

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN PROFESIONALISME
TERHADAP KUALITAS PELAYANAN PUBLIK PADA
DINAS KETENAGAKERJAAN KOTA MAKASSAR**

SKRIPSI



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS
EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS
MUHAMMADIYAH MAKASSAR MAKASSAR
2023/2024**

KARYA TUGAS AKHIR MAHASISWA

JUDUL PENELITIAN:

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN PROFESIONALISME
TERHADAP KUALITAS PELAYANAN PUBLIK PADA DINAS
KETENAGAKERJAAN KOTA MAKASSAR**

SKRIPSI

Disusun dan Diajukan Oleh:

**JUMAINI
105721102320**

*Untuk Memenuhi Persyaratan Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis*

Universitas Muhammadiyah Makassar

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2023/2024**

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto:

“Ketika kamu sudah memulai dengan bismillah jangan pernah berhenti hanya karena manusia”

Persembahan:

Puji Syukur kepada Allah atas ridho-nya serta karunianya sehingga skripsi ini telah terselesaikan dengan baik. Skripsi ini saya persembahkan sepenuhnya kepada almarhum bapak , beserta ibu yang senantiasa mendoakan. Saudara saya (Kakak dan Adik) yang selalu memberikan dukungan, semangat dan doanya unuk keberhasilan ini. Serta seluruh orang-orang terdekat atas keikhlasan dan doanya telah mendukung penulis dalam menyelesaikan tugas akhir ini.

Pesan dan Kesan

Selama proses perkuliahan, saya mendapatkan banyak ilmu dan pengetahuan baru dari dosen dan teman-teman. Saya juga belajar banyak tentang kehidupan dan bagaimana menjadi pribadi yang mandiri dan bertanggung jawab.



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS
EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS
MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt. 7 Telp. (0411) 866972
Makassar

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja dan Profesionalisme Terhadap Kualitas Pelayanan Publik pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar
Nama Mahasiswa : Jumaini
NIM : 105721102320
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar


Menyatakan bahwa skripsi ini telah diteliti, diperiksa dan diujikan didepan panitia penguji skripsi strata satu (S1) pada tanggal 11 Mei 2024, di Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Makassar.

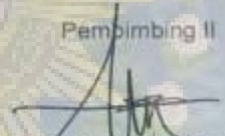
Makassar, 15 Mei 2024

Menyetujui

Pembimbing I

Pembimbing II

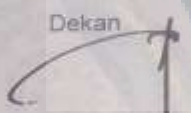

Dr. Asriati, S.E., M.Si
NIDN: 0031126303

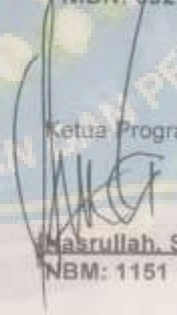

Dr. Syarifuddin Sulaiman, S.E., M.Si
NIDN: 0921058702

Mengetahui,

Dekan

Ketua Program Studi

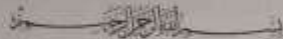

Dr. Andi Jam'an, SE., M.Si
NBM: 651 507


Hasrullah, SE., M.M
NBM: 1151 132



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS
EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS
MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt. 7 Telp. (0411) 866972 Makassar



HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi atas Nama : Jumaini, NIM : 105721102320, diterima dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor 006/SK/Y-161201/091004/2024, Tanggal 06 Zulkaidah 1445 H/ 11 Mei 2024 M. Sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar **Sarjana Manajemen** pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 06 Zulkaidah 1445 H
11 Mei 2024 M

PANITIA UJIAN

- | | | |
|------------------|---|--|
| 1. Pengawas Umum | Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag
(Rektor Unismuh Makassar) | |
| 2. Ketua | Dr. Andi Jam'an, SE., M.Si
(Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis) | |
| 3. Sekretaris | Agusdiwana Suarni, SE, M. ACC
(Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis) | |
| 4. Penguji | 1. Dr. Agus Salim HR, S.E., M.M
2. Dr. Buyung Romadhoni, S.E., M.Si
3. Dr. M. Yusuf Alfian Rendra Aggoro, KR, S.E, M.M
4. Syarthini Indrayani, SE., M.Si | |

Disahkan Oleh,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar

Dr. Andi Jam'an, SE., M.Si
NBM: 651 507



PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
Jl. Sultan Alauddin No. 295 gedung iqra Lt. 7. Tel. (0411) 866972 Makassar

HALAMAN PERNYATAAN KEABSAHAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Mahasiswa : Jumaini

Stambuk : 105721102320

Program Studi : Manajemen

Judul Penelitian : Pengaruh Disiplin Kerja dan Profesionalisme Terhadap
Kualitas Pelayanan Publik pada Dinas Ketenagakerjaan
Kota Makassar

Dengan ini menyatakan bahwa:

*Skripsi yang saya ajukan di depan Tim Penguji adalah ASLI hasil karya sendiri, bukan hasil
jiplakan dan tidak dibuat oleh siapa pun.*

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan saya bersedia menerima sanksi
apabila pernyataan ini tidak benar.

Makassar, 15 Mei 2024

Membuat Pernyataan



Jumaini

NIM: 105721102320

Diketahui Oleh:

Dekan

Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.M
NBM: 651 507

Ketua Program Studi
Manajemen

Masruifah, S.E., M.M
NBM: 1151 132

**HALAMAN PERNYATAAN
PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR**

Sebagai sivitas akademik Universitas Muhammadiyah Makassar, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama	Jumaini
Nim	105721102320
Program Studi	Manajemen
Fakultas	Ekonomi dan Bisnis
Jenis Karya	Skripsi

Dengan pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk membenarkan kepada Universitas Muhammadiyah Makassar **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (Non-exclusive Royalty Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul:

Pengaruh Disiplin Kerja dan Profesionalisme Terhadap Kualitas Pelayanan Publik pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Muhammadiyah Makassar berhak menyimpan, mengalihmedia/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya

Makassar, 15 Mei 2024

Yang Membuat Pernyataan


Jumaini
NIM: 105721102320

KATA PENGANTAR

بِسْمِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ اللَّهُ بِسْمِ

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Puji syukur kami panjatkan kehadiran Allah Subuhanahu Wa ta'ala atas segala kebesaran dan limpahan nikmat-Nya sehingga saya bisa menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN PROFESIONALISME TERHADAP KUALITAS PELAYANAN PUBLIK PADA DINAS KETENAGAKERJAAN KOTA MAKASSAR”** ini dengan tepat waktu. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat dalam menyelesaikan Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Teristimewa dan terutama penulis sampaikan ucapan terima kasih kepada kedua orang tua penulis, yang senantiasa memberi harapan, semangat, perhatian, kasih sayang dan doa tulus. Dan Seluruh keluarga besar atas segala pengorbanan, serta dukungan baik materi maupun moral, dan doa restu yang telah mereka berikan kepada penulis menjadi ibadah dan cahaya penerang kehidupan di dunia dan di akhirat.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Begitu pula penghargaan yang setinggi-tingginya dan terimakasih banyak disampaikan dengan hormat kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag, Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Dr H. Andi Jam'an, SE., M.Si, Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Makassar.

3. Bapak Nasrullah, SE., M.M selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Ibu Dr. Asriati, S.E.,M.Si selaku Pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga Skripsi selesai dengan baik.
5. Bapak Dr. Syarifuddin Sulaiman,S.E.M.Si selaku Pembimbing II yang telah berkenan membantu selama dalam penyusunan skripsi hingga ujian skripsi.
6. Bapak M. Hidayat, S.E., M.M selaku penasehat akademik, terima kasih telah memberikan bimbingan dan nasehat selama masa studi.
7. Bapak/Ibu dan Asisten Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar yang tak kenal lelah banyak menuangkan ilmunya kepada penulis selama mengikuti kuliah.
8. Segenap Staf dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
9. Rekan-rekan Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Angkatan 2020 yang selalu belajar bersama yang tidak sedikit bantuannya dan dorongan dalam aktivitas studi penulis.
10. Terima kasih teruntuk semua kerabat yang tidak bisa saya tulis satu persatu yang telah memberikan semangat, kesabaran, motivasi, dan dukungannya sehingga penulis dapat merampungkan penulisan Skripsi ini.

Akhirnya, sungguh penulis sangat menyadari bahwa Skripsi ini masih sangat jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, kepada semua pihak utamanya para pembaca yang budiman, penulis senantiasa mengharapkan saran dan kritiknya demi kesempurnaan Skripsi ini.

Mudah-mudahan Skripsi yang sederhana ini dapat bermanfaat bagi semua pihak utamanya kepada Almamater tercinta Kampus Biru Universitas Muhammadiyah Makassar.

Billahi fii Sabilil Haq, Fastabiqul Khairat, Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Makassar, 2024

Jumaini



ABSTRAK

JUMAINI. 2024. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Profesionalisme Terhadap Kualistas Pelayanan Publik pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar* skripsi. Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar. Dibimbing oleh, pembimbing I : Asriati, pembimbing II : Syarifuddin Sulaiman

Penelitian ini merupakan jenis penelitian yang bersifat kuantitatif dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan profesionalisme terhadap kualitas pelayanan publik pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar. Adapun jenis penelitian yang digunakan adalah analisis kuantitatif dengan pengumpulan data observasi dan kuesioner dengan 53 responden menggunakan teknik pengumpulan data uji validasi dan reabilitas, Uji asumsi klasik dan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil uji-t pada disiplin kerja dengan nilai signifikansi ($0,0047 < 0,05$) atau nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel ($2,034 > 1,675$), maka terdapat berpengaruh positif dan signifikan variabel disiplin kerja terhadap kualitas pelayanan publik. Dan profesionalisme dengan nilai signifikansi ($0,001 < 0,05$) atau nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel ($4,728 > 1,675$) maka terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel profesionalisme terhadap kualitas pelayanan publik. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada tahap pengumpulan data, pengelolaan data, dan analisis data mengenai pengaruh, disiplin kerja dan profesionalisme terhadap kualitas pelayanan publik pada kantor dinas ketenagakerjaan kota makassar, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dan profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas pelayanan publik pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar

Kata Kunci: Disiplin kerja, Profesionalisme, Kualitas pelayanan publik

ABSTRACT

JUMAINI. 2024. The Influence of Work Discipline and Professionalism on the Quality of Public Services at the Makassar City Manpower Office thesis. Department of Management, Faculty of Economics and Business, University of Muhammadiyah Makassar. Guided by, supervisor I : Asriati, supervisor II: Syarifuddin Sulaiman

This research is a type of quantitative research with the aim of determining the influence of work discipline and professionalism on the quality of public services at the Makassar City Manpower Office. The type of research used quantitative analysis with observation data collection and questionnaires with 53 respondents using data collection techniques, validation and reliability tests, classical assumption tests and multiple linear regression analysis. The results showed that the results of the t-test on work discipline with a significance value ($0.047 < 0.05$) or a t-count value greater than the t-table ($2.034 > 2.010$), there was a positive and significant effect on the variable of work discipline on the quality of public services. And professionalism with a significance value ($0.001 < 0.05$) or a t-count value greater than the t-table ($4.728 > 2.010$) then there is a positive and significant influence of professionalism variables on the quality of public services. Based on the results of research conducted at the stage of data collection, data management, and data analysis regarding the influence, work discipline and professionalism on the quality of public services at the Makassar City Manpower Office, it can be concluded that work discipline and professionalism have a positive and significant effect on the quality of public services at the Makassar City Manpower Office

Keywords: Work discipline, Professionalism, Quality of public services

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
HALAMAN PENGESAHAN.....	v
SURAT PERNYATAAN KEABSAHAN	vi
PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR	vii
KATA PENGANTAR	viii
ABSTRAK.....	xi
ABSTRACK	xii
DAFTAR ISI	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR TABEL.....	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB I. PENDAHULUAN	1
A. Latar belakang.....	1
B. Rumusan masalah.....	4
C. Tujuan	4
D. Manfaat penelitian	4
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA.....	6
A. Tinjauan teori.....	6
B. Penelitian terdahulu.....	14
C. Kerangka pikir	17
D. Hipotesis	18
BAB III. METODE PENELITIAN.....	19
A. Jenis penelitian.....	19
B. Lokasi dan waktu penelitian.....	19
C. Jenis dan sumber data	19
D. Populasi dan sampel	20
E. Teknik Pengumpulan Data	21
F. Defenisi Oprasional Variabel	21
G. Metode Analisis Data	24

H. Uji asumsi Klasik	25
I. Uji Hipotesis.....	27
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	29
A. Gambaran Umum Objek Penelitian	29
B. Penyajian data (Hasil Penelitian)	42
C. Analisis Data	50
D. Uji Hipotesis.....	58
E. Pembahasan	59
BAB V. PENUTUP	63
A. Kesimpulan.....	63
B. Saran.....	63
DAFTAR PUSTAKA.....	65
LAMPIRAN.....	69



DAFTAR GAMBAR

Nomor	judul	Halaman
Gambar 1.1	Kerangka Pikir Penelitian	17
Gambar 4.1	Sruktur Organisasi Dinas Ketenagakerjaan	33
Gambar 4.2	Uji Normalitas	54



DAFTAR TABEL

Nomor	Judul	Halaman
Tabel 2.1	Penelitian terdahulu	14
Tabel 3.1	Definisi operasional variabel.....	23
Tabel 3.2	skala likert	24
Tabel 4.1	Jenis kelamin	43
Tabel 4.2	Usia responden.....	43
Tabel 4.3	Pendidikan terakhir	45
Tabel 4.4	Lama kerja	45
Tabel 4.5	Tanggapan responden mengenai disiplin kerja	46
Tabel 4.6	Tanggapan responden mengenai profesionalisme.....	47
Tabel 4.7	Tanggapan responden mengenai kualitas pelayanan publik.....	49
Tabel 4.8	Hasil pengujian validitas disiplin kerja	50
Tabel 4.9	Hasil pengujian validitas profesionalisme	51
Tabel 4.10	Hasil pengujian validitas kualitas pelayanan publik.....	52
Tabel 4.11	Hasil pengujian reabilitas.....	52
Tabel 4.12	Hasil uji multiklonearitas	55
Tabel 4.13	Hasil uji homokedastisitas	55
Tabel 4.14	Hasil analisis regresi linear berganda	56
Tabel 4.15	Hasil uji t	58
Tabel 4.16	Hasil uji koefisien korelasi berganda.....	59

DAFTAR LAMPIRAN

Nomor	Judul	Halaman
Lampiran 1	Kuesioner penelitian	69
Lampiran 2	Nilai kuesioner variabel disiplin kerja	73
Lampiran 3	Nilai kuesioner variabel profesionalisme	74
Lampiran 4	Nilai kuesioner variabel kualitas pelayanan publik	76
Lampiran 5	Analisis data statistik dari masing-masing varabel.....	78
Lampiran 6	Hasil olah data	86
Lampiran 7	Dokumentasi penelitian.....	89
Lampiran 8	Persuratan.....	90
Lampiran 9	Bukti bebas plagiasi.....	93



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu yang paling penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Sumber daya manusia juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakekatnya sumber daya manusia berupa manusia. Karyawan bukan sebagai sumber daya saja, melainkan lebih berupa modal atau aset bagi institusi atau organisasi. Karena itu muncul istilah baru di luar sumber daya manusia (*human resources*) yaitu modal manusia (*human capital*) disini sumber daya manusia dilihat bukan sekedar berbagai aset utama, tetapi aset yang bernilai dan dapat dilipatgandakan, dikembangkan. Di sini perspektif sumber daya manusia sebagai investasi bagi institusi atau organisasi lebih mengemuka.

Kebutuhan manusia (*human needs*) adalah suatu rasa yang timbul secara alami dari dalam diri manusia untuk memenuhi segala sesuatu yang diperlukan dalam hidupnya kebutuhan-kebutuhan ini kemudian memunculkan keinginan manusia (*human wants*) untuk memperoleh sesuatu yang dibutuhkan tersebut sebagai alat pemuas kebutuhannya.

Pada kenyataanya untuk memperoleh berbagai alat pemuas kebutuhan tersebut ada yang dapat diperoleh dengan upayanya sendiri, di upayakan sendiri dengan bantuan pihak lain atau memang harus di peroleh dari pihak lain kerana berbagai keterbatasan kemampuan untuk menyediakan sendiri, jadi untuk memenuhi kebutuhan sebagaimana maksud memerlukan keterlibatan pihak lain dengan melalui suatu proses dan prosedur tertentu sampai kebutuhan dimaksud

dapat dimanfaatkan (di konsumsi) oleh yang membutuhkannya. Pihak lain yang mengambil kesempatan untuk menyediakan alat pemuas kebutuhan khususnya dalam pelayanan.

Dalam era reformasi saat ini, tentunya masyarakat terhadap peningkatan kualitas pelayanan publik adalah sesuatu yang cukup beralasan dan tidak berlebihan, mengingat sampai sejauh ini masyarakat masih menilai bahwa kualitas pelayanan publik masih rendah serta kinerja pelayanan publik khususnya oleh pemerintah daerah masih sangat jauh yang diharapkan. Sehubungan dengan fungsi pemerintah sebagai penyedia layanan publik masih jauh dari harapan masyarakat. Pelayanan publik yang berkualitas dan akuntabel sudah menjadi fokus penting dalam organisasi publik. Keterbukaan informasi, berkaitan dengan pelayanan mendorong kesadaran masyarakat tentang kewajiban dan haknya kinerja pelayanan publik oleh aparatur pemerintah sampai saat ini tampak belum maksimal.

Pola "juraganisme" (minta di layani) masih saja terjadi dan bukan sebaliknya bila ini terus saja terjadi tanpa adanya perubahan pola kinerja aparatur negara dikhawatirkan akan memberkas akan menjadi *minset* dikemudian hari. Pada akhirnya akan mengganggu kinerja aparatur negara di daerah yang umumnya masih rendah. Ini bisa di rasakan dari pelayanan yang lambat maupun penyelesaian pembangunan daerah yang tidak tepat waktu padahal semangat otonomi daerah melalui UU No. 32 / 2004 tentang pemerintah daerah semakin terbuka bagi setiap pemerintah daerah untuk dapat lebih mendekatkan pemerintah kepada masyarakat, sehingga patologi birokrasi dapat ditekan dan mungkin dihindarkan. Pelayanan jasa banyak dilakukan oleh berbagai organisasi baik organisasi swasta maupun lembaga pemerintah. Bentuk lembaga pada

pemerintah sangat banyak diantaranya layanan yang berhubungan dengan administrasi negara, antara lain pembuatan dokumen-dokumen penting seperti kartu identitas, sertifikat kepemilikan suatu barang dan lain sebagainya.

Profesionalisme merupakan suatu sikap, perilaku, dan etika yang tercermin dalam tindakan seorang dalam lingkungan kerja atau profesi tertentu. Profesionalisme dapat mencakup pendidikan formal pengalaman kerja, pelatihan khusus, serta nilai-nilai dan integrasi pribadi yang memandu tindakan seseorang dalam konteks profesional. Selain itu, etika, komitmen terhadap tanggung jawab, kemampuan beradaptasi, dan keterampilan interpersonal juga merupakan faktor penting dalam membangun profesionalisme yang kuat. Profesionalisme aparatur di tuntut untuk memiliki kemampuan dan keahlian untuk memahami dan menerjemahkan aspirasi dan kebutuhan masyarakat kedalam kegiatan dan program pelayanan.

Selain profesionalisme disiplin kerja pegawai merupakan salah satu aspek dalam sebuah sistem kerja yang harus diperhatikan dalam sebuah instansi untuk meningkatkan prestasi kerja. Oleh karena itu disiplin kerja memegang peranan yang sangat penting dan mutlak diperlukan, khususnya pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar yang berfungsi sebagai unit pelayanan langsung kepada masyarakat sehingga pada hal ini disiplin kerja perlu mendapat perhatian

Fenomena berdasarkan hasil pengamatan langsung penulis pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar terdapat beberapa masalah yaitu rendahnya disiplin kerja pegawai. Hal ini dapat mengganggu kelancaran pekerjaan tim sehingga profesionalismenya dikatakan kurang maksimal. Berdasarkan latar belakang penelitian maka peneliti bermaksud untuk mengadakan penelitian terkait disiplin kerja, profesionalisme, dan kualitas pelayanan publik dengan mengambil judul

“ Pengaruh Disiplin kerja Dan Profesionalisme Terhadap kualitas Pelayanan Publik Pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan diatas peneliti dapat merumuskan masalah dengan rumusan sebagai berikut

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kualitas pelayanan publik pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar?
2. Apakah profesionalisme berpengaruh terhadap kualitas pelayanan publik pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar?

C. Tujuan penelitian

Tujuan penelitian yang ingin dicapai adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kualitas pelayanan publik pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar
2. Untuk mengetahui pengaruh profesionalisme terhadap kualitas pelayanan publik pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memiliki manfaat sebagai berikut:

1. Menambah ilmu pengetahuan serta informasi yang digunakan dalam penelitian ini dan sebagai syarat penyelesaian untuk mencapai skripsi
2. Sebagai bahan masukan dan referensi jika dipandang perlu dilakukan dalam

kualitas pelayanan pegawai serta diharapkan dapat memberbaharui dan meningkatkan terus kualitas pelayanan agar dapat terjalin kerja sama yang baik dengan masyarakat.

3. Sebagai informasi banyak orang dan mahasiswa khususnya agar mengetahuisecara umum tentang sumber daya Manusia



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Teori

1. Manajemen

Menurut Hasibuan 2017, manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan yang tertentu.

2. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, perorganisasian, pengarahan, dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan tenaga kerja di maksud membantu tujuan organisasi, individu, masyarakat Karena sumber daya manusia (SDM) di anggap semakin penting perannya dalam pencapaian tujuan perusahaan, maka berbagai pengalaman dan hasil penelitian dalam bidang SDM di kumpulkan secara sistematis.

Adapun fungsi-fungsi manajemen SDM terbagi dua yaitu:

1). Fungsi manajerial

a. Perencanaan

Perencanaan adalah proses penentuan tindakan untuk mencapai tujuan. Fungsi perencanaan manajemen SDM adalah membantu pemimpin perusahaan untuk memberikan informasi yang lengkap

dalam bentuk nasihat atau saran-saran yang berkaitan dengan karyawan.

b. Perorganisasian

dalam proses perorganisasian di bentuk struktur organisasi, membaginya dalam unit-unit yang sesuai dengan fungsi-fungsi yang telah di tentukan dan dalam struktur ini nantinya di ajukan bagaimana hubungan antara satu unit dengan unit lainnya.

c. Pengarahan

Memberi petunjuk dan mengajak para karyawan agar mereka berkemauan secara sadar untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan aturan yang telah di tetapkan perusahaan.

d. Pengendalian

Pengendalian membandingkan hasil yang di capai karyawan dengan hasil atau target yang di rencanakan.

2). Fungsi Operasional

a. Pengadaan (*Recruitment*)

Memperoleh jumlah dan jenis karyawan yang tepat untuk mencapai tujuan organisasi.

b. Pengembangan (*Development*)

Pengembangan ini di lakukan dengan tujuan untuk meningkatkan keterampilan melalui latihan yang di perlukan untuk dapat menjalankan pekerjaannya.

c. Perintegrasian (*Integration*)

Penyesuaian sikap-sikap, keinginan karyawan dengan keinginan perusahaan dan masyarakat.

d. Pemeliharaan (*Maintance*)

Berusaha untuk mempertahankan dan meningkatkan kondisi yang telah ada.

e. Pensiun (*Separation*)

Fungsi ini berhubungan dengan karyawan yang sudah lama bekerja pada perusahaan.

3. Disiplin kerja

a) Pengertian disiplin kerja

Disiplin memiliki arti yang berbeda-beda oleh karena itu disiplin mempunyai berbagai macam pengertian. Menurut Hasibuan, 2012 disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma–norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

Menurut Hamali, 2016 disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi, baik tertulis maupun tidak tertulis. Karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi.

b). Tujuan dan manfaat disiplin kerja

Tujuan disiplin kerja menurut Sinambela, 2018 adalah menciptakan dan mempertahankan rasa hormat dan saling percaya diantara supervisor dengan bawahannya. Disiplin yang diberlakukan tidak tepat dapat menciptakan masalah-masalah seperti moral kerja yang rendah, kemarahan, dan kemauan buruk di antara pengawas dan bawahannya.

Manfaat disiplin kerja menurut Hamali, 2016 yaitu:

1. Bagi organisasi : menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal.
2. Bagi karyawan : akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya

c). Faktor-faktor disiplin kerja

Menurut Edy Sutrisno 2009 faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah sebagai berikut:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi
2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan
3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan
4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan
5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan
6. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan

e). Indikator disiplin kerja

Menurut Hasibuan, 2018 beberapa indikator disiplin kerja yaitu:

1. Ketepatan waktu adalah kemampuan untuk menyelesaikan suatu tugas atau pekerjaan sesuai dengan jadwal atau waktu yang telah ditetapkan.
2. menggunakan peralatan kantor dengan baik adalah menggunakan peralatan kantor sesuai dengan fungsinya, dengan cara yang benar, dan dengan menjaga kodisinya tetap baik.
3. tanggung jawab yang tinggi adalah kesadaran diri akan kewajiban dan tugas yang harus dilaksanakan tepat waktu sesuai dengan standar yang ditetapkan.
4. menghasilkan pekerjaan yang memuaskan adalah menghasilkan pekerjaan yang dapat memberikan rasa puas, kebahagiaan, dan kebermaknaan bagi pekerjanya.
5. Ketaatan terhadap aturan kantor adalah sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku di kantor.

4. Profesionalisme

a). Pengertian profesionalisme

Pengertian profesionalisme menurut Menurut Bayuaji, 2017 menyatakan profesionalisme merupakan sebuah sikap kerja profesional yang tiada lain adalah perilaku karyawan yang mengacu pada kecakapan, keahlian dan disiplin dalam bentuk komitmen dari para anggota suatu profesi yang mendasari tindakan atau aktifitas seseorang yang merupakan sikap dalam menekuni pekerjaan sesuai dengan bidang keahliannya yang dikuasai dengan melaksanakan aturan-aturan kode etik

profesi yang berlaku dalam hubungannya dengan masyarakat untuk menghasilkan kerja yang terbaik.

Profesionalisme Menurut Budi Rajab, 2002 bahwa profesionalisme kerja sangat dibutuhkan dalam organisasi. Diperlukan sumber daya manusia yang profesional, akan menciptakan kemampuan yang baik dan komitmen dari orang-orang bekerja dalam organisasi tersebut sekaligus dapat membina citra organisasi.

b). Karakteristik profesionalisme

Menurut agung kurniawan, 2005 karakteristik profesionalisme aparatur sesuai dengan tuntutan *good governance*, diantaranya adalah :

1. *Equality*, perlakuan yang sama atas pelayanan yang diberikan
2. *Equity*, perlakuan yang sama kepada masyarakat secara adil dan adanya kesetaraan
3. *Loyalty*, kesetiaan pengabdian dan kepercayaan yang diberikan kepada seseorang atau lembaga yang didalamnya terdapat rasa tanggung jawab untuk berusaha memberikan pelayanan dan perilaku yang baik.
4. *Accountability*, setiap aparat pemerintah harus siap menerima tanggung jawab atas apapun yang ia kerjakan.

c). Indikator profesionalisme

Menurut marrow dan Goetz (Abdullah, 2017) menyatakan bahwa indikator profesionalisme adalah sebagai berikut:

1. Dedikasi terhadap profesi adalah sikap dan perilaku seseorang yang menunjukkan pengabdian dan komitmen yang tinggi terhadap pekerjaannya.

2. Komitmen sosial adalah suatu keterkaitan atau pengabdian seseorang atau sekelompok orang terhadap suatu nilai, norma, atau peraturan yang berlaku di masyarakat.
3. Syarat independensi adalah keadaan bebas dari pengaruh, tidak dikendalikan oleh pihak lain.
4. percaya pada peraturan diri adalah keyakinan pada kemampuan untuk mengendalikan perilaku dan tindakan sesuai dengan norma
5. percaya pada mitra profesional adalah keyakinan bahwa mitra tersebut memiliki kemampuan dari integritas untuk memberikan layanan yang berkualitas dan memenuhi kebutuhan kita.

5. Pelayanan publik

a). Pengertian pelayanan publik

Menurut Mangkunegara, 2009 kualitas pelayanan publik adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan. Kualitas pelayanan ini berkenaan dengan proses serta hasil yang didapatkan.

Dalam pelayanan publik harus memiliki kualitas dasar yang baik, menurut Hayat, 2017 mengatakan bahwasanya kualitas pelayanan publik yang baik menjadi barometer bahwa pelayanan yang diberikan sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku. Hal itu juga mengindikasikan kualitas sumber daya manusia yang baik, profesional dan bertanggung jawab serta kompeten.

b). Asas pelayanan publik

Menurut Mahmudi, 2016 asas pelayanan publik yaitu sebagai berikut:

1. Transparansi yaitu, pemberian pelayanan publik diakses oleh semua pihak

yang membutuhkan pelayanan .

2. Akuntabilitas yaitu, pelayanan publik harus bisa dipertanggung jawabkan sesuai dengan peraturan perundang-undangan
3. Kondisional yaitu, pemberian pelayanan harus sesuai dengan kondisi dan kemampuan pemberi dan penerima pelayanan.
4. Tidak diskriminatif yaitu, dalam pemberian pelayanan kepada masyarakat tidak boleh membeda-bedakan

c). Indikator pelayanan publik

Menurut Hardiyansyah, 2018 kualitas pelayanan publik adalah

Sebagai berikut :

1. Bukti fisik (*Tangible*) yang meliputi fasilitas fisik, pegawai, perlengkapan dan sarana komunikasi
2. Keandalan (*Reliability*) yaitu kemampuan memberikan pelayanan yang menjanjikan dengan segera dan memuaskan
3. Ketanggapan (*Responsiveness*) yaitu suatu karakteristik kecocokan dalam pelayanan manusia, yaitu keinginan para staf untuk membantu para pelanggan dan memberikan pelayanan dengan tanggapan
4. Jaminan (*Assurance*) yaitu mencakup kemampuan memberikan pelayanan yang menjanjikan dengan segera dan memuaskan
5. Empati (*Empathy*) yang meliputi kemudahan dalam melakukan hubungan komunikasi yang baik.

B. Penelitian terdahulu

Sebelum penelitian ini dilakukan terdapat peneliti-peneliti terdahulu telah meneliti dengan penelitian antara lain:

Tabel 2.1 penelitian terdahulu

No	Nama peneliti dan tahun terbit	Judul penelitian	Variabel (kuantitatif)	Alat analisis data	Hasil penelitian
1	Eka Patmasari, Supris, Musiafir, Sulhayati (2023)	Pengaruh Disiplin kerja Terhadap kualitas pelayanan Aparat Pada Kantor Desa TonraLipue Kecamatan Tanasitolo Kabupaten wajo	Disiplin kerja, kualitas pelayanan	Regresi liner sederhana	Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kualitas pelayanan Aparat Pada Kantor Desa TonraLipue Kecamatan Tanasitolo Kabupaten wajo
2	Bruno Agustio Handoyono Kabhe (2022)	Pengaruh profesionalisme kerja terhadap kualitas pelayanan publik Pada Kantor Camat Sukolilo Surabaya	profesionalisme pegawai, kualitas pelayanan	regresi linear sederhana	hasil penelitian ini menunjukkan bahwa profesionalisme pegawai sangat mempengaruhi kualitas pelayanan publik Pada Kantor Camat Sukolilo Surabaya
3	Eris Sesila (2021)	Pengaruh disiplin kerja dan profesionalisme terhadap kualitas pelayanan publik Pada Kantor Samsat Medan Selatan	Disiplin kerja, profesionalisme, kualitas pelayanan publik	Regresi berganda	hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dan profesionalisme secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kualitas pelayanan publik pada Kantor Samsat Medan Selatan

4	Enjang Sudarman (2022)	Pengaruh profesionalisme dan disiplin kerja pegawai terhadap kinerja pelayanan publik di Kecamatan Cikampek Kabupaten Karawang	Profesionalisme, disiplin pegawai, kinerja pelayanan publik	Regresi linear berganda	hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh profesionalisme dan disiplin kerja pegawai terhadap kinerja pelayanan publik Kecamatan Cikampek Kabupaten Karawang berpengaruh secara signifikan
5	Ahmad Sabani, AH Rahadian (2021)	Pengaruh profesionalitas dan disiplin kerja terhadap kualitas pelayanan Administrasi kependudukan Di Kelurahan Duren Seribu Kecamatan Bojong sari Kota Depok	Profesionalitas, disiplin kerja, kualitas pelayanan	Regresi liner berganda	hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Profesionalitas dan Disiplin Kerja secara simultan terhadap Mutu Pelayanan Administrasi Kependudukan pada Kantor Duren Seribu Kelurahan, Kecamatan Bojongsari, Kota Depok sebesar 59,2% dan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan.
6	Deviana, Evina, Suhaila Husna Samosir (2020)	Pengaruh disiplin kerja dan profesionalisme terhadap kualitas pelayanan publik pada Kantor Dinas Sosial Kabupaten Deli Serdang	Disiplin kerja, profesionalisme, kualitas pelayanan publik	Analisis regresi linear berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dan profesionalisme atau variabel bebas secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kualitas pelayanan publik atau variabel terikat pada Kantor Dinas Sosial Kabupaten Deli Serdang

8	Muliani (2020)	Disiplin kerja Aparatur Sipil Negara terhadap kualitas pelayanan publik di Kantor Dinas Kependudukan dan catatan Sipil Kabupaten Sidenreng Rappang	Disiplin ,pelayanan publik	Regresi sederhana	hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin berpengaruh terhadap kualitas pelayanan publik di Kantor Dinas Kependudukan dan catatan Sipil Kabupaten Sidenreng Rappang
9	Mohammad Amin (2020)	Pengaruh profesionalisme aparatur terhadap kualitas pelayanan publik bidang administrasi pemerintahan	profesionalisme, pelayanan publik	Regresi sederhana	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa profesionalisme aparatur kecamatan mempunyai pengaruh positif dan signifikan Bidang Administrasi Pemerintahan
10	Salfina Ewi Agho, Willy Tri Hardianto (2019)	Pengaruh disiplin kerja pegawai terhadap pelayanan publik Studi Di Kecamatan Junrejo Kota Batu	Disiplinan kerja ,pelayanan publik	Analisis regresi sederhana	hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada hubungan positif dan signifikan antara disiplin kerja pegawai dan pelayanan publik Studi Di Kecamatan Junrejo Kota Batu

C. Kerangka Pikir

Kerangka Pikir merupakan model konseptual mengenai teori yang berkaitan dengan berbagai faktor-faktor masalah penting. Kerangka Pikir dari penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Pikir Penelitian

Penelitian ini menguji pengaruh variabel X1 Disiplin kerja dan variabel X2 profesionalisme terhadap variabel Y kualitas pelayanan publik. Ada tiga variabel yang diuji dalam penelitian ini yaitu: X1, X2, yang merupakan variabel independen dan Y merupakan variabel dependen.

D. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap permasalahan yang sifatnya masih praduga, karena harus dibuktikan terlebih dahulu kebenarannya. Berdasarkan masalah sebelumnya, penulis merumuskan hipotesis penelitian ini sebagai berikut:

1. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas pelayanan publik pada Dinas Ketenagakerjaan kota Makassar
2. Profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas pelayanan publik pada Kantor Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel disiplin kerja (X1) dan profesionalisme (X2) terhadap kualitas pelayanan publik (Y) penelitian ini bertujuan untuk melacak kembali apa yang menjadi faktor penyebab terjadinya sesuatu dan menemukan apakah ada pengaruh variabel disiplin kerja dan profesionalisme terhadap kualitas pelayanan publik pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar

B. Lokasi dan waktu penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar yang beralamat di Jl.A.P.Pettarani No.72. waktu penelitian ini berlangsung mulai 30 Januari sampai 30 Maret 2024.

C. Jenis Dan Sumber Data

a). Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung oleh peneliti dari sumber pertama. Sumber pertama bisa berupa individu, kelompok, lembaga atau tempat yang menjadi objek penelitian (Sugiyono, 2018).

b). Data Sekunder

Data sekunder mengacu pada informasi yang di kumpulkan dari sumber-sumber yang sudah ada. Data-data yang di peroleh dari dokumen dan arsip perusahaan yang bersangkutan maupun hasil penelitian kepustakaan dan dari instansi lainnya yang terkait.

D. Populasi dan sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono, 2018 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. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai di Kantor Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar yang berjumlah 112 orang

2. Sampel

Menurut Sugiyono, 2018 Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel dalam penelitian ini adalah pegawai Kantor Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik slovin. Rumus slovin digunakan pada penelitian ini karena jumlah sampel harus representatif agar hasil penelitian dapat digeneralisasikan dan tabel jumlah sampel tidak diperlukan dalam perhitungan. Rumus slovin untuk menentukan sampel adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Dimana:

n : Jumlah sampel

N: Jumlah populasi

e : taraf kesalahan (standart error 10)

Maka jumlah sampel yang diperoleh adalah:

$$n = \frac{112}{1 + 112 (0,1)^2}$$

$$n = \frac{112}{1 + 112 (0,01)}$$

$$n = \frac{112}{2,12}$$

$$n = 52,83 \text{ Dibulatkan menjadi } 53.$$

Berdasarkan hasil perhitungan rumus slovin maka diketahui jumlah sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini berjumlah 53 responden.

E. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data merupakan langkah yang penting dalam kegiatan penelitian. Hal ini bertujuan untuk mendapatkan data secara objektif dan akurat sesuai dengan keperluan penelitian.

Teknik pengumpulan data dalam memperoleh informasi dari berbagai sumber, dilakukan dengan langkah yaitu dengan menggunakan kuesioner dan dokumentasi.

1. Observasi yang akan dilaksanakan untuk mengumpulkan informasi tentang objek, peristiwa dan orang dengan cara langsung mengamati pada kantor Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar
2. Angket / Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang efektif ketika peneliti memiliki pemahaman yang jelas tentang variabel yang diukur dan apa yang diharapkan yang dapat dan diharapkan oleh responden. Angket ini ditujukan pada pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar, dengan jumlah responden 53 orang.
3. Dokumentasi, adalah cara mencari atau mengumpulkan informasi tentang hal-hal atau variabel berupa catatan, buku, surat kabar, majalah, tulisan, risalah rapat, agenda dan lain-lain.

F. Definisi Operasional Variabel

Untuk mengukur pengaruh disiplin kerja dan profesionalisme terhadap kualitas pelayanan publik Pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar. Peneliti menggunakan X sebagai Variabel bebas yang mewakili (disiplin kerja, profesionalisme), dan Y sebagai variabel terikat yang mewakili kualitas pelayanan publik

Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel

NO	Variabel	Definisi Operasional	Indikator
1.	Disiplin kerja (X1)	Disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara tekun, teratur, dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang ditetapkan	1. ketepatan waktu 2. menggunakan peralatan kantor dengan baik 3. tanggung jawab yang tinggi 4. menghasilkan pekerjaan yang memuaskan 5. ketaatan terhadap aturan kantor Hasibuan (2018)
2.	Profesionalisme (X2)	Profesionalisme adalah sebutan yang mengacu pada sikap mental dalam bentuk komitmen dari para anggota suatu profesi untuk senantiasa mewujudkan serta meningkatkan kualitas profesionalnya.	1. dedikasi terhadap profesi 2. komitmen sosial 3. syarat independensi 4. percaya pada peraturan diri 5. percaya pada mitra profesional Menurut Morrow dan Goetz (Abdullah 2017)
3.	Kualitas pelayan publik (Y)	Kualitas pelayanan publik adalah suatu kondisi dimana pelayanan mempertemukan atau memenuhi atau bahkan melebihi dari apa yang menjadi harapan konsumen dengan sistem kinerja dari penyedia jasa.	1. bukti fisik (<i>Tangible</i>) 2. kehandalan (<i>Realiability</i>) 3. ketanggapan (<i>Responsiviness</i>) 4. jaminan (<i>Assurance</i>) 5. empati (<i>Empathy</i>) Hardiyansyah (2018)

Pengukuran variabel ini menggunakan skala likert. Skala likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi seseorang atau kelompok orang atau fenomena sosial. Dalam pengukuran setiap responden diminta pendapatnya mengenai suatu pertanyaan dalam skala penilaian sebagai berikut

Tabel 3.2 Skala Likert

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

G. Metode Analisis Data

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah SPSS (statistical program for social science) yang dimana data ini diolah dan dianalisis untuk hal-hal sebagai berikut.

1. Uji Validasi

Menurut Ghazali, 2018 uji validasi digunakan untuk sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Sebuah instrumen atau kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji signifikan melibatkan perbandingan antara nilai r hitung dan nilai r tabel. Untuk menilai validitas suatu data, seringkali dilakukan uji signifikansi koefisien korelasi pada tingkat signifikansi 0.05

yang artinya suatu item dianggap valid jika berkorelasi signifikan terhadap skor total seperti yang dijelaskan dibawah ini:

- a) Jika r hitung lebih besar dari r tabel dan nilai positif maka pertanyaan atau variabel tersebut dinyatakan valid.
- b) Jika r hitung lebih kecil dari r tabel maka pertanyaan atau variabel dinyatakan tidak valid.

2. Uji Reabilitas

Uji reabilitas dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh hasil tetap pengukuran konsisten apabila dilakukan pengukuran dengan alat ukur yang sama untuk menguji keandalan kuesioner maka dilakukan analisis kuesioner, maka dilakukan analisis reabilitas yang hasilnya dilihat berdasarkan *Cronbach Alpha*. Koefisien *cronbach Alpha* kemudian menafsirkan korelasi antara skala yang dibuat dengan indikator yang ada sesuai dengan tingkat keandalan. Indikator dapat diterima apabila koefisien alpha di atas 0,70. Sugiyono, 2018.

H. Uji asumsi klasik

Uji asumsi klasik adalah serangkaian pengujian yang digunakan untuk memeriksa apakah data-data yang digunakan dalam analisis regresi, memenuhi syarat yang diperlukan untuk analisis yang tepat, khususnya pada regresi linear berganda.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal.

Model regresi yang baik adalah model regresi yang memiliki distribusi normal atau mendekati normal. Ghozali , 2017.

2. Uji multikolinearitas

Menurut Ghozali, 2017 Uji multikolinearitas adalah uji model regresi yang digunakan untuk menentukan apakah ada korelasi antara variabel. Untuk mengetahui ada tidaknya multikolinearitas Variance Inflation Factor (VIF) dan *Tolerance*. Jika nilai toleransi lebih dari 0,10 atau nilai VIF kurang dari 10 dapat dikatakan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antara variabel dalam model regresi atau dapat disimpulkan bahwa data bebas dari gejala multikolinearitas

3. Uji Homokedasitas

Menurut Ghozali, 2018 menyatakan bahwa uji homokedasitas adalah salah satu Langkah penting dalam analisis regresi untuk memastikan bahwa asumsi homoskedasitas terpenuhi.

Uji ini penting dilakukan untuk memastikan bahwa model regresi yang digunakan adalah model yang tepat.

Menurut Ghozali, 2018 terdapat kriteria uji Homokedasitas yaitu:

1. Jika nilai sig > Alpha (0,05) maka varian dari nilai residualnya homogen
2. Jika nilai sig < Alpha (0,05) maka varian dari nilai residualnya adalah heterogen

Jika nilai residualnya homogen maka menunjukkan model regresi yang digunakan memenuhi asumsi klasik. Sebaliknya jika nilai residualnya heterogen maka menunjukkan model regresi yang

digunakan tidak dapat diandalkan untuk memprediksi nilai variabel dependen.

4. Analisis regresi linear berganda

Di dalam penelitian ini menggunakan teknik penelitian regresi linear berganda yang merupakan sebuah metode statistik yang digunakan untuk menganalisis Pengaruh Disiplin kerja dan profesionalisme Terhadap kualitas pelayanan publik pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar. Di mana menurut Ghazali, 2017 regresi linear berganda adalah terdapat dua atau lebih variabel independent (bebas) dan terdapat satu variabel dependen (terikat).

Persamaan regresi sederhana dapat dirumuskan :

Rumus Regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Kualitas Pelayanan publik

a = Konstanta

b₁ = Koefisien Regresi untuk X₁

b₂ = Koefisien Regresi untuk X₂

X₁ = Disiplin kerja

X₂ = profesionalisme

e = Nilai Error

I. Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji t)

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2018). Uji t dilakukan pada hipotesis untuk mengetahui signifikan pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian menggunakan nilai signifikan (α) 0,05 atau tingkat keyakinan 95%.

2. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerapkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. (Ghozali 2016)



BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek penelitian

1. Sejarah Singkat Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar

Departemen yang disertai tugas untuk menangani masalah Tenaga Kerja berulang kali mengalami perubahan, baik berupa pembentukan baru, penyesuaian maupun penggabungan. Perubahan organisasi tersebut disebabkan oleh berkembangnya.

Dalam periode perang kemerdekaan yang terjadi pada masa kabinet presidential, masalah perubahan berada pada dibawah dan ditangani oleh kementerian sosial. Keadaan ini terus berlanjut sampai pada masa kabinet Syarif III. Pergantian kabinet yang terjadi berulang kali, serta lahirnya partai-partai politik yang mewarnai gerakan kaum buruh menjadikan penanganan masalah perburuhan semakin pelit, apalagi disertai oleh memburuknya keadaan ekonomi dalam keadaan perang.

Maklumat presiden No.7 Th.1947 yang diumumkan pada tanggal 3 Juli 1947 tentang susunan Kabinet Syarifuddin bahwa menteri perburuhan belum dapat melakukan tugas pokok dan fungsinya sesuai dengan ketetapan mengenai apa yang menjadi tugas pokoknya. Dengan dikeluarkannya penetapan pemerintah No.3 Th. 1947 tanggal 25 Juli 1947, eksistensi tugas pokok kementerian sosial, termasuk didalamnya pelimpahan organisasi jawatan perburuhan personil dan mata aggarannya. Oleh karena itu, tanggal 25 Juli berdasarkan keputusan

menteri tenaga kerja No.Kep.28 /MEN/1992 ditetapkan sebagai “hari jadi” Departemen Tenaga Kerja.

Pada periode demokrasi Liberal, Pemerintah Republik Indonesia Serikat (RIS), Organisasi kementerian Perburuhan tidak lagi mencakup urusan social. Pada masa RIS, Negara Kesatuan Republik Indonesia di Yogyakarta merupakan Negara bagian dari RIS, sehingga pada masa itu ada menteri Perburuhan di Yogyakarta. Setelah RIS bubar struktur organisasi Kementerian Perburuhan tampak lebih lengkap karena mencakup struktur organisasi tingkat pusat sampai tingkat daerah dan resort dengan uraian tugas yang jelas. Ditingkat pusat organisasi Kementerian Perburuhan terdiri dari dua Direktorat Tenaga Kerja (PMP 79 Tahun 1954).

Periode Demokrasi dipimpin dengan dikeluarkannya dekrit Presiden 5 Juli 1959 telah membuat babak baru dalam tata kehidupan kenegaraan pada awal Demokrasi dipimpin. Kementerian perburuhan berada dalam naungan Menteri Inti Bidang Produksi dan dipimpin oleh seorang Menteri muda berubah menjadi menteri perburuhan dengan dibantu oleh 4 pembantu menteri yang kemudian bertambah menjadi 5 pembantu Menteri. Dalam periode ini kehidupan kenegaraan diwarnai oleh kehidupan partai yang terpusat dalam pola Nasakom yang memberikan angin kepada PKI untuk bergerak dan berupaya untuk mendominasi segala posisi dalam organisasi pemerintahan yang ada. Periode Orde Baru merupakan transisi, sejalan dengan itu terjadi perubahan nama organisasi kementerian berubah menjadi Departemen Tenaga Kerja. Struktur Organisasi Departemen Tenaga Kerja

berdasarkan Presidium Kabinet Ampera No.75/U/II/1996 mengalami penyempurnaan termasuk Departemen Tenaga Kerja yang diatur dengan keputusan Presiden pada masa transisi yaitu masa penerbitan dan pembersihan aparatur pemerintahan dari yang terlibat G 30 S/PKI tercatat tiga kali pergantian Kabinet.

Dalam perkembangannya organisasi Departemen Nakertranskop mengalami perubahan dengan dipindahkan urusan koperasi ke Departemen Perdagangan. Kemudian disempurnakan kembali setelah masalah urusan transmigrasi dilimpahkan ke Departemen Transmigrasi. Penyempurnaan organisasi semula menganut pendekatan "Holding Company Type" beralih kependekatan "Integrated Type". Struktur organisasi yang baru diatur dalam keputusan Menteri Tenaga Kerja NO. Kep-525/Men/1984 yang mengacu pada Kepres Tahun 1997, dan masa Kabinet Pembangunan VI.

Organisasi departemen Tenaga Kerja bertambah 2 (dua). Unit Eselon yaitu Direktorat Jenderal Binalattas dan Badan Perencanaan dan Pengembangan Tenaga Kerja. Perkembangan organisasi tersebut disebabkan oleh berkembangnya beban kerja, sehingga Pelita VI telah dirumuskan kebijaksanaan SAPTA KARYA UTAMA, dan sekarang menjadi DASA KARYA. Sehubungan dengan pelaksanaan Otonomi Daerah

secara efektif 1 Januari 2001, sesuai Undang-Undang No. 22 tahun 1999 tentang kewenangan Propinsi sebagai daerah Otonomi. Departemen Tenaga Kerja Kota Makassar secara resmi menggabung pemerintah kota Makassar dengan nama Dinas Tenaga Kerja Kota

Makassar. Berdasarkan Perda Kota Makassar tahun 2004 pembentukan susunan organisasi dan Tata Kerja serta Tugas Pokok dan Fungsi Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar.

2. Visi dan Misi Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar

Visi :

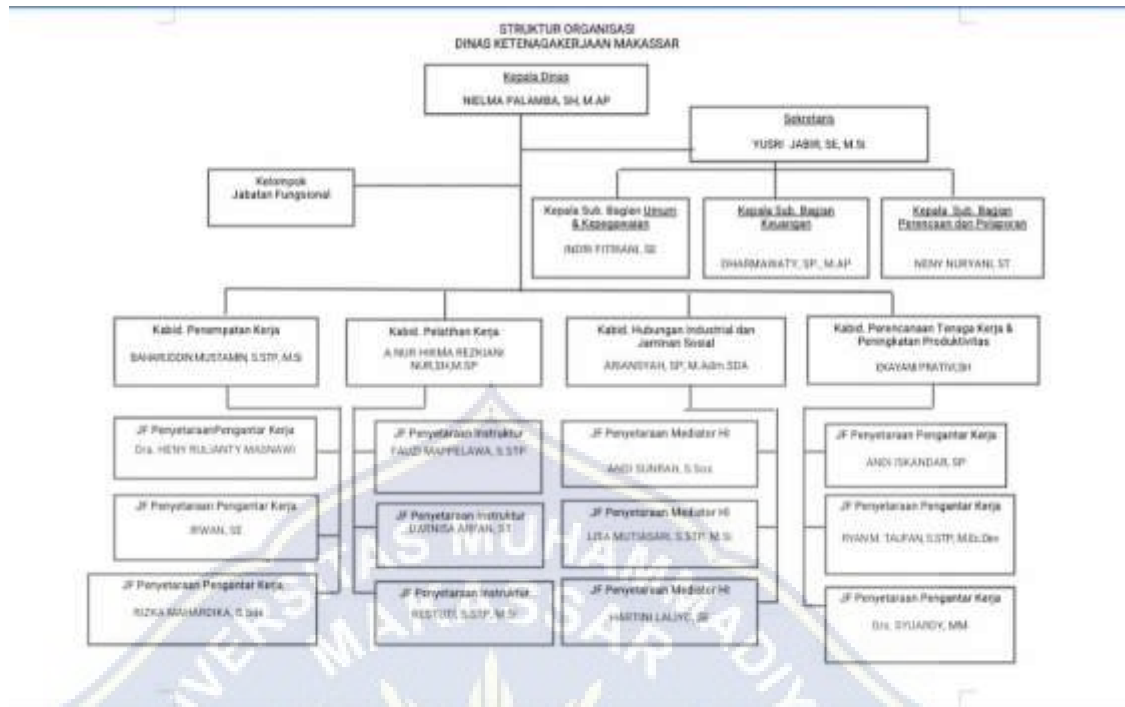
Menjadi satuan kerja perangkat daerah (SKPD) yang profesional dalam memberi penyelenggaraan

Misi :

- a) Memberikan pelayanan ketenagakerjaan yang memuaskan bagi tenaga kerja, pengusaha dan masyarakat.
- b) Meningkatkan peluang kesempatan kerja, dan penempatan tenaga kerja yang didukung oleh sistem pelatihan kerja sehingga terwujud tenaga kerja yang mandiri dan berdaya saing
- c) Terciptanya hubungan industrial yang harmonis, dinamis berkeadilan bertanggung jawab dan berkeadilan
- d) Tewujudnya kepastian hukum dengan melaksanakan pembinaan, pengawasan dan perlindungan terhadap norma ketenagakerjaan.

3. struktur organisasi dan job description

Berdasarkan Peraturan Walikota Makassar Nomor 90 Tahun 2016 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Dinas Ketenagakerjaan maka Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar Mempunyai Struktur dan Bentuk kegiatan sebagai berikut:



Gambar 4.1 Struktur Organisasi Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar

Berdasarkan Peraturan Walikota Makassar No. 90 Tahun 2016 tentang Uraian Tugas Jabatan Struktural Pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar terdiri atas:

1. Sekretariat

Sekretariat mempunyai tugas melaksanakan koordinasi pelaksanaan tugas, pembinaan dan pelayanan administrasi kepada semua unit organisasi di lingkungan dinas.

Dalam melaksanakan tugas, Sekretariat melaksanakan fungsi:

- a. Perencanaan operasional urusan perencanaan dan pelaporan, keuangan, umum dan kepegawaian.
- b. Pelaksanaan urusan perencanaan dan pelaporan, keuangan, umum dan kepegawaian.

- c. Pegoordinasian urusan perencanaan dan pelaporan, keuangan, umum dan kepegawaian.
- d. Pengendalian, evaluasi dan pelaporan urusan perencanaan dan pelaporan, keuangan, umum, dan kepegawaian.
- e. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh atasan terkait tugas dan fungsinya.
- f. Tugas kedinasan lainnya yang diberikan oleh atasan.

Berdasarkan tugas dan fungsi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2). Sekretariat mempunyai uraian tugas:

- a. Merencanakan, menyusun dan melaksanakan program dan kegiatan Sekretariat.
- b. Melaksanakan penyusunan kebijakan teknis urusan perencanaan dan pelaporan, keuangan, umum dan kepegawaian.
- c. Mengoordinasikan pelaksanaan tugas Sub bagian Perencanaan dan Pelaporan, Sub bagian Keuangan dan Sub bagian Umum dan Kepegawaian.
- d. Mengoordinasikan, mengawasi dan mengendalikan pelaksanaan Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA)/DPPA Sekretariat.
- e. Mengoordinasikan setiap bidang dalam penyiapan bahan penyusunan Laporan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (LPPD), Laporan Keterangan Pertanggungjawaban (LKPJ) dan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP)/Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) kota dan segala bentuk pelaporan lainnya sesuai bidang tugasnya.

- f. Mengoordinasikan setiap bidang dalam penyusunan Standar Operasional Prosedur (SOP) dan Standar Pelayanan (SP) dinas.
- g. Mengoordinasikan setiap bidang dalam pembinaan dan pengembangan kapasitas organisasi dan tata laksana.
- h. Mengoordinasikan penyelenggaraan urusan ketatausahaan, administrasi kepegawaian, administrasi keuangan dan aset serta urusan kehumasan, dokumentasi dan protokoler dinas.
- i. Melaksanakan pembinaan disiplin aparatur sipil negara di lingkup dinas.
- j. Membagi tugas, memberi petunjuk, menilai dan mengevaluasi hasil kerja bawahan agar pelaksanaan tugas dapat berjalan lancar sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
- k. Menyampaikan laporan pelaksanaan tugas dan/atau kegiatan kepada atasan.
- l. Melaksanakan tugas kedinasan lainnya yang diberikan oleh atasan.

2. Bidang Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja

Bidang Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja yang mempunyai tugas melaksanakan dan mengoordinasikan penempatan tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja.

Bidang Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja dalam melaksanakan tugas, menyelenggarakan fungsi:

- a. Perencanaan kegiatan operasional di bidang penempatan kerja dan perluasan kesempatan kerja.
- b. Pelaksanaan kegiatan di bidang penempatan tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja.

- c. Pengoordinasian kegiatan di bidang penempatan tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja.
- d. Pengendalian, evaluasi dan pelaporan kegiatan di bidang penempatan kerja dan perluasan kesempatan kerja.
- e. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh atasan terkait tugas dan fungsinya.

Berdasarkan tugas dan fungsi sebagaimana dimaksud di atas, Bidang Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja mempunyai uraian tugas:

- a. Merencanakan, menyusun dan melaksanakan program dan kegiatan di Bidang Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja.
- b. Menghimpun dan menyusun bahan Rencana Kerja dan Anggaran (RKA)/RKPA, Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA)/DPPA Bidang Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja.
- c. Mengoordinasikan, mengawasi dan mengendalikan pelaksanaan Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA)/DPPA Bidang Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja.
- d. Mengoordinasikan pemberian dan penyebarluasan informasi pasar kerja dalam pelayanan antar kerja kepada pencari kerja dan pemberi kerja serta perluasan kesempatan kerja kepada masyarakat.
- e. Mengoordinasikan penyuluhan dan bimbingan jabatan dalam pelayanan antar kerja kepada masyarakat.
- f. Mengoordinasikan perantara kerja dalam pelayanan antar kerja serta perluasan kesempatan kerja kepada masyarakat.

- g. Melaksanakan pengendalian dan pengawasan izin Lembaga penempatan tenaga kerja swasta.
- h. Melaksanakan promosi penyebarluasan informasi syarat-syarat dan mekanisme bekerja ke luar negeri kepada masyarakat.
- i. Mengoordinasikan pendaftaran, perekrutan dan seleski calon TKI.
- j. Mengoordinasikan pelayanan dan verifikasi kelengkapan dokumen ketenagakerjaan calon TKI ke luar negeri.
- k. Mengoordinasikan pelayanan penandatanganan perjanjian kerja;
- l. Melaksanakan koordinasi penyelesaian permasalahan TKI pra dan purnapenempatan.
- m. Mengoordinasikan pelayanan pemulangan dan kepulangan TKI.
- n. elaksanakan pemberdayaan TKI purna.
- o. elaksanakan pengendalian dan pengawasan perpanjangan Ijin Mempekerjakan Tenaga kerja Asing (IMTA) dalam wilayah Kota Makassar.
- p. Memberikan saran dan pertimbangan teknis kepada atasan.
- q. Membagi tugas, memberi petunjuk, menilai dan mengevaluasi hasil kerja bawahan agar pelaksanaan tugas dapat berjalan lancar sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
- r. Menyampaikan laporan pelaksanaan tugas dan/atau kegiatan kepada atasan.
- s. Melaksanakan tugas kedinasan lainnya yang diberikan oleh atasan.

3. Bidang Pelatihan Kerja

Bidang Pelatihan Kerja mempunyai tugas melaksakan Pelatihan Kerja. Dalam melaksanakan tugas tersebut menyelenggarakan fungsi:

- a. Perencanaan kegiatan operasional di bidang pelatihan kerja.
- b. Pelaksanaan kegiatan di bidang pelatihan kerja.
- c. Pengoordinasian pelaksanaan kegiatan di bidang pelatihan kerja.
- d. Pengendalian, evaluasi dan pelaporan pelaksana kegiatan di bidang pelatihan kerja.
- e. Pelaksaaan fungsi lain yang diberikan oleh atasan terkait tugas dan fungsinya.

Berdasarkan tugas dan fungsi, bidang Pelatihan Kerja mempunyai uraian tugas:

- a. Merencanakan, menyusun dan melaksanakan program dan kegiatan Bidang Pelatihan Kerja.
- b. Menghimpun dan menyusun bahan Rencana Kerja dan Anggaran (RKA)/RKPA, Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA)/DPPA Bidang Pelatihan Kerja.
- c. Mengoordinasikan, mengawasi dan mengendalikan pelaksanaan Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA)/DPPA Bidang Pelatihan Kerja.
- d. Mengkoordinasikan penyelenggaraan pelatihan berbasis kompetensi.
- e. Melaksanakan verifikasi informasi regulasi bidang pelatihan kerja yang akan disebarluaskan kepada lembaga pelatihan kerja swasta.
- f. Mengkoordinasikan peningkatan kompetensi sumber daya manusia lembaga pelatihan kerja swasta.
- g. Melaksanakan pengendalian dan pengawasan izin lembaga pelatihan kerja swasta.

- h. Melaksanakan pengendalian dan pengawasan tanda daftar lembaga. pelatihan kerja pemerintah dan lembaga pelatihan di perusahaan.
- i. Memberikan saran dan pertimbangan teknis kepada atasan.
- j. Membagi tugas, memberi petunjuk, menilai dan mengevaluasi hasil kerja bawahan agar pelaksanaan tugas dapat berjalan lancar sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

4. Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja mempunyai tugas melaksanakan pelayanan hubungan industrial dan jaminan sosial tenaga kerja.

Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja dalam melaksanakan tugas, menyelenggarakan fungsi

- a. Perencanaan kegiatan operasional di bidang hubungan industrial dan jaminan sosial tenaga kerja.
- b. Pelaksanaan kegiatan di bidang hubungan industrial dan jaminan sosial tenaga kerja.
- c. Pengoordinasian kegiatan di bidang hubungan industrial dan jaminan sosial tenaga kerja.
- d. Pengendalian, evaluasi dan pelaporan kegiatan di bidang hubungan industrial dan jaminan sosial tenaga kerja.
- e. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh atasan terkait tugas dan fungsinya.

Berdasarkan tugas dan fungsi, Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja mempunyai uraian tugas

- a. Merencanakan, menyusun dan melaksanakan program dan kegiatan di Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja.
- b. Menghimpun dan menyusun bahan Rencana Kerja dan Anggaran (RKA)/RKPA, Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA)/DPPA Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja.
- c. Mengoordinasikan, mengawasi dan mengendalikan pelaksanaan Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA)/DPPA Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja.
- d. Melaksanakan verifikasi peraturan perusahaan dan perjanjian kerja bersama dengan ruang lingkup operasi dalam wilayah Kota Makassar.
- e. Memberikan pelayanan pendaftaran perjanjian kerja bersama.
- f. Mengoordinasikan proses pengesahan dokumen peraturan perusahaan.
- g. Mengoordinasikan pelaksanaan deteksi dini terhadap potensi perselisihan di perusahaan.
- h. Melaksanakan fasilitasi pembentukan dan pemberdayaan Lembaga Kerja Sama Bipartit di Perusahaan.
- i. Mengkoordinasikan pelaksanaan mediasi terhadap potensi dan mediasi perselisihan di perusahaan, mogok kerja dan penutupan perusahaan.
- j. Mengevaluasi pelaksanaan tugas dan menginventarisasi permasalahan di lingkup tugasnya serta mencari alternatif pemecahannya.
- k. Memberikan saran dan pertimbangan teknis kepada atasan.

- I. Membagi tugas, memberi petunjuk, menilai dan mengevaluasi hasil kerja bawahan agar pelaksanaan tugas dapat berjalan lancar sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

5. **Bidang Perencanaan Tenaga Kerja dan Peningkatan Produktivitas**

Bidang Perencanaan Tenaga Kerja dan Peningkatan Produktivitas mempunyai tugas merumuskan dan melaksanakan kebijakan, bimbingan teknis dan evaluasi perencanaan tenaga kerja serta peningkatan produktivitas tenaga kerja, dan sertifikat serta bimbingan dan pemagangan bagi tenaga kerja.

Dalam melaksanakan tugas, Bidang Perencanaan Tenaga Kerja dan Peningkatan Produktivitas menyelenggarakan fungsi:

- a. Perencanaan kegiatan operasional di bidang perencanaan tenaga kerja dan produktivitas.
- b. Pelaksanaan kegiatan di bidang perencanaan tenaga kerja dan produktivitas.
- c. Pengoordinasian kegiatan di bidang perencanaan tenaga kerja dan produktivitas.
- d. Pengendalian, evaluasi dan pelaporan kegiatan di bidang perencanaan tenaga kerja dan produktivitas.
- e. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh atasan terkait tugas dan fungsinya.

Berdasarkan tugas dan fungsi di atas, Bidang Perencanaan Tenaga Kerja dan Peningkatan Produktivitas mempunyai uraian tugas:

- a. Merencanakan, menyusun dan melaksanakan program dan kegiatan di Bidang Informasi Pasar Kerja dan Peningkatan Produktivitas.
- b. Menghimpun dan menyusun bahan Rencana Kerja dan Anggaran (RKA)/RKPA, Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA)/DPPA Bidang Informasi Pasar Kerja dan Peningkatan Produktivitas.
- c. Mengoordinasikan, mengawasi dan mengendalikan pelaksanaan Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA)/DPPA Bidang Informasi Pasar Kerja dan Peningkatan Produktivitas.
- d. Mengkoordinasikan pelayanan pengelolaan informasi pasar kerja.
- e. Menyebarluaskan informasi produktivitas kepada perusahaan kecil.
- f. Mengoordinasikan pemberian konsultasi produktivitas kepada perusahaan kecil.
- g. Mengoordinasikan pengukuran produktivitas.
- h. Mengoordinasikan pemantauan tingkat produktivitas.

B. Penyajian data (Hasil penelitian)

1. Karakteristik Responden

Pada bagian ini akan dijelaskan mengenai data-data deskriptif yang diperoleh dari responden. Data deskriptif yang menggambarkan keadaan atau kondisi responden perlu diperhatikan sebagai informasi tambahan untuk memahami hasil penelitian. Responden dalam penelitian ini yaitu sebanyak 53 responden. Deskripsi responden dirinci menurut jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, lama kerja.

a. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin.

Penyajian data berdasarkan jenis kelamin pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar

Tabel 4.1 Jenis Kelamin

Jenis kelamin					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	perempuan	35	66.0	66.0	66.0
	laki-laki	18	34.0	34.0	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

Sumber: Olahan data SPSS 2023

Berdasarkan tabel 4.1 responden berdasarkan jenis kelamin menyatakan bahwa jumlah karyawan laki-laki sebanyak 18 orang atau 34.0%, sedangkan karyawan perempuan 35 orang atau 66.0%. Hal tersebut menunjukan bahwa jumlah karyawan perempuan pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar lebih banyak dari pada karyawan laki-laki

b. karakteristik responden berdasarkan usia

Tabel 4.2 Usia Responden

USIA					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	24.00	2	3.8	3.8	3.8
	26.00	1	1.9	1.9	5.7
	27.00	1	1.9	1.9	7.5
	28.00	3	5.7	5.7	13.2
	29.00	2	3.8	3.8	17.0
	30.00	2	3.8	3.8	20.8
	31.00	2	3.8	3.8	24.5
	32.00	2	3.8	3.8	28.3
	33.00	1	1.9	1.9	30.2
	34.00	3	5.7	5.7	35.8

35.00	4	7.5	7.5	43.4
37.00	1	1.9	1.9	45.3
39.00	1	1.9	1.9	47.2
40.00	2	3.8	3.8	50.9
41.00	1	1.9	1.9	52.8
42.00	5	9.4	9.4	62.3
43.00	1	1.9	1.9	64.2
44.00	1	1.9	1.9	66.0
45.00	1	1.9	1.9	67.9
46.00	1	1.9	1.9	69.8
47.00	1	1.9	1.9	71.7
48.00	1	1.9	1.9	73.6
49.00	4	7.5	7.5	81.1
50.00	1	1.9	1.9	83.0
52.00	1	1.9	1.9	84.9
53.00	2	3.8	3.8	88.7
54.00	2	3.8	3.8	92.5
55.00	2	3.8	3.8	96.2
56.00	2	3.8	3.8	100.0
Total	53	100.0	100.0	

Sumber : Olahan data SPSS 2024

Berdasarkan tabel 4.2 di atas berdasarkan usia, responden yang berumur 42 tahun sebanyak 5 orang atau 9,45% kemudian umur 35,49 tahun 4 orang atau sebesar 5,7% kemudian umur 28 tahun dan umur 34 tahun sebanyak 3 orang atau 5,7% kemudian umur 24, 29, 30, 31, 32, 40, 53, 54, 55, 56 tahun sebanyak 2 orang atau 3,8 % kemudian umur 26, 27, 33, 37, 39, 41, 43, 44, 45, 46, 47, 48, 50, 52 sebanyak satu orang atau 1,9% atau yang paling sedikit. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar sebagian besar di dominasi oleh kelompok usia 42 tahun sebanyak 5 orang.

c. Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir

Tabel 4.3 Pendidikan Terakhir

Pendidikan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	7	13.2	13.2	13.2
	S1	41	77.4	77.4	90.6
	S2	5	9.4	9.4	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

Sumber : Olahan data SPSS 2024

Berdasarkan tabel 4.3 responden berdasarkan pendidikan terakhir menyatakan bahwa karyawan lulusan SMA sebanyak 7 orang atau 13.2%, dilanjutkan dari responden yang berpendidikan S1 sebanyak 41 orang atau 77.4%, dan S2 sebanyak 5 orang atau 9.4%. Hal tersebut menunjukkan bahwa mayoritas karyawan pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar adalah lulusan S1

d. karakteristik responden berdasarkan lama kerja

Tabel 4.4 Lama Kerja

Lama kerja					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5-10 TAHUN	21	39.6	39.6	39.6
	11-20 TAHUN	22	41.5	41.5	81.1
	21-30 TAHUN	10	18.9	18.9	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

Sumber : Olahan data SPSS 2024

Berdasarkan tabel 4.4 diketahui bahwa karyawan pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar yang bekerja selama 5-10 tahun 21 orang atau 39.6%, 11-20 tahun berjumlah 22 orang atau 41.5%, dan

karyawan yang bekerja selama 21-30 tahun berjumlah 10 orang atau 18.9%. Hal ini menggambarkan bahwa lama kerja karyawan pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar adalah 21-30 tahun yaitu sebesar 41,5%

2. Deskripsi data penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 53 responden pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar melalui penyebaran kuesioner, untuk mendapatkan jawaban responden terhadap jawaban masing-masing variabel akan di dasarkan pada rentang skor sebagaimana pada lampiran.

a. Deskripsi variabel disiplin kerja (X1)

Variabel Disiplin kerja pada penelitian ini, di ukur melalui 5 indikator yang di bagi menjadi 10 pernyataan. Hasil dari jawaban variabel disiplin kerja pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar dijelaskan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.5 Tanggapan Responden Mengenai Disiplin Kerja

No	Pernyataan	Skor					Jumlah	Mean
		SS	S	KS	TS	STS		
1	X1.1	24	27	1	1	-	53	4,40
2	X1.2	31	21	-	1	-	53	4,55
3	X1.3	25	27	-	1	-	53	4,43
4	X1.4	29	23	1	-	-	53	4,53
5	X1.5	27	25	-	1	-	53	4,47
6	X1.6	17	35	-	1	-	53	4,28
7	X1.7	20	31	1	1	-	53	4,32
8	X1.8	25	25	3	-	-	53	4,42
9	X1.9	30	22	-	1	-	53	4,53
10	X1.10	32	20	-	1	-	53	4,58

Sumber : Olahan data SPSS 2024

- Ket: X1.1 : saya merasa bahwa pelayanan kami tepat waktu
 X1.2 : saya merasa bahwa kami memberikan informasi yang akurat tentang waktu tunggu atau jadwal pelayanan
 X1.3 : saya selalu merawat dan menjaga peralatan kantor dengan baik
 X1.4 : saya tidak menggunakan peralatan kantor untuk keperluan pribadi tanpa izin
 X1.5 : saya selalu merasa bertanggung jawab atas kualitas pelayanan yang saya berikan
 X1.6 : saya selalu bersedia mengambil tanggung jawab atas kesalahan atau masalah yang muncul dalam pekerjaan saya
 X1.7 : saya merasa puas dengan menyelesaikan tugas dengan hasil yang memuaskan
 X1.8 : saya merasa pekerjaan memberikan kesempatan untuk berkembang
 X1.9 : saya selalu mengikuti prosedur dan peraturan yang telah ditetapkan dalam menjalankan tugas
 X1.10 : saya selalu memberikan pelayanan yang konsisten dan sesuai dengan standar yang berlaku

Berdasarkan tabel 4.5 dapat dilihat bahwa karakteristik responden dalam menanggapi pernyataan yang diberikan oleh peneliti mayoritas responden memberi tanggapan sangat setuju dan setuju sebagian kecil memberi tanggapan kurang setuju, sangat tidak setuju dan tidak setuju. Hal ini menandakan bahwa disiplin kerja pada kantor Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar telah mengetahui pentingnya disiplin kerja dalam melakukan pekerjaannya. Dimana item yang berada pada rata-rata tertinggi dimulai dari X.10 yaitu berada pada rata-rata 4,58 kemudian X1.2 berada pada rata-rata 4,55 kemudian diikuti item X.4 dan X1.9 dengan rata-rata 4,53 kemudian X1.5 pada rata 4.47 kemudian item X1.3 dengan rata-rata 4,43 kemudian X1.8 dengan rata-rata 4.42 kemudian dengan item X1.7 dengan rata-rata 4,42 kemudian X1.1 dengan rata-rata 4,40 dan X1.6 berada pada 4,28.

b. Deskripsi profesionalisme (X2)

Variabel Disiplin kerja pada penelitian ini, diukur melalui 5 indikator yang di bagi menjadi 10 pernyataan. Hasil dari jawaban variabel disiplin kerja pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar dijelaskan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.6 Tanggapan Responden Mengenai Profesionalisme

No	Pernyataan	Skor					Jumlah	Mean
		SS	S	KS	TS	STS		
1	X2.1	42	8	2	2	-	53	4,53
2	X2.2	31	20	2	-	-	53	4,60

3	X2.3	32	20	1	-	-	53	4,43
4	X2.4	31	22	-	-	-	53	4,62
5	X2.5	29	24	-	-	-	53	4,36
6	X2.6	28	25	-	-	-	53	4,66
7	X2.7	31	20	1	1	-	53	4,40
8	X2.8	32	20	-	1	-	53	4,50
9	X2.9	32	16	-	1	-	53	4,36
10	X2.10	36	16	-	1	-	53	4,34

Sumber : Olahan data SPSS 2024

- Ket : X2.1 : saya selalu bekerja dengan semangat dan bersunggu-sunggu dalam menyelesaikan tugas-tugas saya
 X2.2 : saya selalu memberikan yang terbaik dalam pekerjaan saya
 X2.3 : saya senang terlibat dalam kegiatan-kegiatan sosial yang bermanfaat bagi masyarakat.
 X2.4 : saya percaya bahwa setiap orang harus memiliki kesempatan yang sama untuk mencapai kesuksesan
 X2.5 : saya dapat mengakses informasi yang di perlukan oleh klien tanpa hambatan
 X2.6 : saya tidak menerima hadiah atau imbalan dari klien yang dapat mempengaruhi independensi atau hak saya
 X2.7 : saya percaya kemampuan saya untuk mengatur diri sendiri
 X1.8 : saya dapat bertanggung jawab atas tindakan saya
 X2.9 : saya percaya bahwa mitra (rekan) profesional saya memiliki kompetensi dan pengetahuan yang diperlukan untuk membantu saya
 X2.10 : saya merasa mitra (rekan) profesional saya akan bertindak demi kepentingan terbaik.

Berdasarkan tabel 4.6 dapat di lihat bahwa karakteristik responden dalam menanggapi pernyataan yang di berikan oleh peneliti mayoritas responden memberi memberikan tanggapan sangat setuju dan setuju sebagian kecil memberi tanggapan kurang setuju, sangat tidak setuju dan tidak setuju. Hal ini menandakan bahwa propesionalisme pada kantor Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar telah mengetahui pentingnya profesionalisme dalam melakukan pekerjaanya. Dimana item yang berada pada rata-rata tertinggi dimulai dari X2.6 dengan rata-rata 4,66 kemudian X2.4 dengan rata-rata 4,62 kemudian item X2.2 dengan rata-rata 4,60 kemudian X2.1 dengan rata-rata 4,53 kemudian item X2.8 dengan rata-rata 4,50 kemudian X2.3 dengan rata-rata 4,43 kemudian X2.7 dengan rata-rata 4,40 kemudian item X2.5 dan X2.9 dengan rata-rata 4,36 dan X2.10 berada pada 4,34.

c. Deskripsi kualitas pelayanan publik (Y)

Tabel 4.7 Tanggapan Responden Mengenai Kualitas Pelayanan Publik

No	Pernyataan	Skor					Jumlah	Mean
		SS	S	KS	TS	STS		
1	Y. 1	42	8	2	2	-	53	4,72
2	Y. 2	31	20	2	-	-	53	4,55
3	Y. 3	32	20	1	-	-	53	4,58
4	Y. 4	31	22	-	-	-	53	4,58
5	Y. 5	29	24	-	-	-	53	4,55
6	Y. 6	28	25	-	-	-	53	4,53
7	Y. 7	31	20	1	1	-	53	4,53
8	Y. 8	32	20	-	1	-	53	4,57
9	Y. 9	32	16	-	1	-	53	4,66
10	Y. 10	36	16	-	1	-	53	4,66

Sumber : Olahan data SPSS 2024

- Ket : Y.1 : kantor kami memiliki lokasi yang strategis
 Y.2 : kantor kami memiliki ketersediaan ruang tunggu yang nyaman
 Y.3 : saya memiliki standar yang jelas seperti waktu pelayanan serta sarana dan prasarana
 Y.4 : saya memiliki keahlian atau kemampuan menggunakan alat bantu pelayanan
 Y.5 : saya selalu menunjukkan perhatian terhadap pengunjung
 Y.6 : kami memberikan informasi dan penanganan kebutuhan tentang pelayanan
 Y.7 : saya memiliki jaminan tepat waktu dalam pelayanan
 Y.8 : saya memiliki jaminan kualitas dalam pelayanan
 Y.9 : saya merasa senang ketika saya dapat membantu orang lain
 Y.10 : saya merasa prihatin terhadap orang yang mengalami kesulitan

Berdasarkan tabel 4.7 dapat di lihat bahwa karakteristik responden dalam menanggapi pernyataan yang di berikan oleh peneliti mayoritas responden memberi memberikan tanggapan sangat setuju dan setuju sebagian kecil memberi tanggapan kurang setuju, sangat tidak setuju dan tidak setuju.

Hal ini menandakan bahwa kualitas pelayanan publik pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar telah mengetahui pentingnya kualitas pelayanan publik dalam melakukan pekerjaannya. Dimana item yang berada pada rata-rata tertinggi dimulai dari Y.1 dengan rata-rata 4, 72 kemudian Y9 dan Y.10 dengan rata-rata 4,66 kemudian item Y.3 dan Y.4 dengan rata-rata

4,58 kemudian Y.8 dengan rata-rata 4,57 kemudian item Y.5 dan Y.2 dengan rata-rata 4,55 kemudian Y.6 dan Y.7 dengan rata-rata 4,4,53 .

C. Analisis Data

Analisis data di lakukan terhadap data yang terkumpul dari hasil kuesioner 53 responden yang telah di kumpulkan kemudian di olah dengan SPSS yang terdiri dari rekapulasi data awal kuesioner, rekapulasi data skala likert, uji validitas dan reabilitas, uji asumsi klasik dan analisis regresi sederhana.

1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengukur kevalitan atau kesesuaian Kuesioner yang peneliti gunakan untuk memperoleh data dari responden.

Uji validitas dilakukan dengan taraf signifikansi 0,05 hasil dari r-hitung pada output SPSS dibandingkan r-tabel

a. Disiplin kerja

Tabel 4.8 Hasil Pengujian Validitas Disiplin kerja (X1)

No	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	X1.1	0,684	0,2706	Valid
2	X2.2	0,630	0,2706	Valid
3	X1.3	0,674	0,2706	Valid
4	X1.4	0,403	0,2706	Valid
5	X1.5	0,643	0,2706	Valid
6	X1.6	0,419	0,2706	Valid
7	X1.7	0,600	0,2706	Valid
8	X1.8	0,736	0,2706	Valid
9	X1.9	0,638	0,2706	Valid
10	X1.10	0,735	0,2670	Valid

Sumber. Olahan data SPSS 2024

Berdasarkan tabel 4.8 menunjukkan seluruh instrument valid untuk di gunakan sebagai instrument atau pernyataan untuk mengukur variabel disiplin kerja.

b. Profesionalisme

Tabel 4.9 Hasil Pengujian Validitas Profesionalisme (X2)

No	pernyataan	r hitung	r tabel	keterangan
1	X2.1	0,684	0,2706	valid
2	X2.2	0,630	0,2706	valid
3	X2.3	0,674	0,2706	valid
4	X2.4	0,403	0,2706	valid
5	X2.5	0,643	0,2706	valid
6	X2.6	0,419	0,2706	valid
7	X2.7	0,600	0,2706	valid
8	X2.8	0,736	0,2706	valid
9	X2.9	0,683	0,2706	valid
10	X2.10	0,735	0,2706	valid

Sumber. Olahan data SPSS 2024

Berdasarkan tabel 4.9 menunjukkan seluruh instrument valid untuk di gunakan sebagai instrument atau pernyataan untuk mengukur variabel profesionalisme pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar

c. Kualitas Pelayanan Publik (Y)

Tabel 4.10 Hasil Pengujian Validitas Kualitas Pelayanan Publik (Y)

No	pernyataan	r hitung	r tabel	keterangan
1	Y.1	0,473	0,2706	valid
2	Y.2	0,592	0,2706	valid
3	Y.3	0,744	0,2706	valid
4	Y.4	0,742	0,2706	valid
5	Y.5	0,723	0,2706	valid
6	Y.6	0,682	0,2706	valid
7	Y.7	0,871	0,2706	valid
8	Y.8	0,825	0,2706	valid
9	Y.9	0,689	0,2706	valid
10	Y.10	0,773	0,2706	valid

Sumber. Olahan data SPSS 2024

Berdasarkan tabel 4.10 menunjukkan seluruh instrument valid untuk di gunakan sebagai instrument atau pernyataan untuk mengukur variabel kualitas pelayan publik pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar

2. Uji Reabilitas

Uji reabilitas dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh hasil tetap pengukuran konsisten apabila dilakukan pengukuran dengan alat ukur yang sama untuk menguji keandalan kuesioner maka dilakukan analisis kuesioner, maka dilakukan analisis reabilitas yang hasilnya dilihat berdasarkan *Cronbach Alpha*. Koefisien *cronbach Alpha* kemudian menafsirkan korelasi antara skala yang dibuat dengan indikator yang ada

sesuai dengan tingkat keandalan. Indikator dapat diterima apabila koefisien alpha di atas 0,70. Sugiyono (2016: 130)

Tabel 4.11 Hasil Pengujian Reabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items
Disiplin kerja (X1)	0,891	10
Profesionalisme (X2)	0,826	10
Kualitas pelayanan publik (Y)	0,895	10

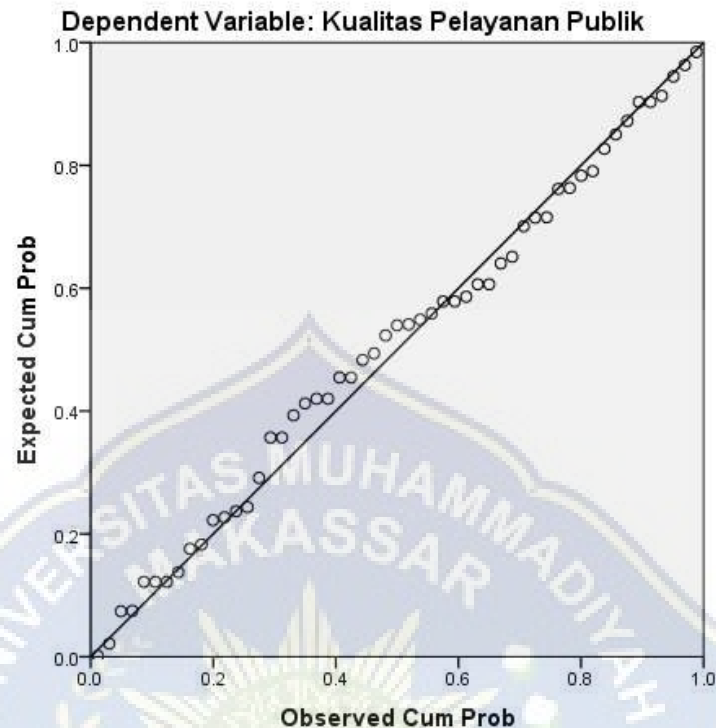
Sumber. Olahan data SPSS 2024

Berdasarkan tabel 4.11 uji reabilitas menunjukkan bahwa semua variabel dinyatakan reliabel karena telah melewati batas koefisien reabilitas sehingga untuk selanjutnya item-item pada masing-masing konsep variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur.

3. Uji Asumsi Klasik

a. uji normalitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel residual (pengganggu) memiliki distribusi normal. Distribusi normal membentuk suatu garis lurus diagonal, dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonalnya. Jika distribusi data normal, maka garis yang menggambarkan data sebenarnya mengikuti garis normalnya (Ghozali, 2015).

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Sumber. Olahan data SPSS 2024

Gambar 4.2 Uji Normalitas

Berdasarkan gambar 4.2 dapat di lihat bahwa gambaran data sebenarnya mengikuti garis diagonalnya maka dapat di simpulkan bahwa model regresi memiliki distribusi normal.

b. Uji multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menentukan apakah ada korelasi antar variabel independen dalam suatu model regresi. Sebuah model regresi yang baik seharusnya tidak menunjukkan adanya korelasi di antara variabel independennya. Berikut hasil uji multikolinearitas pada penelitian ini.

Tabel 4.12 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	3.854	4.733		.814	.419		
Disiplin kerja	.239	.117	.252	2.034	.047	.498	2.008
Profesionalisme	.703	.149	.586	4.728	<.001	.498	2.008

a. Dependent Variable: kualitas pelayanan publik
Sumber. Olahan data dari SPSS 2024

Berdasarkan tabel tabel 4.12 bawa nilai VIF variabel Disiplin kerja (X1) Variabel profesionalisme (X2) adalah $2,008 < 10$ dan nilai tolerance value $498 > 0,1$ maka data tersebut tidak terjadi multikolinearitas.

c. Uji homokedastisitas

Tabel 4.13 Hasil Uji Homokedastisitas

Coefficients ^a											
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	8.159	2.901		2.812	.007					
	Disiplin Kerja	.000	.072	-.001	-.006	.995	-.210	-.001	-.001	.498	2.008
	Profesionalisme	-.140	.091	-.295	1.538	.130	-.295	-.213	-.208	.498	2.008

a. Dependent Variable: RESIDUAL_POSITIF
Sumber. Olahan data SPSS 2024

Menurut Ghozali 2018, kriteria uji Homokedasitas yaitu:

- Jika nilai sig > Alpha (0,05) maka varian dari nilai residualnya homogen
- Jika nilai sig < Alpha (0,05) maka varian dari nilai residualnya adalah heterogen

Berdasarkan tabel 4.13 untuk disiplin kerja didapatkan nilai sig 0,995 > dari 0,05 (Alpha), maka varian dari nilai residualnya homogen itu artinya model regresi yang digunakan memenuhi asumsi klasik. Dan profesionalisme kerja didapatkan nilai sig 0,130 > dari 0,05 (Alpha), maka varian dari nilai residualnya homogen itu artinya model regresi yang digunakan memenuhi asumsi klasik.

d. Analisis regresi linear berganda

Analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linear antara dua variabel independen (X) dengan variabel (Y). Analisis regresi linier bertujuan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Data yang dilakukan biasanya berskala interval atau rasio.

Tabel 4.14 Hasil Analisis Regresi Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.854	4.733		.814	.419
	disiplin kerja	.239	.117	.252	2.034	.047
	profesionalisme	.703	.149	.586	4.728	<.001

a. Dependent Variable: kualitas pelayanan publik

Sumber . Olahan data SPSS 2024

Berdasarkan tabel 4.14 diatas dapat dirumuskan suatu persamaan regresi untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan profesionalisme terhadap kualitas pelayanan punblik pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar yaitu:

$$Y = 3.854 + 0,239X1 + 0,703X2+e$$

Keterangan

Y = Kualitas pelayanan publik

X1 = disiplin kerja

X2 = profesionalisme

a = Konstanta

- a. a = sebesar 3,854 merupakan nilai konstanta, jika nilai disiplin kerja (X1) dan profesionalisme (X2). Dianggap 0 maka nilai dari kualitas pelayanan publik adalah sebesar 3.854
- b. b1 = sebesar 0,239 menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kualitas pelayanan publik yang berarti bahwa setiap kenaikan satu variabel disiplin kerja maka akan mempengaruhi kualitas pelayanan publik 0,239 artinya semakin tinggi variabel disiplin kerja maka variabel kualitas pelayanan publik (Y) akan semakin meningkat.
- c. b2 = Sebasar 0,703 artinya variabel profesionalisme mempunyai pengaruh yang positif terhadap kualitas pelayanan publik yang berarti bahwa setiap kenaikan satuan variabel profesionalisme maka akan mempengaruhi kualitas pelayana publik sebesar 0,703 artinya semakin tinggi variabel profesionalisme maka variabel (Y) akan semakin meningkat.

D. Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (uji t)

Uji parsial t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel Disiplin kerja dan profesionalisme terhadap kualitas pelayanan publi (Ghozali, 2018). Hasil uji t dari masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

Tabel 4.15 Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.854	4.733		.814	.419
	disiplin kerja	.239	.117	.252	2.034	.047
	profesionalism e	.703	.149	.586	4.728	<.001

a. Dependent Variable: kualitas pelayanan publik

Sumber. Olahan data SPSS 2024

Dasar pengambilan keputusan jika t-hitung lebih besar daripada t-tabel (1,675) dan nilai sig < 0,05 maka dapat dikatakan variabel X berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Y.

Berdasarkan tabel 4.15 di atas hasil uji parsial dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Disiplin kerja : Nilai signifikan $0,0047 < 0,05$ atau t-hitung $2,034 >$ t-tabel 1,675 maka terdapat pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kualitas pelayanan publik.
2. Profesionalisme : nilai signifikansi $0,001 < 0,05$ atau t-hitung $4,728 >$ t-tabel 1,675 maka terdapat pengaruh variabel profesionalisme terhadap kualitas pelayanan publik.

2. Koefisien Korelasi Berganda (R^2)

Tabel 4.16 Hasil Uji Koefisien Korelasi Berganda

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.786 ^a	.617	.602	2.51158
a. Predictors: (Constant), profesionalisme, disiplin kerja				

Sumber. Olahan data SPSS 2024

Berdasarkan tabel hasil 4.16 dipengaruhi nilai koefisien R square (R^2) sebesar 0,617 atau 61,7% jadi dapat diambil kesimpulan besarnya pengaruh disiplin kerja terhadap kualitas pelayanan publik sebesar 0,617. atau 61,7% artinya terdapat pengaruh antara disiplin kerja (X_1) dan profesionalisme (X_2) terhadap kualitas pelayanan publik (Y).

E. Pembahasan

1. pengaruh disiplin kerja terhadap kualitas pelayanan publik pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar

berdasarkan hasil uji-t yaitu $0,0047 < 0,05$ atau $t\text{-hitung } 2,034 > t\text{-tabel } 1,675$ maka terdapat pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kualitas pelayanan publik. Profesionalisme : nilai signifikansi $0,001 < 0,05$ atau $t\text{-hitung } 4,728 > t\text{-tabel } 1,675$ maka terdapat pengaruh variabel profesionalisme terhadap kualitas pelayanan publik.

Disiplin kerja merupakan kegiatan dari manajemen perusahaan yang berfungsi sebagai bentuk pengendalian karyawan dalam menjalankan standar organisasional perusahaan yang teratur demi tercapainya sasaran tujuan perusahaan.

Disiplin kerja memiliki 5 indikator yaitu :

1. Ketepatan waktu adalah kemampuan untuk menyelesaikan suatu

tugas atau pekerjaan sesuai dengan jadwal atau waktu yang telah ditetapkan.

2. Menggunakan peralatan kantor dengan baik adalah menggunakan peralatan kantor sesuai dengan fungsinya, dengan cara yang benar, dan dengan menjaga kondisinya tetap baik.
3. tanggung jawab yang tinggi adalah kesadaran diri akan kewajiban dan tugas yang harus dilaksanakan tepat waktu sesuai dengan standar yang ditetapkan.
4. Menghasilkan pekerjaan yang memuaskan adalah menghasilkan pekerjaan yang dapat memberikan rasa puas, kebahagiaan, dan kebermaknaan bagi pekerjanya.
5. Ketaatan terhadap aturan kantor adalah sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku di kantor.

Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan Deviana, Evina, Suhaila Husna Samosir (2020) tentang pengaruh disiplin kerja dan profesionalisme terhadap kualitas pelayanan publik pada Kantor Dinas Sosial Kabupaten Deli Serdang. Mengatakan bahwa Berdasarkan hasil perhitungan. Data diproses menggunakan SPSS versi 23.0 for windows. Diperoleh t hitung untuk disiplin kerja atau (X1) adalah $9,805 > 1,992$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$.

2. Pengaruh profesionalisme terhadap kualitas pelayanan publik pada Kantor Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar.

Berdasarkan hasil Uji-t yaitu pada Profesionalisme(X2) dengan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$ atau $t\text{-hitung } 4,728 > 1,675$ t-tabel maka terdapat pengaruh variabel profesionalisme terhadap kualitas pelayanan publik.

Profesionalisme merupakan kata keterangan yang merukan garis besar menunjuk pada sifat profesi (tingkatanya). Didalam profesionalisme terdapat keterampilan, penilaian yang baik, dan prilaku sopan yang diharapkan dari seseorang yang dilatih untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Di sinilah orang-orang yang tidak profesional akan sangat berbeda dengan orang-orang yang tidak profesional meskipun dengan pekerjaan yang sama atau bekerja dalam suatu ruang yang sama.

Profesionalisme memiliki 5 indikator terdiri atas:

1. Dedikasi terhadap profesi adalah sikap dan perilaku seseorang yang menunjukkan pengabdian dan komitmen yang tinggi terhadap pekerjaannya.
2. Komitmen sosial adalah suatu keterkaitan atau pengabdian seseorang atau sekelompok orang terhadap suatu nilai, norma, atau peraturan yang berlaku di masyarakat.
3. Syarat independensi adalah keadaan bebas dari pengaruh, tidak dikendalikan oleh pihak lain.
4. Percaya pada peraturan diri adalah keyakinan pada kemampuan untuk mengendalikan perilaku dan tindakan sesuai dengan norma atau aturan yang berlaku.
5. Percaya pada mitra profesional adalah keyakinan bahwa mitra tersebut memiliki kemampuan dari integritas untuk memberikan layanan yang berkualitas dan memenuhi kebutuhan kita. Hal

tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan dilakukan Eris Sesila (2021) tentang Pengaruh disiplin kerja dan profesionalisme terhadap kualitas pelayanan publik Pada Kantor Samsat Medan Selatan. Mengatakan berdasarkan hasil perhitungan nilai t-hitung > t-tabel atau $5,829 > 1,66$ dengan signifikan $0,000 < 0,05$.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka diperoleh kesimpulan bahwa:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel Disiplin kerja terhadap kualitas pelayanan publik pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar dilihat berdasarkan uji t yaitu nilai signifikan $0,0047 < 0,05$ atau t-hitung $2,034 > 1,675$, t-tabel maka terdapat pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kualitas pelayanan publik.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel profesionalisme terhadap kualitas pelayanan publik pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar dilihat berdasarkan uji t yaitu nilai signifikan $0,001 < 0,05$ atau t-hitung $4,728 > 1,675$ maka terdapat pengaruh variabel profesionalisme terhadap kualitas pelayanan publik.

B. Saran

Berdasarkan analisis dan kesimpulan, maka dapat disimpulkan saran-saran sebagai berikut:

1. Pengaruh disiplin kerja terhadap kualitas pelayanan publik mempunyai pengaruh positif dan signifikan, maka diharapkan pemimpin Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar meningkatkan dan mengevaluasi kinerja karyawan pada saat bekerja sehingga karyawan dapat mempunyai kualitas pelayanan kepada masyarakat dengan lebih baik lagi.

2. Sebaliknya profesionalisme pemimpin Dinas ketenagakerjaan Kota Makassar semakin diperhatikan agar tercipta sumber daya manusia yang berkualitas bagi Kantor Pemimpin Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar dan menjadikan sumber daya manusia tersebut menjadi karyawan-karyawan yang berkualitas dalam pekerjaannya.



DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah 2017 (S.J Halawa, A.B, Ndraha, Y.A Telaumbanua), 2022. *Dinamika Perubahan Profesionalisme Pegawai Sebagai Bentuk Adaptasi Sistem Kerja Baru di Tempat Usaha di Kota Gunungsitoli*. ISSN 2303-1174.
- Agho, S. E., & Hardianto, W. T. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Pegawai Terhadap Pelayanan Publik Studi Di Kecamatan Junrejo Kota Batu. *Jurnal Ilmu Sosial dan Ilmu Politik (JISIP)*, 8(2), 20-25.
- Agung Kurniawan, 2005 (Rusmilawati, R., Arifin, J., & Suparti, H. 2020). Pengaruh Profesionalisme Kerja Pegawai Terhadap Kualitas Pelayanan Publik di Kantor Kecamatan Tanta Kabupaten Tabalong. *JABP*, 3(2), 570-584.
- Amin, M. (2020). Pengaruh Profesionalisme Aparatur Terhadap Kualitas Pelayanan Publik Bidang Administrasi Pemerintahan. *PUBLIC POLICY; Jurnal Aplikasi Kebijakan Publik dan Bisnis*, 1(2), 137-152.
- Bayuaji, 2017 (S.J Halawa, A.B, Ndraha, Y.A Telaumbanua), 2022. *Dinamika Perubahan Profesionalisme Pegawai Sebagai Bentuk Adaptasi Sistem Kerja Baru di Tempat Usaha di Kota Gunungsitoli*. ISSN 2303-1174.
- Budi Rajab, 2002 (Rusmilawati, R., Arifin, J., & Suparti, H.2020). Pengaruh Profesionalisme Kerja Pegawai Terhadap Kualitas Pelayanan Publik di Kantor Kecamatan Tanta Kabupaten Tabalong. *JABP*, 3(2), 570-584.
- Deviana, E. (2020). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Profesionalisme Terhadap Kualitas Pelayanan Publik pada Kantor Dinas Sosial Kabupaten Deli Serdang (doctoral dissertation, Umn Al-Washliyah 94 MAN 2020)*.
- Edy Sutrisno 2009 (Hasrudy Tanjung, 2015). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Medan. ISSN: 1693-7619 (Print) [Http:// Jurnal.umsu.ac.id](http://Jurnal.umsu.ac.id)
- ERIS, S. (2021). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Profesionalisme Terhadap Kualitas Pelayanan Publik pada Kantor Samsat Medan Selatan (doctoral dissertation, umn al-washliyah 55 FE MAN 2021)*.
- Ghozali, 2017. *Model Regresi Linear, Ekonometrika, dan Aplikasinya*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 (9th ed.)*.Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Hamali 2016 (Karyono, 2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sankei Gohsyu Industries (Departemen Press Forging 1). Jurnal JDM, Vol. 4 No 1 April 2021.
- Hardiansyah 2011 (Antonius Along, 2020). Kualitas Pelayanan Administrasi Akademik di Politeknik Negeri Pontianak. ISSN 2302-2698.
- Hasibuan 2012 (Karyono, 2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sankei Gohsyu Industries (Departemen Press Forging 1). Jurnal JDM, Vol. 4 No 1 April 2021.
- Hasibuan 2018 (Nia Ratmelia, W., D Ruspitasari & Muhammad Bukhori, 2024). Pengaruh Kualitas Pelayanan Publik Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Masyarakat. Vol: 2 No 1 tahun 2024.
- Hasibuan, 2017. Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: Bumi akara.
- Hayat, 2017 (Suharhana Zahiah, M., M Said, T., R Ilyas, 2022). Analisis Kinerja Pegawai dan Kualitas Pelayanan Publik di Kantor Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Malang. Vol. 14, No 8, Tahun 2022 hal 78-85.
- Kabhe, B. A. H. (2022). Pengaruh Profesionalisme Kerja Terhadap Kualitas Pelayanan Publik Pada Kantor Camat Sukolilo Surabaya. *PRAJA observer: Jurnal Penelitian Administrasi Publik* (e-ISSN: 2797-0469), 2(03), 39-53.
- Mahmudi 2016 (Zefri Andalas, Retnowati Wd Tuti, 2016). Kualitas Pelayanan Tahanan di Cabang Rumah Tahanan Komisi Pemberantasan Korupsi. ISBN 978-602-17688-9-1
- Mangkunegara, 2009 (Suharhana Zahiah, M., M Said, T., R Ilyas, 2022). Analisis Kinerja Pegawai dan Kualitas Pelayanan Publik di Kantor Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Malang. Vol. 14, No 8, Tahun 2022 hal 78-85.
- Muliani, M. (2020). Disiplin Kerja Aparatur Sipil Negara Terhadap Kualitas Pelayanan Publik di Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Sidenreng Rappang. *praja: Jurnal Ilmiah Pemerintahan*, 8(2), 132-138.
- Sabani, A., & Rahadian, A. H. (2021). Pengaruh Profesionalitas dan Disiplin Kerja Terhadap Kualitas Pelayanan Administrasi Kependudukan Di Kelurahan Duren Seribu Kecamatan Bojongsari Kota Depok. *Jurnal Ilmu Administrasi Publik*, 1(3), 201-211.
- Sinambela 2018 (Karyono, 2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sankei Gohsyu Industries (Departemen Press Forging 1). Jurnal JDM, Vol. 4 No 1 April 2021.

Sudarman, E. (2022). Pengaruh Profesionalisme dan Disiplin Pegawai Terhadap Kinerja Pelayanan Publik di Kecamatan Cikampek Kabupaten Karawang. *Aliansi: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 17(1), 9-16.

Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.





Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

Informasi Umum Responden

Nama : _____

Usia : _____

Jenis kelamin : Laki-laki Perempuan

Pendidikan terakhir : SMA S2
 S1 S3

Lama kerja : 5-10 thn 21-30 thn
 11-20 thn

Petunjuk pengisian kuesioner:

1. Mohon di beri tanda ceklis pada kolom jawaban bapak/ibu anggap paling sesuai.
2. Setiap pertanyaan hanya membutuhkan satu jawaban saja.
3. Mohon memberikan jawaban yang sebenar-benarnya karena tidak akan mempengaruhi pekerjaan anda
4. Setelah mengisi kuesioner mohon Bapak/Ibu berikan kepada yang menyerahkan kuesioner
5. Terima kasih atas partisipasinya.

Keterangan:

SS= Sangat Setuju.

S= Setuju.

KS= Kurang Setuju.

TS= Tidak Setuju.

STS= Sangat Tidak Setuju

1. DISIPLIN KERJA (X1)

NO	PERNYATAAN	STS	TS	KS	S	SS
		1	2	3	4	5
Ketepatan waktu						
1	saya merasa bahwa pelayanan kami tepat waktu					
2	saya merasa bahwa kami memberikan informasi yang akurat tentang waktu tunggu atau jadwal pelayanan					
Menggunakan peralatan kantor dengan baik						
1	saya selalu merawat dan menjaga peralatan kantor dengan baik					
2	saya tidak menggunakan peralatan kantor untuk keperluan pribadi tanpa izin					
Tanggung jawab yang tinggi						
1	saya selalu merasa bertanggung jawab atas kualitas pelayanan yang saya berikan					
2	saya selalu bersedia mengambil tanggung jawab atas kesalahan atau masalah yang muncul dalam pekerjaan saya					
Menghasilkan pekerjaan yang memuaskan						
1	saya merasa puas dengan menyelesaikan tugas dengan hasil yang memuaskan					
2	saya merasa pekerjaan memberikan kesempatan untuk berkembang					
Ketaatan terhadap aturan kantor						
1	saya selalu mengikuti prosedur dan peraturan yang telah ditetapkan dalam menjalankan tugas					
2	saya selalu memberikan pelayanan yang konsisten dan sesuai dengan standar yang berlaku					

1. PROFESIONALISME (X2)

NO	PERNYATAAN	STS	TS	KS	S	SS
		1	2	3	4	5
Dedikasi terhadap profesi						
1	saya selalu bekerja dengan semangat dan bersunggu-sunggu dalam menyelesaikan tugas-tugas saya					
2	saya selalu memberikan yang terbaik dalam pekerjaan saya					
Komitmen sosial						
1	saya senang terlibat dalam kegiatan-kegiatan sosial yang bermanfaat bagi masyarakat.					
2	saya percaya bahwa setiap orang harus memiliki kesempatan yang sama untuk mencapai kesuksesan.					
Syarat independensi						
1	saya dapat mengakses informasi yang diperlukan oleh klien tanpa hambatan					
2	saya tidak menerima hadiah atau imbalan dari klien yang dapat mempengaruhi independensi atau hak saya.					
Observed Cum Prob						
1	saya percaya kemampuan saya untuk mengatur diri sendiri					
2	saya dapat bertanggung jawab atas tindakan saya					
Percaya pada mitra profesional						
1	saya percaya bahwa mitra (rekan) profesional saya memiliki kompetensi dan pengetahuan yang diperlukan untuk membantu saya					
2	saya merasa mitra (rekan) profesional saya akan bertindak demi kepentingan terbaik.					

3 . KUALITAS PELAYANAN PUBLIK (Y)

NO	PERNYATAAN	STS	TS	KS	S	SS
		1	2	3	4	5
Bukti fisik (<i>Tangible</i>)						
1	kantor kami memiliki lokasi yang strategis					
2	kantor kami memiliki ketersediaan ruang tunggu yang nyaman					
Kehandalan (<i>Reability</i>)						
1	saya memiliki standar yang jelas seperti waktu pelayanan serta sarana dan prasarana					
2	saya memiliki keahlian atau kemampuan menggunakan alat bantu pelayanan					
Ketanggapan (<i>Responsiviness</i>)						
1	saya selalu menunjukkan perhatian terhadap pengunjung					
2	kami memberikan informasi dan penanganan kebutuhan tentang pelayanan					
Jaminan (<i>Assurance</i>)						
1	saya memiliki jaminan tepat waktu dalam pelayanan					
2	saya memiliki jaminan kualitas dalam pelayanan					
Empati (<i>Empathy</i>)						
1	saya merasa senang ketika saya dapat membantu orang lain					
2	saya merasa prihatin terhadap orang yang mengalami kesulitan					

Lampiran 2 Nilai kuesioner Variabel Disiplin kerja (X1)

No	Nama Responden	Disiplin kerja (X1)									
		X.1	X.2	X.3	X.4	X5	X.6	X.7	X.8	X.9	X.10
1	NENY NURIANI	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4
2	IRFAN RINALDI	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5
3	SASTI SASTRA	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5
4	SRI HARI ASTUTI	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5
5	DHARMAWATI	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5
6	PUSPAWATI HERA	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4
7	ANDI SUNRAH	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5
8	AKMAL FIRDAUS	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4
9	INDRI FITRIANI	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5
10	HANDAYANI	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5
11	HASNI	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5
12	FAISAL DJAFAR	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5
13	KAHAR	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5
14	IRWAN	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4
15	RISKA MAHARDIKA	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4
16	CITRA ANGRİYANI	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5
17	HARTINI	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5
18	NURUL ARIANI	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4
19	M YUSRI	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4
20	SRI SUHARTINI	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3
21	NURHAYATI AZIS	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
22	MUH ARFAH	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
23	SHARA SHABRINA SAHIB	4	4	4	5	4	4	3	3	4	4
24	HIRAWATI	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5
25	MUHAJIRIN	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5
26	GILBERT F.MASAL	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
27	ERNI	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5
28	HASNAH	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4
29	ATIRAH	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
30	FADHIL	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4

31	HASIM	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
32	NATALI	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
33	SITTI HAWA	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5
34	NUR LINDA	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5
35	STEFANI CICILIA	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5
36	YUNIARTI	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5
37	MALA	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5
38	MASARIA	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
39	DIAN S	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
40	A. ISWANDAR	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5
41	NURUL KHALIZA	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4
42	MUH ICHSAN	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4
43	SURYA INSAN	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5
44	WARDANIA	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5
45	UYUN FANNY FAHRAENI	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
46	UDI	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4
47	ANDI IKSAN RISALDI RUSTANG	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
48	RAFIQATUL FADILAH	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5
49	HENY RULIYANTI	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5
50	NUR AZHIMA	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5
51	ENDANG SUNDARI	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5
52	ANDI ISKANDAR	3	4	4	4	4	4	5	5	4	4
53	RITA HARNITA	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4

Lampiran 3 Nilai kuesioner Profesionalisme (X2)

No	Nama Responden	Profesionalisme (X2)									
		X.1	X.2	X.3	X.4	X5	X.6	X.7	X.8	X.9	X.10
1	NENY NURIANI	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4
2	IRFAN RINALDI	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4
3	SASTI SASTRA	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5
4	SRI HARI ASTUTI	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5

5	DHARMAWATI	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5
6	PUSPAWATI HERA	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4
7	ANDI SUNRAH	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5
8	AKMAL FIRDAUS	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4
9	INDRI FITRIANI	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5
10	HANDAYANI	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4
11	HASNI	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4
12	FAISAL DJAFAR	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5
13	KAHAR	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
14	IRWAN	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4
15	RISKA MAHARDIKA	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4
16	CITRA ANGGRIYANI	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4
17	HARTINI	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
18	NURUL ARIANI	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5
19	M YUSRI	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4
20	SRI SUHARTINI	4	4	3	5	4	4	4	4	3	2
21	NURHAYATI AZIS	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
22	MUH ARFAH	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
23	SHARA SHABRINA SAHIB	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
24	HIRAWATI	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
25	MUHAJIRIN	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
26	GILBERT F.MASAL	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5
27	ERNI	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
28	HASNAH	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5
29	ATIRAH	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
30	FADHIL	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4
31	HASIM	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4
32	NATALI	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
33	SITTI HAWA	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4
34	NUR LINDA	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4
35	STEFANI CICILIA	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
36	YUNIARTI	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5
37	MALA	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4
38	MASARIA	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4

X.5	Pearson Correlation	.479**	.400**	.554**	0.211	1	.303*	0.163	.284*	0.261	0.252	.643**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.003	0.000	0.130		0.028	0.244	0.039	0.059	0.069	0.000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
X.6	Pearson Correlation	0.112	-0.010	0.127	0.264	.303*	1	0.255	0.252	0.189	0.214	.419**
	Sig. (2-tailed)	0.424	0.943	0.363	0.056	0.028		0.065	0.068	0.176	0.125	0.002
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
X.7	Pearson Correlation	.353**	0.243	0.197	0.153	0.163	0.255	1	.580**	.333*	.522**	.600**
	Sig. (2-tailed)	0.009	0.079	0.158	0.274	0.244	0.065		0.000	0.015	0.000	0.000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
X.8	Pearson Correlation	.377**	.325*	.374**	.395**	.284*	0.252	.580**	1	.469**	.577**	.736**
	Sig. (2-tailed)	0.005	0.018	0.006	0.003	0.039	0.068	0.000		0.000	0.000	0.000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
X.9	Pearson Correlation	.474**	.383**	.370**	-0.062	0.261	0.189	.333*	.469**	1	.788**	.683**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.005	0.006	0.657	0.059	0.176	0.015	0.000		0.000	0.000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
X.10	Pearson Correlation	.394**	.317*	.412**	0.053	0.252	0.214	.522**	.577**	.788**	1	.735**
	Sig. (2-tailed)	0.004	0.021	0.002	0.706	0.069	0.125	0.000	0.000	0.000		0.000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
TOTAL_X	Pearson Correlation	.684**	.630**	.674**	.403**	.643**	.419**	.600**	.736**	.683**	.735**	1
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.003	0.000	0.002	0.000	0.000	0.000	0.000	
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).												
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).												

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.891	10

NO	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	X1.1	0,684	0,2706	Valid
2	X2.2	0,630	0,2706	Valid
3	X1.3	0,674	0,2706	Valid
4	X1.4	0,403	0,2706	Valid
5	X1.5	0,643	0,2706	Valid
6	X1.6	0,419	0,2706	Valid
7	X1.7	0,600	0,2706	Valid
8	X1.8	0,736	0,2706	Valid
9	X1.9	0,638	0,2706	Valid
10	X1.10	0,735	0,2670	Valid

2. variabel profesionalisme (X2)

		Correlations										TOT
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	AL_X
X2.1	Pearson Correlation	1	.676**	.301*	0.041	.479**	0.112	.353**	.377**	.474**	.394**	.684**
	Sig. (2-tailed)		0.000	0.028	0.770	0.000	0.424	0.009	0.005	0.000	0.004	0.000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
X2.2	Pearson Correlation	.676**	1	.387**	0.154	.400**	-0.010	0.243	.325*	.383**	.317*	.630**
	Sig. (2-tailed)	0.000		0.004	0.272	0.003	0.943	0.079	0.018	0.005	0.021	0.000

	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
X2.3	Pearson Correlation	.301*	.387**	1	.390**	.554**	0.127	0.197	.374**	.370**	.412**	.674**
	Sig. (2-tailed)	0.028	0.004		0.004	0.000	0.363	0.158	0.006	0.006	0.002	0.000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
X2.4	Pearson Correlation	0.041	0.154	.390**	1	0.211	0.264	0.153	.395**	-0.062	0.053	.403**
	Sig. (2-tailed)	0.770	0.272	0.004		0.130	0.056	0.274	0.003	0.657	0.706	0.003
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
X2.5	Pearson Correlation	.479**	.400**	.554**	0.211	1	.303*	0.163	.284*	0.261	0.252	.643**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.003	0.000	0.130		0.028	0.244	0.039	0.059	0.069	0.000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
X2.6	Pearson Correlation	0.112	-0.010	0.127	0.264	.303*	1	0.255	0.252	0.189	0.214	.419**
	Sig. (2-tailed)	0.424	0.943	0.363	0.056	0.028		0.065	0.068	0.176	0.125	0.002
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
X2.7	Pearson Correlation	.353**	0.243	0.197	0.153	0.163	0.255	1	.580**	.333*	.522**	.600**
	Sig. (2-tailed)	0.009	0.079	0.158	0.274	0.244	0.065		0.000	0.015	0.000	0.000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
X2.8	Pearson Correlation	.377**	.325*	.374**	.395**	.284*	0.252	.580**	1	.469**	.577**	.736**
	Sig. (2-tailed)	0.005	0.018	0.006	0.003	0.039	0.068	0.000		0.000	0.000	0.000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
X2.9	Pearson Correlation	.474**	.383**	.370**	-0.062	0.261	0.189	.333*	.469**	1	.788**	.683**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.005	0.006	0.657	0.059	0.176	0.015	0.000		0.000	0.000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
X2.10	Pearson Correlation	.394**	.317*	.412**	0.053	0.252	0.214	.522**	.577**	.788**	1	.735**

	Sig. (2-tailed)	0.004	0.021	0.002	0.706	0.069	0.125	0.000	0.000	0.000		0.000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
TOTAL	Pearson Correlation	.684**	.630**	.674**	.403**	.643**	.419**	.600**	.736**	.683**	.735**	1
AL_X	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.003	0.000	0.002	0.000	0.000	0.000	0.000	
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).												
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).												

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0.821	10

No	pernyataan	r hitung	r tabel	keterangan
1	X2.1	0,684	0,2706	valid
2	X2.2	0,630	0,2706	valid
3	X2.3	0,674	0,2706	valid
4	X2.4	0,403	0,2706	valid
5	X2.5	0,643	0,2706	valid
6	X2.6	0,419	0,2706	valid
7	X2.7	0,600	0,2706	valid
8	X2.8	0,736	0,2706	valid
9	X2.9	0,683	0,2706	valid
10	X2.10	0,735	0,2706	valid

3. variabel kualitas pelayanan publik (Y)

		Correlations										TOT
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	X2.9	Y.10	AL X
Y.1	Pearson Correlation	1	.276*	.272*	.353**	0.255	.297*	0.235	0.176	0.171	.289*	.473**
	Sig. (2-tailed)		0.045	0.049	0.009	0.066	0.031	0.091	0.208	0.220	0.036	0.000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
Y.2	Pearson Correlation	.276*	1	.504**	.339*	.409**	.444**	.560**	.476**	.379**	.574**	.692**
	Sig. (2-tailed)	0.045		0.000	0.013	0.002	0.001	0.000	0.000	0.005	0.000	0.000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
Y.3	Pearson Correlation	.272*	.504**	1	.641**	.361**	0.259	.655**	.622**	.524**	.524**	.744**
	Sig. (2-tailed)	0.049	0.000		0.000	0.008	0.062	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
Y.4	Pearson Correlation	.353**	.339*	.641**	1	.541**	.355**	.643**	.604**	.414**	.488**	.742**
	Sig. (2-tailed)	0.009	0.013	0.000		0.000	0.009	0.000	0.000	0.002	0.000	0.000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
Y.5	Pearson Correlation	0.255	.409**	.361**	.541**	1	.735**	.580**	.543**	.433**	.433**	.723**
	Sig. (2-tailed)	0.066	0.002	0.008	0.000		0.000	0.000	0.000	0.001	0.001	0.000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
Y.6	Pearson Correlation	.297*	.444**	0.259	.355**	.735**	1	.550**	.451**	.481**	.407**	.682**
	Sig. (2-tailed)	0.031	0.001	0.062	0.009	0.000		0.000	0.001	0.000	0.003	0.000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
Y.7	Pearson Correlation	0.235	.560**	.655**	.643**	.580**	.550**	1	.854**	.496**	.671**	.871**
	Sig. (2-tailed)	0.091	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000		0.000	0.000	0.000	0.000

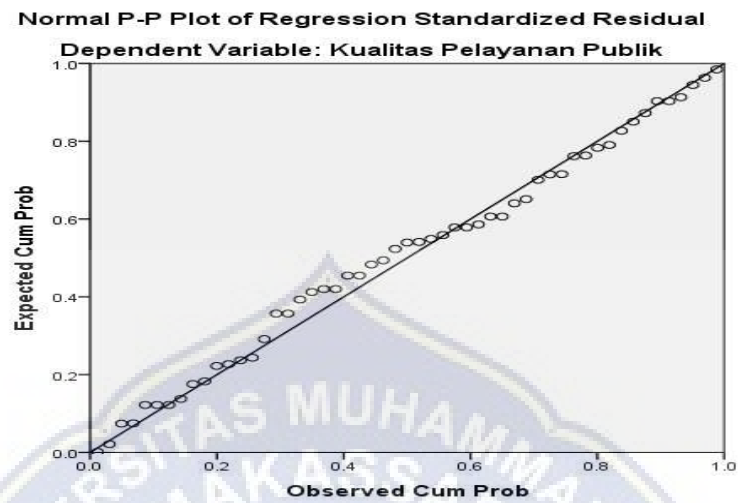
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
Y.8	Pearson Correlation	0.176	.476**	.622**	.604**	.543**	.451**	.854**	1	.565**	.627**	.825**
	Sig. (2-tailed)	0.208	0.000	0.000	0.000	0.000	0.001	0.000		0.000	0.000	0.000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
Y.9	Pearson Correlation	0.171	.379**	.524**	.414**	.433**	.481**	.496**	.565**	1	.568**	.689**
	Sig. (2-tailed)	0.220	0.005	0.000	0.002	0.001	0.000	0.000	0.000		0.000	0.000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
Y.10	Pearson Correlation	.289*	.574**	.524**	.488**	.433**	.407**	.671**	.627**	.568**	1	.773**
	Sig. (2-tailed)	0.036	0.000	0.000	0.000	0.001	0.003	0.000	0.000	0.000		0.000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
TOT AL_X	Pearson Correlation	.473**	.692**	.744**	.742**	.723**	.682**	.871**	.825**	.689**	.773**	1
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).												
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).												

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.895	10

No	pernyataan	r hitung	r tabel	keterangan
1	Y.1	0,473	0,2706	valid
2	Y.2	0,592	0,2706	valid
3	Y.3	0,744	0,2706	valid
4	Y.4	0,742	0,2706	valid
5	Y.5	0,723	0,2706	valid
6	Y.6	0,682	0,2706	valid
7	Y.7	0,871	0,2706	valid
8	Y.8	0,825	0,2706	valid
9	Y.9	0,689	0,2706	valid
10	Y.10	0,773	0,2706	valid

Variabel	Cronbach's <i>Alpha</i>	<i>N of Items</i>
Disiplin kerja (X1)	0,891	10
Profesionalisme (X2)	0,826	10
Kualitas pelayanan publik (Y)	0,895	10

Lampiran 6 Hasil Olah Data



Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.854	4.733		.814	.419		
	Disiplin kerja	.239	.117	.252	2.034	.047	.498	2.008
	Profesionalisme	.703	.149	.586	4.728	<.001	.498	2.008

a. Dependent Variable: kualitas pelayanan publik

Coefficients ^a											
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Partial	Tolerance	VIF
		1	(Constant)	8.159			2.901		2.812	.007	
	Disiplin Kerja	.000	.072	-.001	-.006	.995	-.210	-.001	.001	.498	2.008
	Profesionalisme	-.140	.091	-.295	1.538	.130	-.295	-.213	.208	.498	2.008

a. Dependent Variable: RESIDUAL_POSITIF

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.854	4.733		.814	.419
	disiplin kerja	.239	.117	.252	2.034	.047
	profesionalisme	.703	.149	.586	4.728	<.001

a. Dependent Variable: kualitas pelayanan publik

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.854	4.733		.814	.419
	disiplin kerja	.239	.117	.252	2.034	.047
	profesionalisme	.703	.149	.586	4.728	<.001

a. Dependent Variable: kualitas pelayanan publik

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.786 ^a	.617	.602	2.51158
a. Predictors: (Constant), profesionalisme, disiplin kerja				



Lampiran 7 Dokumentasi Penelitian



Lampiran 8 persuratan



PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI SELATAN
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
 Jl. Bougainville No.5 Telp. (0411) 441077 Fax. (0411) 448936
 Website : <http://simap-new.sulselprov.go.id> Email : plsp@sulselprov.go.id
 Makassar 90231

Nomor	: 1752/S.01/PTSP/2024	Kepada Yth.
Lampiran	: -	Walikota Makassar
Perihal	: <u>Izin penelitian</u>	

di-
Tempat

Berdasarkan surat Ketua LP3M UNISMUH Makassar Nomor : 3486/05/C.4-VIII/W/1445/2024 tanggal 25 Januari 2024 perihal tersebut diatas, mahasiswa/peneliti dibawah ini:

N a m a	: JUMAINI
Nomor Pokok	: 105721102320
Program Studi	: Manajemen
Pekerjaan/Lembaga	: Mahasiswa (S1)
Alamat	: Jl. Sit Alauddin, No. 259 Makassar

PROVINSI SULAWESI SELATAN

Bermaksud untuk melakukan penelitian di daerah/kantor saudara dalam rangka menyusun SKRIPSI, dengan judul :

" PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN PROFESIONALISME TERHADAP KUALITAS PELAYANAN PUBLIK PADA DINAS KETENAGAKERJAAN KOTA MAKASSAR "

Yang akan dilaksanakan dari : Tgl. 30 Januari s/d 30 Maret 2024

Sehubungan dengan hal tersebut diatas, pada prinsipnya kami *menyetujui* kegiatan dimaksud dengan ketentuan yang tertera di belakang surat izin penelitian.

Demikian Surat Keterangan ini diberikan agar dipergunakan sebagaimana mestinya.

Diterbitkan di Makassar
Pada Tanggal 25 Januari 2024

**KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU
SATU PINTU PROVINSI SULAWESI SELATAN**



ASRUL SANI, S.H., M.Si.
 Pangkat : PEMBINA TINGKAT I
 Nip : 19750321 200312 1 008

Tembusan Yth

1. Ketua LP3M UNISMUH Makassar di Makassar,
2. Peninggal



PEMERINTAH KOTA MAKASSAR
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
 Jl. Jendral Ahmad Yani No. 2 Makassar 90171
 Website: dpmpstp.makassar.go.id



SURAT KETERANGAN PENELITIAN
 Nomor: 070/1222/SKP/SB/DPMPTSP/2/2024

DASAR:

- Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2018 tentang Penerbitan Keterangan Penelitian.
- Peraturan Daerah Nomor 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan Organisasi Perangkat Daerah
- Peraturan Walikota Nomor 4 Tahun 2023 tentang Penyelenggaraan Perizinan Berbasis Resiko, Perizinan Non Berusaha dan Non Perizinan
- Keputusan Walikota Makassar Nomor 954/503 Tahun 2023 Tentang Pendelegasian Kewenangan Perizinan Berusaha Berbasis Resiko, Perizinan Non Berusaha dan Non Perizinan yang Menjadi Kewenangan Pemerintah Daerah Kepada Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Makassar Tahun 2023
- Surat Kepala Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Selatan nomor 070/1222/SKP/SB/DPMPTSP/2/2024, Tanggal 25 Januari 2024
- Rekomendasi Teknis Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Makassar nomor 1232/SKP/SB/BKBP/2/2024

Dengan Ini Menerangkan Bahwa :

Nama	: JUMAINI
NIM / Jurusan	: 105721102320 / Manajemen
Pekerjaan	: Mahasiswa (S1) / Universitas Muhammadiyah Makassar
Alamat	: Jl. Slt Alauddin, No. 259 Makassar
Lokasi Penelitian	: Terlampir,-
Waktu Penelitian	: 30 Januari 2024 - 30 Maret 2024
Tujuan	: Skripsi
Judul Penelitian	: "PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN PROFESIONALISME TERHADAP KUALITAS PELAYANAN PUBLIK PADA DINAS KETENAGAKERJAAN KOTA MAKASSAR"

Dalam melakukan kegiatan agar yang bersangkutan memenuhi ketentuan sebagai berikut:

- Surat Keterangan Penelitian ini diterbitkan untuk kepentingan penelitian yang bersangkutan selama waktu yang sudah ditentukan dalam surat keterangan ini.
- Tidak dibenarkan melakukan penelitian yang tidak sesuai / tidak ada kaitannya dengan judul dan tujuan kegiatan penelitian.
- Melaporkan hasil penelitian kepada Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Makassar melalui email bidangpoldagrikesbangpolmks@email.com.
- Surat Keterangan Penelitian ini dicabut kembali apabila pemegangnya tidak menaati ketentuan tersebut diatas.



Ditetapkan di Makassar

Pada tanggal: 2024-02-01 09:03:15



Ditandatangani secara elektronik oleh
**KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL
 DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
 KOTA MAKASSAR**

HELMY BUDIMAN, S.STP., M.M.

Tembusan Kepada Yth:

- Pimpinan Lembaga/Instansi/Perusahaan Lokasi Penelitian;
- Pertinggal,-



PEMERINTAH KOTA MAKASSAR
DINAS KETENAGAKERJAAN

Jl. Andi Pangeran Pettarani No. 72 Telp / Fax (0411) 853930 Makassar 90222
Email : dinasketenagakerjaan.makassar@gmail.com Website : disnaker.makassar.go.id

Makassar, 02 Februari 2024

Nomor : 384 /Disnaker/070/II/2024
Lampiran : -
Perihal : **Persetujuan Izin Penelitian**

Kepada
Yth. Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan
Terpadu Satu Pintu Kota Makassar.
di
Makassar

Menindaklanjuti surat Pemerintah Kota Makassar Dinas Penanaman Modal dan
Pelayanan Terpadu Satu Pintu, Nomor : 070/1222/SKP/SB/DPMPSTP/2/2024, Tanggal 01
Februari 2024, Perihal Surat Keterangan Penelitian, maka bersama ini disampaikan kepada
Bapak bahwa :

Nama : JUMAINI
Nomor Pokok : 105721102320 / Universitas Muhammadiyah Makassar
Program Studi : Manajemen (S1)
Judul : **"PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN PROFESIONALISME
TERHADAP KUALITAS PELAYANAN PUBLIK PADA
DINAS KETENAGAKERJAAN KOTA MAKASSAR "**

Sehubungan dengan itu pada prinsipnya kami dapat menyetujui untuk melaksanakan
Penelitian dalam rangka Penulisan Skripsi sesuai judul di atas pada Dinas Ketenagakerjaan
Kota Makassar dengan tetap menaati peraturan dan tata tertib yang berlaku pada Dinas
Ketenagakerjaan Kota Makassar.

KEPALA DINAS


Nielma Palamba
NIELMA PALAMBA, SH. M.AP.
Pangkat : Pembina Utama Muda
NIP. 19651210 199112 2 001

Lampiran 9 Bukti bebas tes plagiasi



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

Alamat kantor: Jl. Sultan Alauddin NO 259 Makassar 90221 Tlp. (0411) 866972, 881593, Fax. (0411) 865588

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIAT

UPT Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar,
Menerangkan bahwa mahasiswa yang tersebut namanya di bawah ini:

Nama : Jumaini

Nim : 105721102320

Program Studi : Manajemen

No	Bab	Nilai	Ambang Batas
1	Bab 1	10 %	10 %
2	Bab 2	9 %	25 %
3	Bab 3	10 %	10 %
4	Bab 4	10 %	10 %
5	Bab 5	3 %	5 %

Dinyatakan telah lulus cek plagiat yang diadakan oleh UPT- Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar Menggunakan Aplikasi Turnitin.

Demikian surat keterangan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan seperlunya.

Makassar, 24 April 2024

Mengetahui,

Kepala UPT- Perpustakaan dan Penerbitan,



BAB I Jumaini 105721102320

by TahapTutup



Submission date: 24-Apr-2024 01:08PM (UTC+0700)

Submission ID: 2360156464

File name: BAB_1_-_2024-04-24T140553.370.docx (18.37K)

Word count: 845

Character count: 5765

BAB I Jumaini 105721102320

ORIGINAL REPORT

10

SIMILARITY INDEX

LULUS

8%

INTERNET SOURCES

1%

PUBLICATIONS

2%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	123dok.com Internet Source	2%
2	repository.unisma.ac.id Internet Source	2%
3	Submitted to Forum Perpustakaan Perguruan Tinggi Indonesia Jawa Timur Student Paper	2%
4	nlfajriyahgmail.wordpress.com Internet Source	2%
5	Y Wigati, Rais Rais, I T Utami. "PEMODELAN TIME SERIES DENGAN PROSES ARIMA UNTUK PREDIKSI INDEKS HARGA KONSUMEN (IHK) DI PALU – SULAWESI TENGAH", JURNAL ILMIAH MATEMATIKA DAN TERAPAN, 2017 Publication	1%
6	eprints.umm.ac.id Internet Source	1%
7	mudjiarahardjo.uin-malang.ac.id Internet Source	1%

BAB II Jumaini 105721102320

by TahapTutup



Submission date: 24-Apr-2024 01:09PM (UTC+0700)

Submission ID: 2360156880

File name: BAB_II_-_2024-04-24T140555.322.docx (45.56K)

Word count: 2259

Character count: 15518

BAB II Jumaini 105721102320

ORIGINALITY REPORT

9% SIMILARITY INDEX



7% INTERNET SOURCES

2% PUBLICATIONS

5% STUDENT PAPERS



PRIMARY SOURCES

1	Submitted to Universitas Putera Batam Student Paper	1%
2	Submitted to Asosiasi Dosen, Pendidik dan Peneliti Indonesia Student Paper	1%
3	core.ac.uk Internet Source	1%
4	repository.iainpurwokerto.ac.id Internet Source	1%
5	jurnal.uisu.ac.id Internet Source	1%
6	Submitted to Universitas Terbuka Student Paper	1%
7	Ramadhan Prasetya Wibawa, Deny Ayu Tiarawati. "PENGARUH KUALITAS PELAYANAN DAN KEPUASAN TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PADA PT. SEDERHANA ABADAN MITRA", EQUILIBRIUM : Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Pembelajarannya, 2015 Publication	1%

8	Submitted to Universitas Muhammadiyah Makassar Student Paper	1 %
9	repositori.uma.ac.id Internet Source	1 %
10	eprints.umg.ac.id Internet Source	<1 %
11	jurnal.stituwjombang.ac.id Internet Source	<1 %
12	repository.umy.ac.id Internet Source	<1 %
13	docobook.com Internet Source	<1 %
14	www.researchgate.net Internet Source	<1 %

Exclude quotes

Exclude matches

Exclude bibliography

BAB III Jumaini 105721102320

by TahapTutup



Submission date: 24-Apr-2024 01:12PM (UTC+0700)

Submission ID: 2360158814

File name: BAB_III_-_2024-04-24T140557.558.docx (43.77K)

Word count: 1282

Character count: 8283

BAB III Jumaini 105721102320

ORIGINALITY REPORT

10%

SIMILARITY INDEX



7%

INTERNET SOURCES

1%

PUBLICATIONS

5%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	repository.ub.ac.id Internet Source	1%
2	Submitted to Syntax Corporation Student Paper	1%
3	www.coursehero.com Internet Source	1%
4	Submitted to E-DIKTIX-Turnitin Consortium Part IV Student Paper	1%
5	Submitted to Universitas Putera Batam Student Paper	1%
6	Submitted to Sriwijaya University Student Paper	1%
7	docobook.com Internet Source	1%
8	repository.nobel.ac.id Internet Source	1%
9	digilibadmin.unismuh.ac.id Internet Source	1%

10 journal.umg.ac.id 1 %
Internet Source

11 repository.unibos.ac.id 1 %
Internet Source



BAB IV Jumaini 105721102320

by TahapTutup



Submission date: 24-Apr-2024 01:10PM (UTC+0700)

Submission ID: 2360157567

File name: BAB_IV_-_2024-04-24T140559.645.docx (385.76K)

Word count: 5035

Character count: 32973



Student Paper		
10	repositori.buddhidharma.ac.id Internet Source	<1 %
11	Submitted to Universitas Muhammadiyah Makassar Student Paper	<1 %
12	Submitted to General Sir John Kotelawala Defence University Student Paper	<1 %
13	www.neliti.com Internet Source	<1 %
14	digilib.teiemt.gr Internet Source	<1 %
15	fdocuments.net Internet Source	<1 %
16	id.scribd.com Internet Source	<1 %
17	etheses.uin-malang.ac.id Internet Source	<1 %
18	jurnal.stituwjombang.ac.id Internet Source	<1 %
19	text-id.123dok.com Internet Source	<1 %
20	digilib.unhas.ac.id Internet Source	<1 %

21	docplayer.info Internet Source	<1 %
22	e-repository.perpus.iainsalatiga.ac.id Internet Source	<1 %
23	eprints.radenfatah.ac.id Internet Source	<1 %



BAB V Jumaini 105721102320

by TahapTutup



Submission date: 24-Apr-2024 01:11PM (UTC+0700)

Submission ID: 2360158061

File name: BAB_V_-_2024-04-24T140601.624.docx (16.55K)

Word count: 313

Character count: 1948

BAB Yumaini 105721102320



3%

SIMILARITY INDEX

3%

INTERNET SOURCES

2%

PUBLICATIONS

0%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1 journal.unhas.ac.id
Internet Source

3%



Exclude quotes Off
Exclude bibliography Off

Exclude matches Off

BIOGRAFI PENULIS



Jumaini, nama panggilan Jhum lahir di Nating Kec. Bungin Kab. Enrekang tanggal 11 Februari 1996. Anak ketiga dari tujuh bersaudara, buah kasih pasangan dari ayahanda Almarhum “Sabri” dan ibunda “Oddok”. Penulis pertama kali menempuh Pendidikan tepat pada umur 7 tahun di Sekolah Dasar (SD) pada SDK Nating tahun 2003 dan selesai tahun 2009, dan pada tahun yang sama penulis melanjutkan Pendidikan di Sekolah Menengah Pertama (SMP) di SMPN 3 Maiwa Kab. Enrekang dan selesai pada tahun 2012, dan pada tahun yang sama penulis melanjutkan Pendidikan Sekolah Menengah Atas (SMA) di SMAN 1 Bungin mengambil jurusan IPS dan selesai tahun 2015. Pada tahun 2020 penulis terdaftar pada salah satu Perguruan Tinggi Swasta Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar dan Alhamdulillah selesai pada tahun 2024.

Berkat petunjuk dan pertolongan Allah Subhanahu Wa taala, usaha dan di sertai doa dari kedua orang tua dan saudara dalam menjalani aktivitas akademik di perguruan tinggi Universitas Muhammadiyah Makassar. Alhamdulillah penulis dapat menyelesaikan tugas akhir skripsi yang berjudul “ Pengaruh Disiplin Kerja dan Profesionalisme Terhadap Kualitas Pelayanan Publik Pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar

