



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



**PENGARUH *LOCUS OF CONTROL* TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI
DI KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN KAMPAR**



SKRIPSI

**Diajukan Kepada Fakultas Dakwah Dan Komunikasi Universitas Negeri Islam
Sultan Syarif Kasim Riau**

**Untuk Memenuhi Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana (S1) Sarjana
(S.Sos) Bimbingan Konseling Islam**

OLEH :

Rika Yulia Putri

12040224713

**Bimbingan Konseling Islam
Fakultas Dakwah Dan Komunikasi
Universitas Sultan Syarif Kasim Riau**

2024



PENGESAHAN UJIAN MUNAQSAH

Yang bertanda tangan dibawah ini adalah Dosen Penguji Pada Ujian Munaqasah Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sultan Syarif Kasim Riau dengan ini menyatakan bahwa mahasiswa berikut ini:

Nama : Rika Yulia Putri
NIM : 12040224713
Judul : **Pengaruh Locus Of Control Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dikantor Kementrian Agama Kabupaten Kampar**

telah dimunaqasahkan dalam Sidang Ujian Sarjana Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sultan Syarif Kasim Riau pada:

Hari : Kamis
Tanggal : 4 April 2024

Dapat diterima untuk dilanjutkan menjadi skripsi sebagai salah satu syarat mencapai gelar sarjana Strata Satu (S1) Program Studi Bimbingan Konseling Islam (BKI) di Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Pekanbaru, 24 April 2024



Prof. Imron Rosidi, S.Pd.,M.A.,Ph.D
NIP. 19811118 200901 1 006

Tim Penguji,

Ketua/ Penguji 1

Dra. Silawati, M. Pd
NIP. 19690902 199503 2 001

Penguji III

Dr. H. Miftahuddin, M. Ag
NIP. 19750511 200312 1 003

Sekretaris/Penguji II

Rosmita, S.Ag., M.Ag
NIP. 19741113 200501 2 005

Penguji IV

Dr. Kodarni, S.ST, M. Pd
NIP. 19750927 2023211 005

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.



PERSETUJUAN PEMBIMBING SKRIPSI

Setelah melakukan bimbingan, arahan, koreksi dan perbaikan sebagaimana mestinya kepada penulis skripsi saudara:

: Rika Yulia Putri

: 12040224713

: **Pengaruh *Locus Of Control* Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dikantor Kementerian Agama Kab. Kampar**

Kami berpendapat bahwa skripsi tersebut sudah dapat diajukan untuk munaqasahkan guna melengkapi tugas dan memenuhi salah satu syarat untuk mencapai Sarjana Sosial (S.Sos.).

Harapan kami semoga dalam waktu dekat, yang bersangkutan dapat dipanggil untuk dalam sidang ujian munaqasah Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Suleri Sultan Syarif Kasim Riau.

Demikian persetujuan ini kami sampaikan. Atas perhatiannya kami ucapkan terima

Pekanbaru, Maret 2024
Pembimbing,

Reizki Maharani
Nip. 199305222020122020

Mengetahui
Dekan Program Studi
Bimbingan Konseling Islam

Sufamri, S.Ag., M.A
NIP.197407022008011009



Pekanbaru,

Maret 2024

Nomor : Nota Dinas
 Lampiran : 4 (eksemplar)
 Pengajuan Ujian Skripsi an. **Rika Yulia Putri**

Yth
 Fakultas Dakwah dan Komunikasi
 UIN Suska Riau
 Pekanbaru

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Setelah mengadakan pemeriksaan atau perubahan seperlunya guna kesempurnaan skripsi ini, maka kami sebagai pembimbing skripsi saudara **Rika Yulia Putri NIM. 20140224713** dengan judul **“(Pengaruh Locus Of Control Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dikantor Kementerian Agama Kab. Kampar)”** telah dapat diajukan untuk mengikuti ujian munaqasyah guna memperoleh gelar Sarjana Sosial (S.Sos) dalam bidang bimbingan Konseling Islam Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Harapan kami semoga dalam waktu dekat, yang bersangkutan dapat dipanggil untuk hadir dalam sidang ujian munaqasyah Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Demikian Surat Pengajuan ini kami buat, atas perhatian dan kesediaan Bapak/Ibu, kami ucapkan terima kasih,

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Pembimbing

Reizki Maharani, M.Pd

NIP. 199305222020122020

UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
 © Hak cipta ini milik UIN Suska Riau
 State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Dilarang mengutip, menyalin, atau menjiplak sebagian atau seluruh karya tulis ini untuk keperluan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Rika Yulia Putri
NIM : 12040224713
Tempat/Tgl.Lahir : Payakumbuh, 08-Februari- 2002
Fakultas : Dakwah dan Komunikasi
Prodi : Bimbingan Konseling Islam
Judul Skripsi : Pengaruh Locus Of Control Terhadap Kepuasan Kerja
Dikantor Kementerian Agama Kabupaten Kampar

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa :

1. Penulis Skripsi dengan judul sebagaimana tersebut di atas adalah hasil pemikiran dan penelitian saya sendiri.
2. Semua kutipan pada karya tulis saya ini sudah disebutkan sumbernya.
3. Oleh karena itu Skripsi saya ini, saya menyatakan bebas dari plagiat.
4. Apabila dikemudian hari terbukti terdapat plagiat dalam penulisan Skripsi saya tersebut, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan perundang-undangan.

Demikianlah Surat Pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa paksaan dari pihak manapun juga.

Pekanbaru, 21 Maret 2024
Yang membuat pernyataan



Rika Yulia Putri
NIM. 12040224713



Nama : Rika yulia putri

Nim : 12040224713

Judul : Pengaruh *Locus Of Control* terhadap kepuasan kerja pegawai dikantor kementerian agama Kabupaten Kampar

Locus Of Control menentukan persepsi individu terhadap hasil dari peristiwa yang berada di dalam atau diluar dari kendali dan pemahamannya, kepuasan kerja sebagai perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya dan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Maka tujuan dari penelitian ini adalah mengetahui adanya Pengaruh *Locus Of Control* Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kampar. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif, jenis penelitian menggunakan metode asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai di kantor kementerian agama yang berjumlah sebanyak 61 pegawai sampel dalam penelitian ini menggunakan seluruh populasi sebagai sampel dalam penelitian atau disebut sebagai penelitian populasi. Pengolahan data didalam penelitian ini menggunakan program SPSS versi 25. Uji regresi linier sederhana yang dimana hasilnya diperoleh nilai Signifikansi sebesar 0,00 yang mana $0,00 < 0,05$. Dengan demikian model persamaan regresi telah memenuhi kriteria dan dapat digunakan untuk memprediksi *Locus Of Control*. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa *Locus Of Control* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dikantor Kementian Agama Kabupaten Kampar sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan *Locus Of Control* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dikantor Kementerian Agama Kabupaten Kampar dapat diterima.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.


Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ABSTRACT

Name : Rika Yulia Putri

Number : 12040224713

Title : **The influence of *Locus Of Control* on employee job satisfaction at the office of the Ministry of Religion, Kabupaten Kampar**

Locus Of Control determines an individual's perception of the results of events that are within or outside his control and understanding, job satisfaction as a positive feeling about one's job which is the result of an evaluation of its characteristics and an emotional state that is pleasant or unpleasant for employees regarding their work . So the aim of this research is to find out the influence of *Locus Of Control* on employee job satisfaction at the Ministry of Religion Office, Kabupaten Kampar. This research uses quantitative research methods, this type of research uses associative methods. The population in this study were employees at the Ministry of Religion office, totaling 61 employees. The sample in this study used the entire population as a sample in the research or referred to as population research. Data processing in this research uses the SPSS version 25 program. A simple linear regression test results in a significance value of 0.00, which is $0.00 < 0.05$. Thus, the regression equation model has met the criteria and can be used to predict *Locus Of Control*. Based on the research results, it shows that *Locus Of Control* has a significant effect on employee job satisfaction at the District Ministry of Religion Office. Kampar is $0.000 < 0.05$. This shows that the hypothesis which states that *Locus Of Control* has a significant effect on job satisfaction of employees at the District Ministry of Religion Office. Kampar is acceptable.

UIN SUSKA RIAU



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

KATA PENGANTAR

Dengan menyebut nama Allah SWT, yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang, Penulis ucapkan puja dan puji syukur atas hanya kehadiran Allah Swt semata. Yang mana, berkat kasih dan sayang dari Allah Swt, sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi dengan judul “ Pengaruh *Locus Of Control* Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dikantor Kementerian Agama Kabupaten Kampar”. Shalawat dan salam selalu penulis hadikan kepada baginda Rasulullah Muhammad SAW., yang telah berjuang dalam menegakkan ajaran tauhid sehingga terasa berkahnya sampai sekarang. Sehingga umat islam di segala penjuru dunia mendapatkan petunjuk ke arah jalan yang benar dan diberkahi oleh Allah SWT., di dunia maupun akhirat kelak.

Kemudian penulis ucapkan terimakasih kepada dan terkhusus untuk Ama dan Apa penulis yang selau mendukung penulis dalam menghadapi cobaan dunia. Kemudian terimakasih kepada ibu Riezki Maharani M.Pd selaku pembimbing penulis dalam menyelesaikan skripsi ini. Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih banyak terdapat kekurangan, oleh karena itu penulis membuka selebar-lebarnya pintu kritikan dalam menyusun penelitian kedepannya.

Dalam masa penyelesaian penyusunan skripsi ini penulis telah banyak menerima bantuan dari berbagai pihak baik secara langsung maupun tidak langsung. Karena itu, dengan segala rasa kerendahan hati Penulis ingin menyapaikan rasa hormat yang mendalam serta ucapan terimakasih dari lubuk hati paling dalam yang tidak bisa di bandingkan dengan segala gelar dan pencapaian yang Peneliti terima sejauh ini kepada kedua orang tua tercinta Ayahanda Yonhendri Ibunda Erma Yulis yang belum pernah Penulis jumpai sosok setegar beliau, sekeras beliau, dan selembut beliau dalam menjadikan Penulis sebagai manusia. Bahkan dengan segala perbendaharaan kata "terimakasih" yang ada di seluruh dunia, tidak akan cukup untuk mewakili rasa terimakasih Penulis kepada dua sosok yang menjadikan Penulis sebagai sosok seperti sekarang. Sehingga dengan rasa bangga Penulis bisa menyelesaikan studi di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau dengan Jurusan Bimbingan dan Konseling Islam. Semoga pencapaian dan ilmu yang Penulis terima menjadi amal jariyah bagi Apa dan Ama dengan pahala yang setimpal dari Allah Subhanahu wa Ta'ala. Dan juga terimakasih kepada;

1. Prof. Dr. Hairunnas Rajab, M.Ag. Selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau beserta Prof. Dr. Hj Helmiati, M.Ag. Selaku Wakil



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Rektor I. Dr. H. Mas'ud Zein, M.Pd. Selaku Wakil Rektor II. Dan Prof. Edi Irwan, S.Pt., M.Sc. Ph.D Selaku Wakil Rektor III Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

2. Dr. Imron Rosidi, S.Pd, M.A. Selaku Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi.
3. Zulamri, S.Ag, M.A. Selaku Ketua Jurusan Bimbingan dan Konseling Islam.
4. Bapak Drs. Suhaimi M.Ag Selaku dosen Penasehat Akademik.
5. Ibu Riezki Maharani M.Pd selaku dosen pembimbing yang membimbing penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.
6. Seluruh dosen yang berada di Jurusan Bimbingan dan Konseling Islam yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan kepada peneliti. Serta Seluruh Civitas Akademika Fakultas Dakwah dan Komunikasi.
7. Seluruh pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kampar selaku tempat dan responden penelitian. Terimakasih karena telah memberikan izin dan meluangkan waktu serta membantu Penulis dalam penelitian ini.
8. Kedua Orangtua tercinta, Apa Yonhendri dan Ama Erma Yulis ,serta Abang Doni Yohendra dan juga adik Zahira Yuliana. Yang selalu menjadi yang pertama dalam mendukung, membimbing, menasehati, dan memotivasi penulis
9. Untuk seseorang yang menemani dalam pembuatan skripsi Novriandri yang selalu memberikan dukungan, motivasi, waktu, serta kebersamaanya dalam suka maupun duka.
10. Teman teman yang selalu ada menemani Zizi, Sindi, Imelda, Nabila, manda, serta seluruh teman-teman (BKI F) dan Angkatan 2020.
11. Teman-teman KKN Desa Pauh Angit Hulu.
12. Serta seluruh pihak yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini yang tidak dapat Peneliti sebutkan satu per satu.
13. Dan terakhir, penulis ucapkan kepada diri sendiri atas perjuangan dan kerja keras dalam menyelesaikan skripsi ini.

Terakhir, Peneliti berharap semoga dengan adanya skripsi ini dapat membawa manfaat bagi siapa saja yang membacanya.

Pekanbaru, Februari 2024

Rika Yulia Putri
Nim.12040224713



DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	viii
DAFTAR LAMPIRAN	x
BAB 1 PENDAHULUAN	vii
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Penegasan istilah	5
1.3 Rumusan Masalah	6
1.4 Tujuan Penelitian.....	7
1.5 Manfaat Penelitian.....	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	7
2.1 Kajian Terdahulu.....	7
2.2 Landasan Teori	10
2.2.1 <i>Locus Of Control</i>	10
2.2.2 Kepuasan Kerja.....	16
2.2.3 Hubungan Antara <i>Locus Of Control</i> dengan Kepuasan Kerja.....	20
2.3 Konsep Operasional	21
2.4 Kerangka Berpikir	24
2.5 HIPOTESIS	25
BAB III METODE PENELITIAN	27
3.1 Desain Penelitian	27
3.2 Lokasi dan waktu.....	27
3.3 Populasi dan Sampel	28
3.4 Teknik Pengumpulan Data	29

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3.5 Uji Validitas dan Reliabilitas	30
3.6 Teknik Analisis Data	30
BAB IV GAMBARAN UMUM.....	33
4.1 Sejarah Singkat Kantor Kementerian Agama Kan. Kampar.....	33
4.2 Logo Kantor atau Instansi	34
4.3 Lokasi Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kampar	35
4.4 Visi dan Misi Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kampar.....	35
4.5 Jumlah Pegawai Dan Jabatan Di Kementerian Agama Kabupaten Kampar.....	36
4.6 Struktur Organisasi Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kampar	36
BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN.....	38
5.1 Hasil Penelitian.....	38
5.1.1 Gambaran Umum Responden Penelitian.....	38
5.1.2 Uji Validitas dan Reliabilitas.....	39
5.1.3 Uji Normalitas.....	40
5.1.4 Uji Linearitas	40
5.1.5 Uji Heteroskedastisitas	41
5.1.6 Uji Regresi Linier Sederhana.....	42
5.2 Pembahasan	44
5.3 Keterbatasan Dan Kekurangan Penelitian	47
BAB VI PENUTUP	48
6.1 Kesimpulan.....	48
6.2 Saran	48
6.2.1 Saran untuk kantor kementerian agama.....	48
6.2.2 Penelitian Selanjutnya.....	48
DAFTAR PUSTAKA



DAFTAR TABEL

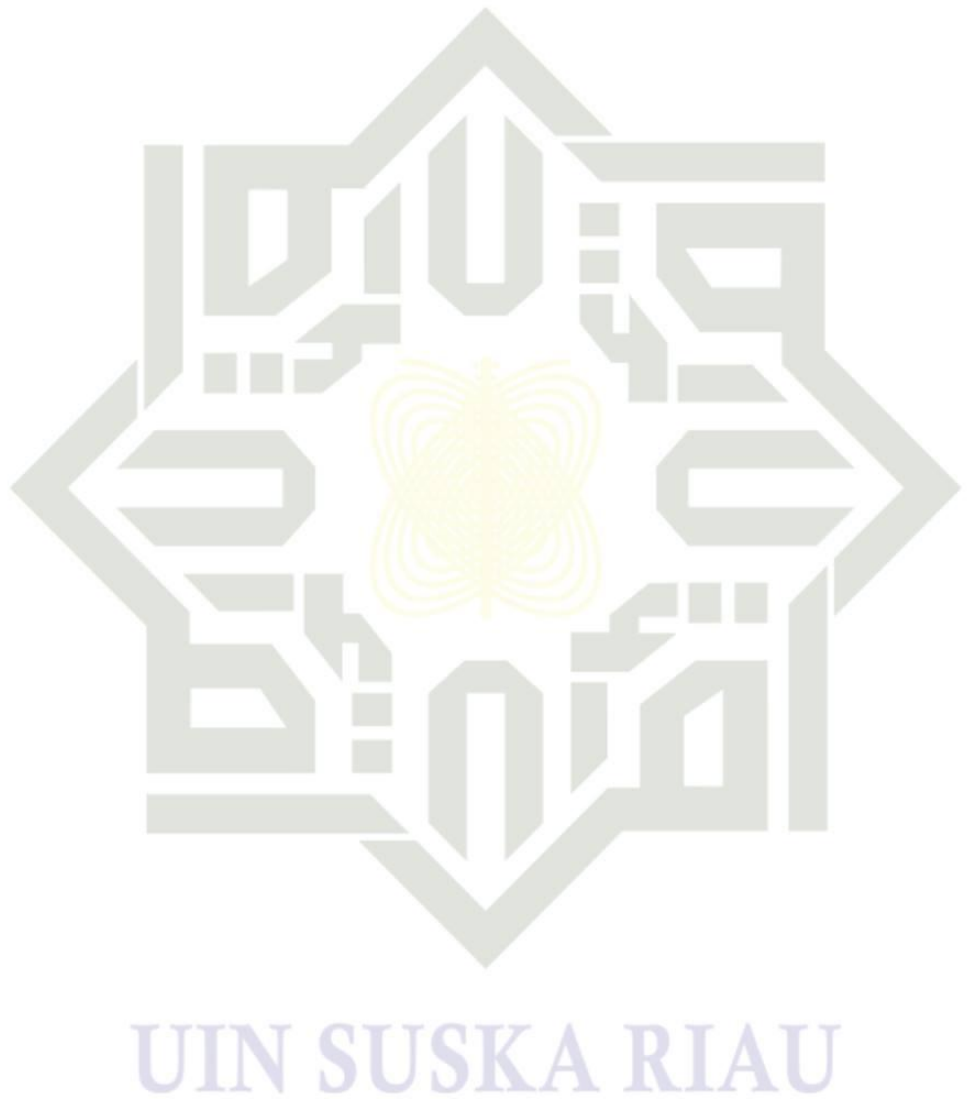
Tabel 2.1 Operasional Variabel	21
Tabel 3.1 Waktu Penelitian	25
Tabel 3.2 Skor Alternatif Jawaban Angket Dengan Skala <i>Likert</i>	29
Tabel 5.1.1 Rincian Penyebaran Kuesioner	38
Tabel 5.1.2 Tabel Deskriptif Responden Penelitian	39
Tabel 5.3 Hasil Uji Normalitas.....	40
Tabel 5.4 Uji Linearitas.....	41
Tabel 5.5 Hasil Uji Heteroskedastisitas	39
Tabel 5.6 Uji Regresi Linier Sederhana	43

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Bagan Kerangka Berpikir 23



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



DAFTAR LAMPIRAN

DAFTAR LAMPIRAN.....	
LAMPIRAN 1 Kuesioner Penelitian	
LAMPIRAN 2 Data tabulasi validitas dan reliabilitas.....	
LAMPIRAN 3 Data tabulasi validitas dan reliabilitas Y	
LAMPIRAN 4 Hasil reliabilitas X dan Y.....	
LAMPIRAN 5 Hasil validitas dan reliabilitas X dan Y.....	
LAMPIRAN 6 Data tabulasi penelitian X	
LAMPIRAN 7 Data tabulasi penelitian Y	
LAMPIRAN 8 Gambar <i>google form</i>	
LAMPIRAN 9 Dokumentasi penelitian.....	



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB 1 PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Organisasi harus didukung sumber daya manusia yang cakap, terampil dan berkualitas karena sumber daya manusia sangat berperan penting dalam menjalankan sesuatu kegiatan di dalam organisasi tersebut. Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam sebuah organisasi baik organisasi skala besar maupun kecil. Organisasi harus memiliki pegawai yang berpengetahuan yang luas, keterampilan yang tinggi, dan skill yang dia miliki serta usaha untuk mengelolah organisasi seoptimal mungkin sehingga kinerja pegawai meningkat.¹ Sebuah organisasi atau instansi sudah tentu memerlukan manajemen. Manajemen merupakan suatu seni untuk menyelesaikan sesuatu dengan melalui sekelompok orang. Hal tersebut membuat seseorang untuk berfikir kreatif. Beberapa ilmuwan berpendapat mengenai manajemen. Fahmi mengatakan, bahwa manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian upaya anggota organisasi dan penggunaan sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.²

Bangun mengatakan, bahwa manajemen kinerja merupakan serangkaian dari berbagai aktivitas organisasi atau instansi. Aktivitas tersebut diarahkan untuk mencapai tujuan yang berkaitan dengan peningkatan produktivitas individu dan kelompok dalam organisasi.³ Kinerja merupakan tolak ukur pegawai dalam melaksanakan tugas yang ditargetkan untuk diselesaikan. Dalam pengukuran kinerja, upaya tersebut sangat penting dilakukan dalam penilaian kerja. Kinerja dapat diukur berdasarkan kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas, kemandirian dan komitmen.⁴ Dessler mengatakan, bahwa kinerja merupakan prestasi kerja. Prestasi kerja adalah

¹ Kahar, Muhammad, Maryadi Maryadi and Muhammad Idris. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, *Locus Of Control* Dan Karakteristik Individu Terhadap Kepuasan Kerja Asn Pada Kecamatan Tiroang Kabupaten Pinrang." *Jurnal Bisnis dan Kewirausahaan* 11.4 (2022): 354-366.

² Irham Fahmi, *Manajemen Teori, Kasus, dan Solusi*, (Bandung : CV. ALFABETA, 2011), hal 2

³ Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : PT. Gelora Aksara Pratama, 2012), hal 10

⁴ Wuryaningsih dan Rini Kuswati, Analisis Pengaruh *Locus Of Control* Pada Kinerja Karyawan, *Jurnal Ekonomi*, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta, Maret 2013, hal 276

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

perbandingan antara hasil kerja nyata dan standar kerja yang telah ditetapkan.⁵ Sumiati menyatakan Kinerja pegawai merupakan hasil atau apresiasi pegawai yang dinilai dari segi kualitas dan kuantitas berdasarkan standar kerja yang di tentukan oleh pihak organisasi ,organisasi yang baik itu adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya karena hal tersebut merupakan kunci untuk meningkatkan kinerja pegawai.⁶

Demikian Hulin mengemukakan pendekatan karakteristik pekerjaan, kepuasan kerja ditentukan terutama oleh sifat pekerjaan karyawan atau oleh karakteristik organisasi di mana mereka bekerja. Kepuasan kerja sangat ditentukan oleh perbandingan apa yang pekerjaan berikan untuk mereka dan apa yang mereka berikan untuk pekerjaan. Setiap aspek seperti gaji, kondisi kerja, pengawasan memberi kontribusi untuk penilaian kepuasan kerja.⁷ Sedangkan di tempat saya melakukan penelitian pegawainya kurang puas dengan sistem gajinya karena disana sistem gajinya menggunakan sistem potong gaji jika pegawainya telat absen karena buruknya jaringan atau erornya aplikasi absen tersebut.

Permasalahan kepuasan kerja yang sering dihadapi oleh pegawai biasanya berkaitan dengan sarana dan prasarana yang berada dikantor tersebut. Tingkat kepuasan kerja yang dilakukan pegawai disana dalam menghadapi permasalahan tersebut di pengaruhi oleh *Locus Of Control*. *Locus Of Control* merupakan cara pandang individu dalam menyakinkan dirinya terhadap usaha yang dilakukannya untuk mencapai kepuasan kerja. Menurut Handoko, kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.⁸ Sedangkan di tempat saya melakukan penelitian pegawainya kurang puas dengan atasannya karena atasannya sering tidak berada di dalam ruangnya yang dapat menyebabkan terganggunya prosedur kinerja pegawainya, karena menunggu persetujuan atau tanda tangan dari atasan. Dan ada juga merasakan

⁵ Garry Dessler, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : PT. Indeks, 2010), hal 322

⁶ Sumiati, Mia, and RR Niken Purbasari." Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Bisnis dan Akuntansi* 21.1a-2 (2019): 211-220

⁷ Hanisch, KA,& Hulin, CL (1991). Sikap Umum dan penarikan organisasi: Evaluasi model sebab akibat. *Jurnal Perilaku Kejujuran*, 39(1), 110-128.

⁸ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana,2009), hlm. 75



tidak puas dengan rekan sekerja karna adanya kekurangan pegawai, dan sedangkan di ruang keunit pegawaian mereka kurang berkomunikasi dengan pegawai dan pimpinan yang menyebabkan kekurangan pegawai di tempat saya melakukan penelitian tersebut. Menurut Luthans kepuasan kerja merupakan respons atau emosional terhadap berbagai segi pekerjaan seseorang. Teori ini juga mencari landasan tentang proses perasaan orang terhadap kepuasan kerja. Ada lima indikator spesifik yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja yaitu: kepuasan terhadap kerja itu sendiri, kepuasan terhadap pembayaran atau gaji, kepuasan terhadap promosi, kepuasan terhadap supervisi, dan kepuasan terhadap rekan kerja.⁹

Menurut Rotter *Locus Of Control* adalah cara pandang seseorang terhadap suatu peristiwa apakah seseorang itu dapat atau tidak dapat mengendalikan peristiwa yang terjadi kepadanya. Kejadian yang terjadi pada pegawainya seperti ketika pegawainya lalai dalam melakukan tugasnya apakah pegawai tersebut dapat mengendalikan peristiwa tersebut. Rotter membedakan dua orientasi *Locus Of Control* yaitu *Locus Of Control* internal dan *Locus Of Control* eksternal. Orientasi individu dengan *Locus Of Control* internal yakin bahwa peristiwa dalam kehidupan mereka ditentukan oleh upaya dan perilaku mereka sendiri, contohnya seperti seseorang yang memiliki *Locus* internal adalah seseorang pegawai yang memiliki kemampuan, minat dan bakat dalam pekerjaannya yaitu pegawai yang memiliki pemikiran yang kritis terhadap pekerjaannya yang dimana pegawainya berusaha untuk menyelesaikan apa yang mereka kerjakan.¹⁰ Sedangkan menurut Jones dan Kavanagh orientasi individu secara eksternal yakin bahwa peristiwa yang terjadi dalam kehidupan mereka ditentukan oleh nasib, kesempatan, dan kekuatan-kekuatan lain yang tidak dapat mereka kendalikan, contohnya pegawai yang dimana mereka tergantung terhadap rekan kerjanya, tidak memiliki kemampuan lebih suka bergantung pada orang lain atau rekan kerjanya, mereka yang memiliki *Locus* eksternal adalah orang-

UIN SUSKA RIAU

⁹ Luthans, F . 2005. *Organization Behaviour Locus Of Control* merupakan pengendalian diri seseorang untuk bertindak atau tidak bertindak.. 10th Edition. ANDI . Yogyakarta

¹⁰ Rotter J.B, 1966. Generalized Expectancies for Internal Versus External Control of Reinforcement. *Psychological Monographs* 80 Whole No.69

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

orang yang tidak memiliki keinginan yang kuat dalam diri mereka.¹¹ Menurut Rotter dalam Nur dan Rini mengatakan, bahwa orang yang memiliki perilaku *Locus Of Control* internal merasa yakin, apabila dirinya memiliki kemampuan untuk dapat mengendalikan dirinya sebagai penguat. Orang yang memiliki perilaku *Locus Of Control* eksternal memandang, bahwa peristiwa yang terjadi baik maupun buruk disebabkan oleh faktor-faktor kesempatan, keberuntungan atau nasib. Hal tersebut berada di bawah kendali kekuatan orang lain atau kondisi yang berada di luar dugaan.¹²

Menurut Abdullah menyatakan bahwa *Locus Of Control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Selanjutnya, kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan¹³. Rotter menyatakan *Locus Of Control* merupakan salah satu dari empat dimensi yaitu evaluasi diri, *neurotisme*, *self efficacy*, dan harga diri. Yang diperkuat dengan konsep inti evaluasi diri yang pertama kali diteliti oleh Hakim, Locke dan Durham menyatakan telah terbukti memiliki kemampuan untuk memprediksi beberapa hasil kerja, khususnya kepuasan kerja dan prestasi kerja. Wuryaningsih dan Rini Kuswati Demikian juga dengan *Locus Of Control* memiliki hubungan terhadap kepuasan kerja, sehingga dengan kepuasan kerja yang diperoleh karyawan akan dapat meningkatkan kinerjanya. Penurunan kinerja karyawan dapat menimbulkan perasaan yang tidak nyaman bagi karyawan, sehingga menyebabkan ketidak berdayaan dan kekhawatiran. Selain itu adanya sikap kurang percaya diri terhadap kemampuannya sendiri terkadang berdampak negatif pada kinerjanya.¹⁴

Di tambah lagi dengan pengalaman peneliti selama melakukan praktek lapangan Dikantor Kementerian Agama Kabupaten Kampar. Peneliti di tempatkan pada bidang pendidikan diniyah pondok pesantren yang bertugas

¹¹ Jones, G.E. dan M.J. Kavanagh. 1996. An Experimental Examination of The Effects of Individual and Situational Factors on Unethical Behavioral in The Work Place, *Journal of Business Ethics*, Vol 15: 511-523

¹² Bambang Sudarsono dan Anugrahini, Pengaruh Internal dan Eksternal *Locus Of Control* Terhadap Prestasi Usaha Mikro Kecil Menengah Kabupatenupaten Sampang, *Jurnal Ekonomi*, Universitas Trunojoyo Madura, hal 120

¹³ Abdullah, 2006. Pengaruh Budaya Organisasi, *Locus Of Control* dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pelayanan Pajak Semarang Barat 288. September 2016

¹⁴ Wuryaningsih dan Rini Kuswati, *Jurnal Analisis Pengaruh Locus Of Control Pada Kinerja Karyawan*, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta, Maret 2013, hal 276

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

sebagai membantu pegawai di ruangan tersebut. Dari beberapa pegawai yang peneliti temui, peneliti mendapatkan fakta bahwa banyak pegawai yang tidak merasakan kepuasan kerja yang dimana pegawainya ada yang mengeluh sulitnya atasan (Kakan) dan Kasubag di temui di ruangan yang menyebabkan terganggunya prosedur kerja yang pegawainya lakukan. Dan ada juga pegawai bercerita kurangnya sarana untuk bekerja seperti kekurangan komputer dan mesin print yang dimana ada pegawainya membawa laptop sendiri. Dan ada juga pegawai mengeluh dengan sistem gaji yang menggunakan aplikasi yang dimana aplikasinya sering eror dan terkendala jaringan yang menyebabkan terpotongnya gaji pegawai disana. Namun ada juga beberapa pegawai yang memiliki kepuasan kerja seperti pegawai yang sudah mendapatkan sarana dan prasarana Dikantor Kementerian Agama tersebut. Peneliti dapat menilai alasan-alasan pegawai disana terhadap kepuasan kerja dengan adanya *Locus Of Control* yang mereka miliki. Hal tersebut yang membuat peneliti bahwa permasalahan ini sangat layak diteliti.

Dalam penelitian ini, peneliti mengambil lembaga pemerintahan, yaitu Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kampar Provinsi. Riau. Kantor Kementerian Agama merupakan lembaga yang melaksanakan pelatihan tenaga administrasi dan tenaga teknis keagamaan di wilayah kerja Departemen Agama Kabupaten Kampar Provinsi. Riau. Peneliti mengambil objek tersebut karena peneliti tertarik untuk mengetahui seberapa tinggi *Locus Of Control* organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai tersebut. Dari pembahasan di atas dapat disimpulkan, bahwa penelitian tersebut bertujuan untuk memperoleh hasil kajian empiris tentang pengaruh *Locus Of Control* terhadap kepuasan kerja pegawai. Oleh karena itu, peneliti ingin mengangkat penelitian tentang “PENGARUH *LOCUS OF CONTROL* TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI DIKANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN KAMPAR “.

1.2 Penegasan istilah

Untuk membahas permasalahan dalam penelitian ini ,perlu penegasan beberapa kata kunci yang pengertian dan pembatasannya yang perlu di jelaskan :

1. *Locus Of Control*

Locus Of Control adalah keyakinan individu tentang kendali atas hasil yang berhubungan dengan pekerjaan yang mempunyai pengaruh nyata terhadap apa yang terjadi pada mereka. Ketika individu mempunyai

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

keyakinan terhadap pengendalian internal mereka berharap bahwa hasil dari tindakan mereka tergantung pada perilaku atau keputusan mereka sendiri, sebaliknya individu dengan locus eksternal mengkaitakan hasil dengan keberuntungan, peluang atau hal lainnya.¹⁵

2. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan yang dimana pekerjaan ini adalah apa yang kita hasilkan. Dalam sebagian besar pekerjaan orang dapat mencapai apapun yang ingin mereka capai. Kepuasan kerja menunjukkan persepsi seseorang bahwa pekerjaan mampu memenuhi keinginan material dan psikologi mereka.¹⁶

3. Pegawai

Pegawai adalah seseorang yang bekerja untuk sebuah organisasi atau perusahaan dalam kapasitas tertentu, biasanya sebagai bagian dari staff atau tenaga kerja yang dimana mereka biasanya dibayar untuk pekerjaan mereka dan memiliki tanggung jawab tertentu sesuai dengan posisi atau jabatan mereka dalam organisasi tersebut.¹⁷

4. Kantor kementian agama

Kantor kementerian agama Kabupaten Kampar Jln. D.I Panjaitan Telpon (0762) 20256. 20228 Faxmile (0762) 20228 kode pos 28412 Bangkinang merupakan kantor kementerian agama adalah sebuah unit atau bagian dari sebuah instansi negara yang memiliki tanggung jawab atas urusan agama dan keagamaan dalam pemerintahan yang dimana tugasnya mengelola kebijakan agama, mengawasi organisasi keagamaan, dan menyelenggarakan berbagai program dan layanan yang berhubungan dengan agama, seperti urusan keagamaan, ritual, pendidikan agama, dan sebagainya.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Apakah ada Pengaruh *Locus Of Control* Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Kantor Kementian Agama di Kabupaten Kampar” ?

¹⁵ Widyannigar, Anggi Ajeng. “ Pengaruh efikasi diri dan locus kendali (*Locus Of Control*) terhadap prestasi belajar matematika.” *Formatif: Jurnal Ilmiah Pendidikan MIPA* 4.2 (2015).

¹⁶ Khair, Hazmanan. “ Pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja.” *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 2.1 (2019): 69-88.

¹⁷ Shaleh, Mahadin, and S.Pd Firman. *Komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai*. Penerbit Aksara Timur, 2018.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah mengetahui adanya Pengaruh *Locus Of Control* Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Kantor Kementrian Agama Kabupaten Kampar.

1.5 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berkontribusi dan memperkaya pengetahuan dan wawasan terutama di bidang Psikologi dan Bimbingan Konseling Islam agar dapat di pakai sebagai pedoman dalam penelitian lebih lanjut terutama yang berkaitan dengan Pengaruh *Locus Of Control* Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di kantor Kementrian Agama Kabupaten Kampar. Selain itu penelitian ini diharapkan menambah bukti-bukti empiris tentang Pengaruh *Locus Of Control* Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Kantor Kementrian Agama Kabupaten Kampar



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kajian Terdahulu

- 1) Samudi,S. (2022). Pengaruh *Locus Of Control*, *Self Esteem* Dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Kementrian Agama Lebak Banten. Hasil penelitian ini menggambarkan bahwa *Locus Of Control*, *self esteem*, dan *self efficacy* berpengaruh sangat signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini artinya bahwa pegawai yang mampu merencanakan tujuan dengan baik dapat mengambil resiko dalam setiap masalah dalam pekerjaan. Variabel *Locus Of Control* yang dapat memberikan dorongan kuat terhadap lahirnya kinerja pegawai diantaranya pegawai tidak percaya bahwa keberuntungan melainkan peranan penting dalam hidupnya. Sementara itu variabel kepuasan kerja yang menjadi kunci utama terwujudnya kinerja pegawai di antaranya yaitu: keterbukaan promosi dan sistem pengawasanyang baik.¹⁸ Persamaan dalam penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu menggunakan metode penelitian kuantitatif dan sama-sama memiliki variabel idenpenden dan dependen yang dimana variabel idenpendennya *Locus Of Control* dan variabel dependen kepuasan kerja . Perbedaan dalam penelitian ini terletak pada jumlah fokus penelitian dan obyek penelitian. Samudi,S. menggunakan lima fokus penelitian yaitu *Locus Of Control*, *self esteem*, dan efikasi, kinerja pegawai, dan kepuasan kerja sedangkan peneliti saya menggunakan dua fokus penelitian yaitu *Locus Of Control* dan kepuasan kerja pegawai Dikementrian Agama Kabupaten Kampar.
- 2) Wuryaningsih dan Rini telah melakukan penelitian dengan judul Analisis Pengaruh *Locus Of Control* Terhadap Kinerja Karyawan“ yang dilakukan pada tahun 2013. Pembahasan yang telah dilakukan oleh peneliti mengenai pengaruh *Locus Of Control* terhadap kinerja pegawai struktural di balai ditlat keagamaan surabaya maka dapat di ambil kesimpulan bahwa pengaruh *Locus Of Control* terhadap kinerja pegawai struktural di balai ditlat surabaya bahwa variabel *Locus Of Control* memiliki pengaruh yang

¹⁸ Samudi/ Pengaruh *Locus Of Control*, *Self Esteem* Dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel, intervening di kementrian agama lebak banten ../123-

signifikan terhadap kinerja pegawai struktural di balai ditlat keagamaan surabaya. Hal ini di buktikan dengan teori yang menunjang hasil analisis variabel *Locus Of Control* dan kinerja. Dimensi *Locus Of Control* memiliki pengaruh terhadap kinerja, hal tersebut di buktikan dengan hasil uji anova. Hasil uji menyatakan bahwa variabel *Locus Of Control* terhadap kinerja memiliki pengaruh signifikan terhadap dependen sebesar $0.000 < 0.05$.¹⁹ Persamaan dalam penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu menggunakan metode penelitian kuantitatif. Perbedaan dalam penelitian ini terletak pada jumlah fokus penelitian dan obyek penelitian. Wuryaningsih dan Rini menggunakan dua fokus penelitian di Universitas Muhammadiyah Surakarta, sedangkan peneliti saya menggunakan dua fokus penelitian Dikementrian Agama Kabupaten Kampar. Dan penelitian ini menggunakan tes uji anova sedangkan penelitian saya menggunakan tes uji assosiatif.

- 3) Raiyani dan saputra telah melakukan penelitian dengan judul “ Pengaruh Kopentasi, Komplexitas tugas dan *Locus Of Control* Terhadap Audit Judgment Di Wilayah Bali” yang dilakukan pada tahun 2014. Penelitian tersebut menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian tersebut membahas tentang pengetahuan, pengalaman, kompleksitas tugas, dan *Locus Of Control* yang semakin tinggi, maka semakin baik dalam memberikan judgment dalam tugas yang ditanggannya. Hasilnya menunjukkan bahwa pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap audit judgment semakin tinggi pengetahuan yang dimiliki auditor maka akan semakin baik dalam memberikan judgment dalam tugas yang di tangannya.²⁰ Persamaan dalam penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan adalah penelitian menggunakan metode penelitian kuantitatif. Perbedaan dalam penelitian tersebut terletak pada jumlah fokus penelitian dan objek penelitian. Raiyani dan saputra menggunakan empat fokus penelitian di wilayah bali , sedangkan penelitian yang saya lakukan menggunakan dua fokus yaitu *Locus Of Control* dan kepuasan kerja di kantor kementian agama di Kabupaten Kampar.

¹⁹ Wuryaningsih DL dan Rini Kuswati, 2013. Analisis Pengaruh *Locus Of Control* terhadap kinerja karyawan pada Pegawai Surakarta 25 (277)

²⁰ Raiyani,N.L.K.P., AND IDG Dharma Saputra. “Pengaruh Kompetensi, kompleksitas tugas, dan *Locus Of Control* terhadap audit judgment.” E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana 6.3 (2014): 429-438

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- 4) WULANDARI, ANISA telah melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh *Locus Of Control* Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Kementrian Pekerjaan Umum Balai Besar Wilayah Sungai Sumatera VIII Palembang. Dapat disimpulkan bahwa Rata-rata masuk dalam kategori baik namun penulis ragu akan data penilaian sasaran kerja tahunan tersebut dari hasil pengamatan penulis, penulis menyaksikan sendiri suasana kerja pada saat jam kerja di dapati banyak meja yang kosong, para pegawai memang melaksanakan absen dan tidak terlambat namun pada jam kerja banyak sekali didapati meja kosong hal ini meragukan penulis akan hasil penilaian sasaran kinerja tahunan.²¹ Persamaan dalam penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu menggunakan metode penelitian kuantitatif. Perbedaan dalam penelitian ini terletak pada jumlah fokus penelitian dan obyek penelitian. WULANDARI, ANISA menggunakan dua fokus penelitian didinas kementrian pekerjaan umum balai besar wilayah sungai sumatera VIII Palembang sedangkan peneliti saya menggunakan dua fokus penelitian Dikementrian Agama Kabupaten Kampar.
- 5) Lestari telah melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kepribadian, Self-Efficacy, Dan *Locus Of Control* Terhadap Persepsi Kinerja Usaha Skala Kecil Dan Menengah “, yang dilakukan pada tahun 2010. Penelitian tersebut menggunakan jenis pendekatan kuantitatif. Dalam penelitian tersebut diperoleh kesimpulan, bahwa penelitian tersebut mempunyai tujuan untuk menguji pengaruh kepribadian individu terhadap kinerja UMKM. Hasil pengujian dengan menggunakan analisa regresi berganda menunjukkan bahwa, kesuksesan UMKM ditentukan oleh kepribadian *agreeableness* dan *self-efficacy* yang dimiliki para pengusaha.²² Persamaan dalam penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu menggunakan metode penelitian kuantitatif. Perbedaan dalam penelitian ini terletak pada jumlah fokus penelitian dan obyek penelitian. Lestari menggunakan empat fokus penelitian di usaha skala

²¹ WULANDARI, ANISA. "PENGARUH *LOCUS OF CONTROL* TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS KEMENTERIAN PEKERJAAN UMUM BALAI BESAR WILAYAH SUNGAI SUMATERA VIII PALEMBANG."

²² Purnomo, Ratno, and Sri Lestari. “ Pengaruh Kepribadian, *Self-efficacy*, dan *Locus Of Control* terhadap persepsi kinerja usaha skala kecil dan menengah.” *Jurnal Bisnis dan Ekonomi* 17.2 (2010)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kecil dan menengah, sedangkan peneliti saya menggunakan dua fokus penelitian Dikantor Kementerian Agama Kabupaten Kampar.

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Locus Of Control

a. Defenisi *Locus Of Control*

Konsep *Locus Of Control* pertama kali dikemukakan oleh Psikolog Julian Rotter pada tahun 1960-an, Rotter menjelaskan bahwa *Locus Of Control* menentukan persepsi individu terhadap hasil dari peristiwa yang berada di dalam atau diluar dari kendali dan pemahamannya. Rotter juga menyatakan bahwa *Locus Of Control* merupakan struktur yang menjadi landasan dari perasaan seseorang terhadap tanggung jawab atas suatu kejadian yang menimpa mereka. Rotter menyatakan konsep *Locus Of Control* sebagai berikut : *Locus Of Control* merujuk pada keyakinan seseorang tentang apa yang menjadi pengendali atas kejadian dalam hidupnya. Seseorang yang memiliki *Locus Of Control internal* akan memiliki keyakinan bahwa seluruh hal baik maupun buruk yang terjadi dalam hidupnya merupakan akibat dari perbuatannya sendiri. Seseorang yang memiliki *Locus Of Control internal* cenderung memiliki tanggung jawab atas apa yang telah diperbuat dan hasil dari perbuatannya tersebut. Sementara seseorang dengan *Locus Of Control Eksternal* akan berkeyakinan bahwa kejadian-kejadian yang terjadi dalam hidupnya dipengaruhi oleh kekuatan dari luar dirinya, kesempatan atau kekuatan orang lain.²³ Menurut Pervin *Locus Of Control* merupakan bagian dari *Social Learning Theory*, yang menyangkut kepribadian dan mewakili harapan umum mengenai penyebab-penyebab yang menentukan keberhasilan atau kegagalan yang terjadi dalam kehidupan seseorang.²⁴

Duffy at all dalam patricia, ddk memberikan defenisi *Locus Of Control* adalah sumber keyakinan yang dimiliki individu. Keyakinan tersebut digunakan dalam mengendalikan peristiwa yang terjadi baik itu dari diri sendiri maupun dari luar dirinya. *Locus Of Control*

²³ Finnah. Muhammad Fikry Aransyah Fourqoniah, *Kegagalan Dan Keberhasilan Dalam Kewirausahaan*, ed. Norma Atika Sari (Jawa Tengah: Lakeisha, 2020). Hal .24

²⁴ Jaenal Abidin and Ulfah Fitriyah, “ pengaruh *Locus Of Control* terhadap kematangan karir mahasiswa fakultas agama islam,” *Jurnal Pendidikan Pascasarjana Magister PAI 2*, no. 1 (2017): 158-

berkaitan dengan perilaku seseorang individu, hal tersebut dihubungkan dengan peristiwa kehidupan pribadi. *Locus Of Control* memiliki dua faktor , yaitu faktor internal dan faktor eksternal.²⁵ Menurut Rotter dalam Nur dan Rini mengatakan, bahwa orang memiliki perilaku *Locus Of Control* internal merasa yakin dengan dirinya , mereka memiliki kemampuan untuk dapat mengendalikan dirinya sebagai penguat. Orang yang memiliki perilaku *Locus Of Control* eksternal memandang bahwa peristiwa yang terjadi baik maupun buruk di sebabkan oleh faktor kesempatan, keberuntungan atau nasib. Yang dimana peristiwa tersebut berada di bawah kendali kekuatan orang lain atau kondisi di luar dugaan.²⁶

Locus Of Control memiliki peranan penting untuk mengontrol kinerja seseorang. *Locus Of Control* dapat di ukur dari kemampuan dalam menguasai peristiwa yang terjadi pada dirinya. Jika *Locus Of Control* dapat dikelola dengan baik, maka kinerja individu dapat menjadi lebih baik.²⁷ Konsep Hardiness mengenai *Internal Locus Of Control* adalah : “Keyakinan untuk menentukan tujuan yang berarti dalam hidupnya, kepercayaan bahwa seseorang dapat mengendalikan sekitarnya, dan hasil dari kejadian-kejadian, dan kepercayaan bahwa seseorang mampu belajar dan berkembang dari pengalaman pengalaman hidupnya baik yang bersifat positif maupun yang negatif.²⁸ *Internal Locus Of Control* menjelaskan seberapa dalam seseorang meyakini bahwa usaha yang dilakukan akan mempengaruhi hasil yang akan diterima. *Internal Locus Of Control* memiliki keterkaitan dengan kemampuan seseorang dalam menghadapi permasalahan dalam perkembangan karirnya. Seseorang yang memiliki *Internal Locus Of Control* yang baik akan mampu menyelesaikan permasalahan- permasalahan karir yang dihadapi,

²⁵ Bambang Sudarsono dan Anugrahini, Pengaruh Internal dan Eksternal *Locus Of Control* Terhadap Prestasi Usaha Mikro Kecil Menengah Kabupatenupaten Sampang , Universitas Trunojoyo Madura, hal 120.

²⁶ Wurganingsih dan Rini Kuswati, Analisis Pengaruh *Locus Of Control* pada Kinerja Karyawan, Jurnal Ekonomi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta, Maret 2013, hal 276

²⁷ Wuryaningsih dan Rini Kuswati, Analisis Pengaruh *Locus Of Control* Pada Kinerja Karyawan, Jurnal Ekonomi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta, Maret 2013, hal 27

²⁸ Insany Fitri Nurqamar Ali, Muhammad, Andi Zulkifli, Manajemen Burnout Konsep Dan Implementasi, Cetak I (Makasar: UPT Unhas Press, 2018). Hal 5

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

berusaha dalam mengenal diri dan menggali potensi yang dimiliki, mencari informasi terkait bidang karir yang diminati serta mencari tahu langkah- langkah yang bisa dilakukan untuk mencapai karir yang diinginkan.

Lee menjelaskan bahwa individu yang memiliki *Eksternal Locus Of Control* akan mudah menyerah jika dihadapkan dengan suatu permasalahan yang sulit. Mereka akan menganggap permasalahan yang terjadi merupakan ancaman bagi mereka dan berusaha lari dari permasalahan tersebut. Seseorang yang memiliki *Eksternal Locus Of Control* kurang memiliki inisiatif, tidak suka berusaha karena percaya apa yang terjadi dalam hidupnya terjadi karena faktor dari luar dirinya, mudah dipengaruhi dan bergantung kepada orang lain.²⁹ Rotter menjelaskan bahwa individu yang memiliki *Eksternal Locus Of Control* beranggapan bahwa kekuatan dari luar dirinya berpengaruh terhadap keberhasilannya. Mereka berpendapat bahwa apapun yang terjadi di kehidupannya dipengaruhi oleh orang lain dan kekuatan dari luar seperti keberuntungan, kebetulan dan takdir.³⁰

b. Orientasi *Locus Of Control*

Locus Of Control dibagi menjadi dua kategori *Locus Of Control* internal dan *Locus Of Control* eksternal. Rotter menyatakan, bahwa internal dan eksternal locus mengacu pada sejauh mana seseorang dalam mengharapkan penguatan atau hasil. Hal tersebut dapat dilihat dari perilaku mereka, perilaku mereka bertanggung jawab terhadap penilaian mereka sendiri atau karakteristik pribadi.³¹ *Locus Of Control* merupakan salah satu dari empat dimensi yaitu evaluasi diri, *neurotisme*, *self efficacy*, dan harga diri. Yang di perkuat dengan konsep inti evaluasi diri yang pertama kali di teliti oleh Hakim, Locke dan Durham menyatakan telah terbukti memiliki kemampuan untuk

²⁹ H. Amalini, M. Musadieg, and T. Afrianty, "PENGARUH *LOCUS OF CONTROL* TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA (Studi Pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang)," *Jurnal Administrasi Bisnis SI Universitas Brawijaya* 35, no. 1 (2016): 68–77.

³⁰ Catharina Vista Okta Frida, *Pengantar Bisnis* (Garudhawaca, n.d.), hal. 197

³¹ Julian B Rotter, Internal Versus External Control of Reinforcement; A Case History of A Variabel, The American Psychological Association, *Journal Psychology*, vol. 45, no. 4. April 1990, hal. 489

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

memprediksi beberapa hasil kerja, khususnya kepuasan kerja dan prestasi kerja.

Locus Of Control merupakan sumber keyakinan yang dimiliki oleh setiap individu terhadap peristiwa yang terjadi dalam hidupnya. *Locus Of Control* dipengaruhi oleh faktor dalam dirinya, yakni kemampuan, minat dan usahanya. Selain itu, *Locus Of Control* juga dipengaruhi oleh faktor di luar dirinya seperti nasib, keberuntungan dan pengaruh orang lain yang lebih berkuasa. Dalam Islam, seorang manusia harus mempunyai keyakinan pada diri sendiri. Hal tersebut bersifat sangat penting, karena keyakinan membuat seseorang mampu dalam mengerahkan seluruh tindakan dan perilakunya. Tanpa keyakinan, seseorang akan selalu merasa dalam keraguan, sehingga jiwanya mudah terombang-ambing dalam mengikuti arus yang akan membawanya. Ia akan terlihat lemah dan rapuh, sehingga mereka mudah terpengaruh.

Sebagaimana firman Allah di dalam surah Ar-Ra'ad ayat 11:³²

لَهُ مُعَقِّبَاتٌ مِّنْ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهِ يَحْفَظُونَهُ مِنْ أَمْرِ اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُ وَمَا لَهُمْ مِّنْ دُونِهِ مِنْ وَالٍ

Artinya: “ Bagi manusia ada malaikat-malaikat yang selalu mengikutinya bergiliran, di muka dan di belakangnya, mereka menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak merubah keadaan suatu kaum sehingga mereka merubah keadaan, yang ada pada diri mereka sendiri. Dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap suatu kaum, maka tidak ada yang dapat menolaknya, dan sekali-kali tak ada pelindung bagi mereka selain dia”.

Bagi tiap-tiap manusia ada beberapa malaikat yang tetap menjaganya secara giliran dan ada pula beberapa malaikat yang mencatat amalan-amalannya dan yang dikehendaki dalam ayat ini ialah malaikat yang menjaga secara bergiliran itu disebut malaikat hafazhah. Tuhan tidak akan merubah keadaan mereka, selama mereka tidak merubah sebab-sebab kemunduran mereka. Berdasarkan ayat tersebut, kita dapat menarik kesimpulan, bahwa manusia harus

³² Departemen Agama RI, Al Qur'an dan Terjemahannya, (Jakarta : PT Toha Putra, 2008), (S.Ar-Ra'ad : 11)

senantiasa berusaha dengan kemampuan yang dimiliki untuk meraih tujuan yang ingin dicapai. Sebab hasil yang akan dicapai tergantung dari usaha yang telah dilakukan, sikap optimis merupakan usaha kita dalam mengoreksi diri. Firman tersebut menjelaskan, bahwa manusia ingin selalu mengharapkan kebaikan terjadi di dalam kehidupan mereka. Ketika cobaan terjadi, watak manusia akan mudah putus asa, dengan ujian yang diberikan oleh Allah. Padahal keberhasilan dalam hidup kita akan terwujud. Jika kita mempunyai keyakinan, maka keberhasilan tersebut akan datang dengan cara berpikir positif, optimis, tidak mudah menyerah dan selalu berusaha.

c. Aspek-aspek *Locus Of Control*

Menurut mearns, konsep tentang *Locus Of Control* yang dikembangkan oleh Rotter memiliki 4 konsep dasar, yaitu :

1. Potensi perilaku

Potensi perilaku mengacu pada kemungkinan, bahwa perilaku tertentu akan terjadi dalam situasi tertentu yang dimana kemungkinan tersebut mengacu kepada penguatan atau rangkaian penguatan yang bisa memiliki perilaku.

2. Penghargaan

Penghargaan merupakan kepercayaan individu, bahwa dia berperilaku secara khusus pada situasi yang diberikan. Kepercayaan tersebut berdasarkan pada probabilitas atau kemungkinan penguat yang akan terjadi.

3. Nilai penguatan

Nilai penguatan merupakan penjelasan tentang tingkat pilih dalam satu penguatan sebagai pengganti yang lain. Setiap orang menemukan penguat yang berbeda nilainya pada aktivitas yang berbeda-beda.

4. Situasi psikologi

Situasi psikologi merupakan hal yang penting dalam menentukan perilaku. Rotter percaya, bahwa secara terus menerus seseorang akan memberikan reaksi pada lingkungan internal maupun eksternal.³³

³³ Rotter, JB (1960). Beberapa implikasi teori pembelajaran sosial untuk prediksi perilaku yang diarahkan pada tujuan dari prosedur pengujian. *Tinjauan Psikologis*, 67, 301-316.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Phares menjelaskan aspek-aspek *Locus Of Control* yang lebih terperinci yaitu :

1. Aspek Internal

Seseorang yang memiliki *Locus Of Control* selalu menghubungkan peristiwa yang dialaminya dengan faktor dalam dirinya. Faktor dalam aspek internal antara lain kemampuan dan minat sebagai berikut :

a. Kemampuan

Seseorang yakin bahwa kesuksesan dan kegagalan yang telah terjadi sangat dipengaruhi oleh kemampuan yang dimiliki. Menurut kartono dan Gulo, kemampuan adalah istilah umum yang diartikan kemampuan atau potensi untuk menguasai sesuatu keahlian.³⁴

b. Minat

Seseorang memiliki minat yang lebih besar terhadap kontrol prilaku, peristiwa dan tindakannya. Tampu balon mengemukakan, bahwa minat adalah perpaduan antara keinginan dan kemauan yang dapat berkembang, apabila ada motivasi.

c. Usaha

Seseorang yang memiliki *Locus Of Control* internal bersikap optimis pantang menyerah dan akan berusaha semaksimal mungkin untuk mengontrol prilakunya. Segerestrom berpendapat, bahwa sikap optimis adalah cara berfikir yang positif dan realistis dalam memandang suatu masalah. Berfikir positif adalah usaha mencapai hal terbaik dari keadaan terburuk.³⁵

2. Aspek Ekstenal

a. Nasib

Seseorang akan menganggap kesuksesan dan kegagalan yang dialaminya telah ditakdirkan, mereka tidak dapat merubah kembali peristiwa yang telah terjadi.

b. Keberuntungan

Seseorang yang memiliki tipe eksternal sangat mempercayai adanya keberuntungan, mereka beranggapan bahwa setiap orang memiliki keberuntungan.

c. Sosial Ekonomi

³⁴ Kartono Kartini Dan Dali Galo , Kampus Psikology, (Bandung : CV. Pionir, 2003), hal 1

³⁵ Ghufon & Risnawati, Teori-teori Psikologi, (Yogyakarta : Ar-Ruzz Media, 2010), hal 95

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Seseorang yang memiliki tipe eksternal menilai orang lain dengan berdasarkan tingkat kesejahteraan dan bersifat materialistik.³⁶

2.1.2 Kepuasan Kerja

a. Defenisi Kepuasan Kerja

Diaz-Serrano and Vieira menyatakan bahwa Dalam unit kerja, pegawai tidak hanya sekedar bekerja, akan tetapi menghadapi berbagai macam situasi, misalnya menyangkut hubungan dengan rekan kerja, dengan kebijakan atasan, dengan imbalan yang diterima, dan kesempatan promosi. Kepuasan kerja juga merupakan prediktor yang baik terhadap keinginan atau keputusan seseorang untuk meninggalkan pekerjaannya.³⁷ Kepuasan kerja dijelaskan dalam berbagai definisi oleh para ahli, Siegel dan Lane mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah tenaga kerja yang puas dengan pekerjaannya merasa senang dengan pekerjaannya.³⁸ Mathis dan Jackson mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan pernyataan emosional yang positif yang merupakan hasil evaluasi dan pengalaman kerja.³⁹

Robbins and Judge mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Seseorang yang memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi, akan memiliki perasaan positif terhadap pekerjaan. Sebaliknya seseorang yang memiliki kepuasan kerja yang rendah akan memiliki perasaan negatif terhadap pekerjaan. Konsep kepuasan kerja dapat ditemukan pada sikap yang merupakan salah satu bagian dari nilai. Nilai merupakan keyakinan dasar bahwa suatu modus perilaku atau keadaan akhir dari eksistensi yang khas lebih disukai secara pribadi atau sosial dari pada suatu modus perilaku atau keadaan akhir yang berlawanan. Nilai mengandung suatu unsur pertimbangan dalam arti nilai mengemban gagasan-gagasan seorang individu mengenai apa yang benar, baik atau diinginkan.

³⁶ Horton & Hunt, Pengantar Antropologi, (Bandung : Bina Cipta, 1984), hal 379

³⁷ Diaz-Serrano, Luis dan Vieira, Jose A.C. 2005. Low Pay, Higher Pay and Job Satisfaction within the European Union: Empirical Evidence from Fourteen Countries. Discussion Paper Series, No. 1558. National University of Ireland, Maynooth, Department of Economics Maynooth

³⁸ Luthans, F., 2008. Organization Behavior Eight Edition", Singapore: Mc Graw Hill

³⁹ Siagian, Sondang P. 2006, Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan ketiga belas, Bumi Aksara, Jakarta.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Sule menyatakan bahwa kepuasan kerja dapat dipahami melalui beberapa aspek yakni kepuasan kerja merupakan bentuk respon pegawai terhadap kondisi lingkungan pekerjaan, kepuasan kerja sering ditentukan oleh hasil pekerjaan atau kinerja, dan kepuasan kerja terkait dengan sikap lainnya yang dimiliki oleh setiap pekerja. Selanjutnya Davis and Newstrom menyatakan kepuasan kerja adalah perasaan senang atau tidak senang (*favorable and unfavorable*) seseorang berkenaan dengan pekerjaannya. Menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan cara seorang dalam merasakan dirinya atau pekerjaannya. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan yang mendukung atau tidak mendukung dalam dirinya yang berhubungan dengan pekerjaan atau kondisi yang dirasakan.⁴⁰

Locke, mengusulkan yang dikenal sebagai *range of affect theory*, premis dasar dari *range of affect theory* adalah bahwa aspek pekerjaan yang berbeda dipertimbangkan ketika karyawan membuat penilaian tentang kepuasan kerja.⁴¹ Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan. Kepuasan kerja merupakan respon afektif atau emosional terhadap berbagai segi atau aspek pekerjaan seseorang sehingga kepuasan kerja bukan merupakan konsep tunggal. Seseorang dapat relatif puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya. kepuasan kerja sebagai sikap positif atau negatif yang dilakukan individu terhadap pekerjaan mereka.

b. Faktor Kepuasan Kerja

Dole and Schoeder (2001) menyatakan bahwa kepuasan kerja intrinsik ditentukan dari penghargaan yang berasal dari internal seperti pekerjaan itu sendiri, peluang bagi personal untuk berkembang, sedangkan kepuasan ekstrinsik berasal dari faktor eksternal seperti kepuasan dengan pembayaran, dukungan dan kebijakan perusahaan,

⁴⁰ Robbins S.P. and Judge T.A., 2011, "Organizational Behavior Fourteenth Edition", New Jersey: Prentice Hall

⁴¹ Rizki Rahmawati, "Burnout Turnover," n.d., 41–54.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

supervisi, rekan sekerja dan kesempatan untuk promosi. kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai perasaan dan reaksi individu terhadap lingkungan pekerjaannya.⁴²

Robbins menyatakan bahwa kepuasan kerja dapat terpengaruh oleh beberapa faktor antara lain :

1. Mentally Challenging Work (menantang secara mental) merupakan kepuasan kerja yang menggambarkan bahwa pegawai lebih menyukai pekerjaan yang memberikan peluang kepadanya untuk menggunakan keseluruhan kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaannya yang diberikan secara bebas.
2. Equitable Rewards (Imbalan yang setara) merupakan keinginan kebijakan organisasi dalam sistem pembayaran dan kesempatan promosi yang adil dan sesuai dengan yang diharapkan.
3. Supportive Working Conditions (Kondisi kerja yang mendukung) merupakan pegawai selalu akan memperhatikan lingkungan kerja untuk memperoleh rasa aman.
4. Supportive Colleagues (rekan yang suportif) merupakan pegawai tidak hanya bekerja untuk uang atau penghargaan fisik semata.⁴³

c. Dimensi Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja dapat diukur melalui beberapa indikator. Smith dalam Munandar menyatakan terdapat 5 (lima) dimensi kepuasan kerja yakni:

- 1) Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri. Pekerjaan memberikan kesempatan pegawai belajar sesuai dengan minat serta kesempatan untuk bertanggungjawab. Dalam teori dua faktor diterangkan bahwa pekerjaan merupakan faktor yang akan menggerakkan

⁴² Dole, C, dan Schoreder, R.G (2001). The Impact of Various Factors on the Personality, Job Satisfaction, and Turn Over Intention of Professional Accountants. *Managerial Auditing Journal*, Vol. 15 No. 4 pp.234-242

⁴³ Robbins S.P, 2003, *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi dan Aplikasi*, Jilid I, PT. Rinehalindo Persada, Jakarta

tingkat motivasi kerja yang kuat sehingga dapat menghasilkan prestasi kerja yang baik.

- 2) Kesempatan terhadap gaji. Kepuasan kerja pegawai akan terbentuk apabila besar uang yang diterima pegawai sesuai dengan beban kerja dan seimbang dengan pegawai lainnya
- 3) Kesempatan promosi. Promosi adalah bentuk penghargaan yang diterima pegawai dalam organisasi. Kepuasan kerja pegawai akan tinggi apabila pegawai dipromosikan atas dasar prestasi kerja yang dicapai pegawai tersebut.
- 4) Kepuasan terhadap supervisi. Hal ini ditunjukkan oleh atasan dalam bentuk memperhatikan seberapa baik pekerjaan yang dilakukan pegawai, menasehati dan membantu pegawai serta komunikasi yang baik dalam pengawasan. Kepuasan kerja pegawai akan tinggi apabila pengawasan yang dilakukan supervisor bersifat memotivasi pegawai
- 5) Kepuasan terhadap rekan sekerja. Jika dalam organisasi terdapat hubungan antara pegawai yang harmonis, bersahabat, dan saling membantu akan menciptakan suasana kelompok kerja yang kondusif, sehingga akan menciptakan kepuasan kerja pegawai.⁴⁴

d. Dampak Dari Kepuasan dan Ketidakpuasan Kerja

Dampak dari perilaku kepuasan dan ketidakpuasan kerja telah banyak diteliti dan dikaji. Menurut Kurniawati hasil penelitian tentang dampak kepuasan kerja terhadap produktivitas, ketidakhadiran dan keluarnya pegawai, dan dampaknya terhadap kesehatan⁴⁵ sebagai berikut:

- a) Dampak terhadap produktivitas yaitu Awal mulanya orang berpendapat bahwa produktivitas dapat dinaikkan dengan menaikkan kepuasan kerja.
- b) Dampak terhadap ketidak hadiran (absenteisme) dan keluarnya tenaga kerja (turn-over) Ketidak hadiran lebih seponatan sifatnya dan dengan demikian kurang mungkin

⁴⁴ Munandar, A.S., 2004 ,Peranan Budaya Organisasi dalam Peningkatan Ujuk Kerja Perusahaan, Jakarta: Fak. Psikologi Univ. Indonesia.

⁴⁵ Woodward, R.W., Sawyer, J.E. and Griffin, R.W., 1993. Toward a Theory of Organizational Creativity. *Academy of Management Review*. Vol. 24 (2), p: 293-321.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

mencerminkan ketidakpuasan kerja. Lain halnya dengan berhenti atau keluar dari pekerjaan. Perilaku ini karena akan mempunyai akibat-akibat ekonomis yang besar, maka lebih besar kemungkinannya berhubungan dengan ketidakpuasan kerja.

- c) Dampak terhadap kesehatan

Menurut Kornhauser tentang kesehatan mental dan kepuasan kerja, ialah bahwa untuk semua tingkatan jabatan, persepsi dari tenaga kerja bahwa pekerjaan mereka menurut penggunaan efektif dari kecakapan bicaraan mereka berkaitan dengan skor kesehatan mental yang tinggi.

2.1.3 Hubungan Antara *Locus Of Control* dengan Kepuasan Kerja

Menurut Robbins kepuasan kerja karyawan merupakan elemen penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi. Kepuasan kerja adalah variabel sikap yang merefleksikan bagaimana perasaan evaluatif individu mengenai pekerjaannya serta merupakan suatu efektifitas atau respon emosional seorang individu terhadap berbagai aspek terhadap pekerjaan. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan suatu yang bersifat individual, setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku dalam dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan yang dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi pula kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Dengan demikian, kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senangnya, puas atau tidak puas dalam bekerja.⁴⁶

Manusia dalam melaksanakan berbagai kegiatan dalam hidupnya selalu berupaya memberi respon terhadap faktor-faktor internal dan eksternal yang ada dalam diri dan di lingkungan sekitar manusia. Aktivitas individu sebagai respon terhadap faktor-faktor internal dan eksternal tersebut dikontrol oleh faktor *Locus Of Control*. *Locus Of Control* bukan berasal sejak lahir melainkan timbul dalam proses pembentukannya yang berhubungan dengan faktor-faktor lingkungan. Seorang pegawai akan memiliki kepuasan kerja,

⁴⁶ Robbins S.P, 2005 Perilaku Organisasi: Konsep, Kintroversi dan Aplikasi, Jilid I, PT. Rineka Cipta, Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

apabila mereka dapat menampilkan perilaku yang sesuai dengan jenis pekerjaan yang dilakukannya sebagai hasil pengaruh dalam dirinya (internal).

Seorang karyawan merasakan kontrol internal sebagai kepribadian karena merasakan hasil pekerjaan yang dilakukannya berada dibawah pengaruh kontrol diri pribadinya sendiri. Kontrol internal ini akan tampak melalui kemampuan kerja dan tindakan kerja yang berhubungan dengan keberhasilan dan kegagalan karyawan pada saat melakukan pekerjaannya. Dengan demikian seseorang karyawan akan merasa puas dalam bekerja karena kontrol internalnya memberikan keberhasilan dalam bekerja. Individu dengan *Locus Of Control* internal mengacu kepada persepsi bahwa kejadian baik positif maupun negatif terjadi sebagai konsekuensi dari tindakan atau perbuatan diri sendiri dan dibawah pengendalian diri.

Individu dengan *Locus Of Control* eksternal mengacu kepada keyakinan bahwa suatu kejadian tidak mempunyai hubungan langsung dengan tindakan oleh diri sendiri, dan percaya bahwa hidupnya dipengaruhi oleh takdir, keberuntungan dan kesempatan serta lebih mempercayai kekuatan di luar dirinya. Terciptanya kepuasan kerja pada akhirnya akan menciptakan peningkatan kinerja karyawan. Demikian juga dengan *Locus Of Control* memiliki hubungan terhadap kepuasan kerja, sehingga dengan kepuasan kerja yang diperoleh karyawan akan dapat meningkatkan kinerjanya. Penurunan kinerja karyawan dapat menimbulkan perasaan yang tidak nyaman bagi karyawan, sehingga menyebabkan ketidakberdayaan dan kekhawatiran. Selain itu adanya sikap kurang percaya diri terhadap kemampuannya sendiri terkadang berdampak negatif pada kinerjanya.

2.3 Konsep Operasional

1) Defenisi konsepsional variabel

Defenisi konsepsional merupakan proses pemberian defenisi teoritis konsepsional pada suatu konsep yang digunakan untuk menjabarkan bentuk nyata kerangka teoritis yang dimana kerangka teoritis masih bersifat abstrak. Kerangka teoritis merupakan salah satu pendukung sebuah penelitian hal ini kerangka teoritis adalah wadah dimana akan dijelaskan teori-teori yang berhubungan dengan variabel-variabel yang diteliti .⁴⁷

⁴⁷ Pelaksanaan Jalan et al., "ANALISIS PENYERAPAN ANGGARAN PASCA PENERAPAN APLIKASI SiPP PADA SATKER" 1, no. 4 (2013): 364–73.

Berdasarkan konsep teoritis pada penelitian ini adalah *Locus Of Control* (X) dan kepuasan kerja (Y). *Locus Of Control* adalah keyakinan individu tentang kendali atas hasil yang berhubungan dengan pekerjaan yang mempunyai pengaruh nyata terhadap apa yang terjadi pada mereka. Ketika individu mempunyai keyakinan terhadap pengendalian internal mereka berharap bahwa hasil dari tindakan mereka tergantung pada perilaku atau keputusan mereka sendiri sebaliknya individu dengan locus eksternal mengkaitkan hasil dengan keberuntungan peluang atau hal lainnya. Sedangkan Kepuasan Kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan yang dimana pekerjaan ini adalah apa yang kita hasilkan, dalam sebagian besar pekerjaan orang dapat mencapai apapun yang ingin mereka capai, dan kepuasan kerja ini menunjukkan persepsi seseorang bahwa pekerjaan mampu memenuhi keinginan material dan psikologi mereka. Defenisi konseptional digunakan untuk menjelaskan konsep teoritis agar mudah untuk dipahami.

2) Defenisi operasional variabel

Defenisi operasional variabel adalah suatu defenisi yang diberikan kepada suatu variabel dengan cara memberikan arti, atau memspesifikan kegiatan, ataupun memberikan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur suatu variabel tersebut. Defenisi operasional di buat untuk memudahkan pengumpulan data dan menghindari perbedaan interprestasi serta membatasi ruang lingkup variabel.

Variabel yang dimasukkan dalam operasional adalah variabel kunci yaitu variabel bebas dan variabel terikat yang dimana dapat di ukur secara operasional dan dapat dipertanggung jawabkan. Variabel terikat adalah *Locus Of Control* (X) yaitu keyakinan individu tentang kendali atas hasil yang berhubungan dengan pekerjaan yang mempunyai pengaruh nyata terhadap apa yang terjadi pada mereka. Sedangkan menurut Teori Rotter menyatakan, bahwa internal dan eksternal locus mengacu pada sejauh mana seseorang dalam mengharapkan penguatan atau hasil. Sedangkan variabel bebas adalah kepuasan kerja yaitu suatu perasaan positif tentang pekerjaan yang dimana pekerjaan ini adalah apa yang kita hasilkan, dalam sebagian besar pekerjaan orang dapat mencapai apapun yang ingin mereka capai dan menurut teori Robbins and Judge mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

karakteristiknya.⁴⁸ Berdasarkan pada variabel penelitian dan permasalahannya, maka definisi operasional pada penelitian ini yaitu *Locus Of Control*(X) Kepuasan Kerja (Y) dapat di deskripsikan berdasarkan indikator-indikator yang telah dibuat yaitu *Locus Of Control*: potensi perilaku, penghargaan, nilai penguat, situasi psikologi. Sedangkan kepuasan kerja yaitu : kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, kesempatan terhadap gaji, kesempatan promosi, kepuasan terhadap supervisi, dan kepuasan terhadap rekan kerja yang dimana akan dijelaskan di tabel 2.1 sebagai berikut:

Tabel 2.1 Operasional Variabel

Variabel	Indikator	Sub Indikator
Locus Of Control(X) menggunakan teori Rotter	Potensi Perilaku	<ul style="list-style-type: none"> • Potensi perilaku mencerminkan sikap eksternal <i>Locus Of Control</i> • Potensi perilaku mencerminkan sikap internal <i>Locus Of Control</i>
	Penghargaan	<ul style="list-style-type: none"> • Penghargaan terhadap diri sendiri dan dari pimpinan
	Nilai penguat	<ul style="list-style-type: none"> • Memiliki orang-orang yang mendukung kita • Adanya nilai penguat dari motivasi diri sendiri
	Situasi Psikologis	<ul style="list-style-type: none"> • Kemampuan dalam mengendalikan internal dan eksternal <i>Locus Of</i>

⁴⁸ Rafika Ulfa and Rafika Ulfa, “Variabel Penelitian Dalam Penelitian Pendidikan” 6115 (Ed.): 342–51.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

		<i>Control</i>
Kepuasan Kerja (Y) menggunakan teori Munandar	Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri	<ul style="list-style-type: none"> • Senang dengan lingkungan dan pekerjaannya
	Kesempatan terhadap gaji	<ul style="list-style-type: none"> • Senang dengan cara pembagian gaji yang di terapkan oleh instansi
	Kesempatan promosi	<ul style="list-style-type: none"> • Adanya promosi jabatan dan peraturan tentang promosi yang ditetapkan oleh instansi
	Kepuasan terhadap supervisi	<ul style="list-style-type: none"> • Ada arahan dari supervisor
	Kepuasan terhadap rekan kerja	<ul style="list-style-type: none"> • Kerja sama yang baik antar rekan kerja

Sumber :

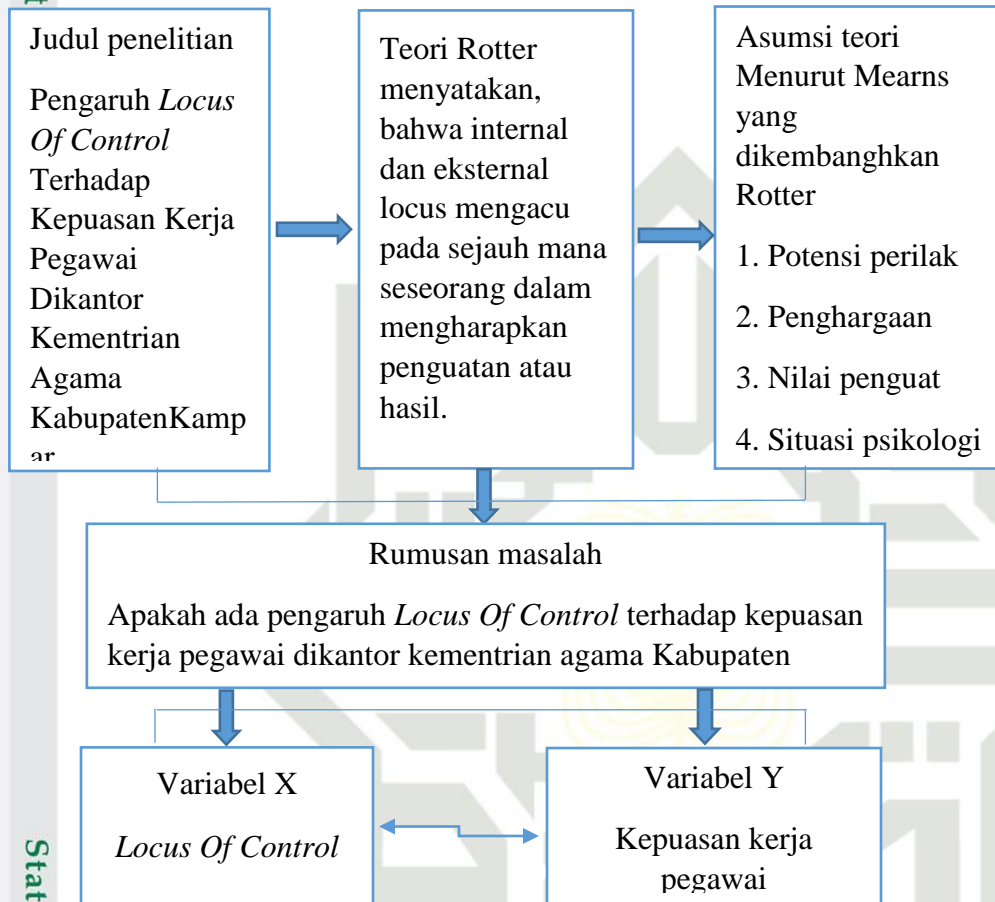
- Rotter, JB (1960). Beberapa implikasi teori pembelajaran sosial untuk prediksi perilaku yang diarahkan pada tujuan dari prosedur pengujian. *Tinjauan Psikologis*, 67, 301-316.
- Munandar, A.S., 2004 ,Peranan Budaya Organisasi dalam Peningkatan Ujuk Kerja Perusahaan, Jakarta: Fak. Psikologi Univ. Indonesia.

2.4 Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir dalam penelitian ini berdasarkan teori Rotter bahwa kepuasan kerja pegawai di kantor Kementerian Agama Kabupaten Kampar membutuhkan pengaruh *Locus Of Control* baik secara nyata maupun tidak nyata. Penelitian ini difokuskan untuk membahas pengaruh *Locus Of Control* terhadap kepuasan kerja pegawai di kantor Kementerian Agama Kabupaten Kampar. Dalam penelitian ini yang menjadi subjek adalah pimpinan dan staf pegawai kantor Kemenag Kabupaten Kampar. Penelitian ini mengungkapkan bahwa *Locus Of Control* adalah hal yang paling utama sebagai faktor pendorong terjadinya suatu kegiatan atau program yang sedang di persiapkan di kantor Kementerian Agama Kabupaten Kampar.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Gambar 2.1 Bagan Kerangka Berpikir



2.5 HIPOTESIS

Hipotesis adalah pernyataan atau dugaan yang bersifat sementara terhadap suatu masalah penelitian yang kebenarannya masih lemah sehingga harus diuji secara empiris. Oleh sebab itu, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Hipotesis alternatif (H_a): “Terdapat Pengaruh *Locus Of Control* Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dikantor Kementerian Agama Di Kabupaten Kampar.

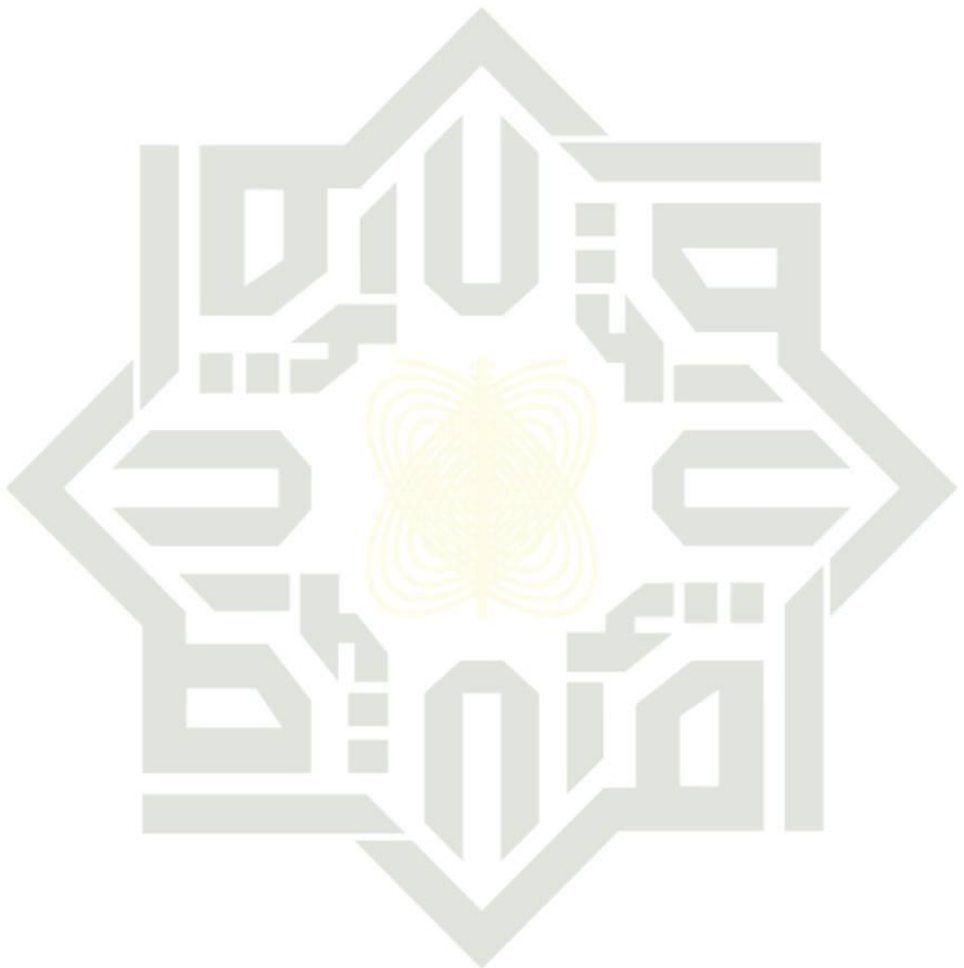
2. Hipotesis nihil (H_0): “Tidak Terdapat Pengaruh *Locus Of Control* Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dikantor Kementerian Agama Di Kabupaten Kampar

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



UIN SUSKA RIAU

**Hak Cipta Diindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif, yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Locus Of Control* terhadap kepuasan kerja pegawai dikantor kementerian agama Kabupaten Kampar. Peneliti memilih penelitian kuantitatif ini berdasarkan rumusan masalah peneliti, peneliti ingin mengetahui sebab-akibat dari variabel x dan y. Yang dimana, variabel-variabel tersebut akan di ukur menggunakan instrument penelitian, sehingga data yang terdiri dari angka-angka dianalisis berdasarkan prosedur-prosedur statistik. Penelitian kuantitatif melibatkan pada perhitungan, angka, atau kuantitas. Populasi dalam penelitian ini merupakan pegawai di kantor kementerian agama Kabupaten Kampar.

Jenis penelitian dalam pendekatan kuantitatif ini adalah menggunakan metode asosiatif. Metode Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang dilakukan untuk mencari hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya. Bentuk dari penelitian asosiatif memiliki tiga bentuk hubungan, yaitu hubungan simetris, hubungan kausal dan interaktif. Oleh karena itu, penelitian tersebut terdapat variabel independen (variabel yang mempengaruhi) dan dependen (variabel yang di pengaruhi). Variabel dibedakan menjadi dua, yaitu variabel terikat merupakan nilai-nilai dari objek penelitian yang terikat dengan permasalahan yang diteliti, sedangkan variabel bebas merupakan variabel yang memiliki pengaruh terhadap variabel terikat.

3.2 Lokasi dan waktu

1) Lokasi penelitian

Lokasi dalam penelitian ini terletak dikantor kementerian agama Kabupaten Kampar Jln. D.I Panjaitan Telpon (0762) 20256. 20228 Faxmile (0762) 20228 kode pos 28412 Bangkinang.

2) Waktu penelitian

Adapun waktu dilakukannya penelitian ini adalah dengan waktu yang telah ditetapkan tidak lebih dari enam bulan terhitung sejak seminar proposal.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tabel 3.1 Waktu Penelitian

	Uraian Kegiatan	Pelaksanaan Penelitian					
		Tahun 2022			Tahun 2023		
		Okt	Nov	Des	Jan	Feb	Mar
1	Penyusunan Proposal						
2	Seminar Proposal						
3	Pembuatan Angket						
4	Penyebaran Angket						
5	Pengolahan Data						
6	Hasil Penelitian						

3.3 Populasi dan Sampel

1) Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakter tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dikemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai di kantor kementerian agama yang berjumlah sebanyak 61 pegawai yang dimana data tersebut diambil dari ruangan urusan kepegawaian di kantor kementerian agama Kabupaten Kampar. Yang dimana pegawai 61 ini dibagi dalam beberapa kategori yaitu : Penjabat Struktural 9 orang, Penjabat Fungsional 12 orang, Penjabat Pelaksana 25 orang, Pengawas Madrasah 11 orang, dan Pengawas Sekolah 4 orang.

2) Sampel

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Sampel merupakan sebagian dari jumlah populasi yang di teliti. Jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% dari jumlah populasinya.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka dalam penelitian ini menggunakan seluruh populasi sebagai sampel dalam penelitian atau disebut sebagai penelitian populasi.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

1) Kuesioner

Dalam penelitian ini, penelitian menggunakan kuesioner sebagai teknik pengumpulan data. Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner dapat berupa pertanyaan, atau pertanyaan tertutup atau terbuka, dapat diberikan kepada responden secara langsung dan juga melalui internet. Penyebaran kuesioner digunakan untuk mendapatkan informasi dari anggota mengenai analisis internal di tempat anggota organisasi dan mengetahui apakah *Locus Of Control* tersebut membawa pengaruh bagi kepuasan kerja pegawai di kantor kementerian agama Kabupaten Kampar.

Tabel 3.2 Skor Alternatif Jawaban Angket Dengan Skala *Likert*

No	Alternatif Jawaban	Skor	
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>
1	Sangat Setuju (SS)	5	1
2	Setuju (S)	4	2
3	Kurang setuju (KS)	3	3
4	Tidak Setuju (TS)	2	4
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	5

2) Dokumentasi

Merupakan sebuah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan mengumpulkan berbagai dokumen yang berkaitan dengan masalah penelitian, foto-foto atau gambar buku harian, laporan keuangan, dan

sebagainya. Dokumentasi tersebut dapat menjadi sumber data pokok, dapat pula hanya menjadi data penunjang dalam mengeksplorasi masalah penelitian.

3.5 Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji validitas

Validitas adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur data kuesioner dengan tujuan mengetahui tingkat valid atau tidaknya sesuai suatu kuesioner. Selanjutnya di hitung dan dikelolah menggunakan SPSS versi 25. Jika probabilitas $> 0,05$, maka H_0 di terima, jika probabiliti $< 0,05$ maka H_0 ditolak. Selain itu, validitas mengaju pada seberapa jauhnya suatu ukuran empiris untuk menggambarkan arti dari konsep yang sebenarnya yang tengah di teliti. Terdapat dua macam validitas penelitian, yaitu validitas internal dan validitas eksternal. Validitas internal berkenaan dengan derajat akurasi desain penelitian dengan hasil yang dicapai, sedangkan validitas eksternal berkenaan dengan derajat akurasi apakah hasil penelitian dapat di generalisasikan atau diterapkan pada populasi dimana sampel tersebut diambil. Yang dimana data dari variabel X dan Y dapat diketahui sebagai berikut yaitu variabel X adalah *Locus Of Control* sedangkan variabel Y adalah Kepuasan Kerja.

2. Uji Reliabilitas

uji reliabilitas merupakan alat yang digunakan untuk mengukur konsistensi kusioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kusioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terdapat pertanyaan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas instrumen penelitian ini akan menggunakan teknik Cronbach Alpha.

3.6 Teknik Analisis Data

Dalam penelitian kuantitatif, analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lainnya terkumpul. Kegiatan dalam analisis data dengan mengelompokkan data dan pengkodean data berdasarkan variabel dan responden, mentabulasi data berdasarkan variable

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dan responden, menyajikan data setiap variabel yang sudah diteliti, kegiatan tersebut memudahkan untuk dibaca dan diinterpretasikan hasilnya.⁴⁹

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah statistik inferensial adalah teknik statistik yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi. Statistik ini akan cocok digunakan bila sampel diambil dari populasi yang jelas, dan teknik pengambilan sampel dari populasi itu dilakukan secara keseluruhan dari populasi⁵⁰ Untuk ke valid dan data dapat diuji dengan hasil pengisian angket atau kuesioner yang disebar, kemudian diuji analisis data sesuai statistic yang digunakan. Uji analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Uji Normalitas

Bertujuan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen, variabel independen, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah berdistribusi normal atau mendekati normal. Suatu data dikatakan mengikuti distribusi normal dilihat dari penyebaran data pada sumbu diagonal dari grafik.

Dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut :

- a) data Jika menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi normalitas.
 - b) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi normalitas.
- #### 2. Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk mengetahui dua variabel mempunyai hubungan yang linier atau tidak secara signifikan. Persyarat yang harus terpenuhi dalam model regresi memiliki hubungan yang linier. Pada penelitian tersebut dilakukan uji linieritas dengan melihat nilai signifikansi linearity pada model regresi. Aturan yang digunakan untuk menguji linearitas data.

⁴⁹ Achmad Sani Supriyanto Dan Vivin Maharani, Metode Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia, (Malang: Uin-Maliki Press,2013), hal.61

⁵⁰ Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif, Kuantitatif Dan R&D, (Bandung: Alfabeta, 2011), hal 148

- a) Jika nilai linearity > 0.05 , maka dapat dikatakan hasil data tersebut tidak memiliki hubungan yang linier.
- b) Jika nilai linearity < 0.05 , maka dapat dikatakan hasil data tersebut memiliki hubungan yang linier.

3. Uji heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan variasi dari residual suatu pengamatan lain. Apabila varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap maka disebut homoskedastisitas, dan apabila berbeda disebut heteroskedastisitas.

4. Uji Regresi Linier Sederhana

Teknik regresi linear sederhana merupakan metode statistik yang digunakan untuk menguji seberapa besar hubungan kausalitas antar variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Berikut persamaan regresi linear sederhana yaitu: $Y = a + bX$

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB IV GAMBARAN UMUM

4.1 Sejarah Singkat Kantor Kementerian Agama Kan. Kampar

Kementerian Agama Kabupaten Kampar berkedudukan di Pekanbaru. Pekanbaru sebelum tahun 1967 menjadi Ibukota tiga Kepala Pemerintahan, yaitu Ibukota Propinsi Riau, Ibukota Pekanbaru, dan Kabupaten Kampar. Jadi ketika itu Bupati Kampar berkedudukan di Pekanbaru, begitu juga dinas/Instansi berkantor di Pekanbaru termasuk Kantor Kementerian Agama Kampar. Namun pada tahun 1967 Instansi Pemerintahan Kabupaten Kampar pindah ke Bangkinang, termasuk Kantor Kementerian Agama yang terdiri dari beberapa Inspeksi yang belum menyatu, yaitu Inpeksi Urusan Agama Kabupaten Kampar, Inpeksi Pendidikan Agama Kabupaten Kampar, dan Inpeksi Penerangan Agama Kabupaten Kampar.

Kemudian, pada tahun 1975 Inspeksi disatukan menjadi Kantor Perwakilan Kementerian Agama Kabupaten Kampar, berdasarkan KMAno. 18 tahun 1975 yang dilengkapi dengan Seksi Urusan Agama Islam, Seksi Pendidikan Agama Islam, dan Seksi Penerangan Agama Islam.

Kementerian Agama Kabupaten Kampar terus berkembang dengan pesat, pada saat ini Kantor kemenag Kampar dipimpin oleh Drs H Alfian, M.Ag yang memiliki 21 Kantor Urusan Agama (KUA), Kecamatan Bangkinang, Kec. Bangkinang Kota, Kec. Kuok, Kec. XIII Koto Kampar, Tambang, Siak Hulu, Kampar, Kampar Kiri, Kampar Kiri Hulu, Kampar Kiri Hilir, Tapung, Tapung Hulu, Tapung Kiri, Bangkinang, Kec. Salo, Kampar Timur, Gunung Sahilan, Kampar Utara, Rumbio Jaya, Perhentian Raja, dan Kampar Kiri Tengah. Ditambah dengan satu Kecamatan Baru Yang Bernama Kecamatan Koto Kampar Hulu yang telah memiliki KUA definitive dengan Kepala KUA baru yang dilantik berdasarkan Surat Keputusan Kepala Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Riau Nomor : Kw.04.1/2Kp.07.6/137/SK/2017 tanggal 22 juni 2017. Berdasarkan Peraturan Menteri Agama RI Nomor 1 Tahun 2010 terjadi perubahan penyebuta nama dari Departemen Agama menjadi Kementerian Agama yang diikuti perubahan semua penggunaan atribut seperti logo, badge, kop surat, stempel, papan nama dan lain-lain yang menunjuk pada Kementerian Agama.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

4.2 Logo Kantor atau Instansi

Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kampar memiliki logo instansi yang telah menjadi identitas dari instansi, berikut logo perusahaan bisa dilihat dari gambar IV.1 di bawah ini:

Gambar IV.1
Logo Kantor atau Instansi



Keterangan:

- a. Bintang bersudut lima yang melambangkan sila ketuhanan yang maha esa dalam pancasila, bermakna bahwa karyawan kementerian agama selalu menaati dan menjunjung tinggi norma-norma agama dalam melaksanakan tugas pemerintahan dalam Negara Republik Indonesia yang berdasarkan pancasila.
- b. 17 kuntum bunga kapas, 8 baris tulisan dalam kitab suci dan 45 butir padi bermakna Proklamasi Kemerdekaan Republik Indonesia pada tanggal 17 Agustus 1945, menunjukkan kebulatan tekad para karyawan Kementerian Agama untuk membela Kemerdekaan Negara Kesatuan Republik Indonesia yang di proklamirkan pada tanggal 17 Agustus 1945.
- c. Butiran Padi dan Kapas yang melingkar berbentuk bulatan bermakna bahwa karyawan Kementerian Agama mengemban tugas untuk mengujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, makmur dan merata.
- d. Kitab Suci bermakna sebagai pedoman hidup dan kehidupan yang serasi antara kebahagiaan duniawi dan ukhrawi, material dan spritual dengan ridho allah SWT Tuhan Yang Maha Esa.
- e. Alas Kitab Suci bermakna, bahwa pedoman hidup dan kehidupan harus ditempatkan pada proporsi yang sebenarnya sesuai dengan potensi dinamis dari kitab suci.
- f. Kalimat Ikhlas Beramal bermakna bahwa karyawan Kementerian

Agama dalam mengabdikan kepada masyarakat dan Negara berlandaskan niat beribadah dengan tulus dan ikhlas.

- g. Perisai yang berbentuk segi lima sama sisi dimaksud bahwa kerukunan hidup antar umat beragama RI yang berdasarkan Pancasila dilindungi sepenuhnya sesuai dengan UUD 1945.
- h. Kelengkapan makna lambang Kementerian Agama melukiskan motto: Dengan iman yang teguh dan hati yang suci serta menghayati dan mengamalkan Pancasila yang merupakan tuntutan dan pegangan hidup dalam kehidupan masyarakat dan bernegara, karyawan Kementerian Agama bertekad bahwa mengabdikan kepada negara adalah ibadah.

4.3 Lokasi Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kampar

Kantor Kementerian Agama Terletak Di Kawasan Bangkinang Kota yaitu di jalan D.I Panjaitan No.15 Langgini Kabupaten Kampar Riau 28463.

4.4 Visi dan Misi Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kampar

1. Visi

- a. Terwujudnya masyarakat Kampar dalam menjalankan agama dan menjadikan agama sebagai landasan akhlak, moral dan etika.

2. Misi

- a. Mewujudkan aparatur Kementerian Agama Kabupaten Kampar yang bersih dan berwibawa melalui peningkatan kualitas aparatur, sarana dan prasarana yang memadai.
- b. Meningkatkan pelayanan prima dalam pendataan pernikahan pengembangan keluarga sakinah, pembinaan jaminan produk halal, pembinaan ibadah sosial dan kemitraan umat.
- c. Memberikan pelayanan prima dalam pelaksanaan ibadah haji dan umrah melalui pembinaan manasik haji dan pasca haji.
- d. Meningkatkan pelayanan yang prima pada madrasah dan pendidikan Islam pada sekolah umum melalui peningkatan SDM, sarana dan prasarana pendidikan sehingga terwujudnya pendidikan agama yang berkualitas.
- e. Meningkatkan peran serta masyarakat dalam pendidikan keagamaan melalui fungsi pondok pesantren dan pendidikan kemasyarakatan.
- f. Meningkatkan fungsi masjid/mushalla dan TPQ/TPSQ penyiaran agama melalui peran serta masyarakat dalam kegiatan keagamaan, hari besar keagamaan, MTQ dan Tamaddun.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- g. Menjadi fasilitator, koordinator dan motivator bagi pelaksanaan pengelolaan zakat professional dan amanat.
- h. Meningkatkan fungsi dan peran pengelolaan zakat sehingga menjadi professional dan transparan.
- i. Meningkatkan dan memperkuat peran wakaf dalam rangka persertifikatan tanah wakaf.

4.5 Jumlah Pegawai Dan Jabatan Di Kementerian Agama Kabupaten**Kampar**

1. Jumlah pegawai
Pegawai di kantor kementerian agama yang berjumlah sebanyak 61 pegawai yang dimana data tersebut diambil dari ruangan urusan kepegawaian di kantor kementerian agama Kabupaten Kampar. Yang dimana pegawai 61 ini dibagi dalam beberapa kategori yaitu : Penjabat Struktural 9 orang, Penjabat Fungsional 12 orang, Penjabat Pelaksana 25 orang, Pengawas Madrasah 11 orang, dan Pengawas Sekolah 4 orang.
2. Jabatan di Kementerian Agama Kabupaten Kampar
 - a. Kepala Subbag Tata Usaha
 - b. Urusan Kepegawaian
 - c. Kepala Seksi Pendidikan Agama Islam (Pai)
 - d. Kepala Seksi Bimbingan Masyarakat Islam (Bimais)
 - e. Kepala Seksi Penyelenggara Haji Dan Umrah
 - f. Kepala Seksi Penyelenggara Zakat Dan Wakaf
 - g. Kepala Seksi Penyelenggara Kristen
 - h. Kepala Seksi Pendidikan Diniyah Dan Pondok Pesantren
 - i. Kepala Seksi Pendidikan Madrasah
 - j. Kepala Keuangan

4.6 Struktur Organisasi Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kampar

Struktur Organisasi Tahun 1965 S/D 1974. Berdasarkan KMA Nomor 91 Tahun 1967 tentang Struktur Organisasi. Tugas dan Wewenang Instansi Departemen Agama tingkat Kabupatenupaten dan Kotamadya adalah terdiri dari :

1. Dinas Urusan Agama.
2. Dinas Pendidikan Agama

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

3. Dinas Penerangan Agama
4. Dinas Pengadilan Agama
5. Dinas Urusan Haji
6. Dinas Urusan Agama Kristen

Sedangkan pada tingkat kecamatan dibentuk Kantor Urusan Agama Kecamatan (KUA) yang meliputi :

1. Urusan Ketatausahaan, Keuangan dan Kepegawaian.
2. Urusan Pencatatan Nikah, Talaq, Cerai dan Rujuk serta Bimbingan Kesejahteraan Keluarga.
3. Urusan Rumah Peribadatan, Ibadah Sosial dan Urusan Haji.
4. Urusan Penerangan dan Penyuluhan Agama.

Adapun Struktur Organisasi Kantor Kementerian Agama Kabupatenpaten Kampar antara lain:

- | | |
|---------------------------------------|-----------------------------|
| 1. Kepala Kemenag | : H. Fuadi Ahmad SH.M.AB |
| 2. Kepala sub TU | : H. Dirhamsyah, S.Ag. M.Sy |
| 3. Kepala Seksi Bimas | : H.Maswir S.Ag,M.A |
| 4. Kepala Seksi Haji & Umrah | : H. Zulfaimar S.Ag.MAP |
| 5. Kepala Seksi diniyah dan pontren | : H.Ahmad Fadhli SH.MM |
| 6. Kepala Seksi Pendidikan Madrasah | : Dr. Husaini, M.Pd |
| 7. Kepala Seksi penyelenggara syariah | : Muahammad Ali, M. Sy |
| 8. Kepala Seksi Pais | : Drs. Muhammad Yamin |
| 9. Kepala seksi penyelenggara kristen | : Minton Sitorus S.PAK |


Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB VI PENUTUP

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dipaparkan Peneliti pada bab sebelumnya maka dapat ditarik kesimpulan bahwa adanya Pengaruh *Locus Of Control* Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dikantor Kementerian Agama Kabupaten Kampar. Kesimpulan tersebut diambil peneliti berdasarkan hasil dengan mengacu pada hasil olah data, analisis data, dengan nilai signifikan 0,00 yang mana nilai signifikan tersebut lebih kecil dari 0,05 yang berarti adanya pengaruh signifikan dari *Locus Of Control* terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis alternatif (H_a) yang menyatakan *Locus Of Control* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dikantor Kementerian Agama Kabupaten Kampar dapat diterima dan sedangkan hipotesis nol (H_0) di tolak. *Locus Of Control* mempengaruhi kepuasan kerja yang berarti semakin tinggi *Locus Of Control* yang dimiliki oleh pegawai maka akan semakin baik pula kepuasan kerja yang dimiliki pegawai dikantor Kementerian Agama Kabupaten Kampar.

6.2 Saran

6.2.1 saran untuk kantor kementerian agama

Penting bagi instansi untuk selalu meningkatkan dan memperhatikan kepuasan kerja pegawainya dikarenakan hal tersebut dapat meningkatkan kebahagiaan di tempat kerja. Peningkatan kepuasan kerja tersebut dapat membuat pegawai betah dan bertahan di lingkungan kerja mereka yang dimana mereka tidak merasakan lingkungan yang toxic. Dan juga penting bagi instansi untuk memperhatikan pegawainya yang dimana membutuhkan pegawai baru untuk membantu kerja di sebuah tim. Pegawai yang merasa puas dalam lingkungan kerja akan merasakan bahagia di tempat kerja mereka yang dimana merupakan aset yang sangat berharga bagi instansi, sehingga dengan banyak pegawai yang bahagia maka hal tersebut dapat menguntungkan instansi itu sendiri.

6.2.2 Penelitian Selanjutnya

- a. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan dapat melakukan penelitian yang lebih luas, yang lebih beragam, dan skala yang lebih besar.
- b. Bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan kajian yang sama dapat mengembangkan penelitian dan memfokuskan terhadap apa yang diteliti.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR PUSTAKA

- Arifin, Ah. Ali. 2011. Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia. Sidoarjo : CV. Cahaya Intan XII
- As'ad, Muhaammad, 2005. Psikologi Industri. Edisi Keempat, Cetakaan Kedua Liberty, Yogyakarta.
- Atmosoepipto, Kisdarto, 2002. Menuju SDM Berdaya – Dengan Kepemimpinan Efektif dan Manajemen Efisien, PT. Elex Media Komputindo, Jakarta
- Bacal, R, (2001). Performance Management. Cetakan ketiga, alih bahasa: Dharma & Irawan, Penerbit Gramedia, Jakarta.
- Barling, Julian., Roderick D. Iverson, and Kelloway, E. Kevin (2003). High-Quality Work, Job Satisfaction, and Occupational Injuries. *Journal of Applied Psychology*. Vol. 88, No.2, pp. 276–283
- Bateman, Gemma, 2009, Employee Perception of Co-Worker Support and It's Effect on Job Satisfaction, Work Stress and Intention to Quit, Thesis, Departement of Psychology, University of Canterbury.
- Davis dan Neswtrom, J.W (2008) Perilaku dalam Organisasi, Jilid 1, edisi ketujuh. Penerbit Erlangga. Jakarta
- Departemen Agama RI, Al Qur'an dan Terjemahnnya, (Jakarta : PT Toha Putra, 2008)". (Qs. Ar-Ra'ad : 11)
- Diaz-Serrano, Luis dan Vieira, Jose A. C. 2005. Low Pay, Higher Pay and Job Satisfaction within the European Union: Empirical Evidence from Fourteen Countries. Discussion Paper Serries. No. 1558. National University of Ireland, Maynooth, Department of Economics Maynooth
- Dole, C, dan Schoreder, R.G (2001). The Impact of Various Factors on the Personality, Job Satisfaction, and Turn Over Intention of Professional Accountants. *Managerial Auditing Journal*, Vol. 16 No.4 pp.234-242
- Ghozali, I. (2018). "Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS"Edisi Sembilan. Semarang : Badan Penerbit Universitas Ponogoro



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

KAHAR, Muhammad; MARYADI, Maryadi; IDRIS, Muhammad. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, *Locus Of Control* Dan Karakteristik Individu Terhadap Kepuasan Kerja Asn Pada Kantor Kecamatan Tiroang Kabupatenupaten Pinrang. *Jurnal Bisnis dan Kewirausahaan*, 2022, 11.4: 354-366

Kartono, Kartini. 2002. Psikologi Industri untuk Manajemen Perusahaan dan Industri, Penerbit PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta

KHAIR, Hazmanan, et al. Pengaruh Kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2019, 2.1: 68-88

Kuswati, Wuryaningsih. et.al. Analisis Pengaruh *Locus Of Control* Pada Kinerja Karyawan. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta. 2013

Luthans, F, 2008. *Organization Behavior* Eight Edition”, Singapore: Mc Graw Hill

Metodelogi Penelitian Kuantitatif. N.p.: Bumi Aksara, 2021

Metodelogi Penelitian. N.p.: Cipta Media Nusantara, (n.d.)

Patricia, V.F., Rodriguez, J.A.C., and Franco, J.S 2010. Students academic climate perception of the school of businness of a mexican university, *American Journal of Busness Education*, vol 3, no 7

PERILAKU DAN MANAJEMEN ORGANISASI ,edisi 7, jilid 1. N.p.: Erlangga, (n.d.)

PURNOMO, Ratno; LESTARI, Sri. Pengaruh kepribadian, self efficacy, dan *Locus Of Control* terhadap persepsi kinerja usaha skala kecil dan menengah. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*, 2010, 17.2.

RAHAYU, Fajar Setiani. Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, *Locus Of Control*, dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Auditor (Studi Kasus pada Kantor Akuntan Publik Se- Jawa Tengah). 2017.

Robbins, Stephen P, 2006. Perilaku Organisasi. Edisi Kesepuluh, PT Indeks : Kelompok Gramedia.



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Robbins, Stephen P. 2011. *Perilaku Organisasi. Konsep. Kontroversi. Aplikasi.* AlihBahasa Hadyana Pujaatmaka dan Benyamin Molan. Prenhallindo. Jakarta.

Rotter J.B, 1966. *Generalized Expectancies for Internal Versus External Control of Reinforcement.* Psychological Monographs, 80 Whole No. 69

Rotter, Julian B. *Internal Versus External Control of Reinforcement; A Case History of A Variable.* The American Psychological Association. Vol. 45. No. 4. April 1990.

SAMUDI, Samudi. *Pengaruh Locus Of Control, Self Esteem Dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Kementerian Agama Lebak Banten.* *Aksioma Ad Diniyah: The Indonesia Journal Of Islamic Studies*, 2022, 10.2.

SHALEH, Mahadin; FIRMAN, S. Pd. *Komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai.* Penerbit Aksara Timur, 2018

Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif R&D.* Bandung : Alfabeta

Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods).* Bandung: CV Alfabeta.

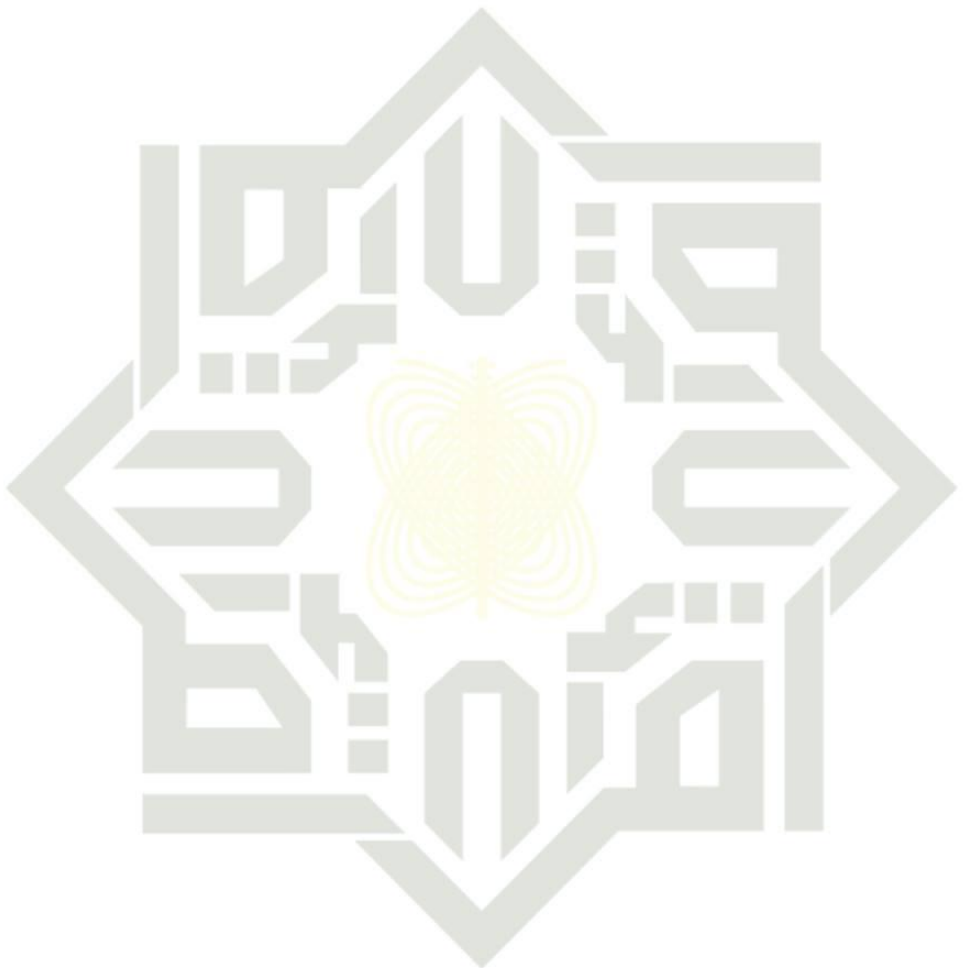
Sule E., 2002, “Keterkaitan Antara Kepuasan Kerja Karyawan dan Kepuasan Pelanggan dengan Kinerja Perusahaan”, *Journal Akutansi Dan Manajemen STIE YKPN Yogyakarta*, Vol.2: 17-30

Supriyanto dan Maharani. 2003. *Metodologi Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Kuesioner Dan Analisis Data.* Malang : UIN Maliki PRESS

WIDYANINGGAR, Anggi Ajeng. *Pengaruh efikasi diri dan locus kendali (Locus Of Control) terhadap prestasi belajar matematika.* *Formatif Jurnal Ilmiah Pendidikan MIPA*, 2015,4.2.

WULANDARI, ANISA. PENGARUH *LOCUS OF CONTROL* TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS KEMENTERIAN PEKERJAAN UMUM BALAI BESAR WILAYAH SUNGAI SUMATERA Vffi PALEMBANG

Wuryaningsih DL dan Rini Kuswati, 2013. Analisis Pengaruh *Locus Of Control* terhadap Kineija Karyawan pada Pegawai Surakarta 25 (277)



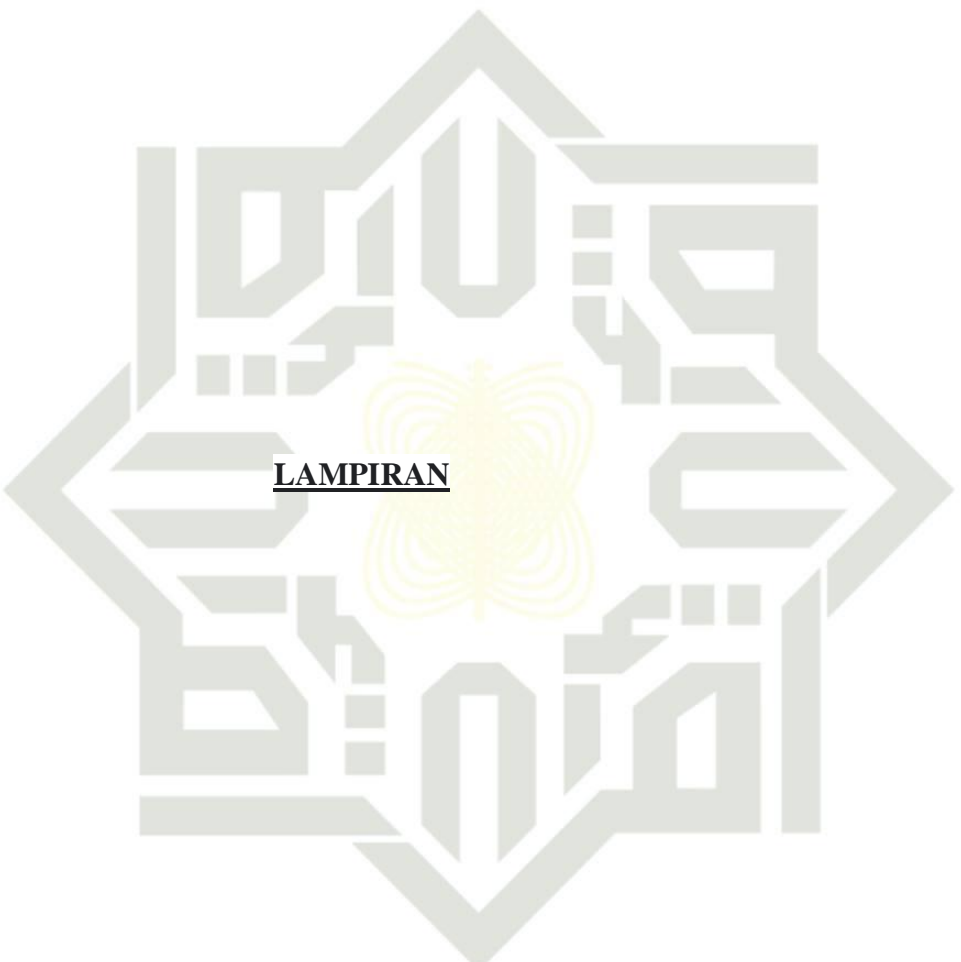
UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



LAMPIRAN

UIN SUSKA RIAU

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



UIN SUSKA RIAU



Hak Cipta Ditindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LAMPIRAN 1 Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH *LOCUS OF CONTROL* TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI DI KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN KAMPAR

Assalamualaikum Wr. Wb
 Yth. Bapak/ibu
 Di tempat
 Selamat Pagi/Siang/Sore/ malam

Saya Rika Yulia Putri Mahasiswa Universitas Islam Negri Sultan Syarif Kasim Riau Jurusan Bimbingan Konseling Islam Angkatan 2020. Saat ini saya mahasiswa tingkat akhir yang sedang menyusun skripsi. Kuesioner ini adalah salah satu syarat menyelesaikan studi S1 saya, saya melakukan penelitian mengenai *Locus Of Control* dan kepuasan kerja. Saya berharap kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner ini. Informasi yang didapatkan dari hasil kuesioner ini akan digunakan sebaik-baiknya untuk kepentingan akademik dan diperlukan secara konfidensial. Maka dari itu saya berharap kepada bapak/ibu untuk mengisi kuesioner ini.

Petunjuk Pengisian Kuesioner

Dimohon kesediaan Bapak/Ibuk untuk memberikan jawaban pada kolom yang diangap sampai sesuai.

setiap jawaban tidak ada yang benar atau salah.

1. Sangat Tidak Setuju (STS)
2. Tidak Setuju (TS)
3. Kurang Setuju (KS)
4. Setuju (S)
5. Sangat Setuju (SS)

Data dari Bapak/Ibuk akan dijamin kerahasiaannya, saya ucapkan terimakasih banyak atas partisipasinya.

Nama :
 Jenis Kelamin :
 Divisi :
 Lama Bekerja :



	PERNYATAAN	STS Sangat Tidak Setuju	TS Tidak Setuju	KS Kurang Setuju	S Setuju	SS Sangat Setuju
	Saya dikendalikan oleh kejadian-kejadian secara kebetulan					
	Saya dikendalikan oleh peristiwa-peristiwa yang terjadi dalam hidup saya					
	Saya selalu memperoleh keberuntungan dalam bekerja					
	Saya selalu mendapat kesempatan baik dalam bekerja					
	Saya selalu mendapatkan nasib baik dalam bekerja					
	Saya selalu sungguh-sungguh dalam bekerja					
	Jika saya memiliki kemauan dalam bekerja, pekerjaan saya akan cepat selesai					
	Saya mengerjakan pekerjaan saya dengan baik					
	Apa saja yang terjadi pada diri saya adalah karena perbuatan saya.					
	Saya selalu menyiapkan diri sebelum melakukan pekerjaan					
	Jika saya mengerjakan pekerjaan dengan baik saya mendapatkan penghargaan dari atasan					
	Jika saya bekerja dengan baik saya akan di promosikan ke jenjang karir yang lebih tinggi					
	Prestasi yang saya raih selama ini, saya dapatkan dengan bekerja keras					
	Jika saya bekerja dengan sungguh-sungguh, saya akan					

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
 1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruhnya
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

5	menyelesaikannya tepat waktu					
6	Pekerjaan apa saja yang saya selesaikan selalu mendapatkan apresiasi dengan baik.					
7	Saya mendapatkan dukungan keluarga					
8	Saya mendapatkan kenyamanan dilingkungan kerja					
9	Saya mendapatkan dukungan dari atasan					
10	Saya memiliki rekan kerja yang membantu pekerjaan saya					
11	Saya memiliki sahabat untuk bertukar pikiran					
12	Untuk hasil yang baik saya harus bekerja keras sendiri					
13	Saya bisa melakukan pekerjaan dengan baik					
14	Saya yakin dengan potensi yang saya miliki dalam bekerja					
15	Saya selalu optimis dalam bekerja					
16	Saya akan mendapatkan hasil yang baik					
17	Saya memperoleh pekerjaan yang saya inginkan					
18	Saya mampu mengatasi nasib buruk dalam bekerja					
19	Saya senang dengan keputusan yang dibuat atasan					
20	Jika saya melakukan pekerjaan saya pasti mampu menyelesaikannya					
21	Saya berusaha membuat rekan kerja saya menyukai saya					
22	Adanya jaminan akan masa tua dari pekerjaan					
23	Lingkungan saya bekerja nyaman dan memadai					
24	Peribagian kelompok kerja sangat sesuai dengan keterampilan yang saya miliki					



© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang. Nsuri Kurniawan, Universitas Islam Sumatera Utara. No. 1217/2016/Sj/S/PT.010/2017.01.03

44	Fasilitas tempat saya bekerja nyaman				
45	Pekerjaan yang saya kerjakan sesuai dengan minat saya				
46	Gaji yang saya terima seimbang dengan tugas yang saya kerjakan setiap bulan				
47	Gaji pokok yang saya terima mencukupi kebutuhan saya sehari-hari				
48	Honor yang saya terima sesuai dengan tugas saat saya lembur				
49	Tunjangan hari raya yang diberikan oleh instansi sesuai dengan masa kerja saya				
50	Kebijakan instansi dalam menentukan nominal upah sesuai dengan tugas kerja saya sebagai pegawai				
51	Jika saya melakukan pekerjaan dengan baik saya akan dipromosikan oleh atasan				
52	Adanya peraturan yang jelas dari instansi tentang promosi jabatan				
53	Adanya sosialisasi mengenai kebijakan promosi di tempat kerja saya secara bertahap				
54	Adanya kesempatan promosi yang besar yang diberikan instansi kepada pegawainya				
55	Adanya kesempatan untuk maju dalam promosi pekerjaan yang saya kerjakan				
46	Supervisor memberikan motivasi kepada pegawainya				
47	Supervisor memberikan bimbingan terhadap pegawainya				
48	Supervisor memberikan arahan yang jelas kepada bawahannya				
49	Supervisor menjelaskan				

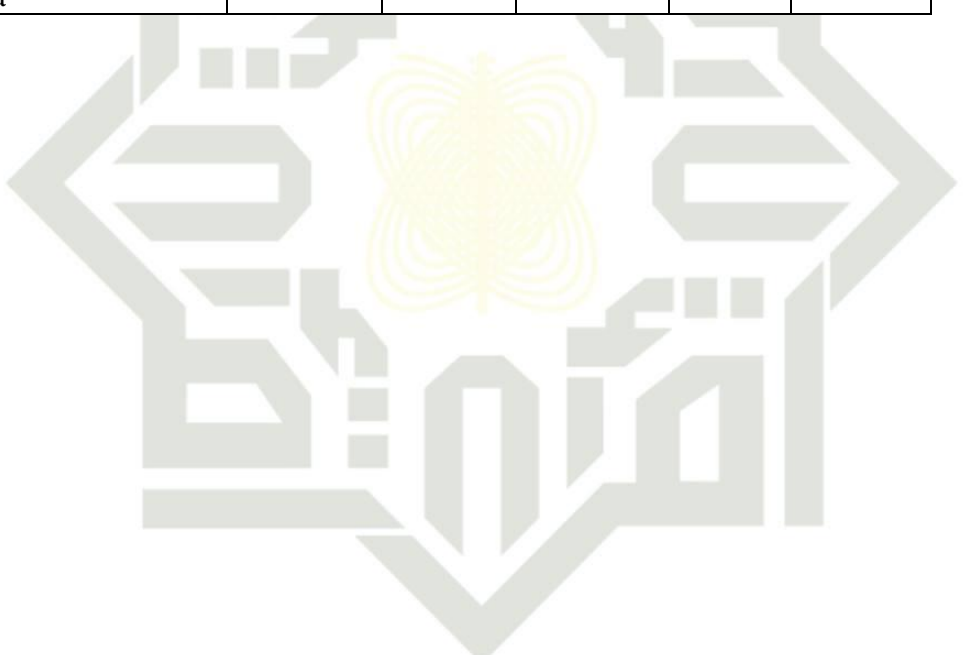
- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang.
- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 - Dilarang mengumumkannya dan memperbanyak bagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



	deskripsi pekerjaan dengan baik kepada pegawainya					
1. Dilarang	50 Supervisor menjelaskan tanggung jawab pekerjaan kepada pegawainya					
1	1 Saya nyaman bekerja bersama rekan-rekan kerja saya					
2	2 Kemampuan rekan kerja saya untuk saling bekerja sama					
3	3 Adanya keinginan rekan kerja untuk bergaul satu sama yang lain					
4	4 Terbentuknya rekan kerja guna mendukung produktifitas kerja					
55	55 Adanya kerja sama yang baik antar rekan kerja					

ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

1. Dilarang
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





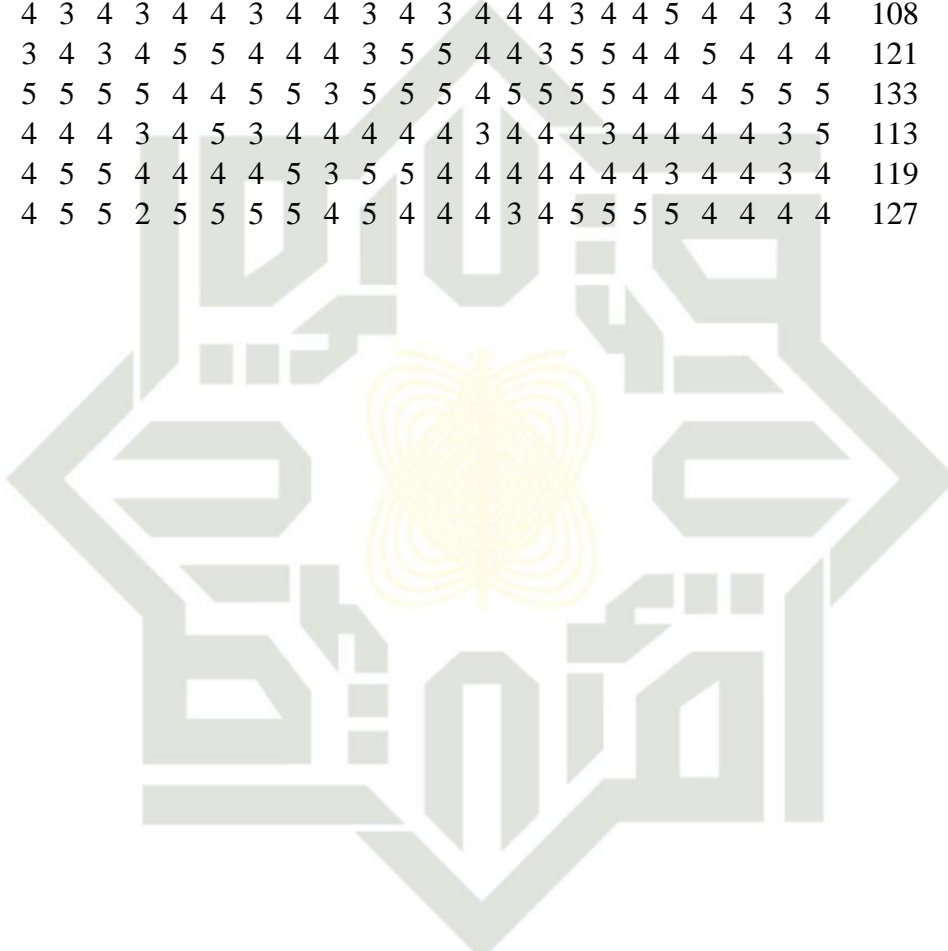
© Hak Cipta Milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Ditindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	135
4	4	3	5	3	5	4	5	4	5	5	5	5	5	3	4	4	3	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	3	127
5	5	3	5	4	5	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	132	
4	5	5	5	5	5	3	5	4	4	5	5	4	4	3	5	5	4	3	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	130	
4	4	3	5	5	3	4	5	4	3	4	5	5	4	3	5	5	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	123	
4	4	3	5	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	2	4	4	2	3	3	4	4	4	4	4	3	2	4	3	104		
3	4	4	5	5	4	3	4	5	5	5	5	4	2	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	130		
3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	5	4	4	3	4	108			
4	4	4	4	4	3	4	3	4	5	5	4	4	4	3	5	5	4	4	3	5	5	4	4	5	4	4	4	4	121		
4	2	4	3	5	5	5	5	5	4	4	5	5	3	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	133		
2	4	4	4	3	4	4	4	3	4	5	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	5	113		
4	4	3	4	3	4	5	5	4	4	4	4	5	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	119		
4	4	4	3	4	5	5	2	5	5	5	5	4	5	4	4	4	3	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	127		





LAMPIRAN 3 Data tabulasi validitas dan reliabilitas Y

Data Tabulasi Validitas dan Reliabilitas Y

	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	TY
1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	
4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	110
4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	107
5	4	4	3	4	4	5	3	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	107
5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	105
5	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	105
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	121
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	122
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	125
5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	116
4	5	4	3	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	108
4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	103
4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	108
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	99
4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	102
5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	102
5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	105
4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	105
4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	104
4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	109
4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	107
5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	5	4	102
4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	108
4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	101
4	4	4	5	5	5	4	4	4	3	4	5	5	4	5	5	3	3	4	4	4	5	5	4	4	4	106
4	4	5	5	4	4	2	5	5	5	4	5	5	5	5	3	4	5	5	4	4	3	4	4	4	4	107
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	104
4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	107
4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	103
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	103
4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	112
5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	103
4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	113
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	104

- Hak Cipta Diindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5		116
5	4	5	5	3	4	5	4	4	4	4	5	5	3	5	4	5	4	4	4	4	3	5	5	4	107
5	5	5	3	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	105
4	4	4	5	4	4	4	3	5	4	5	4	3	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	108
4	4	4	3	5	5	4	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	3	4	4	109
3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	87
5	5	3	5	5	5	5	5	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	107
4	3	4	4	3	5	4	4	3	5	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	96
4	3	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	3	3	5	5	5	3	3	4	4	4	104
4	5	5	4	4	4	3	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	106
4	3	4	4	4	3	4	4	2	4	4	4	3	4	4	4	5	4	5	5	3	4	3	4	4	96
4	4	5	4	5	4	4	4	3	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	110
4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	3	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	112

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





LAMPIRAN 4 Hasil validitas dan reliabilitas X dan Y

Hasil Reliabelitas X

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.844	25

Case Processing Summary		
	N	%
Cases	Valid	46 100.0
	Excluded ^a	0 .0
	Total	46 100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Hasil Reliabilitas Y

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.889	25

Case Processing Summary		
	N	%
Cases	Valid	55 57.3
	Excluded ^a	41 42.7
	Total	96 100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Hasil validitas X

Hasil validitas Y

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



LAMPIRAN 5 Hasil validitas dan reliabilitas X dan Y

HASIL VALIDITAS DAN RELIABILITAS X DAN Y

No	Indikator	Pertanyaan	Validitas	Relibialitas
X1	Potensi Perilaku	Saya dikendalikan oleh kejadian-kejadian secara kebetulan	✓	✓
X2		Saya dikendalikan oleh peristiwa-peristiwa yang terjadi dalam hidup saya	X	✓
X3		Saya selalu memperoleh keberuntungan dalam bekerja	✓	✓
X4		Saya selalu mendapat kesempatan baik dalam bekerja	✓	✓
X5		Saya selalu mendapatkan nasib baik dalam bekerja	✓	✓
X6		Saya selalu sungguh-sungguh dalam bekerja	✓	✓
X7		Jika saya memiliki kemauan dalam bekerja, pekerjaan saya akan cepat selesai	✓	✓
X8		Saya mengerjakan pekerjaan saya dengan baik	✓	✓
X9		Apa saja yang terjadi pada diri saya adalah karena perbuatan saya.	✓	✓
X10		Saya selalu menyiapkan diri sebelum melakukan pekerjaan	X	✓
X11	Penghargaan	Jika saya mengerjakan pekerjaan dengan baik saya mendapatkan penghargaan dari atasan	✓	✓
X12		Jika saya mengerjakan pekerjaan dengan baik saya mendapatkan penghargaan dari atasan	✓	✓
X13		Prestasi yang saya raih selama ini, saya dapatkan dengan bekerja keras	✓	✓
X14		Jika saya bekerja dengan sungguh-sungguh, saya akan menyelesaikannya tepat waktu	✓	✓
X15		Pekerjaan apa saja yang saya selesaikan selalu mendapatkan apresiasi dengan baik	✓	✓

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Ditanggung Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

X16	Nilai Penguat	Saya mendapatkan dukungan keluarga	✓	✓
X17		Saya mendapatkan kenyamanan dilingkungan kerja	✓	✓
X18		Saya mendapatkan dukungan dari atasan	✓	✓
X19		Saya memiliki rekan kerja yang membantu pekerjaan saya	✓	✓
X20		Saya memiliki sahabat untuk bertukar pikiran	✓	✓
X21		Untuk hasil yang baik saya harus bekerja keras sendiri	✓	✓
X22		Saya bisa melakukan pekerjaan dengan baik	✓	✓
X23		Saya yakin dengan potensi yang saya miliki dalam bekerja	✓	✓
X24		Saya selalu optimis dalam bekerja	✓	✓
X25		Saya akan mendapatkan hasil yang baik	✓	✓
X26	Situasi Psikologi	Saya memperoleh pekerjaan yang saya inginkan	✓	✓
X27		Saya mampu mengatasi nasib buruk dalam bekerja	✓	✓
X28		Saya senang dengan keputusan yang dibuat atasan	✓	✓
X29		Jika saya melakukan pekerjaan saya pasti mampu menyelesaikannya	✓	✓
X30		Saya berusaha membuat rekan kerja saya menyukai saya	✓	✓
Y1	Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri	Adanya jaminan akan masa tua dari pekerjaan	✓	✓
Y2		Lingkungan saya bekerja nyaman dan memadai	✓	✓
Y3		Pembagian kelompok kerja sangat sesuai dengan keterampilan yang saya miliki	✓	✓
Y4		Fasilitas tempat saya bekerja nyaman	✓	✓
Y5		Pekerjaan yang saya kerjakan	✓	✓



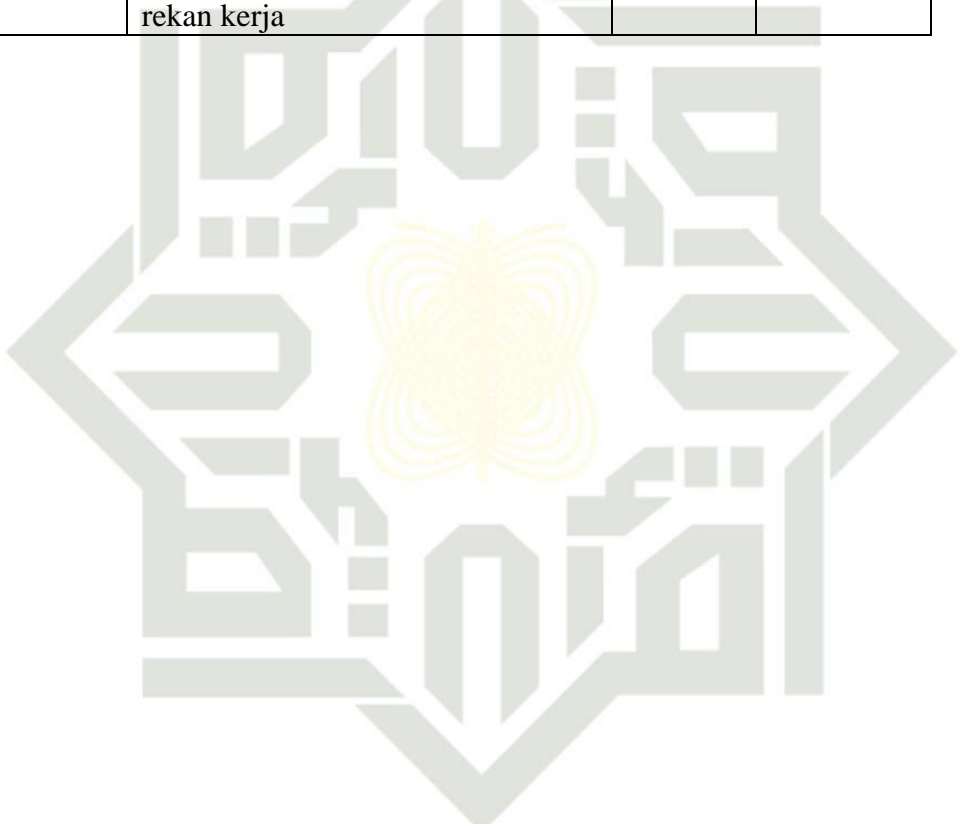
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

		sesuai dengan minat saya		
Y6	Kesempatan Terhadap Gaji	Gaji yang saya terima seimbang dengan tugas yang saya kerjakan setiap bulan	✓	✓
Y7		Gaji pokok yang saya terima mencukupi kebutuhan saya sehari-hari	✓	✓
Y8		Honor yang saya terima sesuai dengan tugas saat saya lembur	✓	✓
Y9		Tunjangan hari raya yang di berikan oleh instansi sesuai dengan masa kerja saya	✓	✓
Y10		Kebijakan instansi dalam menentukan nominal upah sesuai dengan tugas kerja saya sebagai pegawai	✓	✓
Y11	Kesempatan Promosi	Jika saya melakukan pekerjaan dengan baik saya akan di promosikan oleh atasan	✓	✓
Y12		Adanya peraturan yang jelas dari instansi tentang promosi jabatan	✓	✓
Y13		Adanya sosialisasi mengenai kebijakan promosi di tempat kerja saya secara bertahap	✓	✓
Y14		Adanya kesempatan promosi yang besar yang diberikan instansi kepada pegawainya	✓	✓
Y15		Adanya kesempatan untuk maju dalam promosi pekerjaan yang saya kerjakan	✓	✓
Y16	Kepuasan terhadap supervisi	Supervisor memberikan motivasi kepada pegawainya	✓	✓
Y17		Supervisor memberikan bimbingan terhadap pegawainya	✓	✓
Y18		Supervisor memberikan arahan yang jelas kepada bawahannya	✓	✓
Y19		Supervisor menjelaskan deskripsi pekerjaan dengan baik kepada pegawainya	✓	✓
Y20		Supervisor menjelaskan tanggung jawab pekerjaan kepada	✓	X



UIN SUSKA RIAU

		pegawainya		
Y21	Kepuasan Terhadap Rekan Kerja	Saya nyaman bekerja bersama rekan-rekan kerja saya	✓	✓
Y22		Kemampuan rekan kerja saya untuk saling bekerja sama	✓	✓
Y23		Adanya keinginan rekan kerja untuk bergaul satu sama yang lain	✓	✓
Y24		Terbentuknya rekan kerja guna mendukung produktifitas kerja	✓	✓
Y25		Adanya kerja sama yang baik antar rekan kerja	✓	✓

© Hak Cipta Simbol UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



UIN SUSKA RIAU



© Hak cipta milik UIN Suska Riau
 State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

5	4	4	5	5	3	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	3	5	5	5	4	4	5	4	5	136
4	5	4	5	3	5	4	4	5	4	4	3	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	132
5	4	5	4	5	4	3	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	3	134
4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	3	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	135
4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	3	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	133
5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	3	131
4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	3	130
5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	140
3	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	143
3	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	132
4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	126
4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	133
4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	137
4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	131
3	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	130
5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	138
5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	140
4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	124
4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	122
4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	127
4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	132
4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	135
4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	130
2	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	138
3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	123
4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	129
4	3	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	138
5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	131



LAMPIRAN 7 Data tabulasi penelitian Y

Data Tabulasi Penelitian Y

	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	TY			
1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2			
4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	105		
5	5	5	3	5	4	3	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	114		
3	5	3	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	2	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	104		
4	4	4	4	3	5	5	4	5	3	4	4	3	4	3	4	4	5	5	4	3	5	5	4	5	103	
4	5	4	5	4	5	4	5	2	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	109	
5	4	5	3	5	4	5	4	3	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	3	2	105	
3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	115	
4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	113	
5	5	5	4	4	4	3	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	108	
4	5	5	4	4	5	5	5	3	5	4	4	4	4	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	4	111	
4	4	4	5	3	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	3	5	5	108	
4	5	4	4	4	2	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	108	
5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	112	
4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	107	
4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	3	5	5	110
5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	112
4	3	4	3	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	108
4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	104
5	4	4	3	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	106
4	5	5	4	5	5	4	4	3	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	111
5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	110
4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	110
4	2	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	3	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	106
4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	110
5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	114
4	3	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	104
5	3	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	3	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	109
5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	115
5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	114
4	5	4	4	4	5	5	5	3	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	110
4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	3	5	115
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	110
5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	3	4	4	4	5	4	5	5	109

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



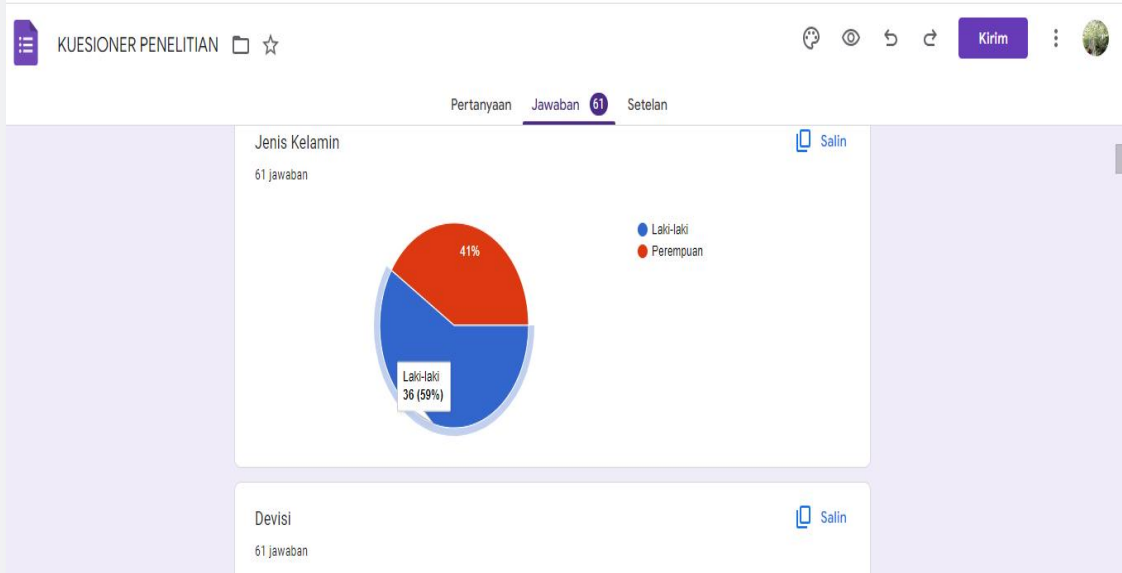
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

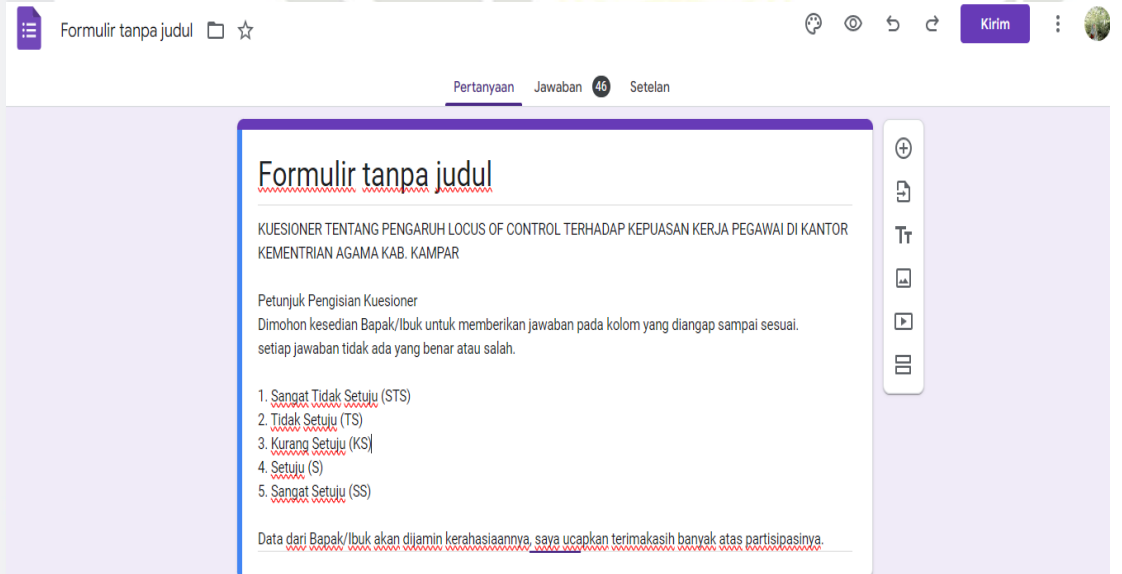
4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	113	
5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	109
5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	115
5	4	5	5	4	5	5	4	4	3	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	111	
4	5	5	5	4	3	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	111	
4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	110	
5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	111	
4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	113	
4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	106	
4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	118	
4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	115	
5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	116	
4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	116	
4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	109	
4	3	4	3	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	107	
4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	112	
5	3	4	3	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	114	
5	3	4	3	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	108		
5	3	4	3	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	108	
4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	106	
5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	115	
5	3	4	3	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	109	
4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	107	
4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	106	
4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	108	
4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	106	
5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	114	
4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	103	

LAMPIRAN 8 Gambar google form

Kuesioner Penelitian



Kuesioner Uji Coba



Formulir tanpa judul

KUESIONER TENTANG PENGARUH LOCUS OF CONTROL TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI DI KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KAB. KAMPAR

Petunjuk Pengisian Kuesioner
Dimohon kesediaan Bapak/Ibuk untuk memberikan jawaban pada kolom yang dianggap sampai sesuai. setiap jawaban tidak ada yang benar atau salah.

1. Sangat Tidak Setuju (STS)
2. Tidak Setuju (TS)
3. Kurang Setuju (KS)
4. Setuju (S)
5. Sangat Setuju (SS)

Data dari Bapak/Ibuk akan diljamin kerahasiaannya, saya ucapkan terimakasih banyak atas partisipasinya.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengummumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LAMPIRAN 9 Dokumentasi penelitian

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SULTAN SYARIF KASIM RIAU
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI**

Jln. H.R. Soebrantas KM. 15 No. 155 Kel. Tuah Madani Kec. Tuah Madani - Pekanbaru 28298 PO Box. 1004
Telpon (0761) 562051; Faksimili (0761) 562052
web: <https://fdk.uin.suska.ac.id>, E-mail: fdk@uin-suska.ac.id

Pekanbaru, 13 Desember 2023

Nomor : B- 5360/Un.04/F.IV/PP.00.9/12/2023
Sifat : Biasa
Lampiran : 1 (satu) Exp
Tujuan : Mengadakan Penelitian.

Kepada Yth,
**Kepala Dinas Penanaman Modal dan
Pelayanan Terpadu Satu Pintu
Provinsi Riau**
Di
Pekanbaru

Assalamu'alaikum wr. wb.

Dengan hormat,

Kami sampaikan bahwa datang menghadap bapak, mahasiswa kami:

N a m a	: RIKA YULIA PUTRI
N I M	: 12040224713
Semester	: VII (Tujuh)
Jurusan	: Bimbingan Konseling Islam
Pekerjaan	: Mahasiswa Fak. Dakwah dan Komunikasi UIN Suska Riau

Akan mengadakan penelitian dalam rangka penulisan Skripsi tingkat Sarjana (S1) pada Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau dengan judul:
"Pengaruh Locus Of Control Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Kantor Kementerian Agama Kab. Kampar"

Adapun Sumber Data Penelitian Adalah :

"Di Kantor Kementerian Agama Kab. Kampar"

Untuk maksud tersebut kami mohon Bapak berkenan memberikan petunjuk-petunjuk dan rekomendasi terhadap pelaksanaan penelitian tersebut.

Demikianlah kami sampaikan dan atas perhatiannya diucapkan terima kasih.



Prof. Dr. Imron Rosidi., S.Pd., M.A
NIP. 19811118 200901 1 006

Tembusan:

1. Mahasiswa yang bersangkutan

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
 Hak cipta dilindungi Undang-Undang
 1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan satu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



RIWAYAT HIDUP

Rika yulia putri, dilahirkan di Sumatera Barat tepatnya di Payakumbuh, pada tanggal 8 Februari 2002. Lahir dari pasangan Bapak Yonhendri dan ibu Erma Yulis dan merupakan anak ke Dua dari tiga bersaudara. Penulis tinggal di Payakumbuh utara, Ompang Tanah Sirah, Balai Betung, Sumatera Barat.

Pada tahun 2008 menempuh pendidikan di SD N 47 talawi, Payakumbuh Utara dan tamat pada tahun 2014. Kemudian melanjutkan pendidikan di MTSN 2 Payakumbuh (Koto Nan Gadang) pada tahun 2014 dan tamatnya 2017, dan di lanjutkan ke MAN 1 Payakumbuh pada tahun 2017 dan tamat pada tahun 2020. Dan setelah tamat dari sana penulis melanjutkan pendidikan ke Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau pada jurusan Bimbingan Konseling Islam (BKI). Selama berkuliah banyak pengalaman-pengalaman yang penulis dapatkan, di semester 3 ketika kuliah online penulis pernah bekerja dipasar Payakumbuh jualan baju dan hijab dan semester 4 penulis pernah kuliah sambil berkerja di foto copy Pekanbaru (Buluh Cina) dan di semester 7 penulis kerja freelance jualan es teh di Universitas Riau. Penulis melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) di pauh angit hulu, Kuantan Singingi dan Praktek Kerja Lapangan (PKL) di Kantor Kementrian Agama Kab. Kampar, Bangkinang pada tahun 2023. Dengan selang selingnya waktu penulis dapat menyelesaikan mata kuliah dengan tepat waktu yang dimana penulis di bulan Juni mengajukan judul skripsi pada bulan Agustus penulis menulis proposal seanjudnya di bulan September di ACC pembimbing dan awal November penulis seminar proposal, kompresif, dan di bulan desember penulis melanjutkan penelitian.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.