHILLAH AZIS**  
**NIM:16240088**

yang telah mengikuti program Peningkatan Kemampuan Berbahasa Inggris/Peatihan TOEC (Test of English Competence) pada tanggal 23 Januari sampai dengan 19 Mei 2017 di Pusat Pengembangan Bahasa UIN Sunan Kalijaga dengan hasil sebagai berikut:

KONVERSI NILAI	
Listening Comprehension	44
Structure & Written Expression	47
Reading Comprehension	46
<b>TOTAL NILAI</b>	<b>457</b>

Keterangan

Sertifikat ini sebagai syarat untuk mengambil tes TOEC (tes kelengkapan untuk ujian munasqosah)

Yogyakarta, 29 Mei 2017  
Kepala Pusat Pengembangan Bahasa



Dr. Sembodo Ardi Widodo, S.Ag., M.Ag.  
NIP. 19680915 199803 1 005





Nomor: 6103/UN-02/L4/PM.03.2/12/2016

diberikan kepada:

**FATAHILLAH AZIS**

NIM: 16240088

yang telah mengikuti program Peningkatan Kemampuan Berbahasa Arab/ Pelatihan IKLA (Ikhthar Kafah al-Uighah al-Arabiyyah) pada tanggal 19 September sampai dengan 16 Desember 2016 di Pusat Pengembangan Bahasa UIN Sunan Kalijaga dengan hasil Post Test sebagai berikut:

KONVERSI NILAI	
Istimak	38
Tarakib	31
Fahmul Maqrû'	36
<b>TOTAL NILAI</b>	<b>352</b>

Keterangan

Sertifikat ini sebagai syarat untuk mengambil tes IKLA (tes kelengkapan untuk ujian munaqosah)

Yogyakarta, 30 Desember 2016  
Kepala Pusat Pengembangan Bahasa

  
Dr. Sembodo Ardi Widodo, S.Ag., M.Ag.  
NIP. 19680915 199803 1 005

