



- 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 milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

NOMOR SKRIPSI
6971/BKI-D/SD-S1/2024

**PENGARUH *LOCUS OF CONTROL* TERHADAP MOTIVASI
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 :

ZIYAN AULIA FAUZIYYAH
NIM. 12040225365

BIMBINGAN KONSELING ISLAM
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM

RIAU

2024



PERSETUJUAN PEMBIMBING SKRIPSI

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

Nama : Ziyah Aulia Fauziyyah
 Nim : 12040225365
 Judul Skripsi : Pengaruh *Locus Of Control* Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kampar

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

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

Demikian persetujuan ini kami sampaikan. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Mengetahui,
 Ketua Program Studi
 Bimbingan Konseling Islam


Zulamri, S.Ag, M.A
 NIP. 19740702 200801 1 009

Dosen Pembimbing


Dr. Azni, M.Ag
 NIP. 19701010 200701 1 051

UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta D Lindungi Urang Jindang
 1. Dilarang menjiplak sebagian atau seluruh karya ilmiah 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
 the Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



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

كلية الدعوة و الاتصال

FACULTY OF DAKWAH AND COMMUNICATION

Jl. H.R. Soebrantas KM.15 No. 155 Tuah Madani Tampan - Pekanbaru 28293 PO Box. 1004 Telp. 0761-562051
Fax. 0761-562052 Web.www.uin-suska.ac.id, E-mail: iain-sq@Pekanbaru-indo.net.id

PENGESAHAN SEMINAR PROPOSAL

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

Nama : Ziyah Aulia Fauziyyah
NIM : 12040225365
Judul : **Pengaruh Locus of Control Terhadap Motivasi Kerja Pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kampar**

Telah Diseminarkan Pada:

Hari : Rabu
Tanggal : 08 Mei 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, 08 Mei 2024

Penguji Seminar Proposal,

Penguji I,

Dra. Silawati, M.Pd.

NIP. 19690902 199503 2 001

Penguji II,

Reizki Maharani, M.Pd.

NIP. 19930522 202012 12 2020

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

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



Nomor : Nota Dinas
 Lampiran : 4 (eksemplar)
 Hal : Pengajuan Ujian Skripsi an. **Ziyan Aulia Fauziyyah**

Kepada Yth.
 Dekan 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 (**Yusril Mahendra Lubis**) NIM. (**12040225365**) dengan judul "**PENGARUH LOCUS OF CONTROL TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI DI KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN 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 diuji 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 diucapkan terima kasih,

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Mengetahui,
 Ketua Program Studi
 Bimbingan Konseling Islam


Zulamri, S.Ag, M.A
 NIP. 19740702 200801 1 009

Dosen Pembimbing


Dr. Azni, M.Ag
 NIP. 19701010 200701 1 051

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

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

Cipta Diilindungi Undang-undang atau seluruhnya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

Hak cipta dilindungi undang-undang atau seluruhnya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

© Hak cipta dilindungi undang-undang atau seluruhnya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



PERNYATAAN ORISINALITAS

Nama : Ziyana Aulia Fauziyyah

NIM : 12040225365

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi ini yang berjudul : **PENGARUH LOCUS OF CONTROL TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI DI KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN KAMPAR** adalah benar karya saya sendiri. Hal-hal yang bukan karya saya, dalam skripsi ini diberi tanda citasi dan ditunjukkan dalam daftar pustaka.

Apabila dikemudian hari terbukti pernyataan saya tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan Skripsi dan gelar yang saya peroleh dari Skripsi tersebut.

Pekanbaru, 12 November 2024
Yang membuat pernyataan



Ziyana Aulia Fauziyyah
NIM. 12040225365

- 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.



MOTTO

“ *The only limit to our realization of tomorrow will be our doubts of today let us move forward with strong and active faith* ”-Franklin Roosevelt.

“ *Ialah hal yang memalukan bahwa seekor burung justru bangun lebih awal daripada dirimu di pagi hari* ”-Abu Bakar Ash-Shidiq

“ *Orang yang sukses dalam pandangan allah adalah orang yang beranggapan bahwa kelapangan yang dia terima adalah amanah sekaligus ujian baginya* ”-Abdullah Gymnastiar

“ *karena sesungguhnya setelah kesulitan itu ada kemudahan , sesungguhnya setelah kesulitan itu ada kemudahan* ”-Qs.Al-Insyirah : 5-6

“ *Nothing is impossible in the world bagi allah, jadi labuhkan setiap urusan dan permasalahanmu kepada allah, insyaallah aka nallah permudahkan setiap langkahmu* ”-Zeze

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.



ABSTRAK

Nama : Ziyana Aulia Fauziyyah
Nim : 12040225365
Judul : Pengaruh *Locus Of Control* terhadap Motivasi kerja pegawai dikantor kementerian agama Kabupaten Kampar

Locus Of Control merujuk pada keyakinan individu tentang sejauh mana mereka memiliki kendali atas nasib mereka sendiri. Individu dengan *locus of control* internal cenderung percaya bahwa keberhasilan atau kegagalan mereka tergantung pada upaya dan perilaku pribadi mereka, sementara individu dengan *locus of control* eksternal meyakini bahwa peristiwa-peristiwa dalam hidup mereka ditentukan oleh faktor eksternal yang di luar kendali mereka, seperti nasib atau kekuatan lain. Di sisi lain, motivasi kerja merupakan kekuatan internal yang mendorong individu untuk memulai, mengarahkan, dan memelihara perilaku kerja sesuai dengan lingkungan kerja mereka. Motivasi kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk kebutuhan individu, lingkungan kerja, dan faktor psikologis. Pengolahan data didalam penelitian ini menggunakan program SPSS versi 25. Uji regresi linier sederhana yang dimana hasilnya diperoleh nilai Signifikansi sebesar 0,002 yang mana $0,002 < 0,005$. 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 motivasi kerja pegawai Dikantor Kementian Agama Kabupaten Kampar sebesar $0,002 < 0,005$. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan *Locus Of Control* berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Dikantor Kementrian Agama Kabupaten Kampar dapat diterima.

Kata Kunci : *Locus Of Control*, Motivasi Kerja

- 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.

ABSTRACT

Name : Ziyana Aulia Fauziyyah

Number : 12040225365

Title : The Influence of Locus of Control on Work Motivation of Employees at the Ministry of Religion Office in Kampar Regency

Locus Of Control refers to an individual's beliefs about the extent to which they have control over their own destiny. Individuals with an internal locus of control tend to believe that their success or failure depends on their personal efforts and behavior, while individuals with an external locus of control believe that events in their lives are determined by external factors beyond their control, such as fate or force. other. On the other hand, work motivation is an internal force that encourages individuals to initiate, direct and maintain work behavior in accordance with their work environment. Work motivation is influenced by various factors, including individual needs, work environment, and psychological factors. Data processing in this research used the SPSS version 25 program. A simple linear regression test resulted in a significance value of 0.002, which is $0.002 < 0.005$. 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 the work motivation of employees at the Ministry of Religion Office, Kampar Regency, amounting to $0.002 < 0.005$. This shows that the hypothesis which states that Locus of Control has a significant effect on the work motivation of employees at the Ministry of Religion Office in Kampar Regency is acceptable.

Keywords: Locus of Control, Work Motivation



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 Motivasi Kerja Pegawai Dikantor Kementrian Agama Kabupaten Kampar”. Shalawat dan salam selalu penulis hadiakan 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 bener dan diberkahi oleh Allah SWT., di dunia maupun akhirat kelak.

Kemudian penulis ucapkan terimakasih kepada dan terkhusus untuk Ayah dan Ibu penulis yang selau mendukung penulis dalam menghadapi cobaan dunia. Kemudian terimakasih kepada pak Dr.Azni, S.Ag.,M.Ag 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 akan bisa di bandingkan dengan segala gelar dan pencapaian yang Peneliti terima sejauh ini kepada kedua orang tua tercinta Ayahanda tercinta Sudarmaji dan Ibunda tercinta Istiqomah 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 Ayah dan Ibu dengan pahala yang setimpal dari Allah Subahanahu 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 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.



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.

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. H. Miftahuddin, S.Ag., M.Ag Selaku dosen Penasehat Akademik.
5. Dr. Azni, S.Ag., M.Ag 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 Kementrian 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, Ayah Sudarmaji dan Ibu Istiqomah, serta Mas Muhammad Syarifuddin Akbar. Yang selalu menjadi yang pertama dalam mendukung, membimbing, menasehati, dan memotivasi penulis
9. Untuk Sahabartku tercinta Rika Yulia Putri yang menemani dalam pembuatan skripsi yang selalu memberikan dukungan, motivasi, waktu, serta kebersamaanya dalam suka maupun duka.
10. Teman teman yang selalu ada menemani, umi Sindi, Imel, Nabila, manda, serta seluruh teman-teman (terkhusus dari BKIF) 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

Ziyan Aulia Fauziyyah

Nim.12040225365



DAFTAR ISI

| | | |
|--|--|-------------|
| ABSTRAK | | i |
| KATA PENGANTAR..... | | iii |
| DAFTAR ISI..... | | v |
| DAFTAR TABEL | | vii |
| DAFTAR GAMBAR..... | | viii |
| BAB I PENDAHULUAN | | |
| 1.1 Latar Belakang..... | | 1 |
| 1.2 Penegasan Istilah | | 5 |
| 1.3 Rumusan Masalah..... | | 6 |
| 1.4 Tujuan Penelitian | | 6 |
| 1.5 Manfaat Penelitian | | 6 |
| BAB II TINJAUAN PUSTAKA | | |
| 2.1 Kajian Terdahulu | | 8 |
| 2.2 Landasan Teori | | 9 |
| 2.3 Konsep Operasional..... | | 14 |
| 2.4 Kerangka Berpikir | | 17 |
| 2.5 Hipotesis | | 17 |
| BAB III METODE PENELITIAN | | |
| 3.1 Desain Penelitian | | 18 |
| 3.2 Lokasi dan Waktu | | 18 |
| 3.3 Populasi dan Sampel..... | | 19 |
| 3.4 Teknik Pengumpulan Data | | 20 |
| 3.5 Uji Validitas Dan Realibisitas | | 20 |
| 3.6 Teknik Analisis Data | | 21 |
| BAB IV GAMBARAN UMUM | | |
| 4.1 Sejarah Singkat Kantor Kementerian Agama Kan. Kampar | | 23 |
| 4.2 Logo Kantor atau Instansi..... | | 23 |
| 4.3 Lokasi Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kampar. | | 25 |
| 4.4 Visi dan Misi Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kampar | | 25 |
| 4.5 Jumlah Pegawai Dan Jabatan Di Kementerian Agama Kabupaten Kampar | | 25 |
| 4.6 Struktur Organisasi Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kampar | | 26 |

- 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 V | HASIL DAN PEMBAHASAN | |
| 5.1 | Hasil Penelitian | 28 |
| 5.2 | Pembahasan | 32 |
| 5.3 | Keterbatasan Dan Kekurangan Penelitian | 35 |
| BAB VI | PENUTUP | |
| 6.1 | Kesimpulan | 36 |
| 6.2 | Saran | 36 |

DAFTAR REFERENSI
LAMPIRAN



DAFTAR TABEL

| | | |
|-----------|---|----|
| Tabel 3.1 | Waktu Penelitian..... | 18 |
| Tabel 3.2 | Skor Alternatif Jawaban Angket Dengan Skala <i>Likert</i> | 20 |
| Tabel 5.1 | Rincian Penyebaran Kuesioner | 28 |
| Tabel 5.2 | Deskriptif Responden Penelitian | 29 |
| Tabel 5.3 | Hasil Uji Normalitas | 30 |
| Tabel 5.4 | Uji Linearitas | 31 |
| Tabel 5.5 | Uji Regresi Linier Sederhana..... | 31 |

- 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 Berfikir..... | 17 |
| Gambar 4.1 | Logo Kantor atau Instansi | 24 |
| Gambar 5.1 | Hasil Kelompok X..... | 30 |
| Gambar 5.2 | Hasil Kelompok Y..... | 32 |



- 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 I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Organisasi merupakan kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar, dengan sebuah batasan yang relatif dapat diidentifikasi, bekerja secara berkelanjutan untuk mencapai tujuan tertentu. Robbin menyatakan bahwa sumber daya manusia merupakan kekuatan penggerak organisasi. Kinerja sebuah organisasi sangat banyak dipengaruhi oleh motivasi kerja para pelakunya. Secara teoritis, kinerja suatu organisasi atau individu, ditunjang oleh adanya motivasi kerja. Berbagai literatur telah menuliskan bahwa motivasi mendorong munculnya perilaku. Motivasi ada karena adanya kebutuhan dalam diri individu yang harus dipenuhi (Robbins, 1998). 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 (Fahmi, 2010).

Dalam konteks penelitian tentang pengaruh *locus of control* terhadap motivasi kerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kampar, perlu dipahami bahwa *locus of control* merujuk pada keyakinan individu tentang sejauh mana mereka memiliki kendali atas nasib mereka sendiri. Individu dengan *locus of control* internal cenderung percaya bahwa keberhasilan atau kegagalan mereka tergantung pada upaya dan perilaku pribadi mereka, sementara individu dengan *locus of control* eksternal meyakini bahwa peristiwa-peristiwa dalam hidup mereka ditentukan oleh faktor eksternal yang di luar kendali mereka, seperti nasib atau kekuatan lain.

Di sisi lain, motivasi kerja merupakan kekuatan internal yang mendorong individu untuk memulai, mengarahkan, dan memelihara perilaku kerja sesuai dengan lingkungan kerja mereka. Motivasi kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk kebutuhan individu, lingkungan kerja, dan faktor psikologis. Dalam penelitian ini, hubungan antara *locus of control* dan motivasi kerja dapat dilihat dari perspektif bahwa individu dengan *locus of control* internal cenderung memiliki motivasi kerja yang lebih tinggi karena mereka merasa memiliki kendali atas nasib mereka sendiri. Sebaliknya, individu dengan *locus of control* eksternal mungkin memiliki motivasi kerja yang lebih rendah karena mereka cenderung merasa bahwa hasil kerja mereka ditentukan oleh faktor-faktor di luar kendali mereka. Sehingga, pemahaman



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.

akan locus of control dapat memberikan wawasan yang lebih dalam tentang faktor-faktor yang memengaruhi motivasi kerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kampar.

Proses mendalami penelitian ini, peneliti menelaah artikel yang ditulis oleh (Arsita dkk., 2023) membahas hubungan antara dua konsep psikologis, yaitu *locus of control* dan motivasi kerja, khususnya dalam konteks perawat. *Locus of control* merujuk pada keyakinan individu tentang sejauh mana mereka memiliki kendali atas kejadian dalam hidup mereka, dengan *locus of control* internal menandakan keyakinan akan kendali diri sendiri, sementara *locus of control* eksternal menunjukkan keyakinan pada pengaruh faktor eksternal. Motivasi kerja, di sisi lain, adalah dorongan atau kekuatan yang mendorong individu untuk mencapai tujuan atau kinerja tertentu dalam konteks pekerjaan, penting untuk mempertahankan kinerja yang baik. Artikel tersebut menemukan hubungan yang signifikan antara kedua konsep tersebut, di mana semakin tinggi *locus of control* seseorang, semakin tinggi pula motivasi kerja perawatnya. Selain itu, mayoritas perawat dalam penelitian tersebut memiliki motivasi kerja yang sedang, yang kemungkinan dipengaruhi oleh tingginya *locus of control* eksternal dibandingkan dengan *locus of control* internal. Dengan demikian, artikel tersebut memberikan pemahaman tentang bagaimana keyakinan individu tentang kendali diri mereka dapat mempengaruhi motivasi mereka dalam melakukan pekerjaan, khususnya dalam konteks profesi perawat.

Pinder berpendapat bahwa motivasi kerja merupakan seperangkat kekuatan baik yang berasal dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang yang mendorong untuk memulai berperilaku kerja, sesuai dengan format, arah, intensitas dan jangka waktu tertentu (Pinder, 1984). Sedangkan menurut McKenna dan Beech motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Motivasi kerja sebagai pendorong semangat kerja. Kuat dan lemahnya motivasi kerja seseorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecil prestasinya (McKenna & Beech, 2002). Menurut Steers dan Prorter motivasi kerja merupakan usaha yang dapat menimbulkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku individu sesuai dengan lingkungan kerja (Steers & Porter, 1983). Menurut Gibson menyatakan motivasi kerja merupakan kekuatan yang mendorong seseorang karyawan yang menimbulkan dan mengarahkan perilakunya. Konsep tersebut digunakan untuk menjelaskan perbedaan-perbedaan dalam intensitas perilaku (Mengenai perilaku yang lebih intens sebagai hasil dari tingkat motivasi yang lebih tinggi) dan juga menunjukkan arah tindakan dalam bekerja (Ivancevich dkk., 2011).

Menurut Robbins menyatakan *Locus of control* sebagai persepsi seseorang tentang sumber nasibnya. *Locos of control* didefinisikan sebagai



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.

cara pandang seseorang apakah ia dapat mengendalikan peristiwa yang ada pada dirinya (Annida dkk., 2013). Menurut Larsen dan Buss menyatakan *Locus of control* sebagai suatu konsep yang menunjuk pada keyakinan individu mengenai peristiwa-peristiwa dalam hidupnya (Ida & Dwinta, 2010). Sedangkan menurut Spector berpendapat bahwa *Locus of control* merupakan variabel utama untuk menjelaskan perilaku manusia dalam organisasi (Spector, 1982).

Rotter berpendapat *Locus of control* adalah tingkatan dimana individu berkeyakinan bahwa hasil (peristiwa yang terjadi dalam kehidupannya) tergantung pada perilaku atau karakteristik pribadi mereka (J. Rotter, 1966). Rotter membedakan dua orientasi *Locus of control* yaitu *Locus of control* internal dan *Locus of control* eksternal. Orientasi individu dengan *Locus of control* internal berkeyakinan bahwa peristiwa dalam kehidupan dalam diri mereka ditentukan oleh upaya dan perilaku mereka sendiri (J. B. Rotter, 1990). Sedangkan Menurut Jones dan Kavanagh orientasi individu secara eksternal (*Locus of control* eksternal) berkeyakinan bahwa peristiwa yang terjadi dalam kehidupan mereka ditentukan oleh nasib, kesempatan, dan kekuatan-kekuatan lain yang tidak dapat mereka kendalikan (Jones & Kavanagh, 1996). Walmsley & Jenkins mengemukakan, bahwa beberapa ahli juga sepakat dengan pendapat Rotter tentang internal-external *Locus of control* (Jenkins & Walmsley, 1993). Lefcourt dan Martin mendefinisikan, bahwa *Locus of control* internal adalah suatu keyakinan yang dihasilkan dari interaksi antara individu dan peristiwa-peristiwa yang terjadi (Martin & Lefcourt, 1983). Keyakinan tersebut berasal dari individu itu sendiri. Sedangkan, *Locus of control* external adalah suatu keyakinan terhadap peristiwa-peristiwa yang terjadi. Keyakinan tersebut memiliki alasan-alasan yang tidak ada hubungannya dengan tingkah laku individu. Dengan demikian, hal tersebut berada di luar usaha untuk mengontrolnya. Dengan kata lain, orang yang memiliki *Locus of control* external menganggap, bahwa peristiwa yang terjadi pada diri individu dipengaruhi oleh faktor yang ada di luar dirinya.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Lubis, 2020) berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kinerja Pegawai dengan *Locus of Control* Sebagai Variabel Moderating” penelitian tersebut dilakukan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional terhadap kinerja pegawai di kantor wali kota Medan, dengan *locus of control* sebagai variabel moderating. Penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif dan melibatkan seluruh populasi pegawai kantor wali kota Medan yang berjumlah 89 orang sebagai sampel dengan teknik sampel jenuh. Data dikumpulkan melalui wawancara, studi dokumentasi, observasi, dan angket, kemudian



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.

dianalisis menggunakan metode partial least square - structural equation model (PLS-SEM) dengan software PLS versi 3.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional, kepemimpinan transaksional, dan locus of control secara langsung memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun, secara tidak langsung, locus of control tidak memoderasi pengaruh kedua gaya kepemimpinan tersebut terhadap kinerja pegawai di kantor wali kota Medan.

Penelitian terdahulu selanjutnya (Febrianti, 2020) berupa skripsi berjudul “Pengaruh Partisipasi Anggaran, Informasi Asimetri, Ketidakpastian Lingkungan, Budget Emphasis dan *Locus of Control* Terhadap *Budgetary Slack*” menjelaskan tentang penelitian yang mengevaluasi bagaimana berbagai faktor seperti partisipasi dalam proses penyusunan anggaran, asimetri informasi, ketidakpastian lingkungan, penekanan pada anggaran, dan locus of control mempengaruhi terjadinya budgetary slack dalam organisasi. Penelitian ini berfokus pada memahami bagaimana keterlibatan pegawai dalam anggaran dapat menyebabkan penambahan kelonggaran anggaran untuk tujuan pribadi, bagaimana ketidakseimbangan informasi antara manajemen dan pegawai berkontribusi pada manipulasi anggaran, serta bagaimana ketidakpastian dalam lingkungan bisnis dan penekanan berlebihan pada pencapaian anggaran dapat memperburuk situasi tersebut. Selain itu, penelitian ini juga mengeksplorasi peran locus of control, yakni sejauh mana individu percaya bahwa mereka memiliki kendali atas peristiwa yang mempengaruhi hidup mereka, dalam moderasi hubungan antara faktor-faktor tersebut dan budgetary slack, untuk memberikan wawasan yang lebih mendalam tentang dinamika penyusunan anggaran dan implikasinya terhadap efisiensi dan akuntabilitas organisasi.

Konsep operasional dasar dalam penelitian ini mengacu pada dua variabel utama: locus of control dan motivasi kerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kampar. Locus of control diukur melalui keyakinan individu tentang sejauh mana mereka memiliki kendali atas nasib mereka sendiri, dengan perbedaan antara *locus of control* internal dan eksternal sebagai variabel yang diobservasi. Sementara itu, motivasi kerja dievaluasi sebagai kekuatan internal yang mendorong individu untuk memulai, mengarahkan, dan memelihara perilaku kerja sesuai dengan lingkungan kerja mereka. Keterbatasan motivasi kerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kampar, yang tercermin dalam ketidakteraturan dalam waktu kerja, kurangnya ketaatan pada aturan kantor, dan kurangnya inisiatif dalam menyelesaikan tugas, menjadi dasar kuat untuk memperkuat latar belakang penelitian. Dengan demikian, melalui pendekatan ini, penelitian bertujuan untuk memberikan pemahaman yang lebih dalam



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.

tentang bagaimana locus of control mempengaruhi motivasi kerja pegawai, dengan harapan dapat memberikan wawasan yang bermanfaat bagi peningkatan kinerja dan produktivitas di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kampar.

Berdasarkan hasil observasi yang telah dilakukan di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kampar, terlihat adanya rendahnya motivasi kerja pegawai. Hal ini dapat dilihat dari beberapa karyawan yang belum maksimal dalam ketepatan waktu dan seringkali menunda penyelesaian pekerjaan. Selain itu, beberapa karyawan terlihat kurang mentaati aturan jam kerja kantor, seperti datang terlambat atau mengerjakan hal-hal di luar pekerjaan. Ada juga pegawai yang menggunakan waktu istirahat melebihi ketentuan yang ada dan lebih banyak bersantai dibandingkan menyelesaikan tugas-tugas mereka. Keadaan ini merupakan dampak dari kurangnya pemberian motivasi yang memadai, sehingga memunculkan rendahnya motivasi kerja di kalangan pegawai. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk melihat sejauh mana locus of control mempengaruhi motivasi kerja karyawan, dengan mengadakan penelitian di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kampar dengan judul "Pengaruh Locus of Control Terhadap Motivasi Kerja Pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kampar". Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang lebih mendalam tentang bagaimana persepsi individu mengenai kontrol atas nasib mereka (locus of control) berpengaruh terhadap motivasi kerja mereka.

1.2 Penegasan istilah

1. *Locus of control*

Locus of control adalah tingkatan dimana individu berkeyakinan bahwa hasil(peristiwa yang terjadi dalam kehidupannya) tergantung pada perilaku atau karakteristik pribadi mereka.

2. Motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan seperangkat kekuatan baik yang berasal dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang yang mendorong untuk memulai berperilaku kerja, sesuai dengan format, arah, intensitas dan jangka waktu tertentu.

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.



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. Kantor kementerian agama
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.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara *locus of control* internal terhadap motivasi kerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kab. Kampar?
2. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara *locus of control* eksternal terhadap motivasi kerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kab. Kampar?
3. Faktor mana yang lebih dominan mempengaruhi motivasi kerja pegawai, *locus of control* internal atau eksternal?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah *locus of control* internal memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kab. Kampar.
2. Untuk mengetahui apakah *locus of control* eksternal memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kab. Kampar.
3. Untuk menentukan faktor yang lebih dominan dalam mempengaruhi motivasi kerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kab. Kampar, apakah *locus of control* internal atau eksternal.

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian ini memiliki berbagai manfaat, baik dari segi teoretis maupun praktis, yang relevan dengan bidang Bimbingan Konseling Islam. Berikut adalah rincian manfaat penelitian yang disesuaikan dengan bidang tersebut:

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.

1.5.1 Manfaat Teoretis

- 1) Kontribusi Ilmu Pengetahuan: Penelitian ini berkontribusi pada pengembangan ilmu pengetahuan dalam bidang Bimbingan Konseling Islam, khususnya dalam memahami hubungan antara *locus of control* dan motivasi kerja pegawai. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi bagi peneliti lain yang tertarik untuk mengkaji lebih lanjut tentang topik ini.
- 2) Pemahaman Psikologis dan Agamis: Penelitian ini memberikan wawasan yang lebih mendalam mengenai bagaimana keyakinan internal (*locus of control*) dan faktor eksternal mempengaruhi motivasi kerja pegawai dalam konteks Islami. Hal ini penting dalam Bimbingan Konseling Islam karena membantu konselor memahami faktor psikologis dan agamis yang mempengaruhi perilaku dan kinerja individu.

1.5.2 Manfaat Praktis

- 1) Peningkatan Kualitas Kerja Pegawai: Hasil penelitian ini dapat membantu Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kampar dalam merancang strategi yang efektif untuk meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai. Pemahaman tentang faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja dapat digunakan untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih mendukung dan produktif.
- 2) Pengembangan Kebijakan: Penelitian ini memberikan dasar bagi pengembangan kebijakan internal yang lebih baik di lingkungan organisasi tersebut. Dengan mengetahui faktor-faktor yang dominan dalam mempengaruhi motivasi kerja, manajemen dapat membuat kebijakan yang mendukung peningkatan kinerja pegawai secara berkelanjutan.
- 3) Pelatihan dan Pengembangan: Hasil penelitian ini dapat digunakan untuk merancang program pelatihan dan pengembangan bagi pegawai, yang difokuskan pada peningkatan *locus of control* internal dan motivasi kerja. Program semacam ini akan sangat bermanfaat dalam membantu pegawai mencapai potensi maksimal mereka, sesuai dengan prinsip-prinsip Bimbingan Konseling Islam.
- 4) Inspirasi dan Pembelajaran bagi Akademisi dan Mahasiswa: Penelitian ini juga dapat menjadi sumber pembelajaran dan inspirasi bagi akademisi dan mahasiswa yang tertarik dalam bidang manajemen sumber daya manusia dan psikologi kerja dalam konteks Islami. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan ajar dan studi kasus dalam program pendidikan Bimbingan Konseling Islam.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kajian Terdahulu

1. Rafdianto, Mohd Abi, Pengaruh *Locus of control* Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Pada Karyawan Pt. Pos Indonesia (Persero) Kantor Sentral Pengelolah Pos Medan, berdasarkan hasil analisis PLS menggunakan Smart PLS 3.0 dan Sobel test pada hasil dan pembahasan penelitian yang dibahas pada bab sebelumnya menunjukkan bahwa sebagian besar dari hasil penelitian berpengaruh positif signifikan antara variabel indenpenden dengan dependen. Simpulan yang dapat di ambil dari hasil analisis adalah: *Locus of control* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai, *Locus of control* berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja, Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja semakin tinggi motivasi di perusahaan makin tinggi tingkat kinerja karyawan, dan *Locus of control* berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja karyawan, semakin tinggi tingkat *Locus of control* seseorang maka motivasi dan kinerja karyawan semakin tinggi meningkat. Persamaan dalam penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu menggunakan metode penelitian kuantitatif dan sama-sama memiliki variabel indenpenden dan dependen, Perbedaan dalam penelitian ini terletak pada alat analisis kalo Rafdianto, Mohd Abi menggunakan PLS sedangkan penelitian saya menggunakan SPSS. (Ekonomi et al., 2022)
2. Analitika, Pengaruh *Locus of control* Dan Harga Diri Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Medan Berdasarkan hasil-hasil yang telah diperoleh dalam penelitian ini, maka dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut: Ada hubungan positif yang signifikan antara *Locus of control* dan harrga diri terhadap motivasi kerja, Ada hubungan yang positif antara *Locus of control* terhadap motivasi kerja pada pegawai Dinas Pendidikan Pemerintah Kota Medan, dan Hasil lain diperoleh dari penelitian ini, yakni diketahui bahwa subjek penelitian ini para pegawai Dinas Pendidikan Pemerintah Kota Medan memiliki motivasi kerja pegawai yang tergolong sangat tinggi dan memiliki harga diri yang tergolong sedang sedangkan *Locus of control* yang diperoleh juga tergolong tinggi. Persamaan dalam penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu menggunakan metode penelitian kuantitatif dan sama-sama memiliki variabel indenpenden dan dependen, sedangkan perbedaannya dalam penelitian ini terletak pada jumlah fokus penelitian dan obyek penelitian. Analitika menggunakan tiga fokus penelitian yaitu



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.

Locus of control, harga diri dan motivasi kerja sedangkan penelitian saya menggunakan dua fokus yaitu *Locus of control* dan motivasi kerja.(Badri & Aziz, 2011)

3. Diana Ma'rifah, *Locus of control* Pada Guru Dan Lingkungan Kerja Non Fisik: Pengaruhnya Terhadap Motivasi Berprestasi Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Locus of control* dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi berprestasi, namun pengaruh dari *Locus of control* lebih besar dibandingkan pengaruh dari lingkungan kerja non fisik terhadap motivasi berprestasi. Hal tersebut menandakan bahwa faktor internal dari individu, dalam hal ini adalah para guru, berperan lebih besar dalam terciptanya motivasi berprestasi dibandingkan pengaruh dari faktor eksternal. Persamaan dalam penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu menggunakan metode penelitian kuantitatif dan sama-sama memiliki variabel independen dan dependen, sedangkan perbedaannya dalam penelitian ini terletak pada jumlah fokus penelitian dan obyek penelitian. Diana Ma'rifah menggunakan tiga fokus penelitian sedangkan penelitian saya menggunakan dua fokus yaitu *Locus of control* dan motivasi kerja(Nurul wahyu, 2016).
4. Yuzda Faiqotul Muna, pengaruh *Locus of control* terhadap prestasi kerja pegawai dimoderasi oleh kepuasan kerja pada pdam kota malang: pengaruhnya *Locus of control* yang di moderasi kepuasan kerja terhadap prestasi kerja pegawai dari hasil penelitiannya menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan, kepuasan kerja yang positif pasti memberikan dampak positif pula pada peningkatan kerja pegawai agar dapat mencapai prestasi kerja yang baik. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan di lakukan yaitu menggunakan metode penelitian kuantitatif dan sama-sama memiliki variabel independen dan dependen, sedangkan perbedaannya dalam penelitian ini terletak pada adanya tambahan variabel moderasi didalam penelitian terdahulu dan terletak pada jumlah fokus penelitian dan objek penelitian dimana dalam penelitian yuzda menggunakan tiga fokus penelitian sedangkan penelitian saya menggunakan dua fokus penelitian yaitu *Locus of control* dan motivasi kerja(Annida dkk., 2013).

2.2 Landasan Teori

2.2.1 *Locus of control*

a. Defenisi *Locus of control*

Menurut Hidayah dan Haryani, konsep *Locus of control* pertama kali dikemukakan oleh Rotter berdasarkan pendekatan social learning theory, Konsep *Locus of control* adalah bagian dari

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.

social learning theory yang menyangkut mengenai kepribadian dan mewakili harapan umum mengenai masalah faktor–faktor yang menentukan keberhasilan, pujian dan hukuman terhadap kehidupan seseorang (Hidayah, 2015). Menurut Rotter *Locus of control* adalah cara pandang seseorang terhadap suatu peristiwa yang terjadi pada dirinya, apakah dia dapat merasa atau tidak dapat mengendalikan peristiwa yang terjadi pada dirinya.

Brownell menulis tentang pendapat Rotter dalam papernya yang mendefinisikan *Locus of control* sebagai tingkatan dimana seseorang menerima tanggung jawab personal terhadap apa yang terjadi pada diri mereka (J. Rotter, 1966). 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 (Annida dkk., 2013).

b. Karakteristik *Locus of control*

Ghufroon dan Risnawati menyatakan *Locus of control* memiliki dua Karakteristik/ Dimensi yang berbeda yaitu *Locus of control* Internal dan Eksternal. Perbedaan karakteristik antara *Locus of control* internal dengan *Locus of control* eksternal antara lain (Ghufroon & Suminta, 2010):

1) *Locus of control* internal

Locus of control internal terdiri dari satu kategori yaitu internality yakni individu yang meyakini bahwa peristiwa yang terjadi dalam kehidupan yang meliputi keberhasilan ataupun kegagalan ditentukan oleh kemampuan dan usaha yang dilakukannya secara mandiri. Sikap individu termanifestasi dengan usaha yang aktif untuk mencapai tujuan dan bertanggung jawab terhadap kegagalan. Sehingga individu tersebut cenderung gigih, percaya diri, berpikir optimis, berusaha keras, berprestasi, penuh kekuatan, dan pribadi yang tidak tergantung dan efektif.

Adapun karakteristik dari Internal *Locus of control* adalah:

- a) Suka bekerja keras
- b) Memiliki inisiatif yang tinggi

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.

- c) Selalu berusaha untuk menemukan pemecahan masalah
 - d) Selalu mencoba untuk berfikir seefektif mungkin
- 2) *Locus of control* eksternal

Yakni individu yang meyakini bahwa peristiwa yang dialami dalam kehidupan, baik keberhasilan atau kegagalan lebih ditentukan atau disebabkan oleh pihak di luar dirinya yang lebih berkuasa. Sikap individu tercermin dengan pasrah terhadap keadaan, tidak berdaya dan tertekan. Sehingga ia cenderung kurang dapat menyesuaikan diri, prestasi lebih rendah, tidak dapat mengontrol emosi, dan kurang percaya diri.

Adapun karakteristik dari Eksternal *Locus of control* adalah:

- a) Kurang memiliki inisiatif.
 - b) Mempunyai harapan bahwa ada sedikit korelasi antara usaha dan kesuksesan.
 - c) Kurang suka berusaha karena mereka percaya bahwa faktor luarnya yang mengontrol.
 - d) Kurang mencari informasi untuk memecahkan masalah
 - e) Selalu mempunyai persepsi bahwa usaha harus dilakukan jika ingin berhasil.
- c. Indikator *Locus of control*

Adnyana dan Purnami menyatakan Adapun indikator *Locus of control* sebagai berikut:

- 1) Yakin
Yakin bahwa segala hasil yang telah dicapai karena kemampuan diri sendiri.
- 2) Kepemimpinan
Kepemimpinan sangat bergantung pada kemampuan sendiri.
- 3) Keberhasilan
Keberhasilan yang terjadi karena hasil dari kerja keras sendiri.
- 4) Sesuatu yang dicapai
Sesuatu yang selama ini dicapai bukan keberuntungan. Seseorang mampu mengelola usaha sendiri, yang bukan karena faktor keberuntungan (Adnyana & Purnami, 2016).

2.2.2 Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Berpendapat bahwa motivasi kerja merupakan seperangkat kekuatan baik yang berasal dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang yang mendorong untuk memulai berperilaku kerja sesuai dengan format, arah, intensitas dan jangka waktu tertentu (Pinder,



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.

1984). Menurut Gibson menyatakan motivasi kerja merupakan kekuatan yang mendorong seseorang karyawan yang menimbulkan dan mengarahkan perilakunya. Konsep tersebut digunakan untuk menjelaskan perbedaan-perbedaan dalam intensitas perilaku (Mengenai perilaku yang lebih intens sebagai hasil dari tingkat motivasi yang lebih tinggi) dan juga menunjukkan arah tindakan dalam bekerja (Ivancevich dkk., 2011). Luthans menjelaskan bahwa motivasi adalah proses yang membangkitkan, memberikan energi, mengarahkan dan menopang perilaku dan kinerja. Motivasi adalah proses manajemen untuk mempengaruhi perilaku berdasarkan pada pengetahuan tentang apa yang membuat seseorang berdetak (Luthans, 2011).

b. Tujuan Motivasi Kerja

Tujuan motivasi kerja memegang peranan penting dalam sebuah organisasi, dengan adanya motivasi kerja di prediksi akan menambah energi pada sebuah pekerjaan. Menurut Hasibuan Ada beberapa tujuan pemberian motivasi yaitu (Hasibuan, 2017):

- 1) Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan
- 2) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- 3) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
- 4) Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan
- 5) Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan
- 6) Mengefektifkan pengadaan karyawan
- 7) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- 8) Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan
- 9) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
- 10) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan

c. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Faktor yang mempengaruhi motivasi meliputi faktor internal yang bersumber dari dalam individu dan faktor eksternal yang bersumber dari luar individu. Menurut Sutrisno dalam Priatna dan Limakrisna menyatakan Motivasi sebagai psikologis dalam diri seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik yang bersifat internal maupun eksternal antara lain (Dr. H. Deden Komar Priatna & Prof. Dr. Nandan Limakrisna, 2021):

- 1) Faktor internal berasal dari dalam diri karyawan yang mempengaruhi pemberian motivasi pada diri seseorang, antara lain:



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.

- a) Keinginan untuk dapat hidup
 - b) Keinginan untuk dapat memiliki
 - c) Keinginan untuk memperoleh penghargaan
 - d) Keinginan untuk memperoleh penguatan
 - e) Keinginan untuk berkuasa
- 2) Faktor Eksternal berasal dari luar diri karyawan yang dapat mempengaruhi motivasi tersebut mencakup antara lain:
- a) Lingkungan kerja yang menyenangkan
 - b) Kompensasi yang memadai
 - c) Supervisi yang baik
 - d) Adanya jaminan pekerjaan
 - e) Status dan tanggung jawab
 - f) Peraturan yang fleksibel

d. Indikator Motivasi Kerja

Adapun indikator motivasi yang digunakan dalam penelitian ini dikemukakan oleh Mangkunegara dalam (Khair & Harahap, 2019) menjelaskan mencakup berbagai aspek yang memainkan peran penting dalam mendorong tingkat motivasi individu di lingkungan kerja. Pertama, "Kerja Keras" menekankan pentingnya individu untuk melakukan kegiatan dengan segenap kemampuan yang dimiliki, menunjukkan dedikasi dan komitmen terhadap pekerjaan. Selanjutnya, "Orientasi Masa Depan" mencerminkan kemampuan individu untuk menafsirkan dan merencanakan hal-hal yang akan terjadi di masa mendatang, memberikan arah dan fokus pada tujuan jangka panjang.

Selain itu, "Tingkat Cita-cita yang Tinggi" menyoroti ambisi individu untuk mencapai tujuan yang tinggi, sementara "Orientasi Tugas/Sasaran" didasarkan pada pemahaman yang mendalam akan arti dan pentingnya pekerjaan yang dijalankan, menegaskan pentingnya kualitas dalam pelaksanaan tugas. "Usaha Untuk Maju" mencerminkan upaya individu untuk terus berkembang dan mencapai kemajuan dalam karir atau bidang kerja mereka. Lebih lanjut, "Ketekunan" menekankan sikap dan loyalitas individu dalam menjalankan tugas tanpa mengalami kebosanan atau kehilangan semangat. "Rekan Kerja yang dipilih oleh para ahli" menyoroti pentingnya hubungan yang positif dan mendukung dengan sesama rekan kerja dalam menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi. Terakhir, "Pemanfaatan Waktu" menekankan pengelolaan waktu dengan efisien sebagai faktor kunci dalam mempertahankan tingkat motivasi yang tinggi. Keseluruhan,



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.

indikator-indikator ini memberikan gambaran komprehensif tentang faktor-faktor yang memengaruhi motivasi individu di tempat kerja.

2.2.3 Pengaruh *Locus of control* terhadap Motivasi

Menurut Rotter *Locus of control* adalah cara pandang seseorang terhadap suatu peristiwa yang terjadi pada dirinya, apakah dia dapat merasa atau tidak dapat mengendalikan peristiwa yang terjadi pada dirinya. Brownell menulis tentang pendapat Rotter dalam papernya yang mendefinisikan *Locus of control* sebagai tingkatan dimana seseorang menerima tanggung jawab personal terhadap apa yang terjadi pada diri mereka. menurut Spector didefinisikan sebagai cerminan dari sebuah kecendrungan seorang individu untuk percaya bahwa dia mengendalikan peristiwa yang terjadi dalam hidupnya (internal) atau kendali atas peristiwa yang terjadi dalam hidupnya itu berasal dari hal lain, misalnya kuasa orang lain (eksternal) (J. Rotter, 1966). Luthans 1998 menjelaskan bahwa motivasi adalah proses yang membangkitkan, memberikan energi, mengarahkan dan menopang perilaku dan kinerja. Motivasi adalah proses manajemen untuk mempengaruhi perilaku berdasarkan pada pengetahuan tentang apa yang membuat seseorang berdetak (Luthans, 2011).

Studi yang dilakukan oleh Masrul Badri dan Azhar Aziz dari Universitas Medan Area, Indonesia, dalam jurnal "Analitika" Volume 3 Nomor 1, Juni 2011, bertujuan untuk melihat pengaruh locus of control dan harga diri terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Medan. Berdasarkan kerangka teoritis yang ada, yakni oleh Burns (2004) yang menyatakan bahwa individu tidak mudah terpengaruh oleh lingkungan eksternal jika memiliki Locus of Control internal, maka diajukan hipotesis sebagai berikut: Pertama, terdapat pengaruh Locus of Control dan harga diri secara bersama-sama terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Pendidikan. Kedua, terdapat pengaruh harga diri terhadap motivasi kerja pegawai. Ketiga, terdapat pengaruh *Locus of Control* terhadap motivasi kerja pegawai (Badri & Aziz, 2011).

2.3 Konsep Operasional

Konsepsional adalah proses pemberian definisi teoritis konseptual pada suatu konsep yang digunakan untuk menjabarkan bentuk nyata kerangka teoritis yang masih bersifat abstrak. Kerangka teoritis merupakan salah satu pendukung sebuah penelitian, karena merupakan wadah di mana akan dijelaskan teori-teori yang berhubungan dengan variabel-variabel 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.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Variabel yang dimasukkan dalam operasional adalah variabel kunci, yaitu variabel bebas dan variabel terikat, yang dapat diukur secara operasional dan dapat dipertanggungjawabkan. Variabel terikat (dependent variable) dalam penelitian ini adalah *Locus of Control (X)*, yang didefinisikan sebagai keyakinan individu tentang kendali atas hasil yang berhubungan dengan pekerjaan yang mempunyai pengaruh nyata terhadap apa yang terjadi pada mereka. Menurut Teori Rotter, internal dan eksternal locus mengacu pada sejauh mana seseorang mengharapkan penguatan atau hasil.

Variabel bebas (independent variable) adalah Motivasi Kerja (Y), yaitu kekuatan yang mendorong seorang karyawan yang menimbulkan dan mengarahkan perilakunya. Konsep ini digunakan untuk menjelaskan perbedaan-perbedaan dalam intensitas perilaku (perilaku yang lebih intens sebagai hasil dari tingkat motivasi yang lebih tinggi) dan juga menunjukkan arah tindakan dalam bekerja.

Berdasarkan variabel penelitian dan permasalahannya, maka definisi operasional pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Locus of Control (X) menggunakan teori Rotter:

1. Keyakinan (Adnyana dan Purnami): Yakin bahwa segala hasil yang telah dicapai karena kemampuan diri sendiri.
2. Kepemimpinan (Adnyana dan Purnami): Kepemimpinan sangat bergantung pada kemampuan sendiri.
3. Keberhasilan (Adnyana dan Purnami): Keberhasilan yang terjadi karena hasil dari kerja keras sendiri.
4. Suatu yang dicapai (Adnyana dan Purnami): Sesuatu yang selama ini dicapai bukan karena keberuntungan. Seseorang mampu mengelola usaha sendiri, yang bukan karena faktor keberuntungan.

Motivasi Kerja (Y) menggunakan teori A.A.A.P. Mangkunegara:

1. Kerja keras: Melakukan kegiatan dengan segenap kemampuan yang dimiliki.
2. Orientasi Masa Depan: Menafsirkan apa yang akan terjadi di masa depan dan merencanakan hal tersebut.
3. Tingkat Cita-cita yang Tinggi: Memiliki ambisi yang baik.
4. Orientasi Tugas/Sasaran: Didasarkan atas pemahaman akan arti pekerjaan yang dijalankan dengan sebaik-baiknya.
5. Usaha untuk Maju: Melakukan kegiatan-kegiatan untuk mencapai tujuan.
6. Ketekunan: Didasarkan atas sikap dan loyalitas karyawan dalam menjalankan pekerjaan tanpa memiliki rasa bosan untuk selalu bekerja dengan baik.
7. Rekan Kerja: Rekan kerja yang dipilih oleh para ahli mendukung dan mendorong naiknya motivasi karyawan dalam bekerja.

8. Pemanfaatan Waktu: Waktu yang digunakan oleh karyawan dengan sebaik-baiknya sebagai motivasi yang tinggi dalam bekerja.

2.3.1 Tabel Indikator

| Variabel | Indikator | Deskripsi Indikator |
|--|-------------------------------|--|
| Locus of Control (X) | Keyakinan | Yakin bahwa segala hasil yang telah dicapai karena kemampuan diri sendiri. |
| | Kepemimpinan | Kepemimpinan sangat bergantung pada kemampuan sendiri. |
| | Keberhasilan | Keberhasilan yang terjadi karena hasil dari kerja keras sendiri. |
| | Suatu yang ducapai | Sesuatu yang selama ini dicapai bukan karena keberuntungan. Seseorang mampu mengelola usaha sendiri, yang bukan karena faktor keberuntungan. |
| (Motivasi Kerja) Sesuatu yang selama ini dicapai bukan karena keberuntungan. Seseorang mampu mengelola usaha sendiri, yang bukan karena faktor keberuntungan. | Kerja keras | Melakukan kegiatan dengan segenap kemampuan yang dimiliki. |
| | Orientasi Masa Depan | Menafsirkan apa yang akan terjadi di masa depan dan merencanakan hal tersebut. |
| | Tingkat Cita-cita yang Tinggi | Memiliki ambisi yang baik. |
| | Orientasi Tugas/Sasaran | Didasarkan atas pemahaman akan arti pekerjaan yang dijalankan dengan sebaik-baiknya. |

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

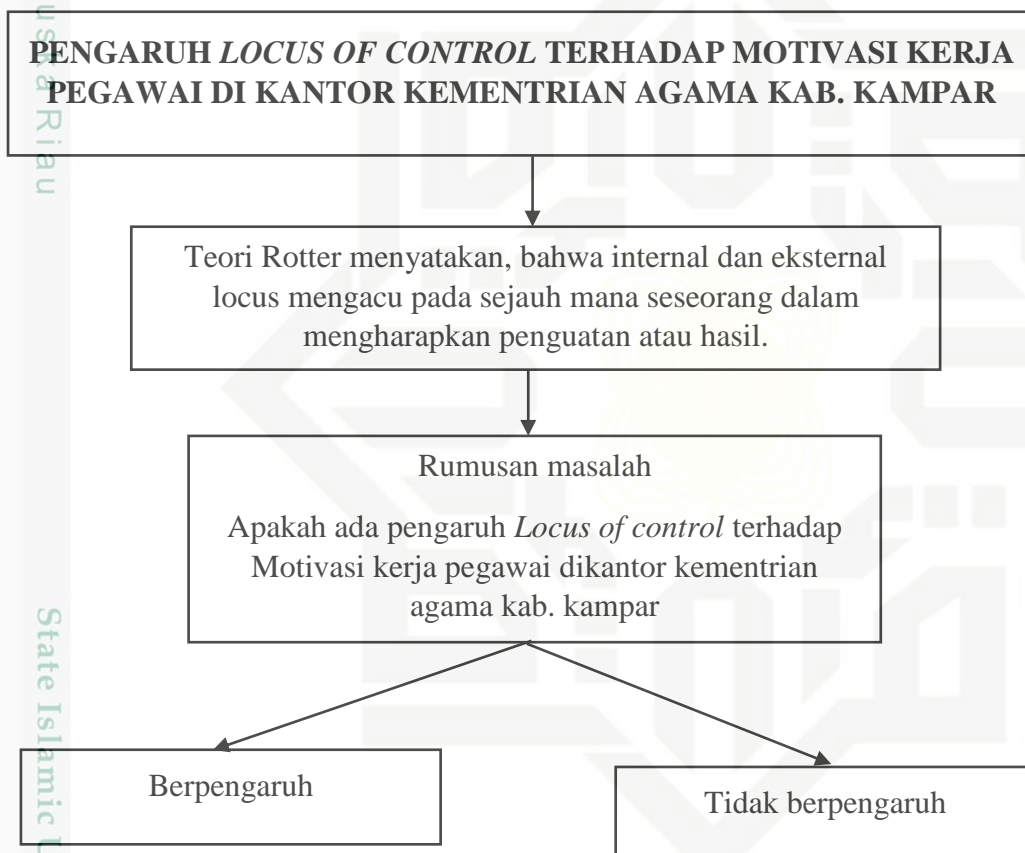
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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.

2.4 Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir dalam penelitian ini berdasarkan teori Rotter bahwa motivasi kerja pegawai di kantor Kementerian Agama Kab. Kampar membutuhkan pengaruh *Locus of control* baik secara nyata maupun tidak nyata. Penelitian ini difokuskan untuk membahas pengaruh *Locus of control* motivasi kerja pegawai di kantor Kementerian Agama Kab. Kampar. Dalam penelitian ini yang menjadi subjek adalah pimpinan dan staf pegawai kantor Kemenag Kab. Kampar.

Gambar 2.1
Bagan Kerangka Berfikir



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 Motivasi Kerja Pegawai Dikantor Kementerian Agama Di Kab. Kampar.
2. Hipotesis nihil (H_0): “Tidak Terdapat Pengaruh *Locus of control* Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dikantor Kementerian Agama Di Kab. 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 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 motivasi pegawai dikantor kementerian agama kab.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 kementian agama Kab.Kampar.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif. Metode kuantitatif deskriptif Sugiyono (2017) mengatakan bahwa Metode Penelitian adalah cara ilmiah untuk memperoleh data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Metode Penelitian juga merupakan analisis teoritis mengenai suatu cara atau metode.

Penelitian merupakan suatu penyelidikan yang sistematis untuk meningkatkan sejumlah pengetahuan, juga merupakan suatu usaha yang sistematis dan terorganisasi untuk menyelidiki masalah tertentu yang memerlukan jawaban.

3.2 Lokasi dan Waktu

1) Lokasi penelitian

Lokasi dalam penelitian ini terletak dikantor kementerian agama Kab. Kampar Jln. D.I Panjaitan 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.

Tabel 3.1 Waktu Penelitian

| No | Uraian Kegiatan | Pelaksanaan Penelitian | | | | | |
|----|---------------------|------------------------|-----|-----|------------|-----|-----|
| | | Tahun 2024 | | | Tahun 2024 | | |
| | | Feb | Mei | Jun | Agus | Sep | Okt |
| 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 dalam penelitian ini adalah Pegawai di kantor kementerian agama yang berjumlah sebanyak 63 pegawai yang dimana data tersebut diambil dari ruangan urusan kepegawaian di kantor kementerian agama Kab. Kampar. Yang dimana pegawai 63 ini dibagi dalam beberapa kategori yaitu: Penjabat Struktural 9 orang, Penjabat Fungsional 12 orang, Penjabat Pelaksana 27 orang, Pengawas Madrasah 11 orang, dan Pengawas Sekolah 4 orang.

2) Sampel

Dalam penelitian ini, teknik penarikan sampel yang digunakan adalah *Non Probability Sampling*. Dalam teknik *Non Probability Sampling* dibedakan kepada beberapa kategori, yaitu *Convenience Sampling* dan *Purposive Sampling*. Metode penarikan sampel penelitian ini menggunakan *Purposive Sampling*. *Purposive Sampling* merupakan penarikan sampel yang terbatas pada kelompok sasaran secara spesifik. Penarikan sampel ini terbatas pada jenis orang tertentu yang dapat memberikan informasi yang diinginkan, entah karena mereka merupakan satu-satunya yang memiliki informasi tersebut atau memenuhi kriteria yang ditentukan oleh peneliti. Terdapat dua tipe *Purposive Sampling*, yaitu penarikan sampel berdasarkan kriteria tertentu (*Judgment Sampling*) dan penarikan sampel kuota (*Quota Sampling*).

Pendekatan dalam penarikan sampel penelitian ini menggunakan *Judgment Sampling*. *Judgment Sampling* menggunakan pemilihan subjek penelitian yang memiliki posisi terbaik dalam menyediakan informasi. Pemilihan sampel berdasarkan *Judgment Sampling* dipilih berdasarkan *Judgment* Peneliti. Peneliti memilih elemen-elemen yang dimasukkan kedalam sampel, karena peneliti yakin bahwa elemen-elemen tersebut mewakili atau memang sesuai dengan populasi yang akan diteliti

Ada pun kriteria-kriteria sampel yang ditentukan oleh peneliti adalah sebagai berikut:

- Karyawan Kantor Kementerian Agama Kab Kampar yang tidak sedang dinas di luar Kab Kampar. Dan atau cuti.
- Karyawan Kantor Kementerian Agama Kab Kampar yang beragama islam

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- 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.

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

- c. Karyawan Kantor Kementerian Agama Kab Kampar yang telah bekerja min 5 tahun.

Yang dimana sampel yang sesuai kriteria dengan menggunakan pendekatan *Judgment Sampling* yaitu sebanyak 36 orang karyawan di kantor kementerian agama kab. Kampar.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

1. Metode 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.

2. Metode Angket atau Kuesioner

Kuesioner atau angket merupakan sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan peneliti untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya, hal-hal yang diketahui. Dalam penelitian ini, metode kuesioner digunakan peneliti untuk memperoleh informasi atau keterangan responden mengenai Motivasi Kerja dan *Locus of control*. 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 Motivasi 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 |

3.5 Uji Validitas Dan Realibisitas

1. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Suatu instrumen yang valid atau sahih mempunyai validitas yang tinggi. Sebaliknya, instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas yang rendah.

Suatu instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat. Tinggi rendahnya



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.

validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang validitas yang dimaksud.

2. Uji Reliabilitas

Reliabel artinya dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Reliabilitas merujuk pada keterandalan sesuatu. Reliabilitas merujuk pada pengertian yang menjelaskan bahwa suatu instrumen dipercaya untuk digunakan dalam penelitian sebagai alat pengumpulan data jika instrumen tersebut sudah baik. Instrumen yang baik tidak akan bersifat tendensius mengarahkan responden untuk memilih jawaban-jawabannya. Instrumen yang sudah reliabel atau sudah dipercaya akan menghasilkan data yang dapat dipercaya juga. Data yang sesuai dengan kenyataan, berapa kali pun diambil hasilnya akan tetap sama.

Uji reliabel digunakan dengan bantuan aplikasi SPSS 25.0. dengan menggunakan metode *Cronbach Alpha*.

Adapun dasar dalam pengambilan keputusan uji reliabilitas ini adalah :

- a) Jika nilai *Cronbach Alpha* > 0,05 maka angket dinyatakan reliabel
- b) Jika nilai *Cronbach Alpha* < 0,05 maka angket dinyatakan tidak reliabel

3.6 Teknik Analisis Data

1. Uji Normalitas

Uji normalitas ini digunakan untuk mengetahui apakah data-data yang sudah dikumpulkan berdistribusi normal atau tidak. Jika hasil nilai signifikan dari uji normalitas > 0,05 berarti uji asumsi normalitas terpenuhi.

2. Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk mengetahui apakah antara variabel terikat dan variabel bebas memiliki hubungan yang linear. Apabila hasil nilai signifikan dari uji linearitas > 0,05 berarti antara variabel bebas dan terikat memiliki hubungan yang linear.

3. Uji regresi linier sederhana

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis regresi sederhana dengan bantuan aplikasi SPSS 25.0. Regresi sederhana merupakan regrasi yang digunakan dua variabel, yaitu satu variabel bebas dan satu variabel terikat. Dengan menggunakan rumus persamaan Analisis Regresi sederhana

$$Y = a + bX$$

Adapun yang mrnjadi dasar pengambilan keputusan dalam analisis regresidengan melihat nilai signifikansi hasil output SPSS adalah :

- a) Jika nilai signifikansi $< 0,05$ berarti adanya pengaruh antara variabel X terhadap variabel Y
- b) Jika nilai signifikansi $> 0,05$ berarti adanya pengaruh antara variabel X terhadap variabel Y

© 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.



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 Inspeksi Urusan Agama Kabupaten Kampar, Inspeksi Pendidikan Agama Kabupaten Kampar, dan Inspeksi 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.

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 4.1
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.

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 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.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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 Kabupatenupaten 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.
- 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 kementian agama Kabupaten Kampar. Yang

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.

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 Kabupaten/Upaten dan Kotamadya adalah terdiri dari :

1. Dinas Urusan Agama.
2. Dinas Pendidikan Agama
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 Kabupaten/Upaten 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 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.





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

Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 36 responden atau pegawai dengan kriteria tertentu. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menyebarkan angket secara online melewati google form kepada pegawai di kantor kementerian agama kabupaten kampar. Berdasarkan hasil pengambilan data, analisis data, dan pembahasan penelitian ini menunjukkan bahwa *Locus of Control* memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja pegawai di kantor kementerian agama kabupaten kampar sebesar $0,002 < 0,005$. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan *Locus Of Control* Berpengaruh Signifikan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kampar dapat diterima.

6.2 Saran

6.2.1 Saran untuk Kantor Kementerian Agama

Penting bagi instansi untuk selalu meningkatkan dan memperhatikan motivasi kerja pegawainya dikarenakan hal tersebut dapat meningkatkan kinerja di tempat kerja tersebut. Peningkatan motivasi kerja tersebut dapat membuat pegawai kreatif dan inovatif dalam bekerja, sehingga pegawai tersebut 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.



DAFTAR REFERENSI

- Adnyana, I. G. L. A., & Purnami, N. M. (2016). Pengaruh Pendidikan Kewirausahaan, Self Efficacy dan Locus Of Control pada Niat Berwirausaha. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 5(2).
- Annida, R., Sugiati, T., & Rahmawati, R. (2013). *ANALISIS INTERAKSI KOMITMEN AFEKTIF PADA LOCUS OF CONTROL DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN Studi pada Karyawan PDAM Bandarmasih Kota Banjarmasin*.
- Arsita, I., Maulidia, R., & Sari, N. L. (2023). HUBUNGAN ANTARA LOCUS OF CONTROL DENGAN MOTIVASI KERJA PERAWAT. Dalam *Jurnal Ilmiah Kesehatan Media Husada* (Vol. 12, Nomor 1). <https://ojs.widyagamahusada.ac.id>
- Badri, M., & Aziz, A. (2011). PENGARUH LOCUS OF CONTROL DAN HARGA DIRI TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN KOTA MEDAN. Dalam *Jurnal Analitika* (Vol. 3, Nomor 1).
- Dr. H. Deden Komar Priatna, S. T. S. I. P. M. M. C., & Prof. Dr. Nandan Limakrisna, M. M. C. M. A. (2021). *Buku Referensi Intellectual Capital Management Building Your Employee Passion and Happiness*. Deepublish. <https://books.google.co.id/books?id=N81JEAAAQBAJ>
- Fahmi, I. (2010). *Manajemen risiko: teori, kasus dan solusi*. Penerbit Alfabeta.
- Febrianti, L. (2020). *PENGARUH PARTISIPASI ANGGARAN, INFORMASI ASIMETRI, KETIDAKPASTIAN LINGKUNGAN, BUDGET EMPHASIS DAN LOCUS OF CONTROL TERHADAP BUDGETARY SLACK*.
- Ghufron, M. N., & Suminta, R. R. (2010). *Teori-teori psikologi*. Ar-ruzz media.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. <https://books.google.co.id/books?id=ZQk0tAEACAAJ>
- Hidayah, S. (2015). Peranan Locus Of Control Internal Pada Perilaku Etis Karyawan Di Dalam Organisasi. *Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi*, 22(38).
- Ida, I. D. A., & Dwinta, C. Y. (2010). Pengaruh Locus Of Control, financial knowledge, income terhadap financial management behavior. *Jurnal Bisnis dan Akuntansi*, 12(3), 131–144.
- Ivancevich, J. M., Gibson, J. L., & Konopaske, R. (2011). *Organizations: Behavior, Structure, Processes*. McGraw-Hill Education. <https://books.google.co.id/books?id=0ExYcgAACAAJ>

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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.

- Jenkins, J. M., & Walmsley, D. J. (1993). Mental Maps of Tourists: A Study of Coffs Harbour, New South Wales. *GeoJournal*, 29(3), 233–241. <http://www.jstor.org/stable/41145851>
- Jones, G., & Kavanagh, M. (1996). An Experimental Examination of the Effects of Individual and Situational Factors on Unethical Behavioral Intentions in the Workplace. *Journal of Business Ethics*, 15, 511–523. <https://doi.org/10.1007/BF00381927>
- Khair, H., & Harahap, D. S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, V0 2, 69–88. <https://doi.org/https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3404>
- Lubis, A. S. P. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Locus of Control Sebagai Variabel Moderating. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, V0 3, 41–59.
- Luthans, F. (2011). *Organizational behavior: An evidence-based approach*. McGraw-Hill/Irwin.
- Martin, R., & Lefcourt, H. (1983). Sense of humor as a moderator between stressors and moods. *Journal of Personality and Social Psychology - PSP*, 45, 1313–1324. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.45.6.1313>
- McKenna, E. F., & Beech, N. (2002). *Human Resource Management: A Concise Analysis*. Financial Times Prentice Hall. <https://books.google.co.id/books?id=E7vhO8e-gzkC>
- Nurul wahyu, S. (2016). LOCUS OF CONTROL PADA GURU DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK: PENGARUHNYA TERHADAP MOTIVASI BERPRESTASI. *Jurnal artide*, 16.
- Pinder, C. C. (1984). *Work Motivation: Theory, Issues, and Applications*. Scott, Foresman. <https://books.google.co.id/books?id=yFFPAAAAMAAJ>
- Robbins, S. P. (1998). *Organizational Behavior: Concepts, Controversies, Applications*. Prentice Hall. <https://books.google.co.id/books?id=4LK1bwAACAAJ>
- Robbins, Stephen P, 2006. Perilaku Organisasi. Edisi Kesepuluh, PT Indeks : Kelompok Gramedia.
- Robbins, Stephen P. 2011. Perilaku Organisasi. Konsep. Kontroversi. Aplikasi. Alih Bahasa Hadyana Pujaatmaka dan Benyamin Molan. Prenhallindo. 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.

- Rotter J.B, 1966. Generalized Expectancies for Internal Versus External Control of Reinforcement. *Psychological Monographs*, 80 Whole No. 69
- Rotter, J. (1966). General Expectancies for Internal Versus External Control of Reinforcement. *Psychological monographs*, 80, 1–28. <https://doi.org/10.1037/h0092976>
- Rotter, J. B. (1990). Internal versus external control of reinforcement: A case history of a variable. *American Psychologist*, 45, 489–493. <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:41698755>
- 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.
- Spector, P. E. (1982). Behavior in organizations as a function of employee's locus of control. *Psychological Bulletin*, 91(3), 482–497. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.91.3.482>
- Steers, R. M., & Porter, L. W. (1983). *Motivation and Work Behavior*. McGraw-Hill. <https://books.google.co.id/books?id=I1JPAAAAMAAJ>
- Sugiyono. 2017. *Metodologi Penelitian Pendidikan (pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta



L A M P I R A N

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.



LAMPIRAN 1 KUESIONER PENELITIAN

Bagian 1: Data Demografi

1. Nama : _____
2. Usia : _____
3. Jenis Kelamin:
 - Laki-laki
 - Perempuan
4. Lama Kerja:
 - 5 tahun
 - 5-10 tahun
 - 11-15 tahun
 - > 20tahun
5. Jabatan: _____
6. Keterangan:
 - STS : Sangat Tidak Setuju
 - TS : Tidak Setuju
 - N : Netral
 - S : Setuju
 - SS : Sangat Setuju

Bagian 2: Locus of Control

Petunjuk: Berikan tanda centang (√) pada kolom yang sesuai dengan pendapat Anda.

| No | Pernyataan | STS | TS | N | S | SS |
|---------------------|---|-----|----|---|---|----|
| Keyakinan | | | | | | |
| 1 | Saya percaya bahwa hasil yang saya capai adalah karena kemampuan saya sendiri. | | | | | |
| 2 | Saya merasa bahwa apa yang saya capai adalah hasil dari usaha keras saya. | | | | | |
| 3 | Saya yakin bahwa kesuksesan saya adalah karena usaha dan kerja keras pribadi saya. | | | | | |
| Kepemimpinan | | | | | | |
| 1 | Saya merasa bahwa kepemimpinan saya sangat bergantung pada kemampuan saya sendiri. | | | | | |
| 2 | Saya percaya bahwa saya dapat memimpin dengan baik jika saya mengandalkan kemampuan saya. | | | | | |
| 3 | Saya merasa bahwa keberhasilan kepemimpinan saya adalah karena upaya dan | | | | | |

- 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 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 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.

| | | | | | | |
|-------------------|--|--|--|--|--|--|
| | kemampuan saya sendiri. | | | | | |
| Keberhasil | | | | | | |
| 1 | Saya merasa bahwa keberhasilan saya adalah hasil dari kerja keras saya. | | | | | |
| 2 | Saya percaya bahwa pencapaian saya adalah karena usaha dan determinasi saya. | | | | | |
| 3 | Saya merasa bahwa saya dapat mencapai tujuan saya karena kemampuan pribadi saya. | | | | | |
| Pencapaian | | | | | | |
| 1 | Saya percaya bahwa apa yang saya capai bukan karena keberuntungan. | | | | | |
| 2 | Saya merasa bahwa usaha saya membawa saya ke pencapaian yang saya miliki. | | | | | |
| 3 | Saya yakin bahwa saya dapat mengelola usaha saya sendiri tanpa bergantung pada faktor keberuntungan. | | | | | |

Locus of Control Eksternal

| No | Pernyataan | STS | TS | N | S | SS |
|----|--|-----|----|---|---|----|
| 1 | Saya merasa bahwa nasib yang menentukan kesuksesan atau kegagalan saya dalam pekerjaan. | | | | | |
| 2 | Saya percaya bahwa banyak hal yang terjadi dalam hidup saya adalah di luar kendali saya. | | | | | |
| 3 | Saya merasa bahwa keberuntungan memainkan peran penting dalam pencapaian saya. | | | | | |
| 4 | Saya sering berpikir bahwa faktor eksternal seperti manajemen atau kebijakan kantor lebih menentukan hasil pekerjaan saya daripada usaha saya sendiri. | | | | | |
| 5 | Saya merasa bahwa kekuatan di luar diri saya lebih mempengaruhi hidup saya daripada kemampuan pribadi saya. | | | | | |

Bagian 3: Motivasi Kerja

Petunjuk: Berikan tanda centang (√) pada kolom yang sesuai dengan pendapat Anda.

| No | Pernyataan | STS | TS | N | S | SS |
|--------------------------------------|---|-----|----|---|---|----|
| Kerja Keras | | | | | | |
| 1 | saya selalu berusaha untuk bekerja dengan segenap kemampuan yang saya miliki. | | | | | |
| 2 | Saya merasa termotivasi untuk bekerja keras setiap hari. | | | | | |
| 3 | Saya berusaha memberikan yang terbaik dalam setiap pekerjaan yang saya lakukan. | | | | | |
| Orientasi Masa Depan | | | | | | |
| 1 | Saya sering merencanakan apa yang akan saya lakukan di masa depan. | | | | | |
| 2 | Saya memikirkan dampak jangka panjang dari pekerjaan yang saya lakukan. | | | | | |
| 3 | Saya memiliki rencana untuk mencapai tujuan karier jangka panjang saya. | | | | | |
| Tingkat Cita-cita yang Tinggi | | | | | | |
| 1 | Saya memiliki ambisi yang kuat untuk mencapai posisi yang lebih tinggi di tempat kerja. | | | | | |
| 2 | Saya selalu menetapkan target yang tinggi untuk diri saya sendiri. | | | | | |
| 3 | Saya berusaha untuk mencapai tujuan yang lebih tinggi dalam karier saya. | | | | | |
| Orientasi Tugas/Sasaran | | | | | | |
| 1 | Saya selalu fokus pada tujuan yang ingin saya capai dalam pekerjaan. | | | | | |
| 2 | Saya merasa penting untuk menyelesaikan setiap tugas dengan baik. | | | | | |
| 3 | Saya memahami arti penting dari pekerjaan yang saya lakukan. | | | | | |
| Usaha untuk maju | | | | | | |
| 1 | Saya selalu mencari cara untuk meningkatkan kinerja saya di tempat kerja. | | | | | |
| 2 | Saya berusaha untuk belajar dan berkembang dalam karier saya. | | | | | |
| 3 | Saya merasa terdorong untuk mencapai hasil | | | | | |

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 Milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

| | | | | | | |
|---|---|--|--|--|--|--|
| | yang lebih baik di tempat kerja. | | | | | |
| | Ketekunan | | | | | |
| 1 | Saya selalu berusaha untuk bekerja dengan konsisten dan tidak mudah menyerah. | | | | | |
| 2 | Saya tetap termotivasi meskipun menghadapi kesulitan dalam pekerjaan. | | | | | |
| 3 | Saya merasa loyal dan berdedikasi dalam menjalankan tugas-tugas saya di tempat kerja. | | | | | |

© 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 2 DATA TABULASI VALIDITAS DAN RELIABILITAS

Data Tabulasi Validitas dan Reliabilitas X

| x1 | x2 | x3 | x4 | x5 | x6 | x7 | x8 | x9 | x10 | x11 | x12 | x13 | x14 | x15 | x16 | x17 | XT |
|----|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|----|
| 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 62 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 71 |
| 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 79 |
| 4 | 4 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 49 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 79 |
| 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 78 |
| 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 83 |
| 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 53 |

Data Tabulasi Validitas dan Reliabilitas Y

| Y1 | Y2 | Y3 | Y4 | Y5 | Y6 | Y7 | Y8 | Y9 | Y10 | Y11 | Y12 | Y13 | Y14 | Y15 | Y16 | Y17 | Y18 | YT |
|----|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|----|
| 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 70 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 84 |
| 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 79 |
| 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 81 |
| 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 76 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 86 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 81 |
| 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 76 |

- 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 3 HASIL RELIABILITAS X DAN Y

| Reliability Statistics | |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .937 | 35 |

| Case Processing Summary | | | |
|-------------------------|-----------------------|----|-------|
| | | N | % |
| Cases | Valid | 8 | 72.7 |
| | Excluded ^a | 3 | 27.3 |
| | Total | 11 | 100.0 |

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

| Item-Total Statistics | | | | |
|-----------------------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
| X1 | 144.13 | 238.696 | -.225 | .940 |
| X2 | 144.00 | 226.286 | .396 | .936 |
| X3 | 144.25 | 207.357 | .835 | .931 |
| X4 | 144.00 | 217.429 | .807 | .932 |
| X5 | 144.50 | 204.571 | .927 | .930 |
| X6 | 144.75 | 203.643 | .904 | .930 |
| X7 | 144.38 | 211.696 | .735 | .933 |
| X8 | 144.00 | 217.429 | .807 | .932 |
| X9 | 144.00 | 217.143 | .821 | .932 |
| X10 | 144.25 | 224.500 | .562 | .935 |
| X11 | 144.00 | 225.143 | .662 | .934 |
| X12 | 144.25 | 214.500 | .839 | .932 |
| X13 | 144.75 | 201.929 | .959 | .929 |
| X14 | 144.50 | 214.571 | .836 | .932 |
| X15 | 144.50 | 208.000 | .814 | .931 |
| X16 | 144.38 | 211.982 | .848 | .931 |
| X17 | 144.50 | 197.714 | .948 | .929 |
| Y1 | 143.75 | 235.071 | .023 | .938 |
| Y2 | 144.25 | 239.071 | -.191 | .941 |
| Y3 | 144.25 | 232.214 | .157 | .938 |

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

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.

| | | | | |
|-----|--------|---------|-------|------|
| Y4 | 144.13 | 237.839 | -.121 | .940 |
| Y5 | 144.25 | 225.929 | .486 | .935 |
| Y6 | 144.13 | 231.268 | .183 | .938 |
| Y7 | 144.25 | 233.071 | .232 | .937 |
| Y8 | 143.88 | 232.411 | .184 | .937 |
| Y9 | 143.88 | 222.411 | .815 | .933 |
| Y10 | 143.88 | 223.268 | .525 | .935 |
| Y11 | 143.63 | 225.696 | .704 | .934 |
| Y12 | 144.13 | 229.554 | .423 | .936 |
| Y13 | 143.88 | 230.411 | .308 | .937 |
| Y14 | 143.75 | 235.929 | -.031 | .939 |
| Y15 | 144.25 | 214.786 | .826 | .932 |
| Y16 | 143.88 | 240.411 | -.302 | .941 |
| Y17 | 143.75 | 228.786 | .424 | .936 |
| Y18 | 143.75 | 238.500 | -.192 | .940 |

©

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 PENELITIAN

1. UJI NORMALITAS

| | | Tests of Normality | | | | | |
|---------|------------|---------------------------------|----|-------|--------------|----|------|
| | | Kolmogorov-Smirnov ^a | | | Shapiro-Wilk | | |
| | KELOMPOK | Statistic | df | Sig. | Statistic | df | Sig. |
| HASIL X | KELOMPOK | .106 | 36 | .200* | .970 | 36 | .432 |
| | KELOMPOK Y | .158 | 36 | .024 | .947 | 36 | .085 |

2. UJI LINEARITAS

| | | ANOVA Table | | | | | |
|----------|--------------------------|-------------|----------------|----|-------------|-------|------|
| | | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| LOC * | Between Groups | (Combined) | 1263.383 | 18 | 70.188 | 2.212 | .054 |
| MOTIVASI | Linearity | | 306.250 | 1 | 306.250 | 9.653 | .006 |
| | Deviation from Linearity | | 957.133 | 17 | 56.302 | 1.775 | .124 |
| | Within Groups | | 539.367 | 17 | 31.727 | | |
| | Total | | 1802.750 | 35 | | | |

3. UJI REGRESI LINIER SEDERHANA

| | | ANOVA ^a | | | | |
|-------|------------|--------------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 326.098 | 1 | 326.098 | 11.311 | .002 ^b |
| | Residual | 980.207 | 34 | 28.830 | | |
| | Total | 1306.306 | 35 | | | |

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 5 DATA TABULASI PENELITIAN X
DATA TABULASI PENELITIAN X**

| X1 | X2 | X3 | X4 | X5 | X6 | X7 | X8 | X9 | X10 | X11 | X12 | X13 | X14 | X15 | X16 | X17 | XT |
|----|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|----|
| 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 67 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 68 |
| 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 73 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 65 |
| 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 50 |
| 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 59 |
| 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 62 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 77 |
| 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 61 |
| 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 49 |
| 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 58 |
| 2 | 1 | 2 | 4 | 4 | 5 | 4 | 1 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 56 |
| 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 64 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 64 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 62 |
| 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 64 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 1 | 4 | 4 | 5 | 4 | 1 | 3 | 1 | 61 |
| 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 60 |
| 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 59 |
| 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 61 |
| 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 55 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 65 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 68 |
| 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 71 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 65 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 3 | 4 | 4 | 4 | 65 |
| 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 60 |
| 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 60 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 56 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 67 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 63 |
| 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 60 |
| 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 78 |
| 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 50 |
| 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 3 | 4 | 4 | 3 | 51 |
| 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 56 |

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.

DATA TABULASI PENELITIAN Y

| Y1 | Y2 | Y3 | Y4 | Y5 | Y6 | Y7 | Y8 | Y9 | Y10 | Y11 | Y12 | Y13 | Y14 | Y15 | Y16 | Y17 | Y18 | YT |
|----|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|----|
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 90 |
| 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 75 |
| 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 83 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 72 |
| 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 77 |
| 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 74 |
| 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 70 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 88 |
| 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 77 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 1 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 73 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 71 |
| 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 71 |
| 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 85 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 84 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 84 |
| 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 76 |
| 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 82 |
| 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 77 |
| 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 66 |
| 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 76 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 71 |
| 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 72 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 72 |
| 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 75 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 84 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 83 |
| 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 77 |
| 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 77 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 69 |
| 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 74 |
| 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 70 |
| 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 74 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 89 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 71 |
| 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 78 |
| 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 80 |

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

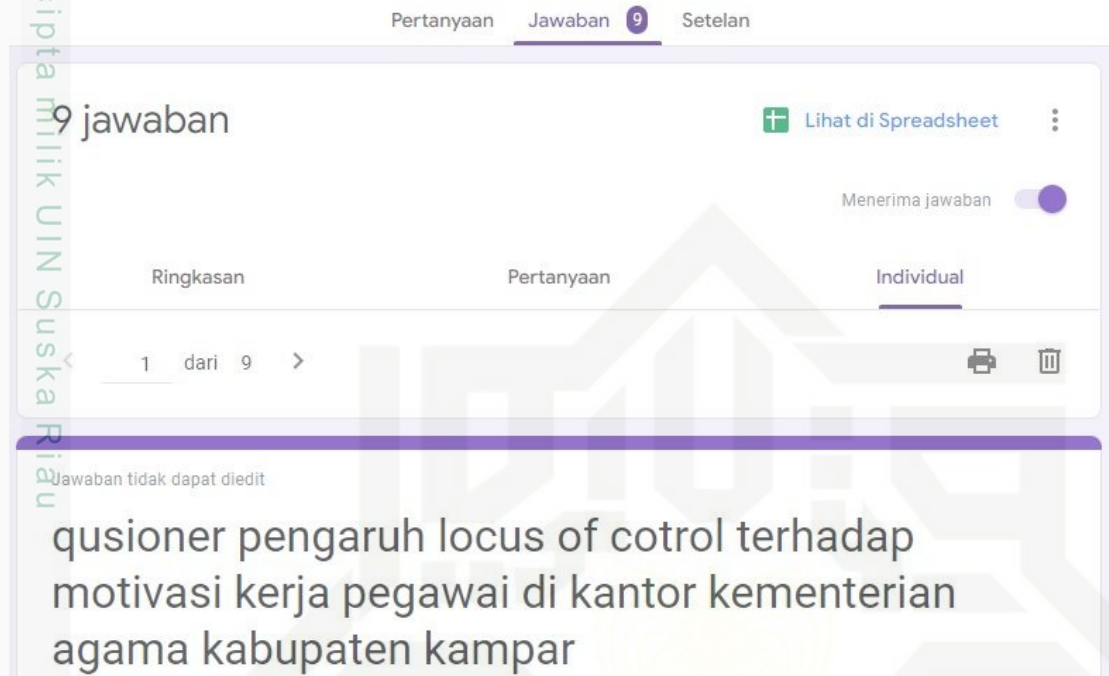
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan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

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

LAMPIRAN 6 GAMBAR GOOGLE FORM

Kuesioner uji coba

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang



Pertanyaan Jawaban 9 Setelan

9 jawaban

Lihat di Spreadsheet

Menerima jawaban

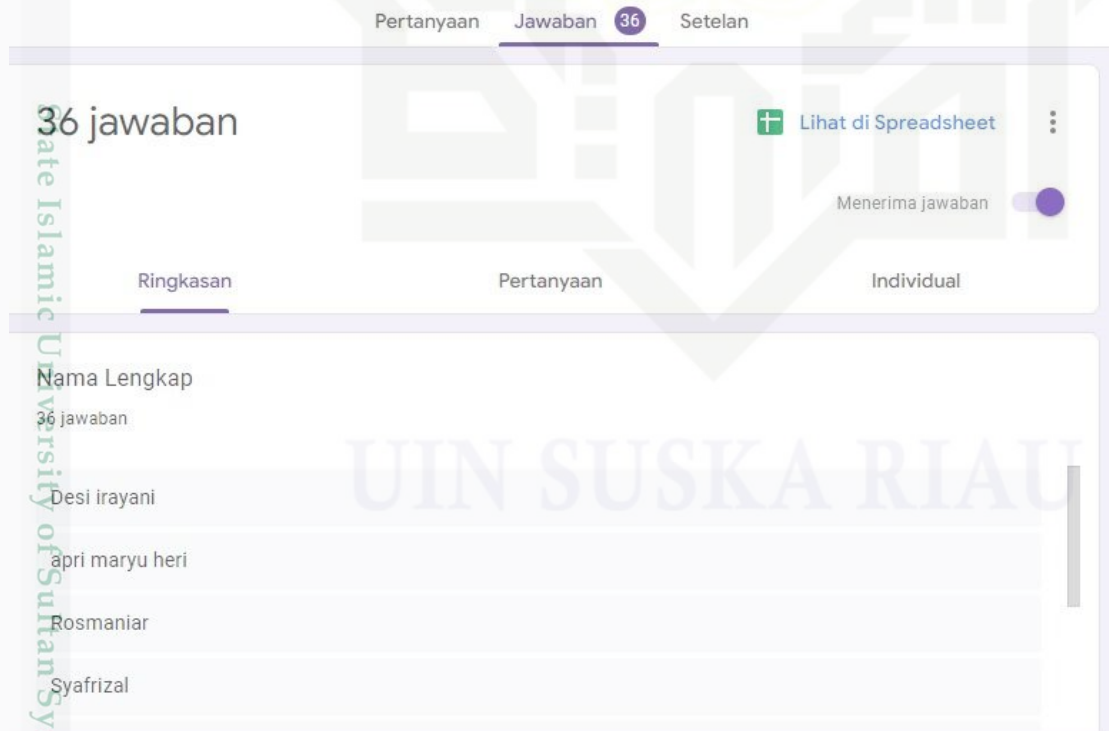
Ringkasan Pertanyaan Individual

1 dari 9 >

Jawaban tidak dapat diedit

Kuesioner pengaruh locus of control terhadap motivasi kerja pegawai di kantor kementerian agama kabupaten kampar

Kuesioner Penelitian



Pertanyaan Jawaban 36 Setelan

36 jawaban

Lihat di Spreadsheet

Menerima jawaban

Ringkasan Pertanyaan Individual

Nama Lengkap

36 jawaban

Desi irayani

apri maryu heri

Rosmaniar

Syafrizal

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 7 DOKUMENTASI

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.



RIWAYAT HIDUP



Nama Ziyana Aulia Fauziyyah, biasa dipanggil Ziyana atau Zizi, Tempat Tanggal Lahir Pekanbaru 06 Juni 2001, Zizi merupakan anak ke 2 dari 2 bersaudara, dari pasangan orang tua Ayahanda Sudarmaji dan Ibunda Istiqomah, saudara zizi yang pertama adalah laki-laki yang bernama Muhammad Syarifuddin Akbar biasa dipanggil dengan sebutan Mas Arif.

Zizi dan Mas Arif memiliki jarak umur terpaut 2 Tahun, Zizi memiliki hobby yaitu membaca, bersepeda, dan berkebun, ayah Zizi merupakan seorang Purnawirawan TNI AD yang sekarang beralih profesi sebagai petani dan mengurus pondok, Ibu Zizi merupakan seorang Ibu Rumah Tangga yang juga aktif bekerja di sebuah perusahaan bernama Herbalife. Zizi pernah bersekolah di Taman Kanak- Kanak (TK) Bhayangkari Tahun 2006, Sekolah Dasar (SD) Islam Terpadu Insan Cendekia mulai dari Tahun 2006-2012, Pondok Pesantren Daarul Qur'an Putri Cikarang Tahun 2012-2015, Sekolah Menengah Atas (SMA) Islam Terpadu Misykat Al-Anwar 2015-2016, Madrasah Aliyah (MA) Nurul Jadid Tahun 2016-2018, dan melanjutkan di tingkat Perguruan Tinggi di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim (UIN SUSKA RIAU) di Tahun 2020 sampai sekarang 2024 pada program studi Bimbingan Konseling Islam (BKI). Zizi melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) di Desa Pauh Angit Hulu Kecamatan Pangean di Bulan Juli-Agustus, kemudian melakukan Praktek Kerja Lapangan (PKL) di Kementerian Agama Kabupaten Kampar (KEMENAG) di Bulan November. Pada tanggal 8 Mei 2024 Zizi telah melaksanakan ujian seminar proposal, kemudian di tanggal 12 Juli 2024 Ziyana telah melaksanakan ujian komprehensif dan di bulan November 2024 dalam tahap penyelesaian skripsi yang mudah-mudahan segera di acc oleh dosen pembimbing dengan judul skripsi “ Pengaruh *Locus Of Control* Terhadap Motivasi Kerja Pegawai di Kantor Kementerian 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.