

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.



**PENGARUH PROFESIONALISME TERHADAP KEPUASAN KERJA
PEGAWAI DI KANTOR CAMAT KUANTAN HILIR KABUPATEN
KUANTAN SINGINGI**

SKRIPSI

Diajukan untuk Melengkapi Tugas dan Memenuhi Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Sosial (S.Sos)p
Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial



OLEH:

RESTY OKTOVIANA

NIM : 11970523542

**PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI NEGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
PEKANBARU**

2023

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.


LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : RESTY OKTOVIANA
NIM : 11970523542
PROGRAM STUDI : S1 ADMINISTRASI NEGARA
FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
JUDUL : PENGARUH PROFESIONALISME TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI DI KANTOR CAMAT KUANTAN HILIR KABUPATEN KUANTAN SINGINGI

DIKETAHUI OLEH:

PEMBIMBING


Devi Deswimar, S.Sos M.Si
NIK. 130 411 027


DEKAN
FAKULTAS
EKONOMI & ILMU SOSIAL

Dr. H. MAHYARNI, SE, MM
NIP. 19700826 199903 2 001

KETUA PROGRAM STUDI


Dr. Khairunyah Purba, S. Sos.M. Si
NIP. 19781025 200604 1 002



LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

: Resty Oktoviana
 : 11970523542
 : Administrasi Negara
 : Ekonomi Dan Ilmu Sosial
 : Pengaruh Profesionalisme Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Kantor
 Camat Kuantan Hilir Kabupaten Kuantan Singingi
 : 25 Mei 2023

Tim Penguji

Ketua penguji
 Dr. Khairunsyah Purba, S.Sos, Msi

Penguji I
 Afrizal, S.Sos., M.Si

Penguji II
 Vima Museliza, S.E., M.Si

Sekretaris
 Abdiana Ilosa, SAP.,
 MPA

UIN SUSKA RIAU

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruhnya tulisan ini tanpa 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.

Lampiran Surat :

Nomor : Nomor 25/2021

Tanggal : 10 September 2021

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Resty Oktoviana
 NIM : 11970523542
 Tempat/Tgl. Lahir : Gunung Melintang, 30 Oktober 2001
 Fakultas/Pascasarjana : Ekonomi dan Ilmu Sosial
 Prodi : Administrasi Negara
 Judul Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya*:

Pengaruh Profesionalisme Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai
 di Kantor Camat Kuantan Hilir Kabupaten Kuantan Singingi.

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa :

1. Penulisan Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya* dengan judul sebagaimana tersebut di atas adalah hasil pemikiran dan penelitian saya sendiri.
2. Semua kutipan pada karya tulis saya ini sudah disebutkan sumbernya.
3. Oleh karena itu Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya* saya ini, saya nyatakan bebas dari plagiat.
4. Apa bila dikemudian hari terbukti terdapat plagiat dalam penulisan Disertasi/Thesis/Skripsi/(Karya Ilmiah lainnya)* saya tersebut, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan perundang-undangan.

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

Pekanbaru, 9 Juni 2023.

buat pernyataan


 METEOR
 TEMBEL
 186AKX314518277
 Resty Oktoviana
 NIM : 11970523542

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

PENGARUH PROFESIONALISME TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI DI KANTOR CAMAT KUANTAN HILIR KABUPATEN KUANTAN SINGINGI

OLEH :

RESTY OKTOVIANA

NIM : 11970523542

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan dan terdapat pengaruh dari pengaruh profesionalisme (X) dan kepuasan kerja (Y) pegawai di Kantor Camat Kuantan Hilir. Metode penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Sampel dalam penelitian yaitu seluruh pegawai yang berjumlah 40 orang.. Hasil Penelitian diperoleh setiap peningkatan satu persen X (Profesionalisme), maka jumlah Y (Kepuasan Kerja) akan meningkat sebesar 0,506. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan signifikan antara Kepuasan kerja dan Profesionalisme, semakin naik nilai X Profesionalisme maka akan semakin meningkat nilai Y Kepuasan Kerja pegawai. Selanjutnya hasil uji t antara kedua variabel dengan diketahui t hitung $(3,240) > t$ tabel $(2,021)$ dan Sig. $(0,000) < 0,05$. Artinya Profesionalisme berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Kemudian nilai korelasi (R) diperoleh sebesar 0,525 dan nilai R Square sebesar 0,276. Artinya variabel Profesionalisme secara keseluruhan memberikan pengaruh sebesar 27,6% terhadap Kepuasan Kerja pegawai, sisanya sebesar 72,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: *Profesionalisme , Kepuasan kerja, Pegawai*

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Puji syukur kepada Allah SWT berkat Rahmat, Hidayah, dan Karunia-Nya kepada kita semua sehingga saya dapat menyelesaikan Skripsi dengan judul “Pengaruh Profesionalisme Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Kantor Camat Kuantan Hilir Kabupaten Kuantan Singingi”. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan program Sarjana S1 di Jurusan Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Penulis menyadari dalam penyusunan Skripsi ini tidak akan selesai tanpa bantuan dari berbagai pihak. Karena itu pada kesempatan ini saya ingin mengucapkan terima kasih kepada :

1. Ayahanda tercinta Ali Anuar dan Ibu tercinta Rosmiati, S.Pd yang selalu menyediakan kasih sayang tanpa batas, memberikan dukungan secara moril, materil, dan spiritual kepada penulis selama kuliah hingga menyelesaikan skripsi ini.
2. Bapak Prof. Dr. Khairunnas, M.Ag, selaku Rektor Universitas Islam Negeri Riau.
3. Ibu Dr. Hj. Mahyarni, SE, MM, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial.
4. Bapak Dr. Khairunsyah Purba, S.Sos,Msi, selaku Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

5. Ibunda Fitria Ramadhani Agusti Nst, S.IP.,M.Si, selaku Pembimbing Akademik yang selalu memberi semangat dan dukungan.
6. Ibu Devi Deswimar, S.Sos.,M.Si, selaku Dosen Pembimbing dalam proses pembuatan penyusunan proposal skripsi, atas bimbingan, saran, dan motivasi yang diberikan.
7. Adik-adik tersayang Fikry Dwi Alfiandra dan Athaya Zefanya Inara yang selalu memberikan dukungan dan selalu menghibur.
8. Terima kasih keluarga besar Ilmu Administrasi Negara kelas f yang telah memberi dukungan moril kepada penulis.
9. Terakhir, diri saya sendiri Resty Oktoviana untuk segala kerja keras dan semangat sehingga tidak pernah menyerah dalam menyelesaikan tugas akhir skripsi ini. Semoga saya tetap rendah hati, karena ini baru awal dari semuanya.

Penulis menyadari Skripsi ini tidak luput dari berbagai kekurangan, penulis mengharapkan saran dan kritik demi kesempurnaan dan perbaikannya sehingga akhirnya Skripsi ini dapat memberikan manfaat kepada pembacanya.

Pekanbaru, 23 Maret 2023

Resty Oktoviana

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 ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iv
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Rumusan Masalah	10
1.3. Tujuan Penelitian	10
1.4. Manfaat Penelitian	10
1.5. Sistematika Pembahasan	11
BAB II LANDASAN TEORI	12
2.1. Konsep Profesionalisme.....	12
2.1.1. Pengertian Profesionalisme.....	12
2.1.2. Indikator Profesionalisme	13
2.1.3. Ciri-ciri Profesionalisme	16
2.2. Teori Kepuasan Kerja	18
2.2.1. Kepuasan Kerja.....	18
2.2.2. Indikator Kepuasan Kerja	18
2.2.3. Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja	21
2.2.4. Pengukuran Kepuasan Kerja.....	22
2.3. Hubungan Profesionalisme Terhadap Kepuasan Kepuasan Publik	23
2.4. Penelitian Terdahulu	24
2.5. Pandangan Dalam Islam	25
2.6. Definisi Konsep	26
2.7. Konsep Operasional	27
2.8. Kerangka Berfikir	29
2.9. Hipotesis	29
2.10. Variabel Penelitian	30



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

BAB III METODE PENELITIAN	30
3.1. Jenis Penelitian.....	30
3.2. Lokasi Penelitian.....	30
3.3. Jenis dan Sumber Data.....	30
3.4. Teknik Pengumpulan Data.....	31
3.5. Populasi dan Sampel.....	33
3.6. Teknik Analisis Data.....	34
3.7. Uji Kualitas Data.....	36
3.7.1. Uji Validitas.....	36
3.7.2. Uji Reliabilitas.....	36
3.7.3. Uji Normalitas.....	37
3.6.4. Uji Liniertitas.....	37
3.8. Uji Hipotesis.....	38
3.8.1. Uji Parasial (Uji t).....	38
3.8.2. Uji Koefesien Determinasi.....	39
BAB IV GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN	42
4.1. Sejarah Kecamatan Kuantan Hilir.....	42
4.1.1. Sejarah.....	42
4.1.2. Letak dan Luas.....	43
4.1.3. Iklim.....	43
4.1.4. Budaya dan Sungai.....	44
4.2. Pemeritahan.....	45
4.2.1. Tugas dan Fungsi.....	44
4.3. Visi dan Misi Kantor Camat Kuantan Hilir.....	54
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	57
5.1. Karakteristik Responden.....	57
5.1.2 Responden berdasarkan jenis kelamin.....	58
5.1.2. Responden berdasarkan tingkat usia.....	57
5.1.3. Responden berdasarkan pendidikan.....	59

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

5.1.4. Responden berdasarkan pangkat/golongan.....	59
5.2. Hasil Penelitian	60
5.2.1. profesionalisme Kerja	60
5.2.2. Kepuasan kerja pegawai	64
5.3. Uji Kualitas Data.....	68
5.3.1. Uji Validitas	68
5.3.2. Uji Reliabilitas	69
5.3.3. Uji Normalitas.....	70
5.4. Analisis Regresi Linier Sederhana.....	72
5.5. Uji Hipotesis	74
5.5.1. Hasil Uji Parsial (Uji t)	74
5.5.2. Hasil Uji Simultan (Uji f)	76
5.5.3. Uji Koefesien Kolerasi.....	77
5.5.4. Uji Koefesien Determinasi.....	77
5.6. Pembahasan.....	78
5.6.1. Pengaruh Profesionalisme terhadap Kepuasan kerja pegawai	78
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN.....	83
6.1. Kesimpulan	83
6.2. Saran	84
DAFTAR PUSTAKA	85

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Pemerintah dituntut untuk dapat menjalankan tugas sesuai dengan peraturan-peraturan dan perundang-undangan yang berlaku agar efektif dan efisien sesuai dengan dasar hukum pelaksanaan tugasnya. Antara lain undang-undang dasar 1945, undang-undang 23 Tahun 2014, peraturan daerah, dan perundang-undangan serta peraturan lainnya guna memaksimalkan keberhasilan kerja pemerintah, berbagai upaya dilakukan dalam rangka perbaikan pada perencanaan, pelaksanaan hingga pada pengawasan kegiatan.

Dalam pasal 14 Peraturan Pemerintahan Nomor 19 Tahun 2008 Tentang Kecamatan sebagai berikut :1. Kecamatan merupakan perangkat daerah kabupaten/kota sebagai pelaksana teknis kewilayahan yang mempunyai wilayah kerja tertentu dan dipimpin oleh Camat. 2. Camat berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada Bupati/Walikota melalui sekretaris daerah. Selanjutnya dalam pasal 15 Peraturan Pemerintahan Nomor 19 Tahun 2008 Tentang Kecamatan disebutkan bahwa: 1). Camat menyelenggarakan tugas umum pemerintahan yang meliputi : a. Mengkoordinasikan kegiatan pemberdayaan masyarakat. b. Mengkoordinasikan upaya penyelenggaraan ketenteraman dan ketertiban umum. c. Mengkoordinasikan penerapan dan penegakan peraturan perundang-undangan. d. Mengkoordinasikan pemeliharaan prasarana dan fasilitas kepuasan umum. e. Mengkoordinasikan penyelenggaraan kegiatan pemerintahan tingkat kecamatan. f. Membina penyelenggaraan pemerintahan desa dan

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

kelurahan. g. Melaksanakan kepuasan masyarakat yang menjadi ruang lingkup tugasnya atau yang belum dapat dilaksanakan pemerintahan desa atau kelurahan. Mengatur tentang kedudukan tugas dan wewenang kecamatan yang dipimpin oleh Camat, salah satu harapan ada kepuasan yang optimal kepada masyarakat yang membutuhkan pelayanan.

Profesionalitas seharusnya merupakan kebutuhan mutlak untuk menunjang keberhasilan kerja dari aparat kecamatan dalam melayani masyarakat. Salah satu harapan masyarakat selaku konsumen kepuasan yang ada di Kecamatan Kuantan Hilir adalah menginginkan kepuasan yang adil dan merata. Demikian juga dengan pemerintah Kecamatan yang merupakan ujung tombak pertama dalam kepuasan kepada masyarakat. Dalam melayani masyarakat, pemerintah kecamatan juga tidak terlepas dari permasalahan yang berkenaan dengan profesionalisme sehingga berpengaruh terhadap keberhasilan kerja mereka yang mengakibatkan kondisi kepuasan yang relatif belum memuaskan. Hal ini terutama berkaitan dengan dengan baik buruknya sumber daya aparatur pemerintahan yang profesional.

Adapun data pegawai yang bekerja di Kantor Camat Kuantan Hilir adalah sebagai berikut:

Tabel 1.1. Data Pegawai di Kantor Camat Kuantan Hilir

No	Tahun	PNS	Honorer	Pendidikan	
				SMA	S1
1.	2020	14 orang	12 orang	17 orang	9 orang
2.	2021	14 orang	18 orang	22 orang	10 orang
3.	2022	16 orang	24 orang	22 orang	18 orang

Sumber: Kantor Camat Kuantan Hilir, 2022

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Tabel diatas menjelaskan bahwa data pegawai kantor camat Kuantan Hilir dari tahun 2020-2022, yang mana data pegawai PNS tahun 2020 berjumlah 14 orang, tahun 2021 berjumlah 14 orang, tahun 2022 bertambah menjadi 16 orang. Kemudian data pegawai Honorer ditahun 2018 berjumlah 10 orang, ditahun 2019 berjumlah 8 orang, ditahun 2020 berjumlah 12 orang, ditahun 2021 berjumlah 18 orang, dan ditahun 2022 pegawai honorer bertambah pesat menjadi 24 orang. Tabel diatas juga menjelaskan pendidikan terakhir Pegawai Kantor Camat Kuantan Hilir, yang mana pada tahun 2018 pegawai yang berpendidikan SMA berjumlah 13 orang dan pegawai yang Sarjana S1 berjumlah 12 orang, pada tahun 2019 pegawai yang berpendidikan SMA berjumlah 11 orang dan pegawai sarjana S1 berjumlah 14 orang, pada tahun 2020 pegawai yang berpendidikan SMA berjumlah 17 orang dan pegawai yang sarjana S1 berjumlah 9 orang. Pada tahun 2020 ini jumlah pegawai yang berpedidikan sarjana S1 di Kantor Camat Kuantan Hilir menurun. Kemudian pada tahun 2021 pegawai yang berpendidikan SMA berjumlah 22 orang dan pegawai yang berpendidikan Sarjana S1 berjumlah 10 orang, pada tahun 2022 jumlah pegawai yang berpendidikan SMA sebanyak 22 orang dan pegawai yang berpendidikan Sarjana S1 berjumlah 18 orang. Pada tahun 2022 jumlah pegawai Kantor Camat Kuantan Hilir yang berpendidikan S1 meningkat dari tahun 2019-2022. Pada tahun 2022 jumlah seluruh pegawai Kantor Camat Kuantan Hilir sebanyak 34 orang, yang mana dari 34 orang tersebut sebanyak 22 orang pegawai berpendidikan terakhir SMA dan 18 orang berpendidikan terakhir Sarjana S1.

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.

Tabel 1.2. Pangkat / Golongan Pegawai Kantor Camat Kuantan Hilir

Pangkat/Gol				Sertifikasi
PIM I	PIM II	PIM III	PIM IV	
-	5 orang	9 orang	2 orang	4 orang

Sumber : Kantor Camat Kuantan Hilir, 2022

Dari data tabel diatas terdapat 6 orang Pegawai Sipil Kantor Camat Kuantan Hilir yang sudah mendapatkan Diklat pelatihan jabatan, yang mana 5 orang mengikuti pelatihan PIM II dengan jumlah 825 dan 360 jam, 9 orang mengikuti pelatihan PIM III dengan jumlah 285 jam, kemudian 2 orang mengikuti pelatihan PIM IV. Dan terdapat 4 orang pegawai Kantor Camat sudah mendapatkan Sertifikasi Profesi Administrasi Perkantoran.

Pendidikan dipandang sebagai alat yang ampuh untuk menyiapkan tenaga produktif guna menopang proses pelayanan. Sistem pendidikan dipandang sebagai penghasil tenaga-tenaga yang terampil dibutuhkan untuk kepuasan yang Profesional. Pengetahuan, keterampilan, dan sikap dianggap lebih penting dari pada modal-modal fisik. Para ahli Administrasi Negara juga memiliki keyakinan bahwa orang-orang terdidik akan lebih produktif dan profesional dalam melaksanakan tugas pekerjaan, tanggap terhadap tuntutan pekerjaan yang baru, serta mampu menunjukkan loyalitas yang lebih tinggi terhadap dunia pekerjaannya.

Profesionalisme pegawai tentunya selain dimotivasi dalam diri pegawai juga menjadi tugas dan tanggung jawab pimpinan dalam rangka mencapai tujuan organisasi tersebut. Dengan demikian profesionalisme pegawai merupakan salah satu aspek penting dalam suatu organisasi, karena suatu organisasi dibentuk untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan bersama. Artinya tujuan organisasi tidak

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 tercapai dengan baik tanpa ditunjang oleh pegawai yang bekerja secara efektif dan efisien. Fenomena masalah yang berkaitan dengan Profesionalisme pegawai Kantor Camat Kuantan Hilir Kabupaten Kuantan Singingi dengan gejala indikasi masalah adalah pengerjaan tugas yang lambat dikarenakan pegawai sering tidak ada ditempat, pemanfaatan waktu kerja yang belum maksimal masih terdapat pegawai yang datang dan pulang tidak tepat waktu, ketimpangan sosial atas perlakuan pegawai terhadap masyarakat awam, upah ataupun gaji pegawai dibayarkan tidak tepat pada tanggal yang ditentukan.

Adapun data Tugas Pokok dan Fungsi (TUPOKSI) pegawai Kantor Camat Kuantan Hilir yang penulis temukan :

1.3 Tabel Capaian Tupoksi Pegawai Kantor Camat Kuantan Hilir Kabupaten Kuantan Singingi tahun 2019- 2021

No	Uraian Kegiatan Tupoksi	Tahun 2019		Tahun 2020		Tahun 2021	
		Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi
1.	Pembuatan KTP (Kartu Tanda Penduduk)	1000	527	1000	566	1000	225
	Pembuatan KK (Kartu Keluarga)	1000	550	1000	528	1000	238
	Pembuatan surat keterangan tanah (SKT)	100	46	100	30	100	14
	Pembuatan surat ganti rugi (SKGR)	100	38	100	23	100	11
	Surat pindah penduduk	100	24	100	56	100	32
	Surat keterangan tidak mampu (SKTM)	500	136	500	109	500	98
	Surat keterangan penyelesaian kegiatan	1000	98	1000	90	1000	67
	Rekomendasi surat keterangan catatan kepolisian (SKCK)	500	225	500	234	500	79
	Rekomendasi izin keramaian	500	123	500	225	500	129
	Situ /Ho (ukuran s/d 20m ²)	100	32	100	29	100	13

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	Perpanjang Situ/Ho	100	29	100	30	100	15
2	IMB (ukuran s/d 20m ²)	100	14	100	17	100	10
3	Rekomendasi IMB (ukuran s/d 20m ²)	100	34	100	26	100	9
4	Legalisir KTP/KK dan dokumen lainnya	1000	578	1000	334	1000	56
	Rekomendasi dan kepuasan lainnya	-	-	-	-	-	-
	Total	6200	2452	6200	2297	6200	996
		100%	25,2%	100%	24,6%	100%	6,2%

Sumber : Kantor Camat Kuantan Hilir, 2022

Dapat dilihat dari tabel diatas bahwa masih banyaknya target pekerjaan di Kantor Camat Kuantan Hilir yang belum terealisasi, dari tahun 2019-2021 pencapaian target Kantor Camat Kuantan Hilir semakin menurun, penyebab menurunnya pencapaian target setiap tahun dapat disebabkan berbagai faktor salah satu faktornya merupakan virus Covid-19 yang menyerang pada tahun 2020-2021, membuat instansi pemerintahan tidak dapat bekerja secara efektif dan efisien. Meskipun begitu, seharusnya pemerintahan harus melaksanakan tugasnya secara profesionalisme.

Dari beberapa faktor yang dijelaskan diatas, terdapat beberapa hal yang berkaitan dengan profesionalisme pegawai yaitu kepuasan kerja pegawai. Kepuasan Kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya, sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Dalam bekerja, tentunya pegawai ingin merasakan kepuasan dalam bekerja. Hal ini sejalan dengan pendapat Robbins (2013 : 73) di Jurnal Pengaruh Profesionalisme, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kerja Pegawai pada PT.Bank Rakyat Indonesia Cabang Manado menyatakan bahwa

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

kepuasan kerja perasaan positif tentang pekerjaan, yang dihasilkan dari evaluasi karakteristiknya. Untuk itu, kepuasan pegawai mutlak diperlukan seiring dengan pendayagunaan kelembagaan dan ketatalaksanaan.

Pendapat yang sama juga dikemukakan oleh Kurniawan(2001 : 74) yang menyatakan bahwa “ Profesionalisme menyangkut mengenai kecocokan (fitness), antara kemampuan yang dimiliki birokrat (bureaucratic-competence) dengan kebutuhan tugas (task-requirement), terpenuhi kecocokan antara kemampuan dengan kebutuhan tugas merupakan syarat terbentuknya aparat yang profesional, artinya keahlian dan kemampuan aparat merefleksikan arah dan tujuan yang ingin dicapai suatu organisasi.

Berdasarkan pengamatan penulis, pegawai yang ada di Kantor Camat Kuantan Hilir, masih banyak yang datang tidak tepat waktu, tidak ada diruangan saat jam bekerja, ketimpangan sosial terhadap masyarakat yang awam, penyelesaian tugas tidak tepat waktu. Hal tersebut diakibatkan pegawai tidak pas dengan instansi karena pekerjaan yang sangat menantang, gaji yang tidak sesuai. Lemahnya kedisiplinan di Kantor Camat Kuantan Hilir Kabupaten Kuantan Singingi mengakibatkan terhambatnya proses pelaksanaan tugas-tugas pegawai.

Profesionalisme kerja pegawai akan baik, jika kedisiplinan pegawai dan kesadaran diri disetiap masing-masing pegawai tinggi, berdasarkan latar belakang masalah yang terjadi di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul :”Pengaruh Profesionalisme Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Kantor Camat Kuantan Hilir Kabupaten Kuantan Singingi”


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.

1.3 Rumusan Masalah

1. Bagaimana hubungan antara profesionalisme (X) dan kepuasan kerja (Y) pegawai di Kantor Camat Kuantan Hilir?
2. Apakah profesionalisme (X) berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y) di pegawai Kantor Camat Kuantan Hilir?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui hubungan antara pengaruh profesionalisme (X) dan kepuasan kerja (Y) pegawai di Kantor Camat Kuantan Hilir.
2. Untuk mengetahui Untuk apakah terdapat pengaruh profesionalisme (X) terhadap kepuasan kerja (Y) pegawai di Kantor Camat Kuantan Hilir.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah :

1. Secara Praktis, Penelitian ini diharapkan berguna sebagai bahan masukan dan koreksi bagi pemerintahan Kecamatan Kuantan Hilir dalam melaksanakan profesionalisme kerja pegawai.
2. Secara Akademis, penelitian ini diharapkan berguna untuk menambah referensi kepustakaan di Fakultas ekonomi dan ilmu sosial khususnya dan Universitas pada umumnya.
3. Secara Teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memacu perkembangan ilmu administrasi negara minimal dapat memperkaya inventaris hasil-hasil penelitian di bidang administrasi negara.

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. Sistematika Pembahasan

Adapun sistematika dalam penulisan skripsi ini, antara lain sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini sebagai pendahuluan dimana penulis menguraikan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, dan sistematika pembahasan.

BAB II : LANDASAN TEORI

Pada bab ini sebagai kerangka teori dimana penulis menguraikan konsep dan teori yang relevan, pandangan islam terhadap konsep penelitian, serta kajian terdahulu yang relevan, dengan penelitian dan kerangka berfikir yang digunakan dalam penelitian. Bab ini akan membahas teori-teori yang berhubungan dengan permasalahan.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini penulis menguraikan tempat dan waktu penelitian, jenis dan sumber data, metode pengambilan sampel, metode pengumpulan data, serta metode analisa.

BAB IV : GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

Berisikan mengenai gambaran umum lokasi penelitian, seperti sejarah objek penelitian, aktivitas objek penelitian, struktur organisasi objek penelitian.

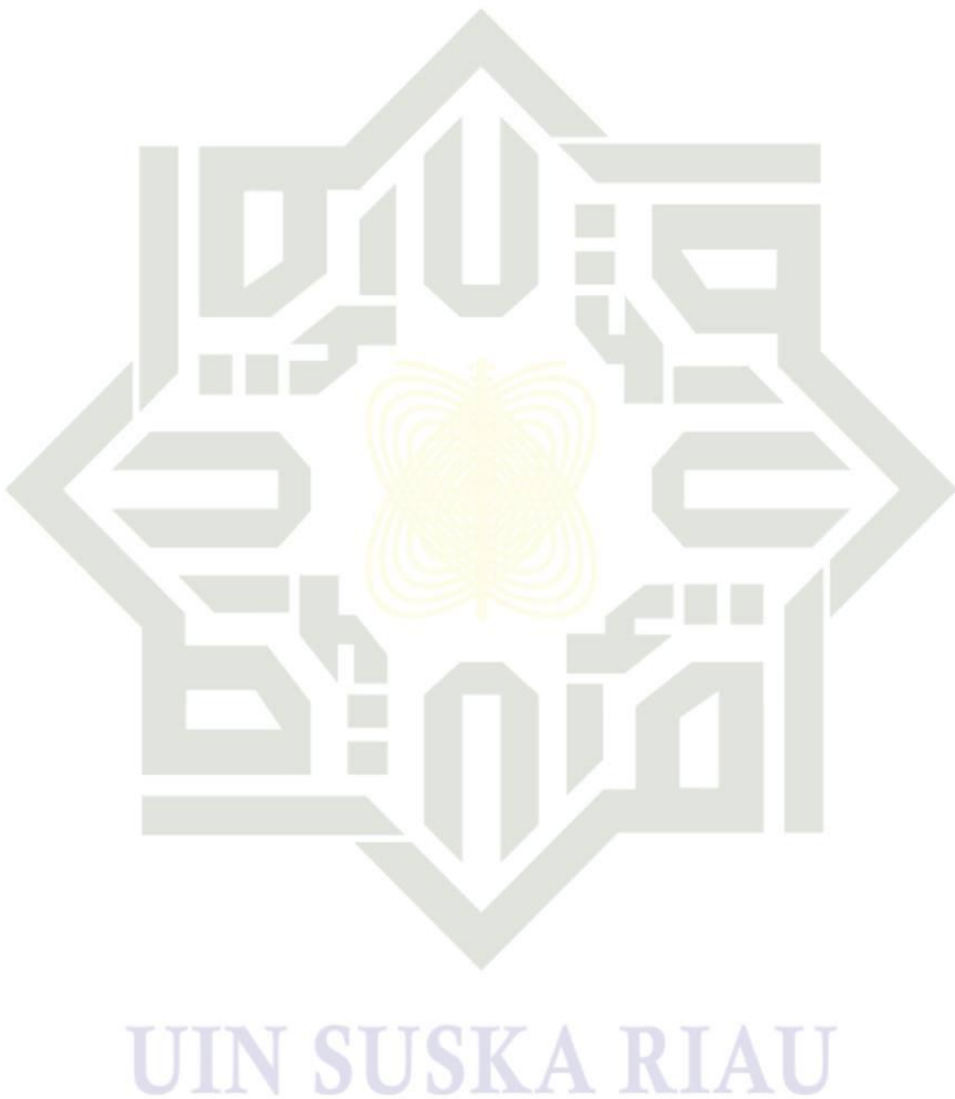
BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi hasil penelitian dan pembahasan guna untuk

menjawab pertanyaan dan pengujian terhadap hipotesis penelitian.

BAB VI : PENUTUP

Bab ini berisi kesimpulan dan saran yang diperoleh dari hasil pengolahan data penelitian.



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Konsep Profesionalisme

Sebelum membahas definisi profesionalisme, terlebih dahulu diawali pengertian profesi dan profesional dalam Harefa (2004), profesi diambil dari kata latin *profess*, *professus*, *profesio*, yang berarti pengakuan atau pernyataan. *Profesio* juga memiliki dua pengertian yaitu ikrar dan pekerjaan. Dalam pengertian luas menjadi berarti kegiatan apa saja dan siap untuk memperoleh nafkah yang dilakukan dengan keahlian tertentu. Diartikan dalam arti sempit, profesi berarti suatu kegiatan yang dijalankan berdasarkan keahlian tertentu dan sekaligus dituntut darinya pelaksanaan norma-norma sosial yang baik.

Profesionalisme merupakan suatu pandangan terhadap keahlian tertentu yang diperlukan dalam pekerjaan tertentu, yang mana keahlian itu hanya diperoleh melalui pendidikan khusus atau latihan khusus. Profesional adalah sesuatu yang bersangkutan dengan profesi atau memerlukan kepandaian khusus dalam menjalankan pekerjaan yang mengharuskan adanya pembayaran untuk melakukannya (Kamus Besar Bahasa Indonesia).

Menurut Siagin, (2005:67) profesionalisme adalah keandalan dan keahlian dalam pelaksanaan tugas sehingga terlaksana dengan mutu tinggi, waktu yang tepat, cermat, dan dengan prosedur yang mudah dipahami dan diikuti oleh pelanggan.

Selanjutnya Sedarmayanti, (2004:57) mengungkapkan bahwa profesionalisme adalah suatu sikap atau keadaan dalam melaksanakan pekerjaan

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

dengan memerlukan keahlian melalui dan pelatihan tertentu dan dilakukan sebagai suatu pekerjaan yang menjadi sumber penghasilan.

Sedangkan Atmosoeperto dalam Kurniawan, (2005:74) menyatakan bahwa profesionalisme merupakan cermin dari kemampuan (kompetensi), yaitu memiliki pengetahuan (knowledge), keterampilan (skill), bisa melakukan (ability) ditunjang dengan pengalaman (experience) yang tidak mungkin muncul tiba-tiba tanpa melalui perjalanan waktu.

Profesionalisme pegawai dalam hubungannya dengan organisasi publik menurut Kurniawan,(2005:79) digambarkan sebagai bentuk kemampuan untuk mengenali kebutuhan masyarakat, menyusun agenda, memprioritaskan pelayanan, dan mengembangkan program-program kepuasan sesuai dengan kebutuhan dan aspirasi masyarakat atau disebut dengan istilah *responsivita*.

Dari penjabaran diatas, dapat disimpulkan bahwa profesionalime adalah kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas dan memberikan kepuasan kepada masyarakat secara efektif serta mampu secara cepat dan tepat dalam menanggapi aspirasi masyarakat dan perubahan lainnya sehingga kepuasan masyarakat terpenuhi.

2.1.1 Indikator Profesionalisme Kerja

Menurut *Martin Jr*, (dalam Thoha, 2001:72) karakteristik profesionalisme aparatur yang menjadi indikator profesionalisme kerja pegawai, mencakup :

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. Kemahiran dalam mempergunakan peralatan

Kemahiran merupakan salah satu unsur kematangan yang berkaitan dengan pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh dari pendidikan dan pelatihan serta pengalaman. Profesionalisme pegawai sangat ditentukan oleh tingkat kemampuan atau kemahiran pegawai yang tercermin dalam perilaku sehari-hari. Istilah tersebut mengarah kepada potensi pegawai dalam melaksanakan tugas dan bagiannya.

Adapun aspek-aspek profesionalisme untuk dapat menambah pemahaman terhadap profesionalisme yaitu :

a) Aspek potensial

Setiap tenaga kerja tentunya memiliki potensi-potensi yang bersifat dinamis, yang dapat untuk dikembangkan dan terus berkembang

b) Aspek profesionalisme

Setiap pegawai memiliki keahlian yang berbeda dari orang lain tergantung bidangnya masing-masing. Hal ini menyebabkan seseorang terus meningkatkan keahlian agar bisa bekerja lebih handal.

c) Aspek fungsional

Para pegawai melaksanakan pekerjaannya yang berdasar pada hasil tepat guna, artinya bekerja sesuai tugas dan fungsinya.

d) Aspek operasional

e) Setiap pegawai dapat mendayagunakan kemampuan dan keterampilannya dalam proses dan prosedur pelaksanaan kerja yang ditekuninya.

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.

f) Aspek personal

Setiap pegawai harus memiliki sifat kepribadian yang menunjang pekerjaannya

g) Aspek produktivitas

Setiap pegawai harus memiliki moto kerja dan prestasi baik kualitas maupun kuantitas.

2. Kesiapan

Kesiapan para pegawai untuk memberikan kepuasan yang dibutuhkan publik. Kemauan untuk membantu dan memberikan kepuasan yang cepat (*responsif*) dan tepat kepada penerima kepuasan dengan menyampaikan informasi yang jelas.

3. Tanggung jawab dalam pelayanan

Tuntutan tanggung jawab atas setiap kegiatan yang dilakukan untuk kepentingan publik menjadi penting bagi berlangsungnya sistem pemerintahan yang baik berdasarkan kepercayaan. Tanggung jawab dari para pegawai yang meliputi kepuasan sesuai dengan urutan waktunya, menghubungi pihak secepatnya apabila terjadi sesuatu yang perlu segera diberitahukan, pimpinan penyelenggaraan kepuasan kerja pegawai atau pejabat yang ditunjuk bertanggung jawab atas penyelenggaraan kepuasan dan penyelesaian keluhan atau personal dalam pelaksanaan kepuasan kerja pegawai.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

4. Disiplin

Secara teoritis loyalitas berhubungan dengan tingkat kedisiplinan, terutama dalam hal ketaatan terhadap peraturan yang berlaku. Kedisiplinan akan terwujud dengan baik jika pegawai mampu menaati peraturan-peraturan yang ada. Loyalitas juga berkaitan erat dengan kemampuan pertanggungjawaban tugas pekerjaan dan daya tanggap. Selain itu loyalitas tidak membedakan pemberian kepuasan atas dasar golongan tertentu.

5. Sikap pegawai

Setiap orang dalam suatu instansi pemerintahan memiliki keterampilan, sikap dan pengetahuan yang dibutuhkan agar dapat memberikan kepuasan tertentu. Sikap sopan santun, menghormati, perhatian, keramahan serta dalam komunikasi dengan baik dalam arti memberikan informasi kepada publik dalam bahasa yang mereka pahami, serta selalu mendengarkan saran dan keluhan publik.

Menurut Kurniawan, (2005:74), ada 4 ciri-ciri profesionalisme, yaitu :

1. Memiliki keterampilan yang tinggi dalam suatu bidang serta kemahiran dalam menggunakan peralatan tertentu yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas yang bersangkutan dengan bidangnya masing-masing.
2. Memiliki ilmu dan pengalaman serta kecerdasan dalam menganalisis suatu masalah dan peka didalam membaca situasi cepat dan tepat serta cermat dalam mengambil keputusan terbaik atas dasar kepekaan.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

3. Memiliki sikap berorientasi ke depan sehingga punya kemampuan mengantisipasi perkembangan lingkungan yang terbentang di hadapannya.
4. Memiliki sikap mandiri berdasarkan keyakinan akan kemampuan pribadi serta terbuka menyimak dan menghargai pendapat orang lain, namun cermat dalam memilih yang terbaik bagi diri dan perkembangan pribadinya.

2.2 Teori Kepuasan Kerja

Salah satu sarana penting pada manajemen sumber daya manusia dalam sebuah organisasi adalah terciptanya kepuasan kerja para pegawai. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kepuasan hidup, karena sebagian waktu hidup manusia dihabiskan di tempat kerja.

Suwatno dan Priansa (2011 : 263) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah cara individu merasakan pekerjaan yang dihasilkan dari sikap individu tersebut terhadap berbagai pekerjaannya.

Menurut Hasibuan (2017 : 202) menjelaskan kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang mencintai dan menyenangi pekerjaannya, Hasibuan (2014 : 203) juga menyebutkan bahwa kepuasan kerja merupakan kunci pendorong moral, ke disiplin dan prestasi kerja pegawai dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan.

Kepuasan kerja didefinisikan sebagai sikap yang dimiliki pekerja tentang pekerjaan mereka sendiri, hal tersebut merupakan hasil dari persepsi mereka

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

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

tentang pekerjaan. Kepuasan kerja merupakan hal penting yang dapat membangun psikologi organisasi sehingga akan mempengaruhi perilaku organisasi.

2.2.1 Indikator Kepuasan Kerja

Indikator kepuasan kerja berperan sangat penting bagi pegawai. Karena indikator kepuasan kerja merupakan salah satu aspek yang diketahui pegawai dari segi apa pegawai merasakan puas atau tidaknya dalam bekerja. Menurut Yuwono yang dikutip Spector dalam Badriyah (2015: 241), mengidentifikasi indikator kepuasan kerja ada beberapa aspek yaitu sebagai berikut:

1. Upah

Pegawai yang mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik akan mendapatkan imbalan dengan upah yang diterima dan adanya kenaikan gaji yang sesuai dengan kerjanya.

2. Promosi

Aspek ini mengukur sejauh mana kepuasan pegawai sehubungan dengan kebijaksanaan promosi, kesempatan untuk mendapatkan promosi. Kebijakan promosi harus dilakukan secara adil, yaitu setiap pegawai yang melakukan pekerjaan dengan baik mempunyai kesempatan yang sama untuk promosi.

3. Supervisi

Aspek ini mengukur kepuasan kerja seseorang terhadap atasannya. Pegawai lebih menyukai bekerja dengan atasan yang bersifat mendukung, penuh pengertian, hangat dan bersahabat, memberi pujian atas kerja yang baik 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.

bawah, dan memusatkan perhatian kepada pegawai daripada bekerja pada atasan yang bersifat acuh tak acuh, kasar, dan memusatkan pada pekerjaan.

4. Benefit

Aspek ini mengukur sejauh mana individu merasa puas terhadap tunjangan tambahan yang diterima dari perusahaan. Tunjangan tambahan diberikan kepada pegawai secara adil dan sebanding.

5. Contingents rewards

Aspek ini mengukur sejauh mana individu merasa puas terhadap penghargaan yang diberikan berdasarkan hasil kerja. Setiap individu ingin usaha kerja keras dan pengabdian yang dilakukan pegawai untuk kemajuan perusahaan dihargai dan juga mendapat imbalan uang yang semestinya.

6. Operating prosedurs

Aspek yang mengukur kepuasan sehubungan dengan prosedur dan peraturan di tempat kerja. Hal-hal yang berhubungan dengan prosedur dan peraturan di tempat kerja mempengaruhi kepuasan kerja seorang individu, seperti birokrasi dan beban kerja.

7. Co-workers

Aspek ini mengukur kepuasan berkaitan dengan hubungan dengan rekan kerja. Misalnya, rekan kerja yang menyenangkan hubungan dengan rekan kerja yang rukun dan saling melengkapi.

8. Nature of work

Aspek yang mengukur kepuasan kerja terhadap hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri.



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

9. Communication

Berhubungan dengan komunikasi yang berlangsung dalam perusahaan.

Dengan komunikasi yang terjalin lancar dalam suatu perusahaan, pegawai menjadi lebih paham terhadap tugas-tugas, kewajiban-kewajiban dan segala sesuatu yang terjadi dalam perusahaan.

Dari penjelasan mengenai aspek-aspek kepuasan kerja yang telah dikemukakan sebelumnya, maka indikator kepuasan kerja yang terdiri dari gaji, promosi, supervise, tunjangan tambahan, penghargaan, prosedur dan peraturan kerja, rekan kerja, pekerjaan itu sendiri dan komunikasi. Karena itu pimpinan dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai kepuasan kerja seseorang.

2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting, karena kepuasan yang tinggi merupakan ciri suatu organisasi yang dikelola dengan baik dan pada dasarnya merupakan hasil kepemimpinan yang efektif. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda. Dalam mempengaruhi kepuasan kerja pegawai, banyak faktor-faktor yang memberikan kepuasan kepada pegawai bergantung pada pribadi masing-masing pegawai.

Menurut Mangkunegara (2017: 120), terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dalam perusahaan yaitu:

- a. Faktor pegawai, yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, persepsi, dan sikap 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.

- b. Faktor pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan financial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, dan hubungan kerja.

Pekerja memerlukan interaksi dengan co-worker dan atasan, mengikuti atasan, mengikuti aturan kebijaksanaan organisasi, mencapai standart kerja, hidup dengan kondisi kerja yang sering tidak ideal semacamnya. Hal ini berarti bahwa penilaian pekerja tentang puas atau tidak puas terhadap pekerjaannya merupakan sejumlah ciri-ciri elemen pekerjaan yang kompleks. Maka dari itu pengukuran kepuasan kerja sangat penting untuk dilakukan.

Menurut Mangkunegara (2017: 126), pengukuran kepuasan kerja dapat dilakukan sebagai berikut:

1. Pengukuran Kepuasan Kerja dengan Skala Indeks Deskripsi Jabatan
2. Pengukuran Kepuasan Kerja dengan Berdasarkan Ekspresi Wajah
3. Pengukuran Kepuasan Kerja dengan Kuesioner Minnesota

2.3 Hubungan Profesionalisme Terhadap Kepuasan Kerja

Mewujudkan penyelenggaraan pemerintahan yang baik dan bersih harus pula didukung salah satu unsur mendasar, antara lain profesionalisme pegawai dalam menjalankan tugas dan mendapatkan rasa kepuasan kerja. Terbaikannya unsur profesionalisme dalam menjalankan tugas dan fungsi organisasi pemerintahan akan berdampak kepada menurunnya kualitas penyelenggaraan pemerintahan dan kepuasan kerja pegawai.

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.

Terbentuknya aparatur profesional menurut pendapat Siagian (2000 : 163), memerlukan pengetahuan dan keterampilan khusus yang dibentuk melalui pendidikan dan pelatihan sebagai instrumen pemutakhiran. Dengan pengetahuan dan keterampilan khusus yang dimiliki oleh aparat memungkinkan untuk menjalankan tugas dan menyelenggarakan kepuasan kerja pegawai dengan mutu tinggi, tepat waktu, dan prosedur yang sederhana.

Menurut Pamudji (1994:20) “profesionalisme aparatur bukan satu-satunya jalan untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai, karena masih ada alternatif lain, misalnya dengan menciptakan sistem dan prosedur kerja yang efisien tetapi adanya aparatur yang profesional tidak dapat dihindari oleh pemerintah yang bertanggung jawab”.

Mengacu pada uraian dan pendapat-pendapat tersebut di atas, maka dapat disimpulkan bahwa ternyata untuk mencapai kepuasan kerja pada pegawai yang dapat memenuhi keinginan masyarakat pengguna, maka para aparat pemerintah yang bertugas memberikan kepuasan kepada masyarakat dituntut untuk memiliki tingkat profesionalisme yang tinggi. Dengan demikian terdapat hubungan antara profesionalisme aparatur pemerintah dengan kepuasan kerja mereka sendiri.

2.4 Penelitian Terdahulu

Dalam penelitian ini, penulis memaparkan beberapa penelitian terdahulu yang bersumber dari skripsi dan juga jurnal yang relevan terkait dengan permasalahan penelitian yang akan diteliti, yaitu :

Tabel 2.2. Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul	Hasil	Perbedaan
1.	Wenti Nuria Raharja (2020)	Pengaruh profesionalisme kerja terhadap kualitas kepuasan kerja pegawai pada kantor camat Medan Denai kota Medan	Dari hasil penelitian Uji determinan menunjukkan hasil bahwa profesionalisme kerja terhadap kualitas kepuasan sebesar 22% , kualitas kepuasan dapat dipengaruhi oleh profesionalisme kerja pegawai. Sedangkan yang 78% lagi dipengaruhi faktor lain.	Lokasi penelitian berbeda dan Metode yang digunakan berbeda
2.	Muliadi (2015)	Pengaruh profesionalisme kerja pegawai terhadap efektivitas kepuasan kerja pegawai dikantor dinas kependudukan dan catatan sipil kabupaten Bone	Hasil penelitian menunjukkan bahwa profesionalisme memiliki hubungan signifikan terhadap kepuasan kerja dan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan	Metode yang digunakan berbeda dan lokasi penelitian berbeda
	Bruno Agustio Hadyono Kabhe (2022)	Pengaruh profesionalisme kerja terhadap kualitas kepuasan kerja pegawai pada kantor camat sukolilo Surabaya	Diperoleh koefisien determinasi 0,677 dengan demikian kontribusi profesionalisme pegawai terhadap kualitas kepuasan kerja pegawai di kantor camat	Lokasi penelitian berbeda

© 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.

No	Nama	Judul	Hasil	Perbedaan
			Sukolilo Surabaya 67,7%, sedangkan 33,3% lagi dipengaruhi faktor lain.	

2. Pandangan Dalam Islam

قُلْ كُلٌّ يَعْمَلُ عَلَىٰ شَاكِلَتِهِ فَرَبُّكُمْ أَعْلَمُ بِمَنْ هُوَ أَهْدَىٰ سَبِيلًا (٨٤)

Artinya :“Katakanlah: Tiap-tiap orang berbuat menurut keadaannya masing-masing. Maka Tuhanmu lebih mengetahui siapa yang lebih benar jalannya (QS. Al-Isra’: 84)”.

Profesionalisme berarti bersifat profesional, merupakan paham yang mengajarkan bahwa setiap pekerjaan harus dilakukan oleh orang yang profesional. Orang yang profesional adalah orang yang memiliki profesi.

Dalam Islam, setiap pekerjaan harus dilakukan secara profesional, dalam arti harus dilakukan secara benar. Hal ini hanya mungkin dilakukan oleh orang yang ahlinya. Apapun jenis profesi yang disandang, hendaknya dilakukan dengan profesional. Profesionalisme kerja dalam alQuran surat Al-Isra’: 84 sesungguhnya diambilkan dari adanya pendapat mufasir yang memberikan penekanan terhadap makna kata ‘ala syakilatihi yang berarti bentuk, tabiat, jalan, tujuan, niat, agama, kebiasaan, akhlak dan madzhab. Dari sinilah yang dapat ditarik pemahaman bahwa ayat tersebut memberikan isyarat pekerjaan itu harus dilakukan secara profesional. Demikian pula dengan profesi kerja harus dilakukan secara profesional.

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.

2.6 Defenisi Konsep

Defenisi konsep adalah istilah dan defenisi yang digunakan untuk menggambarkan secara abstrak peristiwa, lingkungan, kelompok atau individu yang menjadi pusat perhatian dalam ilmu sosial. Defenisi konsep merupakan batasan dalam penelitian yang merupakan pada bagian selanjutnya. Hal ini agar memberikan arahan dan penulisan berikutnya dengan mendefenisikan sebagai berikut :

1. Profesionalisme adalah mutu, kualitas, dan tindak tanduk yang merupakan ciri suatu profesi atau orang yang kompeten terhadap pekerjaannya. Profesionalisme juga diartikan sebagai bekerja tuntas dan akurat atas dasar kompetensi terbaik dengan penuh tanggung jawab dan komitmen yang tinggi terhadap tugas yang diselesaikan
2. Kepuasan Kerja adalah landasan utama untuk mengetahui tingkat kerja pegawai terhadap tugas yang dikerjakan dan atas kerja tersebut dapat untuk memenuhi keinginan penerima pelayanan.

2.7 Konsep Operasional

Menurut Nani Darmayanti Dalam Muslihin (2013), operasional adalah rumusan tentang ruang lingkup dan ciri-ciri suatu konsep yang menjadi pembahasan dan penelitian karya ilmiah. Operasional bersifat spesifik, rinci dan jelas dan pasti yang menggambarkan karakteristik variabel-variabel penelitian dan hal-hal penting. Konsep operasional adalah unsur yang memberikan gambaran bagaimana cara mengukur suatu variabel sehingga pengukuran 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.

dapat diketahui indikator-indikator apa saja sebagai pendukung untuk dianalisis dari variabel tersebut.

Variabel X (Bebas) : Profesionalisme

Variabel Y (Terikat) : Kepuasan Kerja

Tabel 2.3 Konsep Operasional

Variabel	Indikator	Sub Indikator
Profesionalisme Menurut Martin Jr, (Thoha, 2001:72) (Variabel X)	1 Kemahiran	1. Kemahiran dalam menggunakan peralatan 2. kematangan yang berkaitan dengan pengetahuan dan keterampilan
	2 Kesiapan	1. Kesiapan pegawai memberikan kepuasan yang dibutuhkan publik 2. Kemauan untuk membantu dan memberikan kepuasan yang cepat (responsif)
	3 Tanggung jawab dalam pelayanan	1 Tanggung jawab dari pegawai dalam memberikan kepuasan sesuai dengan urutan waktu
	4. Disiplin	1. Pegawai datang tepat waktu untuk memberikan kepuasan kepada masyarakat 2. Loyalitas pegawai tidak membedakan pemberian kepuasan atas dasar golongan tertentu
	5. Sikap Pegawai	1 Pegawai bersikap sopan santun, perhatian, respek, keramahan dalam komunikasi

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.

Variabel	Indikator	Sub Indikator
Kepuasan Kerja Menurut Yuwono yang dikutip Spector dalam Badriyah (2015: 241) (Variabel Y)	1. Upah	<ol style="list-style-type: none"> 1. pegawai yang mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawab akan mendapat imbalan dengan upah yang diterima 2. adanya kenaikan gaji sesuai dengan kerjanya
	2. Promosi	<ol style="list-style-type: none"> 1. mengukur sejauh mana kepuasan pegawai dengan kebijakan promosi 2. kesempatan untuk mendapatkan promosi
	3. Supervisi	<ol style="list-style-type: none"> 1. mengukur kepuasan kerja seseorang terhadap atasannya
	4. Benefit	<ol style="list-style-type: none"> 1. mengukur kepuasan pegawai terhadap tunjangan yang diberikan
	5. Contingent Rewards	<ol style="list-style-type: none"> 1. kepuasan seorang pegawai terhadap penghargaan yang diberikan berdasarkan hasil kerja
	6. Operating Procedur	<ol style="list-style-type: none"> 1. mengukur kepuasan yang berhubungan dengan prosedur dan peraturan di tempat kerja
	7. Co-workes	<ol style="list-style-type: none"> 1. mengukur kepuasan dengan rekan kerja

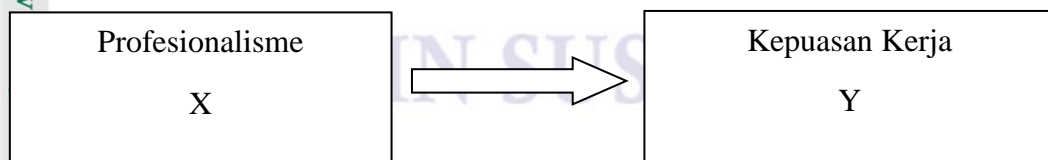
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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.

Variabel	Indikator	Sub Indikator
	8. Nature of work	1. kepuasan yang mengukur terhadap yang berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri
	9. communications	1. berhubungan dengan komunikasi yang berlangsung dalam suatu instansi.

2.8 Kerangka Pikir

Kerangka Pemikiran Untuk mendapatkan gambaran umum terhadap pokok permasalahan penelitian dengan aspek yang akan diteliti, maka peneliti perlu menentukan kerangka berpikir secara tepat, guna menemukan realitas atau bukti empiris dilapangan. Kerangka berpikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis pertautan antara variabel yang akan diteliti. Jadi secara teoritis pertautan antar variabel independen dan dependen. Oleh karena itu pada setiap penyusunan paradigma penelitian harus didasarkan pada kerangka berpikir (Sugiyono,2006). Secara sistematis kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut :



2.9 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan belum berdasarkan fakta yang empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data (Sugiyono,2016). Maka hipotesis pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

Ha : Diduga adanya pengaruh secara signifikan antara Profesionalisme terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Kantor Camat Kuantan Hilir Kabupaten Kuantan Singingi.

H0 : Diduga tidak adanya pengaruh secara signifikan antara Profesionalisme terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Kantor Camat Kuantan Hilir Kabupaten Kuantan Singingi.

2.10 Variabel Penelitian

Variabel adalah obyek penelitian atau apa yang menjadi titik perhatian suatu penelitian (Arikunto, 2006). Berdasarkan konsep tersebut, dapat diungkapkan bahwa variabel penelitian yang diamati, yaitu:

1. Variabel bebas (independent), yaitu variabel yang mempengaruhi variabel yang lain (Indranto, 1999). Adapun yang menjadi variabel bebas dalam penelitian ini adalah profesionalisme (X).
2. Variabel terikat (dependent), yaitu tipe variabel yang dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel bebas (Indranto, 1999). Adapun variabel terikat yang digunakan oleh peneliti adalah kepuasan Kerja (Y)

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Yang mana menurut Arikunto (2006 : 37) penelitian yang dimaksud untuk mengetahui ada dan tidaknya hubungan atau pengaruh antara dua variabel atau lebih. Sesuai dengan fokus penelitiannya itu profesionalisme (X) dan Kepuasan Kerja (Y) Pegawai di Kantor Camat Kuantan Hilir Kabupaten Kuantan Singingi.

3.2 Lokasi Penelitian

Sesuai dengan judul penelitian, maka penelitian ini akan dilaksanakan Di Kantor Camat Kecamatan Kuantan Hilir. Adapun waktu pelaksanaan penelitian ini akan dilaksanakan pada bulan Oktober 2022 sampai dengan selesai.

3.3 Jenis dan Sumber Data

3.3.1 Jenis Data

Adanya jenis penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif, yaitu suatu metode penelitian yang bersifat objektif mencakup pengumpulan dan analisis data kuantitatif serta menggunakan metode pengujian statistik (Hermawan dan Yusran) Dalam menganalisis data yang diperoleh, penulis menggunakan metode deskriptif kuantitatif, yaitu suatu cara yang dapat menjelaskan hasil penelitian yang ada pada Kantor Camat Kuantan Hilir berdasarkan data dan fakta

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.

yang dikumpulkan kemudian disusun secara sistematis yang selanjutnya dianalisis untuk mendapatkan kesimpulan.

3.2 Sumber Data

Dalam setiap penelitian untuk dapat mendukung proses dan hasil penelitian tersebut, maka dibutuhkan data-data yang pasti dan nyata dari objek penelitian.

Menurut Sugiyono (2014) sumber data yang akan menjadi bahan analisis dalam penelitian adalah sebagai berikut :

- a. Data primer adalah data yang dikumpulkan langsung oleh peneliti dari objeknya, yang mana data primer disini diperoleh melalui angket / kuesioner.
- b. Data sekunder adalah data yang diperoleh untuk melengkapi data primer yang didapat dari instansi yang bersangkutan, yang mana data sekunder disini diperoleh melalui catatan atau data yang dimiliki oleh instansi, serta media internet yang mendukung penelitian ini.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang dilakukan peneliti adalah Angket (Kuesioner). Menurut Sugiyono (2017 : 142) Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. Angket tersebut ditujukan kepada responden 40 guna memperoleh data yang dibutuhkan oleh peneliti. Peneliti akan memberikan daftar pernyataan

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.

(Angket) yang bersifat tertutup kepada responden yaitu angket yang sudah disediakan alternatif jawaban, sehingga responden tinggal memilih pada kolom yang disediakan dengan memberi tanda (√).

Selanjutnya angket tersebut dianalisis dengan menggunakan pedoman Skala Likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial (Bungin, 2005).

3.1 Klasifikasi Alat Ukur

Klasifikasi	Keterangan	Skor	Interval
SS	Sangat Setuju/Sangat Memuaskan	5	80% - 100%
S	Setuju/Memuaskan	4	60% - 79,99%
KS	Kurang Setuju/Cukup	3	40% - 59,99%
TS	Tidak Setuju/Tidak Memuaskan	2	20% - 39,99%
STS	Sangat Tidak Memuaskan/Sangat Tidak Setuju	1	<20%

Sumber : Sudjana (2005)

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/ subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Berdasarkan penelitian adapun populasi pada kantor camat kuantan hilir adalah seluruh pegawai 16 PNS maupun pegawai Honor berjumlah 24 orang. Responden yang dipilih dalam penelitian ini adalah laki-laki dan perempuan dari berbagai kalangan dan usia secara latar

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

berakank berbeda-beda. Jumlah anggota sampel sering dinyatakan dalam ukuran sampel. Bila populasi, maka penelitian dapat mengambil sampel dalam populasi.

3.5.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2008) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Fungsi sampel adalah untuk mempermudah peneliti untuk mendapatkan data yang faktual sesuai dengan kondisi yang ada dilapangan. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus benar respresentatif (mewakili).

Jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya (Arikunto, 2012). Teknik Pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel (Sugiyono, 2016).

Adapun teknik pengambilan sampel ini karena jumlah dengan metode sensus karena jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 orang responden, maka penulis mengambil 100% jumlah populasi yang ada pada Kantor Camat Kuantan Hilir, yaitu sebanyak 40 orang responden. Dengan demikian penggunaan seluruh populasi tanpa harus menarik sampel penelitian.

Tabel 3.2 Populasi dan Sampel

No	Keterangan	Jumlah	
		Populasi	Sampel
	Pegawai ASN dan Honorer Kantor Camat Kuantan Hilir	40	40

Sumber data : Data Olahan Tahun 2022

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.

3.6 Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data dari tiap variabel yang telah dijabarkan. Dalam penelitian ini teknik analisis data menggunakan teknik kuantitatif. Adapun teknik analisis data kuantitatif yang digunakan adalah sebagai berikut:

a. Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

b. Regresi Linear Sederhana

Berfungsi untuk mencari tahu pengaruh hubungan antara variabel Profesionalisme Kerja dengan variabel Kepuasan Kerja Pegawai. Disebut regresi sederhana (simple regression) jika hanya terdapat satu variabel independen yang memengaruhi variabel dependen. Dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier sederhana dan proses dengan menggunakan program SPSS versi 26. Linier disini dapat diartikan hubungannya bersifat positif atau negatif. Adapun persamaan yang digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y) adalah:

$$Y = \alpha + \beta X$$

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 :

Y = variabel dependen (Profesionalisme)

X = variabel independen (Kepuasan Kerja Pegawai)

α = konstanta

β = koefisien regresi

3.7 Uji Kualitas Data

3.7.1. Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan untuk menguji apakah jawaban dari kuesioner responder benar-benar cocok untuk digunakan dalam penelitian ini atau tidak.

Adapun kriteria pengambilan keputusan uji validitas untuk setiap pertanyaan adalah nilai Corrected Item –Total Correlation atau nilai harus berada diatas 0.3.

Hal ini dikarenakan jika lebih kecil dari 0.3. berarti item tersebut memiliki hubungan yang lebih rendah dengan item-item pertanyaan lainnya dari pada variabel yang diteliti, sehingga item tersebut dinyatakan tidak valid (Sugiyono, 2007).

3.7.2 Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2008) reliabilitas adalah derajat konsistensi data dalam interval waktu tertentu. Pengujian reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah hasil jawaban dari kuesioner oleh responden benar-benar stabil dalam mengukur satu gejala atau kejadian. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Adapun kriteria pengambilan keputusan untuk uji reliabilitas adalah dengan melihat nilai *Cronbach Alpha* (α) untuk masing-masing variabel.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

Dimana suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* ≥ 0.60 .

3.7.3 Uji Normalitas

Pengujian Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen dengan variabel independen mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Pengujian dilakukan dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik *Scatter Plot*, dasar pengambilan keputusannya adalah jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Jika data menyebar jauh dari regresi atau tidak mengikuti arus garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas (Ghozali, 2006).

3.7.4 Uji Linieritas

Linieritas adalah keadaan dimana hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen bersifat linier (garis lurus) dalam range variabel independen tertentu (Santoso,2010). Pengujian pada SPSS dengan menggunakan *Test for Linearity* dengan taraf signifikansi 0,05. Jika nilai *Deviation from Linearity Sig* $> 0,05$ maka ada hubungan yang linier secara signifikan antara variabel X dengan variabel Y. Namun jika nilai *Deviation from Linearity Sig* $< 0,05$ maka tidak ada hubungan yang linier secara signifikan antara variabel X dengan variabel Y.

Apabila dari hasil uji linieritas diperoleh kesimpulan yang linier atau signifikan maka dapat mempermudah dalam mengambil keputusan pada tahap

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.

analisis regresi linier sederhana dan bisa digunakan untuk memprediksikan hubungan variabel x (bebas) dan variabel y (terikat).

3.8 Uji Hipotesis

3.8.1 Uji Parsial (Uji t)

Menurut Ghozali (2005) uji secara parsial (Uji t) bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) dengan asumsi variabel lainnya adalah konstan. Adapun kriteria pengambilan keputusan yang digunakan dalam pengujian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig < \alpha$ maka :
 - a) H_0 ditolak karena tidak terdapat pengaruh yang signifikan.
 - b) H_a diterima karena tidak terdapat pengaruh yang signifikan.
- 2) Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $Sig > \alpha$ maka :
 - a) H_0 diterima karena terdapat pengaruh yang signifikan
 - b) H_a ditolak karena tidak terdapat pengaruh yang signifikan

Adapun rumus yang digunakan untuk melihat nilai t tabel adalah :

$$t_{tabel} = (n-k-1 : \alpha/2)$$

Keterangan :

- α = toleransi kesalahan (5% atau 0,05)
- n = jumlah sampel
- k = jumlah variabel independen

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.

3.2 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghozali (2005) koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui persentase variabel independen secara bersama-sama dapat menjelaskan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah diantara nol dan satu. Jika koefisien determinasi (R^2) = 1, artinya variabel independen memberikan informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel dependen. Jika koefisien determinasi (R^2) = 0, artinya variabel independen tidak mampu menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel dependen.

Menurut Iqbal (2005) koefisien korelasi merupakan indeks atau bilangan yang digunakan untuk mengukur keeratan (kuat, lemah, atau tidak ada) hubungan antar variabel. Untuk menentukan keeratan dari hubungan atau korelasi antar variabel, dapat di lihat pada ketentuan di bawah ini:

1. $0 < R \leq 0,10$, Korelasi sangat rendah/lemah sekali
2. $0,20 < R \leq 0,40$, Korelasi rendah/lemah tapi pasti
3. $0,40 < R \leq 0,70$, Korelasi yang cukup berarti
4. $0,70 < R \leq 0,90$, Korelasi yang tinggi, kuat
5. $0,90 < R \leq 1,00$, Korelasi sangat tinggi, kuat sekali, dapat diandalkan
6. $R = 1$, Korelasi Sempurna.

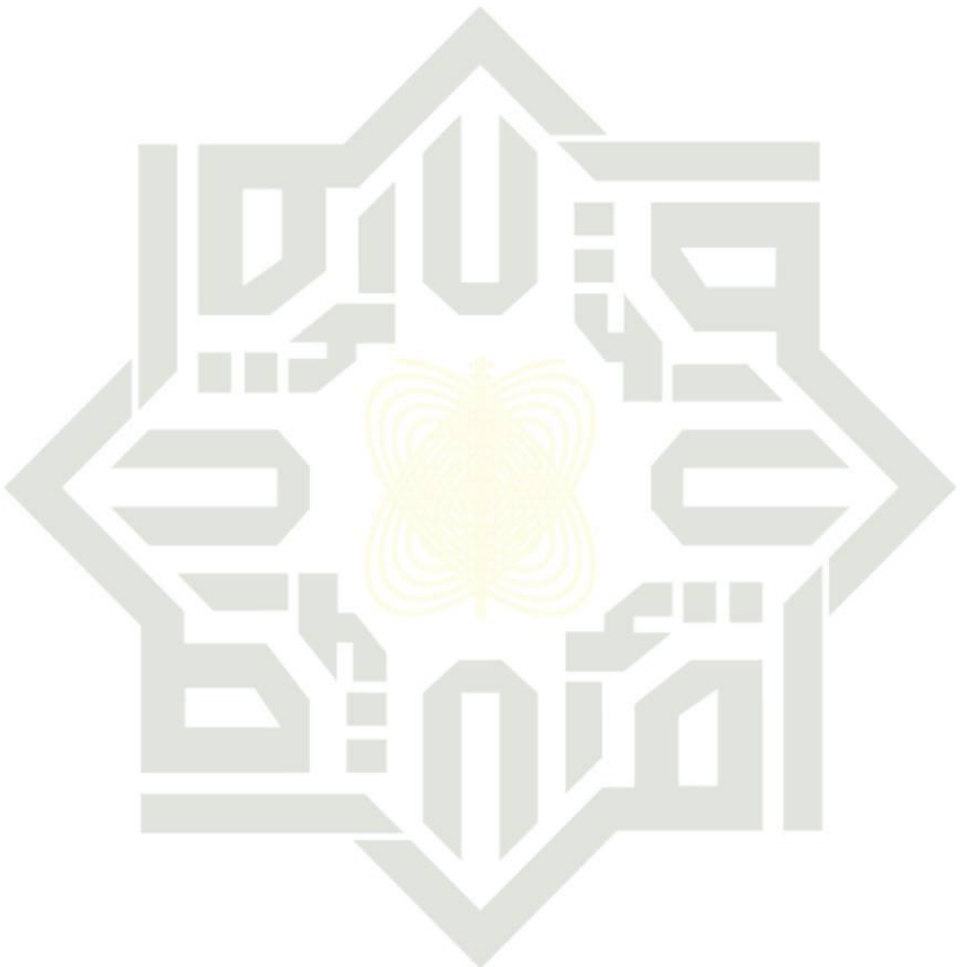
Rumus untuk menghitung koefisien determinasi adalah :

$$K_d = r^2 \times 100\%$$

Keterangan :

K = Koefisien Determinasi

r = Koefisien Korelasi



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

BAB IV

GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

1. Sejarah Kecamatan Kuantan Hilir

1.1.1. Sejarah

Kecamatan Kuantan Hilir dengan Ibukota Baserah pada awalnya berada dibawah Pemerintahan Kabupaten Indragiri ibukota Rengat (UU Nomor 12 Tahun 1956). Pada tahun 1965 Kabupaten Indragiri dimekarkan menjadi 2 Kabupaten yaitu Kabupaten Indragiri Hulu ibukota Rengat dan Kabupaten Indragiri Hilir ibukota Tembilahan (UU Nomor 6 Tahun 1965). Sejak UU Nomor 53 Tahun 1999 tentang pembentukan Kabupaten Kuantan Singingi dan Kecamatan Kuantan Hilir tergabung dengan Kabupaten Kuantan Singingi karena Kuantan Hilir merupakan salah satu daerah Rantau Kuantan. Pada tahun 2001 Kecamatan Kuantan Hilir di mekarkan menjadi 3(tiga) kecamatan yaitu Kecamatan Kuantan Hilir ibukota Baserah, Kecamatan Logas Tanah Darat ibukota Perhentian Luas dan Kecamatan Pangean ibukota Pangean. Pada tahun 2012 Kecamatan Kuantan Hilir kembali dimekarkan menjadi 2(dua) kecamatan yaitu Kecamatan Kuantan Hilir ibukota Baserah dan Kecamatan Kuantan Hilir Seberang ibukota Koto Rajo, dan memiliki 14 Desa dan 2 Kelurahan.

1.1.2. Letak dan Luas

Kecamatan Kuantan Hilir terletak antara 0°00 – 1°00 lintang selatan dan 101°02 - 101°55 bujur timur dengan batasan wilayah sebagai berikut :

Sebelah Utara berbatasan dengan Kabupaten Pelalawan

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

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

Sebelah Selatan berbatasan dengan Kecamatan Kuantan Hilir Seberang

Sebelah Barat berbatasan dengan Kec. Pangean/Kec. Logas Tanah Darat.

Sebelah Timur berbatasan dengan Kecamatan Inuman

Luas wilayah Kecamatan Kuantan Hilir 155,286 Km² dengan jarak dari permukaan laut ± 210 Km dan ketinggian berkisar 25-30 meter diatas permukaan laut. Kecamatan Kuantan Hilir memiliki jenis tanah lapisan atas berjenis podsolid kuning dengan kemasaman tanah antara 4,5 sampai 5.5 dengan posisi tanah berbukit-bukit kurang lebih 25 % dan yang merupakan dataran kurang lebih 75 % dengan kemiringan tanah antara 0 sampai dengan 2 %

1.1.3. Iklim

Kecamatan Kuantan Hilir pada umumnya beriklim tropis dengan suhu udara maksimum berkisar antara 32,6° C – 36,5° C dan suhu minimum berkisar antara 19,2° - 22° C dan curah hujan berkisar antara 94,2 – 445,3 mm per tahun dengan keadaan musim berkisar:

- Musim hujan jatuh pada bulan September s/d Pebruari.
- Musim pasan jatuh pada bulan Maret s/d Agustus

1.1.4. Budaya dan Sungai

Adapun kehidupan masyarakat Kecamatan Kuantan Hilir terdiri dari pengusaha, pedagang, petani sawah/perkebunan, serta pegawai pemerintah dan mayoritas memeluk agama Islam. Selain kepercayaan yang beragam, Kecamatan Kuantan Hilir juga memiliki beragam Kesenian seperti *Rarak Godang*, *Calempong Onam*, *Randai Kuantan*, *Rabab*, *Nandong* dan Kebudayaan Tradisional seperti *Pacu Jalur*, *Doa Padang*, *Turun Mandi*, *Ma-antar Anak*



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.

Pancae, Khatam Al-Qur'an, Pengobatan Togak Baliem, Mangopuong dan lain sebagainya.

Kecamatan Kuantan Hilir juga dialiri sungai besar dengan nama “*Sungai Batang Kuantan*”, yang mana sumber air Sungai Kuantan ini berasal dari Danau Singkarak - Sumatra Barat. Selain Sungai Kuantan, Kecamatan Kuantan Hilir juga mempunyai anak-anak sungai seperti *Sungai Pendulangan, Sungai Salak, Sungai Kalimpayen, Sungai Batang Tabalai, Sungai Ronangan, Sungai Nago, Sungai Tabuok Potui.*

Dengan kondisi wilayah yang cukup luas dan berbukitan dengan jarak tempuh yang cukup jauh ke ibukota kecamatan tentu sulit untuk mendapatkan informasi tentang perkembangan kondisi masyarakat serta perkembangan pembangunan baik infrastruktur maupun kemasyarakatan, oleh karena itu untuk memudahkan stakeholder dalam mendapatkan informasi maka diterbitkanlah Profil Kecamatan agar semua data yang ada di desa/kelurahan maupun Dinas/Instansi dapat terdihimpun di Kantor Camat Kuantan Hilir. Dengan adanya Profil Kecamatan ini, diharapkan dapat membantu masyarakat yang membutuhkan informasi dengan mudah, cepat dan akurat.

4.2. Pemerintahan

4.2.1. Tugas dan Fungsi

Pemerintah Kecamatan Kuantan Hilir dipimpin oleh seorang camat. Camat selaku pimpinan tertinggi di kecamatan melaksanakan tugas dan fungsinya sebagaimana tertuang dalam Peraturan Daerah Kabupaten Kuantan Singingi

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.

Nomor 43 Tahun 2009 tentang Penjabaran Tugas dan Fungsi Kecamatan. Pemerintah kecamatan merupakan unsur pelaksana otonomi daerah yang berkedudukan dibawah dan bertanggungjawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah. Dalam melaksanakan tugasnya camat dibantu oleh Sekretaris Kecamatan, Kepala Seksi, Kepala Sub Bagian, dan staf agar tugas yang dibebankan dapat berjalan sesuai dengan ketentuan perundang-undangan.

Selain Tugas dan Fungsi yang dijalankan Pemerintah Kecamatan, Pemerintah Kabupaten Kuantan Singingi melalui Peraturan Bupati Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pelimpahan Sebagian Kewenangan Bupati Kepada Camat untuk menjalankan Tugas dan Fungsi seperti pada Tabel 2.1. sebagai berikut:

Tabel 4.1. Pelimpahan Sebagian Kewenangan Bupati Kepada Camat

No.	Dinas/Badan	Bidang	Urusan yang Dilimpahkan
1	Dinas CKTR dan Dinas BMSDA	Penataan Ruang Pemukiman	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pengawasan pemanfaatan ruang dan pemberian rekomendasi izin pemanfaatan ruang di kecamatan. 2. Memberikan rekomendasi terhadap penetapan penyelenggaraan dan pengawasan tata ruang. 1. Memberikan izin mendirikan bangunan, rumah tempat tinggal dengan skala kecil dengan luas maksimal 120 M² milik perorangan. 2. Memberikan rekomendasi IMB diluar point 1, dengan skala besar yang berukuran 120 M² keatas. 3. Pengawasan secara umum terhadap pembangunan gedung, perumahan dan pemukiman di kecamatan. 1. Pengawasan serta pengendalian

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.

		<p>Pekerjaan Umum (jalan)</p>	<p>fungsi dan manfaat terhadap jalan kabupaten/kota dan jalan desa yang berada di kecamatan.</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. Pengawasan terhadap penerapan Perda dibidang jalan pengairan dan bidang prasaranan dan sarana perkotaan/pedesaan. 3. Melaksanakan pemeliharaan dan perbaikan jalan, pengairan, bendungan, dan jembatan yang rusak dan mendesak dengan persetujuan dari Dinas atau Badan terkait. 4. Pengawasan dan pengendalian fungsi dan mafaat terhadap sumber daya air dan jaringan irigasi/pengairan, bendungan, jembatan dan jalan beserta simpul-simpulnya di desa. 5. Pengawasan dan pengendalian fungsi sarana dan prasarana umum pedesaan/perkotaan.
<p>2</p>	<p>Tanaman Pangan</p>	<p>Pertanian</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Memberikan izin rekomendasi usaha tanaman pangan dan hortikultura. 2. Pemantauan dan pengawasan izin usaha sektor usaha tanaman pangan dan hortikultura. 3. Memberikan izin rekomendasi lokal terhadap penggunaan sarana produksi. 4. Mengawasi terhadap penggunaan sarana produksi. 5. Pengawasan hasil produksi dan arus distribusi perdagangan sektor pertanian. 6. Pemberian rekomendasi persetujuan kemitraan dibidang pertanian antara masyarakat dengan pengusaha atau badan usaha lainnya.

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.

	Perikanan	Peternakan dan Perikanan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Memantau dan mengawasi operasional pasar ikan serta monitoring permasalahan hasil perikanan. 2. Mengusulkan calon petani penerima paket bantuan program perikanan, monitoring dan evaluasi kegiatan petani penerima paket bantuan serta mengeluarkan SK Kelompok Tani Tingkat Lanjut. 3. Memantau dan mengawasi serta menindak kegiatan penangkapan ikan. 4. Memantau dan mengawasi dampak buangan limbah industri/rumah.
4	Peternakan	Peternakan dan Perikanan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mengusulan petani calon penerima bibit ternak bantuan pemerintah. 2. Mengawasi terhadap bibit ternak bantuan pemerintah.
5	Perkebunan	Pertanian	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mengusulkan Calon Petani (CP) dan Calon Lahan (CL) pembangunan dan pengembangan pertanian. 2. Melaksanakan monitoring perkembangan budidaya perkebunan. 3. Pengawasan terhadap pendistribusian dan penggunaan sarana produksi.
	Kehutanan	Kehutanan dan Perkebunan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pengesahan rencana kerja tenaga penyuluh kehutanan. 2. Koordinator kegiatan pengalaman hutan antar instansi lingkup kecamatan. 3. Penentuan tata batas kehutanan yang diketahui oleh Bupati. 4. Memberikan rekomendasi izin usaha pengelolaan kayu/sawmill. 5. Melakukan pemungutan retribusi izin penjualan, pemikiran dan

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

			<p>penggunaan gergaji mesin.</p> <p>6. Melakukan pemungutan retribusi izin pemakaian alat berat swasta.</p>
	Kesehatan	Kesehatan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Evaluasi kerja tenaga kesehatan PNS, PTT, dan Kontrak Daerah. 2. Memantau, mengawasi pemanfaatan sarana kesehatan di kecamatan.
	BPMBPKB	Sosial Penerangan Lainnya	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pemberian izin pemutaran film dan keramaian dalam wilayah kecamatan serta rekomendasi izin keramaian. 2. Memberikan izin mencatak karcis tontonan, kupon dan stiker serta pemasangan spanduk untuk keramaian dalam lingkup keramaian. 3. Pengawasan peredaran rekaman audio visual komersial di kecamatan.
	ESDM	Pertambangan dan Energi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Memberikan rekomendasi pemberian izin kuasa eksploitasi pertambangan. 2. Pengawasan umum kegiatan dan AMDAL eksploitasi pertambangan.
	BKD	Politik Dalam Negeri dan Administrasi Publik	<ol style="list-style-type: none"> 1. Memberikan rekomendasi mutasi dan jabatan terhadap PNS yang ada di kecamatan baik instansi sendiri maupun lingkungan Dinas/Badan. 2. Memberikan rekomendasi cuti sesuai ketentuan perundang-undangan yang berlaku. 3. Mengangkat Pejabat Pelaksana Tugas (Plt) Kepala Seksi di kecamatan sebelum ditetapkan

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.

		Pejabat yang berwenang. 4. Memberikan penilaian dan menandatangani DP3 PNS di lingkungan unit kerjanya. 5. Melakukan pembinaan terhadap PNS, Tenaga Kontrak maupun PTT di kecamatan.
Perhubungan	Perhubungan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Melakukan pengelolaan dan pungutan retribusi parkir yang ada di kecamatan. 2. Melakukan pungutan retribusi angkutan hasil alam di kecamatan. 3. Memberikan izin angkatan lokal penumpang dan barang serta pemantauan tarip angkutan yang telah ditetapkan pemerintah. 4. Pemantauan terhadap kendaraan bermotor yang memiliki/dipakai pengguna plat nomor luar (non BM) Dalam wilayah kecamatan. 5. Pemberian rekomendasi izin bengkel kendaraan bermotor di kecamatan. 6. Menginventarisasi penggunaan spectrum frekuensi radio untuk televisi dan radio lokal. 7. Melakukan pemantauan dan penertiban pelanggaran atas ketentuan izin ponsel (wartel, kios pond dan orari lokal).
	Penanaman Modal Lingkungan Hidup	<ol style="list-style-type: none"> 1. Identifikasi potensi investasi SDA, SDM, maupun kelembagaan. 2. Memfasilitasi penyelesaian masalah antara perusahaan dengan masyarakat. 3. Pengawasan dan evaluasi terhadap kondisi dan potensi serta kerusakan keanekaragaman hayati kecamatan.

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.

			<ol style="list-style-type: none"> 4. Pengawasan dan pengendalian suaka alam, kerusakan dan pencemaran tanah di kecamatan. 5. Pemantauan lokasi TPA. 6. Pemantauan dan operasi perdagangan satwa langka/spesies yang dilindungi.
	Dipenda	Pengembangan Otda	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penertiban izin gangguan (HO)/SITU dibawah 20 M² atau kurang 20 M². 2. Memberikan rekomendasi usaha izin papan reklame dan merek dagang. 3. Memberikan sanksi berupa penutupan tempat usaha baik perorangan maupun badan usaha yang menyalahi aturan.
14	Disdik	Dinas Pendidikan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Koordinator dan pembinaan pendidikan di kecamatan.dalam pengawasan. 2. Memberikan izin kursus yang diadakan oleh pihak swasta. 3. Menetapkan sekolah penerima bantuan seperti DBO, Bea Siswa dan bantuan lainnya. 4. Melakukan pengawasan pembangunan gedung sekolah serta pengadaan sarana dan prasarana lainnya. 5. Memberikan pertimbangan dalam membuka sekolah baru, atau menutup berdasarkan kepada kelayakan. 6. Memberikan rekomendasi terbentuknya organisasi persekolahan, komite sekolah, pramuka (Gudep), Osis dan penetapan besarnya iuran sekolah

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

			sesuai dengan RAPBS.
	Disdukcapil	Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menandatangani KTP atas nama Bupati. 2. Menandatangani KK. 3. Menerbitkan surat keterangan Kelahiran, kematian dan surat keterangan pindah. 4. Menerbitkan/rekomendasi akte perkawinan (non Islam). 5. Melakukan penerbitan terhadap identitas penduduk baik penduduk tempatan maupun penduduk pendatang. 6. Memberikan izin tenaga kerja keluar daerah.
16	Pertanahan	Pertanahan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menandatangani Surat Keterangan Tanah (SKT) dan Surat Keterangan Ganti Rugi (SKGR). 2. Memberikan rekomendasi dalam proses praperadilan hak atas tanah. 3. Memberikan izin lokasi dan hak atas tanah bagi perusahaan penanam modal.
	Disperindagkop	Dinas Perindustrian, Perdagangan dan Koperasi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Memberikan kelayakan usaha.
	Dinas PKP	Perdagangan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Memberikan rekomendasi perjanjian sewa menyewa kios dan ruko Pemda dengan pihak kedua sesuai dengan tempat dimana kios dan ruko tersebut berada. 2. Melakukan pungutan pasar desa.
	Bappeda	Pengembangan Otonomi Daerah	<ol style="list-style-type: none"> 1. Melakukan bimbingan dalam pelaksanaan musyawarah pembangunan desa. 2. Melaksanakan forum koordinasi dan konsultasi pembangunan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi 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.

			(FKKP) tingkat kecamatan. 3. Menyusun skala prioritas usulan kegiatan pembangunan di wilayah kecamatan.
	KKP	Kepariwisataan	1. Memberikan rekomendasi atau pertimbangan terhadap kelayakan usaha kepariwisataan. 2. Pengawasan terhadap objek dan aktifitas wisata yang ada di kecamatan.
	BPPMKS	Sosial	1. Pendataan potensi desa, pembinaan lembaga adat dan peningkatan ekonomi serta pendapatan desa di masing-masing kecamatan. 2. Melakukan koordinasi dan integrasi pemberdayaan perempuan dan menginventarisir organisasi perempuan yang ada di kecamatan.
22	Kewenangan lain		1. Pembinaan aparatur Pemdes/Kelurahan dan BPD secara umum. 2. Memberikan rekomendasi terhadap pengangkatan, pemberhentian dan pemilihan Kepala Desa yang diusulkan BPD. 3. Memberikan rekomendasi terhadap pengangkatan, pemberhentian dan pemilihan anggota BPD. 4. Menunjuk dan atau mengangkat pejabat pelaksana tugas (Plt) Kepala Desa dan mengangkat pengganti antar waktu (PAW) anggota BPD. 5. Memberikan rekomendasi dan pertimbangan terhadap usulan pemekaran desa. 6. Memberikan rekomendasi keterangan berkelakuan baik. 7. Mengawasi proyek-proyek pembangunan dan memberikan

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.

		<p>persetujuan terhadap hasil pelaksanaan proyek yang tidak sesuai dengan ketentuan serta menandatangani persentase hasil pekerjaan proyek.</p> <p>8. Koordinator penyelenggaraan kegiatan proyek khususnya proyek peningkatan ekonomi kerakyatan dan penyertaan aparatur kecamatan dalam unsur proyek yang dilaksanakan di kecamatan.</p>
--	--	--

4.3 Visi dan Misi Kantor Camat Kuantan Hilir

Visi :

“Terwujudnya kepuasan kerja pegawai berkualitas yang didukung oleh aparatur pemerintah yang profesional dan pemberdayaan masyarakat berbasis kewilayahan menuju Kecamatan Kuantan Hilir yang cerdas, sehat dan sejahtera”

Misi :

1. Mewujudkan kepuasan kerja pegawai yang berkualitas.
2. Menciptakan budaya aparatur yang responsif, inovatif, kreatif dan profesional.
3. Mewujudkan pemberdayaan masyarakat berbasis kewilayahan.
4. Menjalin kerja sama dengan seluruh pemangku kepentingan dalam rangka meningkatkan kesejahteraan masyarakat.
5. Mewujudkan masyarakat yang cerdas, sehat dan sejahtera

Tabel 4.2. Tujuan, Sasaran, Strategi dan Kebijakan Visi dan Misi Kantor Camat Kuantan Hilir

Visi : “Terwujudnya kepuasan kerja pegawai berkualitas yang didukung oleh aparatur pemerintah yang profesional dan pemberdayaan masyarakat berbasis kewilayahan menuju Kecamatan Kuantan Hilir yang cerdas, sehat dan sejahtera”			
Misi 1 : Mewujudkan kepuasan kerja pegawai yang berkualitas			
Tujuan	Sasaran	Strategi	Kebijakan
Terwujudnya kepuasan yang optimal melalui peningkatan sumber daya manusia, sarana dan prasarana.	Meningkatnya kepuasan administrasi perkantoran.	Peningkatan layanan administrasi perkantoran, sarana dan prasarana, kapasitas sumber daya aparatur dan peningkatan disiplin aparatur.	Meningkatkan cakupan layanan administrasi, sarana dan prasarana kapasitas sumber daya aparatur dan peningkatan disiplin aparatur.
Misi 2 : Menciptakan budaya aparatur yang responsif, inovatif, kreatif dan professional			
Tujuan	Sasaran	Strategi	Kebijakan
Terwujudnya sumber daya aparatur kecamatan yang tanggap, bersinergi, dan profesional dalam berkarya.	Meningkatnya kualitas aparatur dalam kepuasan terhadap masyarakat.	Peningkatan layanan administrasi dengan kapasitas aparatur yang memadai.	Meningkatkan cakupan layanan untuk kepuasan prima.
Misi 3 : Mewujudkan pemberdayaan masyarakat berbasis kewilayahan			
Tujuan	Sasaran	Strategi	Kebijakan
Membina dan menggali peran serta masyarakat dalam strategi pengembangan dan budaya lokal.	Meningkatnya peran masyarakat dalam pelestarian budaya lokal kehidupan bermasyarakat	Peningkatan peran lembaga kemasyarakatan dalam menunjang pembangunan.	Meningkatkan cakupan masyarakat untuk berperan aktif dalam kehidupan

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. Diarangi 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.

<p>Misi 4 : Menjalin kerja sama dengan seluruh pemangku kepentingan dalam rangka meningkatkan kesejahteraan masyarakat</p>			
Tujuan	Sasaran	Strategi	Kebijakan
Terciptanya kerja sama dengan berbagai pihak untuk penanggulangan kemiskinan.	Peran serta penduduk yang mampu untuk mengatasi kemiskinan.	Memperbaiki mental masyarakat supaya lebih mandiri dan tidak selalu menggantungkan bantuan terhadap pemerintah.	Meningkatnya cakupan masyarakat dalam berpikir.
<p>Misi 5 : Mewujudkan masyarakat yang cerdas, sehat dan sejahtera</p>			
Tujuan	Sasaran	Strategi	Kebijakan
Membina dan menggali potensi masyarakat untuk menciptakan lingkungan sehat menuju masyarakat sejahtera.	Terwujudnya fasilitasi dalam kegiatan kemasyarakatan.	Peningkatan warga dalam kegiatan kemasyarakatan dan pelestarian lingkungan hidup.	Meningkatkan cakupan kegiatan yang dapat difasilitasi.
<p>Motto : “ Profesional, Tanggap dan Aspiratif dalam Melayani Masyarakat ”</p>			

Sumber : Kantor Camat Kuantan Hilir

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa :

1. Dari hasil regresi linier sederhana dengan persamaan $Y = 65,444 + 0,506X$, maka dapat diketahui bahwa nilai Y (Kepuasan Kerja Pegawai) sebesar 65,444 apabila X (Profesionalisme) bernilai 0 atau tidak ada. Setiap peningkatan satu persen X (Profesionalisme), maka jumlah Y (Kepuasan Kerja Pegawai) akan meningkat sebesar 0,506. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan signifikan antara Y (Kepuasan Kerja) dan X (Profesionalisme) pegawai Kantor Camat Kuantan Hilir Kabupaten Kuantan Singingi , semakin naik nilai X (Profesionalisme) maka akan semakin meningkat nilai Y (Kepuasan Kerja) pegawai.
2. Selanjutnya hasil penelitian diperoleh adanya pengaruh secara signifikan antara profesionalisme terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Camat Kuantan Hilir Kabupaten Kuantan Singingi . Hal ini terbukti dari hasil uji t antara kedua variabel dengan diketahui t hitung $(3,240) > t$ tabel $(2,021)$ dan $\text{Sig. } (0,000) < 0,05$. Artinya Profesionalisme berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai
3. Nilai korelasi (R) yang dihasilkan dari pengujian Koefisien Korelasi adalah sebesar 0,525. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang cukup berarti antara variabel independent (X) terhadap variabel

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.

dependen (Y). sedangkan nilai R Square sebesar 0,276. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Profesionalisme secara keseluruhan memberikan pengaruh sebesar 27,6% terhadap Kepuasan Kerja Pegawai, sedangkan sisanya sebesar 72,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang cukup berarti antara variabel independent (X) terhadap variabel dependen (Y).

6.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas dapat dijadikan saran-saran yang dapat dikemukakan :

1. Dari segi profesionalisme kerja pegawai, hal yang perlu ditingkatkan adalah dalam memberikan kepuasan prima dan bermutu serta dilaksanakan dengan baik yakni dengan memperhatikan apa yang menjadi kebutuhan masyarakat sebagai pengguna jasa layanan publik.
2. Dari segi kepuasan kerja pegawai. Hal yang perlu ditingkatkan adalah kualitas yang sudah dibangun untuk menciptakan kepuasan masyarakat dipertahankan dengan sikap ramah dari pegawai, berpenampilan baik dan menindaklanjuti setiap keluhan yang disampaikan oleh masyarakat. Selain itu kepuasan hendaknya dilakukan secara lebih mudah, cepat, tepat, dan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

DAFTAR PUSTAKA

Alqur'an

Surah Al-Isra : 84

Buku

- Agung dkk. 2005. *Transformasi Kepuasan kerja pegawai*, Yogyakarta
- Agus Dwiyanto. 2005. *Mewujudkan Good Governance Melalui Kepuasan kerja pegawai*. Yogyakarta
- Arikunto, Suharsimi. 2012. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Harbani Pasolong. 2007. *Teori Administrasi Publik*. Bandung: Alfabeta.
- _____.2019. *Teori Administrasi Publik*. Bandung: Alfabeta
- H.A.S Moenir. 2006. *Manajemen Kepuasan Umum*. Jakarta
- Dwiyanto, dkk. 2005. *Penilaian Kerja Organisasi Kepuasan kerja pegawai*. Yogyakarta :PT. Elex Media Komputindo.
- Ridwan, Juniarso. 2009. *Hukum Administrasi Negara dan Kebijakan Kepuasan kerja pegawai*. Bandung : Nuansa
- Sinambela, dkk. 2006. *Reformasi Kepuasan kerja pegawai*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sudjana. 2005. *Metode Statistik*. Bandung: Tarsito
- Sugiyono, 2005. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- _____, 2008. *Memahami Penelitian Kuantitatif*. Bandung : Alfabeta.
- _____, 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta

Jurnal

- Abdul Wahab Podungge, Asna Aneta. 2020. “ Profesionalisme Pegawai Ditinjau Dari Aspek Pengorganisasian Dalam Kepuasan kerja pegawai”. Jurnal Ilmu Administrasi Vol 9, No1
- Andila Mandasari.2014. “Pengaruh Profesionalisme Pegawai Terhadap Kualitas Kepuasan kerja pegawai Pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kabupaten Kutai Barat”. Jurnal Administrasi Negara Vol 4, No 2 Hal 1148-1158
- Herlina, Anggalia Wibasari. 2016. “Indeks Kepuasan Dan Standar Operasional Prosedur Program e-KTP SE-Bandar Lampung”. Jurnal Manajemen Magister Vol 02, No 01

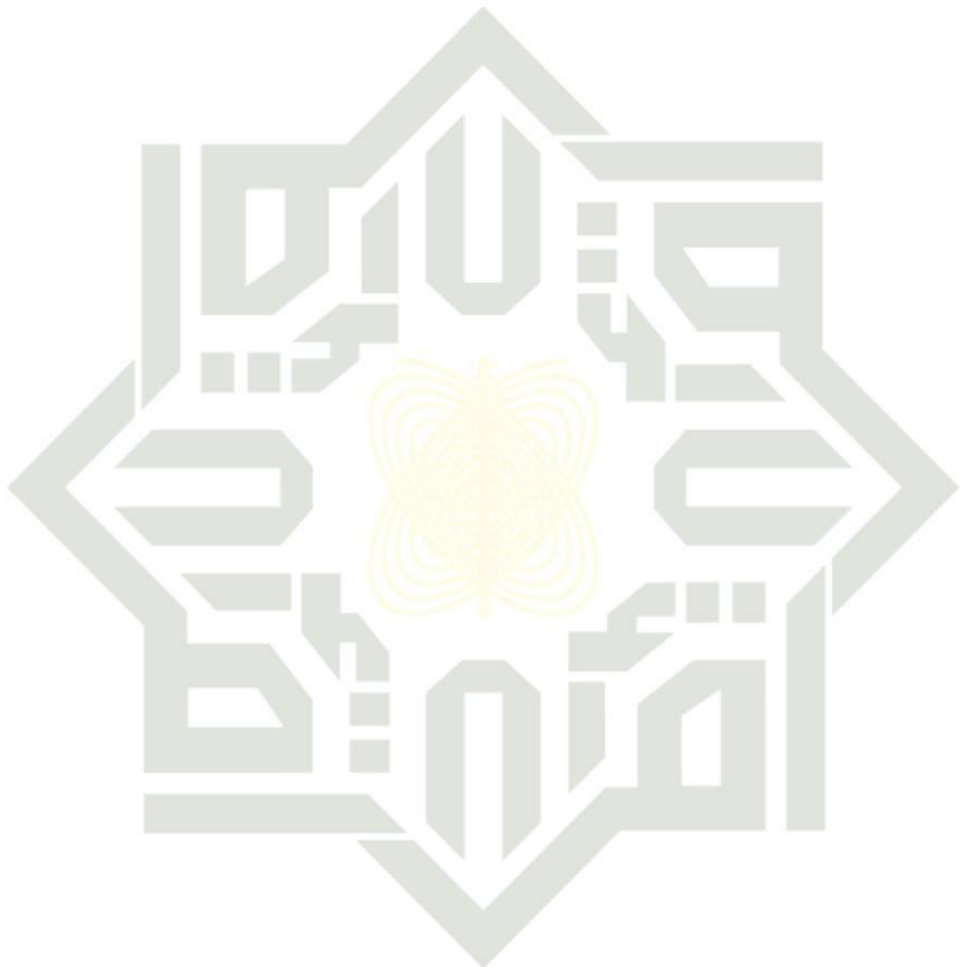
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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 Diindungi Undang-Undang

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

Petru Ari Nugraha dkk.2016.”Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kepuasan Di RIPCURL Kartika Plazza”. Jurnal Pendidikan Ekonomi Vol 6 , No 1



UIN SUSKA RIAU



BIOGRAFI PENULIS

Resty Oktoviana adalah nama penulis skripsi ini. Penulis merupakan putri pertama dari Ayahanda Ali Anuar dan Ibunda Rosmiati. Penulis juga merupakan kakak dari adik yang bernama Fikry Dwi Alfiandra dan Athaya Zefanya Inara. Penulis dilahirkan di desa Gunung Melintang, Kecamatan Kuantan Hilir Kabupaten Kuantan Singingi pada tanggal 30 Oktober 2001. Penulis menempuh pendidikan dimulai dari SDN 001 Kuantan Hilir (*lulus tahun 2013*), melanjutkan ke SMPN 1 Kuantan Hilir (*lulus tahun 2016*), kemudian SMAN 1 Kuantan Hilir (*lulus tahun 2019*) hingga akhirnya bisa menempuh pendidikan S1 Administrasi Negara di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim.

Dengan ketekunan, motivasi tinggi untuk terus belajar dan berusaha, penulis telah berhasil menyelesaikan pengerjaan tugas akhir skripsi ini. Semoga dengan penulisan tugas akhir ini mampu memberikan kontribusi positif bagi dunia pendidikan.

Akhir kata penulis mengucapkan rasa syukur yang sebesar-besarnya atas terselesaikannya skripsi yang berjudul **“Pengaruh Profesionalisme Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Kantor Camat Kuantan Hilir Kabupaten Kuantan Singingi”**.

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.