

SKRIPSI

**PENGARUH REMUNERASI TERHADAP KINERJA
APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) PADA KANTOR
PERTANAHAN KOTA
MAKASSAR**

MUH AMRI AMIN

105720429213



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR**

2017

**PENGARUH REMUNERASI TERHADAP KINERJA
APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) PADA KANTOR
PERTANAHAN KOTA
MAKASSAR**

MUH AMRI AMIN

105720429213

*Diajukan kepada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis untuk memenuhi sebagai
Persyaratan guna memperoleh gelar Sarjana Pada Jurusan
Manajemen Universitas Muhammadiyah
Makassar*

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR**

2017

HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : **PENGARUH REMUNERASI TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) PADA KANTOR PERTANAHAN KOTA MAKASSAR**

Nama : **MUH. AMRI AMIN**

Stambuk : **105720429213**

Jurusan : **MANEJEMEN**

Fakultas : **EKONOMI DAN BISNIS**

Perguruan Tinggi : **UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Menyatakan bahwa skripsi ini telah di periksa dan di ajukan di depan Tim penguji skripsi strata satu (S1) pada hari selasa 20 Juni 2017. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar

Makassar 20 Juni 2017

Menyetujui,

Pembimbing I

Dr. Muhammad Rusydi, M.Si
NIDN : 0031126074

Pembimbing II

Aulia, S.IP., M.Si.M
NIDN : 0923058802

Mengetahui,



Ismail Rasufong, SE., MM
NBM : 903078

Ketua

Jurusan Manajemen

Moh. Aris Pasigai, SE., MM
NBM : 109 3485

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI


Skripsi ini telah di sahkan oleh Panitia ujian skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar dengan Surat Keputusan Universitas Muhammadiyah Makassar dengan No. 120/2017 Tahun 1438 H/2017 M yang di pertahankan di depan tim penguji pada hari Sabtu, 20 Juni 2017 M/25 Ramadhan 1438 H sebagai persyaratan guna memperoleh gelar sarjana ekonomi pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 25 Juni 2017

Panitia Ujian :

Pengawasan Umum : Dr. H. Abd. Rahman Rahim, SE, MM

(Rektor Unismuh Makassar)


(.....)

Ketua : Ismail Rasulong, SE, MM.

(Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis)



(.....)

Sekretaris : Drs. H. Sultan Sarda, MM

(WD I Fakultas Ekonomi dan Bisnis)


(.....)

Penguji : 1. Dr. H. Muhammad Rusydi, M.Si.


(.....)

2. Hj. Naidah, SE, M.Si.


(.....)

3. Drs. H. Sanusi A.M, SE, M.Si.


(.....)

4. Syarthini Indrayani, SE, M.Si.


(.....)

KATA PENGANTAR

Puji syukur Penulis panjatkan kehadirat ALLAH SWT yang telah melimpahkan segala rahmat dan karunia-Nya sehingga Penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Remunerasi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Kantor Pertanahan Kota Makassar”**. Skripsi ini merupakan tugas akhir untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi (SE) pada jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Banyak hikmah dan pengalaman berharga yang dapat menjadi pelajaran bagi penulis dalam menyelesaikan Skripsi ini. Namun tidak sedikit pula hambatan yang Penulis alami. Dengan ketabahan, kesabaran, keikhlasan, kerja keras dan kemauan besar yang disertai dengan doa dan bantuan dari berbagai pihak, Sehingga Penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik dan tepat pada waktunya.

Karena itu dalam kesempatan ini Penulis menghaturkan penghargaan yang setinggi-tingginya dan ucapan terima kasih yang tak terhingga kepada :

1. Bapak Dr. H. Abd Rahman Rahim SE., MM selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar
2. Bapak Ismail Rasulong, SE.,MM Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar
3. Bapak Moh.Aris Pasigai SE.MM Selaku Ketua jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar

4. Kepada bapak Dr. Muhammad Rusydi. M.Si selaku pembimbing I dan bapak Aulia. S.IP.,M.Si.M selaku pembimbing II yang senantiasa meluangkan waktunya untuk membimbing Penulis sehingga skripsi ini dapat selesai dengan baik dan tepat pada waktunya
5. Seluruh staff dan pegawai Fakultas Ekonomi yang telah bersedia membantu dalam pengurusan izin dan surat pengantar untuk melaksanakan penelitian pada Kantor Pertanahan Kota Makassar
6. Bapak Achmad Kadir, S.H, M.H selaku Kepala Kantor Pertanahan Kota Makassar yang telah memberikan izin untuk melakukan penelitian
7. Ibu Sitti Sayidah Sahyani, S.Sos selaku Ka.urusan umum dan kepegawaian yang senantiasa murah senyum, dan menerima peneliti dengan baik
8. Kepada Keluarga besar saya teman-teman lintas pulau MAN 5-2013 Mufliha, R.Sasti, Rahma, Jamaluddin, Hairuddin, Mirnawati, Fitrah, Suharni, Hasma, Ishaq dan yang Penulis tak dapat sebutkan satu-persatu, Penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kerana telah banyak membimbing, mengarahkan, dan memberikan pengetahuan tambahan kepada saya selama proses pembelajaran pada saat kuliah, hingga sama-sama berjuang untuk menyelesaikan skripsi ini. Terima kasih juga untuk segala pengalaman yang tidak akan pernah saya lupakan seumur hidup saya.
9. Seluruh pihak yang ikut berpartisipasi dalam penyusunan skripsi ini sehingga dapat terselesaikan dengan baik

10. Terkhusus kepada Keluarga, Kedua Orang Tua yang telah mencurahkan cinta dan kasih sayangnya serta keikhlasan dalam mendidik dan mendoakan ananda sehingga Penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik

Semoga ALLAH SWT Membalas jasa atas segala bantuan dan dorongan yang telah Penulis dapatkan dari pihak-pihak yang tersebut di atas

Penulis menyadari bahwa sebagai hamba ALLAH SWT. Tidak akan lepas dari segala kekhilafan serta segala keterbatasan, Olehnya itu saran dan kritik yang sifatnya membangun sangat diharapkan dari pembaca demi kesempurnaan Skripsi ini, Semoga skripsi ini bermanfaat bagi Penulis pada khususnya dan pembaca pada umumnya.

Makassar 27 April 2017

Penulis

ABSTRAK

MUH AMRI AMIN. 105720429213. 2017. Pengaruh Remunerasi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Kantor Pertanahan Kota Makassar (dibimbing oleh Muhammad Rusydi dan Aulia)

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh remunerasi terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Kantor Pertanahan Kota Makassar.

Dalam Penelitian ini digunakan teknik pengumpulan data melalui media kuisisioner, observasi, dan studi dokumentasi. Populasi dan sampel dalam penelitian ini berjumlah 50 orang. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dan untuk menganalisis data digunakan analisis regresi linear sederhana.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa besarnya pengaruh variabel Remunerasi (X) terhadap Kinerja ASN (Y) ditunjukkan oleh nilai koefisien determinasi (r^2) yakni 0,122 atau 12,2%. Selain itu hasil uji hipotesis atau uji T menunjukkan nilai sig $0,013 < 0,05$. Dari hasil penelitian diketahui bahwa Remunerasi (X) berpengaruh terhadap Kinerja ASN (Y) pada Kantor Pertanahan Kota Makassar yang dibuktikan dengan nilai koefisien regresi yang bernilai positif $Y = 1.702 + 0.518X$

Kata Kunci = Remunerasi, Kinerja ASN

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
ABSTRAK	vi
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR.....	x
BAB I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	3
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian	4
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA	
A. Manajemen Sumber Daya Manusia	5
B. Remunerasi.....	10
C. Latar Belakang Hadirnya Remunerasi di Indonesia.....	11
D. Kinerja.....	13
E. Indikator Kinerja	16
F. Penelitian Terdahulu	17
G. Kerangka Pikir	20
H. Hipotesis.....	20
BAB III. METODE PENELITIAN	
A. Lokasi dan Waktu Penelitian	21
B. Metode Pengumpulan Data	21
C. Jenis dan Sumber Data	22
D. Populasi dan Sampel	23
E. Definisi Operasional Variabel.....	24
F. Metode Analisis Data	25
G. Uji reliabilitas dan validitas instrumen	26

BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Wilayah	28
1. Sejarah Singkat Kantor Pertanahan.....	31
2. Arti Logo Kantor Pertanahan	32
3. Visi dan Misi Kantor Pertanahan Kota Makassar	33
4. Tupoksi Kantor Pertanahan.....	34
B. Hasil Penelitian	46
1. Deskripsi Data.....	46
2. Gambaran Deskripsi Variabel	49
3. Uji Validitas dan Reliabilitas	52
4. Hasil Pengujian Regresi Linear Sederhana	53
5. Koefisien Determinasi.....	54
6. Uji T	54
7. Pembahasan.....	55

BAB V. PENUTUP

A. Kesimpulan	58
B. Saran.....	58

DAFTAR PUSTAKA.....	59
----------------------------	-----------

LAMPIRAN.....	60
----------------------	-----------

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 3.1 Jumlah Populasi Penelitian	23
Tabel 4.1 Luas Wilayah perkecamatan Kota Makassar	30
Tabel 4.2 Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin.....	47
Tabel 4.3 Karakteristik responden berdasarkan golongan	47
Tabel 4.4 Karakteristik responden berdasarkan pendidikan	48
Tabel 4.5 Tanggapan responden mengenai variabel remunerasi	49
Tabel 4.6 Tanggapan responden mengenai variabel kinerja.....	50
Tabel 4.7 Uji Validitas variabel Remunerasi dan Kinerja ASN	51
Tabel 4.8 Uji Reliabilitas variabel Remunerasi dan Kinerja ASN.....	52
Tabel 4.9 Hasil Pengujian Regresi	53
Tabel 4.10 Uji Koefisien Determinasi	54
Tabel 4.11 Uji T	55

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pikir.....	20
Gambar 4.1 Logo Badan Pertanahan Nasional RI.....	32
Gambar 4.2 Struktur Organisasi Kantor Pertanahan Kota Makassar.....	36

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Instansi pemerintahan diharapkan untuk dapat memperbaiki peranannya sebagai lembaga publik agar mampu memberikan pelayanan yang terbaik dalam masyarakat. Pemerintah harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja di dalam lingkungannya, demi terwujudnya prinsip *Good Governance* yang menjamin pemerintahan agar lebih bertanggung jawab, professional, keterbukaan dan kepastian hukum. Salah satu faktor penting yang harus diperhatikan pemerintah adalah sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumber daya lainnya yang dimiliki oleh pemerintah.

Meningkatkan mutu Aparatur Sipil Negara merupakan modal dasar pembangunan nasional, kinerja sumber daya manusia senantiasa harus di tingkatkan dan diarahkan agar bisa mencapai tujuan yang diharapkan. Peningkatan mutu sumber daya manusia yang strategis terhadap pengembangan keterampilan, motivasi dan manajemen pengorganisasian sumber daya manusia merupakan syarat utama untuk mewujudkan kemampuan bersaing.

Sejalan dengan hal tersebut, pembangunan manajemen sumber daya manusia khususnya bidang kepegawaian dimasa yang akan datang adalah mempersiapkan Aparatur Sipil Negara yang profesional dan mampu untuk bersaing serta dapat mengantisipasi perkembangan dunia yang pesat diberbagai aspek kehidupan sehingga mampu meningkatkan mutu pelayanan dan kinerja

yang tinggi. Kesadaran akan perlunya sumber daya manusia yang berkualitas, perlu ditindak lanjuti dengan berbagai strategi yang dapat meningkatkan kinerja dan mutu pelayanan.

Keberadaan sumber daya manusia didalam suatu instansi pemerintah memegang peranan yang penting. Tenaga kerja memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas pemerintah. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam instansi pemerintah harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan hasil kerja yang optimal.

Selain itu, sistem gaji pegawai sangat berkaitan erat dengan kinerja aparatur pemerintah. Tingkat gaji yang tidak memenuhi standar hidup minimal pegawai merupakan masalah sulit yang harus dituntaskan penyelesaiannya. Minimnya gaji yang diterima oleh Aparatur Sipil Negara diindikasikan sebagai salah satu penyebab belum tercapainya kesejahteraan Aparatur Sipil Negara secara layak dan merata.

Guna meningkatkan kinerja Aparatur Sipil Negara diperlukan suatu stimulan yang diberikan kepada Aparatur Sipil Negara sesuai dengan tugas dan beban pekerjaan yang diberikan kepadanya. Stimulan tersebut berupa pemberian remunerasi. Remunerasi memiliki pengertian sebagai setiap imbalan yang diterima pegawai dari hasil kinerja dan tugas organisasi, termasuk diantaranya hadiah, penghargaan atau promosi jabatan. Kinerja sendiri tidak dapat dicapai secara baik apabila remunerasi diberikan secara tidak proporsional. Pendekatan melalui pengembangan remunerasi ini dikenal sebagai cara efektif untuk menambah produktivitas Aparatur Sipil Negara dalam mencapai tujuan organisasi.

Pengembangan sistem remunerasi pegawai yang didasarkan pada beban kerja dan tanggung jawab masing-masing pegawai serta kinerja pegawai diharapkan dapat meminimalisir terjadinya penyalahgunaan wewenang dan tindak korupsi, kolusi dan nepotisme di lingkungan pemerintahan yang bertujuan untuk menciptakan pemerintahan yang baik, bersih dan bertanggung jawab serta bersifat keterbukaan dan kepastian hukum.

Namun pada kenyataannya terdapat beberapa keluhan masyarakat mengenai kinerja ASN khususnya dalam bidang pelayanan publik pada Kantor Pertanahan Kota Makassar. Rata-rata pengaduan yang dikeluhkan masyarakat yang ingin membuat sertifikat tanah pada situs resmi www.bpn.go.id antara lain molor dari tanggal yang telah dijanjikan, serta alur pelayanan yang dianggap terlalu berputar-putar. Berdasarkan pemikiran inilah, Penulis tertarik untuk melakukan penelitian terkait dengan Remunerasi pegawai terhadap kinerja dengan judul penelitian **“Pengaruh Remunerasi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Kantor Pertanahan Kota Makassar”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

“Apakah Remunerasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada kantor Pertanahan Kota Makassar”.

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penulisan ini yaitu:

Untuk mengetahui pengaruh Remunerasi terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada kantor Pertanahan Kota Makassar.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

- a. Bagi akademisi dapat menjadi bahan informasi, masukan serta pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam program Studi Manajemen dalam upaya meningkatkan mutu mahasiswa tersebut.
- b. Bagi Peneliti, menjadi bahan acuan atau referensi untuk mengkaji lebih dalam sejauh mana pengaruh pemberian Remunerasi terhadap kinerja Aparatur sipil negara pada kantor Pertanahan Kota Makassar.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Aparatur Sipil Negara (ASN) melalui pemberian remunerasi sebagai penghasilan tambahan mampu memberikan kesadaran untuk meningkatkan kualitas kinerja pada kantor Pertanahan kota Makassar.
- b. Bagi Pemerintah penelitian ini dapat menjadi masukan sebagai salah satu cara untuk meningkatkan kualitas kinerja Aparatur Sipil Negara pada kantor Pertanahan Kota Makassar.
- c. Bagi Peneliti, agar dapat menambah ilmu pengetahuan sebagai hasil pengamatan langsung serta dapat memahami penerapan disiplin ilmu yang di peroleh selama studi di perguruan tinggi.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) selain sebagai suatu ilmu atau cara mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif, MSDM juga merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang mengfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia serta pencapaian tujuan organisasi.

SDM ialah merupakan terjemahan dari "*human resources*", namun ada pula ahli yang menyamakan sumber daya manusia dengan "*manpower*" (tenagakerja). Bahkan sebagian orang menyertakan pengertian sumber daya manusia dengan personal (personalia, kepegawaian, dan sebagainya).

Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa, dan karsa). Semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Bagaimanapun majunya teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, jika tanpa SDM sulit bagi organisasi tersebut untuk mencapai tujuannya.

Perusahaan menggunakan tenaga kerja dalam artian masyarakat telah menunjukkan perhatian yang meningkat terhadap aspek manusia tersebut. Nilai-nilai manusia semakin diseleraskan dengan aspek-aspek teknologi maupun ekonomi. Dengan demikian, fokus yang dipelajari manajemen sumber daya

manusia ini hanyalah masalah yang berhubungan dengan tenaga kerja manusia saja.

Berikut ini Manullang M, dalam buku Manajemen Personalia (2003: 17) memberikan definisi manajemen sumber daya manusia menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah seni dan ilmu perencanaan, pengorganisasian, penyusunan dan pengawasan dari sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan terlebih dahulu.

Sumber daya manusia pada dasarnya adalah sebuah seni dan ilmu perencanaan, pengorganisasian, penyusunan dan pengawasan dari sumber daya manusia agar tujuan yang terlebih dahulu di tetapkan suatu instansi/perusahaan terarah dengan baik sehingga tujuan tersebut dapat dicapai.

Menurut Gomes (2001:2), manajemen sumber daya manusia adalah pengelolaan sumber daya manusia secara keseluruhan yang tersedia dalam suatu organisasi, baik swasta maupun publik. SDM merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya. Semua potensi SDM tersebut sangatlah berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam pencapaian tujuan.

Sumber daya manusia ialah merupakan suatu ilmu yang mengelola manusia secara keseluruhan, karena di dalam diri manusia memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya hal inilah yang dapat dikelola dan sangatlah berpengaruh terhadap upaya organisasi untuk mencapai tujuan yang telah di tentukan apabila ke semua potensi tersebut di kelola dengan baik.

Menurut Mathis and Jackson (2006: 4), menyatakan bahwa sumber daya manusia adalah rancangan sistem-sistem formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan organisasi.

Sumber daya manusia pada dasarnya merupakan sebuah seni dan ilmu perencanaan serta rancangan sistem-sistem formal dalam sebuah organisasi yang mengelola manusia sebagai makhluk yang memiliki akal, pikiran, perasaan, dorongan daya dan karya, sehingga dapat di ketahuilah bakat dan potensi manusia ini terletak dalam bidang apa sehingga apabila hal ini telah di ketahui maka pengelolaannya pun akan dapat di lakukan secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan organisasi.

Menurut Hasibuan (2003: 244), menyatakan bahwa sumber daya manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang di miliki individu. Pelaku dan sifatnya di lakukan oleh keturunan dan lingkungannya, sedangkan prestasi kerjanya di motivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasannya.

Sumber daya manusia merupakan kemampuan terpadu dari daya pikir dan dan daya fisik yang di miliki individu. Di mana pelaku dan sifatnya di bentuk oleh lingkungannya, sedangkan prestasi kerjanya termotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasannya

2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

B. Flippo dalam buku *Principle of Personal Management* (1999: 5) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah merupakan

gabungan dari fungsi-fungsi operatif di bidang sumber daya manusia. Fungsi manajemen sumber daya manusia yang dimaksud yaitu:

a. Pengadaan tenaga kerja (*procurement*)

Fungsi ini berhubungan dengan usaha untuk mendapat tenaga kerja dalam jumlah dan kualitas yang dibutuhkan, penentuan calon karyawan, mengadakan seleksi dan penempatan karyawan.

b. Pengembangan (*development*)

Fungsi manajemen sumber daya manusia berhubungan dengan peningkatan kecakapan tenaga kerja yang sudah ada dengan jelas memberikan latihan intensif, yang sudah ada dengan jelas memberikan latihan insentif, sehingga diharapkan dapat menduduki jabatan yang lebih tinggi yang dituntut akan keahlian tertentu serta dapat menyesuaikan diri dengan perkembangan teknologi dan cara kerja yang efisien.

c. Kompensasi (*compensation*)

Kompensasi berfungsi dalam kaitannya dengan inti pembahasan mengenai penetapan balas jasa yang wajar dan dirasakan adil oleh setiap pekerja, sehingga diharapkan adanya motivasi dalam diri tiap pekerja untuk meningkatkan prestasi kerjanya.

d. Intergrasi (*integration*)

Fungsi ini merupakan upaya kepentingan antara pihak majikan balas jasa maupun harga diri kemudian dicarikan penyelesaian guna tercapainya suasana aman dan tenteram.

e. Pemeliharaan (*maintenance*)

Fungsi pemeliharaan merupakan pengrealisasian dari empat fungsi terdahulu dalam usaha untuk mempertahankan, memelihara dan memperbaiki kondisi dari pada pekerja.

f. Pemutusan hubungan (*separation*)

Pemutusan hubungan berfungsi untuk memutuskan dan mengembalikan karyawan tersebut kepada masyarakat, sebab masalah ini dapat saja terjadi karena satu dan lain hal dalam pemutusan hubungan ini pula harus sesuai dengan ketentuan serta menjamin agar warga masyarakat yang dikembalikan berada dalam keadaan yang sebaik-baik mungkin.

Berdasarkan keseluruhan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan bagian penting yang paling sentral dan merupakan rantai kunci dari satuan tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya yang vital bagi pencapaian tujuan organisasi dan pemanfaatan berbagai fungsi dan kegiatan manajemen untuk menjamin bahwa tenaga kerja atau sumber daya digunakan secara efektif dan bijak agar bermanfaat bagi individu, organisasi dan masyarakat.

Salah satu tugas dari manajemen sumber daya manusia adalah pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia karena merupakan unsur terpenting dalam semua organisasi. Keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan sasaran serta kemampuan menghadapi tantangan internal maupun eksternal sangat dipengaruhi oleh kemampuan mengembangkan SDM dengan cara setepat-tepatnya

B. Remunerasi

Dalam konteks reformasi birokrasi remunerasi ialah penataan kembali sistem penggajian yang dikaitkan dengan sistem penilaian kinerja, sedangkan menurut *Oxford American Dictionary*, *Remuneration* adalah *Payment* atau *Reward* yang berarti pembayaran, penghargaan, Sedangkan remunerasi dalam kamus besar bahasa Indonesia adalah pemberian hadiah (penghargaan atas jasa) atau imbalan yang mana istilah imbalan sering juga dalam Bahasa Indonesia digunakan istilah kompensasi. Berbagai buku-buku manajemen sumber daya manusia yang banyak beredar di Indonesia terutama buku yang merupakan terjemahan yang berasal dari Amerika menggunakan istilah kompensasi untuk mengungkapkan istilah remunerasi..

Istilah remunerasi juga seringkali disama artikan dengan istilah kompensasi. Beberapa ahli yang menyatakan bahwa istilah remunerasi dan kompensasi adalah sama, pembedanya hanya pada penempatan kedua kata tersebut. Istilah remunerasi ini juga mulai dikenal di masyarakat Indonesia setelah adanya program reformasi birokrasi yang salah satunya programnya adalah pelaksanaan remunerasi.

Menurut (Mochammad Surya: 2004) menjelaskan bahwa remunerasi ialah sesuatu yang diterima oleh Aparatur Sipil Negara sebagai bentuk imbalan atas kontribusi yang telah ia berikan kepada organisasi dimana tempat dia bekerja.

Remunerasi ialah merupakan suatu penghargaan atau balas jasa atas prestasi kerja yang dicapai oleh pegawai dalam suatu instansi. Remunerasi diberikan

dengan harapan akan menjadi tameng bagi para pegawai sehingga terhindar dari perilaku KKN atau (kolusi, korupsi dan nepotisme).

Menurut Kusnaedi (2009) Remunerasi adalah imbalan kerja atau balas jasa yang didapat berupa gaji, honorarium, tunjangan tetap, insentif, bonus atas prestasi, pesangon, atau pensiun. Remunerasi bagi Pegawai Negeri Sipil berarti imbalan kerja diluar gaji yang dikaitkan dengan system penilaian kinerja.

Remunerasi ialah imbalan kerja diluar gaji yang diterima pegawai dengan tujuan agar mampu mensejahterakan kehidupan pegawai sehingga timbul semangat, gairah, dan motivasi dalam bekerja sehingga apa yang menjadi tujuan organisasi dapat dicapai. Remunerasi erat kaitannya dengan sistem penilaian kinerja.

C. Latar Belakang Hadirnya Remunerasi di Indonesia

Remunerasi dalam sistem pemerintahan adalah merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Kebijakan Reformasi Birokrasi. Dilatarbelakangi oleh kesadaran sekaligus komitmen pemerintah untuk mewujudkan pemerintahan yang baik dan bersih, namun pada tataran pelaksanaannya, perubahan dan pembaharuan yang dilaksanakan dalam rangka mewujudkan tata pemerintahan yang bersih dan berwibawa tersebut tidak mungkin akan dapat dilaksanakan dengan baik (efektif) tanpa kesejahteraan yang layak dari Aparatur Sipil Negara yang mengawalinya. Perubahan dan pembaharuan tersebut dilaksanakan untuk menghapus kesan Pemerintahan yang selama ini dinilai buruk, antara lain ditandai oleh indikator:

1. Buruknya kualitas pelayanan publik (lambat, tidak ada kepastian aturan/hukum, berbelit belit, arogan, minta dilayani atau feodal style).
2. Sarat dengan perilaku KKN (Korupsi, Kolusi, Nepotisme, dsb.)
3. Rendahnya kualitas disiplin dan etos kerja aparatur negara.
4. Kualitas manajemen pemerintahan yang tidak produktif, tidak efektif dan tidak efisien.
5. Kualitas pelayanan publik yang tidak akuntabel dan tidak transparan.

Aparatur negara adalah bagian dari pemerintahan maka dalam, reformasi birokrasi dilingkungan tersebut, upaya untuk menata dan meningkatkan kesejahteraan para pegawai adalah merupakan kebutuhan yang sangat elementer, mengingat kaitannya yang sangat erat dengan misi perubahan kultur pegawai (Reformasi bidang kultural), sehingga dengan struktur gaji yang baru, setiap pegawai diharapkan akan mempunyai daya tangkal (imunitas) yang maksimal terhadap rayuan atau iming-iming materi (kolusi).

Sesuai dengan Undang-undang NO. 17 tahun 2007, tentang Rencana pembangunan Nasional jangka panjang 2005-2025 dan Peraturan Meneg PAN, Nomor : PER/15/M.PAN/7/2008, tentang Pedoman umum Reformasi birokrasi. Kebijakan Remunerasi diperuntukan bagi seluruh Pegawai negeri di seluruh lembaga pemerintahan. Berdasarkan urgensinya dikelompokkan berdasarkan skala prioritas ke dalam tiga kelompok :

1. Prioritas pertama adalah seluruh Instansi Rumpun Penegak Hukum, rumpun pengelola Keuangan Negara, rumpun Pemeriksa dan Pengawas Keuangan Negara serta Lembaga Penertiban Aparatur Negara.

2. Prioritas kedua adalah Kementrian/Lembaga yang terkait dengan kegiatan ekonomi, sistem produksi, sumber penghasil penerimaan Negara dan unit organisasi yang melayani masyarakat secara langsung termasuk Pemda.
3. Prioritas ketiga adalah seluruh kementrian/lembaga yang tidak termasuk prioritas pertama dan kedua.

Berdasarkan keseluruhan definisi diatas dapat dilihat bahwa kinerja pegawai merupakan output dari penggabungan faktor-faktor yang penting yakni kemampuan dan minat, penerimaan seorang pekerja atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat seorang pekerja atas penjelasan delegasi tugas. Pemberlakuan sistem remunerasi diharapkan mampu mensejahterakan kehidupan Aparatur Sipil Negara, sehingga lebih termotivasi untuk bekerja sehingga diharapkan akan dapat meningkatkan kualitas kinerja demi tercapainya tujuan instansi.

D. Kinerja

1. Pengertian Kinerja

Arti kinerja sebenarnya berasal dari kata "*Job performance*" dan di sebut juga "*Actual Performance*" atau prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang telah dicapai oleh seseorang karyawan.

Berikut beberapa pengertian kinerja menurut Sulistiyani dan Rosidah (2009: 223), kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha, dan kesempatan yang dapat di nilai dari hasil kerjanya. Sedangkan menurut Bernadin dan Russel dalam Sulistiyani (2009: 223-224) menyatakan bahwa kinerja

merupakan catatan outcome yang di hasilkan dari fungsi karyawan tertentu atau bagian yang di lakukan selama periode waktu tertentu.

Menurut Sutopo. (2004: 4), dan Basri, (2010: 350) dalam bukunya Sumber Daya Manusia berbasis kompetensi dan profesional, Manajemen kinerja merupakan istilah yang sangat luas di gunakan saat ini. Namun, tidak ada satu definisi pun yang mutlak di setujui. Definisi yang sering di gunakan adalah sebuah proses atau seperangkat proses mengenai apa yang akan dicapai dan bagaimana mencapainya, dan mengatur manusia dengan sedemikian rupa sehingga tujuan yang ingin dicapai menjadi lebih terbuka.

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang di tampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam instansi/perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Menurut Moehriono dalam bukunya Pengukuran kinerja (2012: 95), menyatakan bahwa pengetahuan kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi. Kinerja dapat diketahui dan diukur

jika individu atau kelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang ditetapkan oleh organisasi. Oleh karena itu, jika tanpa tujuan atau target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin dapat di ketahui bila tidak ada tolak ukur keberhasilannya.

Dari beberapa definisi yang telah dikemukakan diatas, maka kesimpulan pengertian atau definisi kinerja atau performance dapat disimpulkan sebagai berikut: Hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral ataupun etika.

2. Elemen Dalam Kinerja

Mitchell dalam Sedarmayanti (2001: 51), mengemukakan bahwa kinerja meliputi aspek yang di jadikan ukuran dalam mengadakan pengkajian tingkat kinerja seseorang, dan untuk mengadakan pengukuran terhadap kinerja yang mengarah pada potensi kerja yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu. Kinerja mempunyai elemen yaitu:

- a. Hasil kerja yang dicapai secara individual atau secara institusi, yang berarti kinerja tersebut adalah hasil akhir yang di peroleh secara sendiri-sendiri atau kelompok,

- b. Dalam melaksanakan tugas, orang atau lembaga di berikan wewenang dan tanggung jawab, yang berarti orang atau lembaga diberikan hak dan kekuasaan untuk ditindak, sehingga pekerjaannya dapat dilakukan dengan baik,
- c. Pekerjaan harus dilakukan secara legal, yang berarti dalam melaksanakan tugas individu atau lembaga tentu saja harus dapat dilakukan dengan baik,
- d. Pekerjaan tidaklah bertentangan dengan moral dan etika yang berlaku umum.

E. Indikator Kinerja

Indikator kinerja yang menunjukkan tingkatan pencapaian suatu sasaran atau tujuan dan telah ditetapkan yang diukur secara kualitatif dan kuantitatif adalah merupakan sesuatu yang dapat dihitung serta digunakan sebagai dasar untuk menilai atau melihat bahwa kinerja setiap hari dalam perusahaan dan perseorangan terus mengalami peningkatan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

Penilaian kinerja pegawai dapat dilakukan terhadap hasil pekerjaan yang dicapai pegawai dalam kurun waktu tertentu berdasarkan kuantitas dan kualitas hasil kerja serta kehadiran (presensi) pegawai. Penilaian kinerja pegawai berkenaan dengan hasil pekerjaan yang dicapai pegawai dalam kurun waktu tertentu yang diukur berdasarkan kuantitas maupun kualitas hasil kerja (Mangkunegara, 2000:67).

Menurut Mathis (2002:78) kinerja pegawai adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi antara lain termasuk:

1. Kuantitas kerja

Standar ini dilakukan dengan cara membandingkan antara besarnya volume kerja yang seharusnya (standar kerja normal) dengan kemampuan sebenarnya.

2. Kualitas kerja

Standar ini lebih menekankan pada mutu kerja yang dihasilkan dibanding volume kerja.

3. Pemanfaatan waktu

Yaitu penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan kebijaksanaan perusahaan.

F. Penelitian Terdahulu

NO	Peneliti Dan Tahun	Judul Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1	Dina Kristina (2015)	Pengaruh Remunerasi pegawai terhadap kinerja pegawai di Kementerian Sekretariat Negara Republik Indonesia	Menggunakan Analisis Regresi Linear Sederhana, Uji validitas dan reliabilitas serta uji T dan koefisien determinasi	Terdapat pengaruh remunerasi terhadap kinerja pegawai di Kementerian Sekretariat Negara Republik Indonesia yaitu

F. Penelitian Terdahulu

				sebesar 69,2 % dan hasil persamaan regresi yang bernilai positif $Y = 55.670 + 1.109X$ yang menunjukkan bahwa remunerasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai
2	Boedianto (2012)	Pengaruh pemberian remunerasi terhadap kinerja pegawai terhadap kinerja pegawai pada lembaga pemasyarakatan kelas II A anak di kota blitar	Menggunakan Analisis regresi linear sederhana	Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa pemberian remunerasi terhadap kinerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
3	Muhammad Ramadhan (2014)	Pengaruh Remunerasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Tangerang	Menggunakan Analisis regresi linear berganda, uji F dan uji T	Menunjukkan terdapat pengaruh positif pemberian remunerasi terhadap kinerja Pegawai Dinas Kelautan dan

F. Penelitian Terdahulu

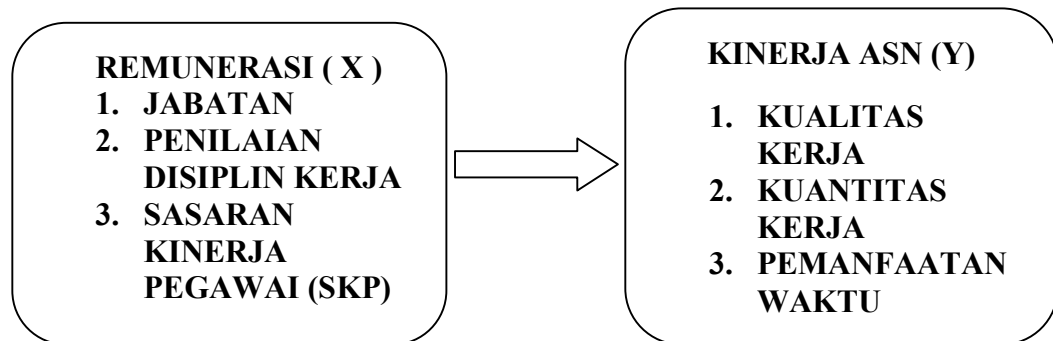
				Perikanan Kabupaten Tangerang baik secara simultan maupun parsial
4	Anas Malik (2013)	Analisis pengaruh remunerasi, budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada departemen SDM PT Semen Indonesia Tbk	Menggunakan metode analisis regresi linear berganda yakni variabel X1 Remunerasi dan variabel X2 yakni budaya organisasi dan variabel Y yakni disiplin kerja	Remunerasi secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan begitu juga dengan budaya organisasi dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

G. Kerangka Pikir

Pengaruh remunerasi dalam meningkatkan kinerja ASN khususnya dalam bidang pelayanan dengan meningkatkan kesejahteraan pegawai, dengan adanya perhatian khusus terhadap kesejahteraan pegawai melalui pemberian remunerasi, remunerasi menurut (Mochammad Surya: 2004) menjelaskan bahwa remunerasi ialah sesuatu yang diterima oleh Aparatur Sipil Negara sebagai bentuk imbalan atas kontribusi yang telah ia berikan kepada organisasi dimana tempat dia bekerja. Dengan adanya perhatian yang diberikan melalui remunerasi tersebut maka dapat meningkatkan kinerja ASN dan ASN pun akan merasa dihargai oleh

organisasi atas kontribusi yang diberikan dalam usaha memberikan yang terbaik dan meningkatkan kontribusinya terhadap organisasi sehingga menghasilkan kinerja yang baik pula.

Gambar 1. Kerangka Pikir



Gambar diatas menunjukkan bahwa kinerja Aparatur Sipil Negara dipengaruhi oleh remunerasi, sehingga dapat dijelaskan bahwa tinggi rendahnya kinerja Aparatur Sipil Negara dipengaruhi oleh remunerasi yang diterima dalam melaksanakan/menjalankan pekerjaan atau tugas-tugasnya.

H. Hipotesis

Sehubungan dengan rumusan masalah yang telah dikemukakan pada pemaparan sebelumnya maka hipotesis yang di ajukan adalah:

“Diduga bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan remunerasi terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada kantor Pertanahan Kota Makassar”

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini akan dilakukan di kantor Pertanahan kota Makassar sebagai objek penelitian. Sedangkan waktu penelitian dan penyusunan selama dua bulan mulai dari bulan Maret sampai dengan April 2017.

B. Teknik Pengumpulan Data

Proses pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu penelitian pustaka (*library research*) dan penelitian lapangan (*field research*) untuk mengumpulkan data yang terkait dengan penelitian tersebut, berikut deskripsi tentang teknik pengumpulan data dalam penelitian ini:

1. Penelitian pustaka (*library research*), yaitu peneliti mengadakan penelitian dengan peninjauan pada berbagai pustaka dengan mengumpulkan pendapat melalui buku-buku dan literatur lainnya yang terkait dengan penelitian yang sedang dilakukan.
2. Penelitian lapangan (*field research*) adalah penelitian yang bertujuan memperoleh data secara kongkret yang diperlukan sebagai pendukung penelitian yang dilakukan dengan cara meninjau langsung pada objek penelitian yang telah ditentukan.

C. Jenis dan Sumber Data

1. Data Kuantitatif

Yaitu data yang di peroleh dari instansi dalam bentuk angka-angka seperti jumlah remunerasi, serta data lainnya yang ada hubungannya dengan penelitian ini.

2. Data kualitatif

Yaitu data yang mengenai keadaan instansi, stuktur organisasi, serta uraian tugas masing-masing bagian dalam perusahaan.

3. Sumber Data

Sumber data yang digunakan adalah data priemer, yaitu data yang diperoleh langsung dari tanggapan responden melalui kuisisioner yang diedarkan.

4. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuisisioner, observasi dan studi dokumentasi

a. Kuisisioner yaitu teknik pengumpulan data melalui angket berupa daftar pertanyaan yang ditujukan langsung kepada sejumlah responden yaitu Aparatur Sipil Negara pada kantor Pertanahan Kota Makassar yang menerima remunerasi.

b. Observasi, yaitu teknik pengumpulan data dimana peneliti melakukan pengumpulan data secara langsung pada responden dalam penelitian tersebut.

- c. Studi dokumentasi yaitu teknik pengumpulan data dengan cara mempelajari buku-buku maupun jurnal yang berkaitan dengan topik pembahasan.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Arikunto (2006), mengemukakan bahwa populasi (*universe*), adalah sebagian dari keseluruhan unsur-unsur yang mempunyai satu ciri atau beberapa ciri atau karakteristik yang sama sedangkan Sugiyono (2011), mengemukakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang di tetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya, apakah remunerasi berpengaruh terhadap kinerja atau tidak. Dan adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah Seluruh Aparatur Sipil Negara pada kantor Pertanahan Kota Makassar yang berjumlah 91 orang.

Tabel 3.1

Jumlah Populasi penelitian pada Kantor Pertanahan Kota Makassar

GOLONGAN	LAKI-LAKI	PEREMPUAN	JUMLAH	KETERANGAN
IV	2	1	3	
III	15	31	46	
II	31	9	40	1 Tugas Belajar
I	2	-	2	
JUMLAH	50	41	91	

Sumber :Data Primer, 2017

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2010:73), adapun teknik penarikan sampel dengan yaitu dengan menggunakan metodeslovin dengan jumlah sampel sebanyak 50 orang yang diuraikan sebagai berikut :

$$n = N / 1 + N (e)^2$$

Di mana :

n = Ukuran Sampel

N = Jumlah Populasi

E = Adalah presentase kesalahan yang ditolerir dalam pengambilan kasus ini menggunakan e = 10% (0,1)

$$n = 91 / (1+91).(10\%)^2$$

$$n = 91 / (1+91).(0.01)$$

$$n = 91 / 1.91$$

$$n = 47.64 \longrightarrow \text{dicukupkan menjadi 50 Sampel}$$

E. Definisi Operasional Variabel

Untuk memberikan persamaan persepsi kepada para pembaca, maka peneliti memberikan batasan terhadap variabel penelitian yang di teliti.

1. Aparatur Sipil Negara adalah Sumber daya manusia pada Kantor Pertanahan Kota Makassar.

2. Remunerasi merupakan suatu penghargaan atau balas jasa untuk jasa yang di berikan kepada pegawai dengan dimensi penilaian antara lain berdasarkan tingkat jabatan, penilaian disiplin kerja dan sasaran kinerja ASN (SKP).
3. Kinerja Aparatur sipil negara yaitu suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dibebankan kepadanya dan kinerja pegawai adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi penilaiannya berdasarkan indikator kuantitas kerja, kualitas kerja, dan pemanfaatan waktu.

F. Teknik Analisis Data

1. Analisis *regresi linear* sederhana yaitu suatu analisis untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh remunerasi terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Kantor Pertanahan Kota Makassar.

$$Y = a + bX$$

Dimana :

Y = Kinerja ASN

X = Remunerasi

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

2. Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi sederhana dengan menggunakan skala *likert* sebagai pedoman penafsiran. Skala likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat,

dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2011:107).

G. Uji Reliabilitas dan Validitas Instrumen Penelitian

- a. Uji Reliabilitas adalah kemampuan suatu instrumen untuk di uji kembali dengan memberikan hasil yang relatif konstan. Suatu instrumen dikatakan reliabel jika memberikan hasil yang relatif sama jika di uji secara berulang-ulang, yakni nilai *cronbach's alpha* 0.60.
- b. Uji Validitas adalah pengujian kemampuan suatu instrumen pengukur untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Suatu instrumen pengukur dapat dikatakan mempunyai validitas tinggi apabila alat tersebut memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud di lakukan pengukuran tersebut. Pengujian validitas dilakukan dengan cara validitas internal yang menggunakan teknik analisis butir akan menguji setiap validitas setiap butir dengan cara skor-skor yang ada pada butir yang dimaksudkan di korelasikan dengan skor total. Skor butir (pertanyaan) di pandang sebagai nilai X dan skor total dipandang sebagai nilai Y sehingga di peroleh indeks validitas setiap butir. Dalam penelitian kali ini digunakan taraf signifikansi Alpha $\alpha = 0,05$ atau 5% maka tiap variabel akan dinyatakan valid jika memenuhi atau nilai Sig(2-Tailed) pada tabel $<$ nilai Alpha (α).
- c. Uji Parsial (Uji T) digunakan untuk mengetahui apakah pengaruh masing-masing variabel terikat bermakna atau tidak. Pengertian ini dilakukan dengan membandingkan antara nilai (T) hitung masing-masing variabel bebas dengan nilai (T) tabel dengan derajat kesalahan 5% ($\alpha=0,05$). Apabila

nilai Sig < maka variabel X dikatakan mempunyai pengaruh terhadap variabel Y.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum

1. Letak Wilayah

Kota Makassar terletak di pesisir pantai Barat bagian Selatan pulau Sulawesi. Secara geografis, Kota Makassar berada pada garis lintang antara $05^{\circ}31'30,81''$ - $05^{\circ}14'6,49''$ LS dan garis bujur antara $119^{\circ}28'19''$ – $119^{\circ}32'31''$ BT, dengan batas-batas wilayah sebagai berikut :

- Sebelah Utara berbatasan dengan Kabupaten Pangkajene Kepulauan;
- Sebelah Timur berbatasan dengan Kabupaten Maros;
- Sebelah Selatan berbatasan dengan Kabupaten Gowa;
- Sebelah Barat berbatasan dengan Selat Makassar.

Wilayah Kota Makassar yang berbatasan langsung dengan Selat Makassar mempunyai garis pantai sepanjang 32 km yang membentang dari arah Selatan ke Utara, membujur ke arah Timur Laut. Wilayahnya mencakup beberapa pulau, diantaranya ada 13 pulau yang mempunyai nama, yaitu : Pulau Kayangan, Pulau Lae-Lae, Pulau Lanjukang, Pulau Langkai, Pulau Lumu-Lumu, Pulau Bone Batang, Pulau Barang Lompo, Pulau Barangkeke, Pulau Kodingarenglombo, Pulau Samalona dan Pulau-pulau kecil lainnya.

2. Luas Wilayah

Luas Wilayah Kota Makassar adalah 17.577 Ha. Secara umum konfigurasi bentuk wilayah Kota Makassar termasuk datar dan menurut morfologi regional

merupakan deretan pegunungan Lompobattang yang berrelief rendah. Keadaan topografinya datar hingga berombak dengan ketinggian berkisar antara 0-25 meter di atas permukaan laut. Satuan relief di daerah ini pada umumnya ditutupi aluvium hasil sedimentasi rawa, pantai dan sungai serta material hasil gunung api, dengan kemiringan lereng 0-2 %.

Bentuk lahan adalah hasil bentukan asal aluvial di beberapa tempat mempunyai ketinggian yang sangat rendah dari permukaan laut sehingga sering tergenang dan merupakan rawa-rawa. Bentuk lahan ini dijumpai disekitar muara Sungai Tallo dan Sungai Jeneberang yang secara geomorfologi dikategorikan sebagai dataran banjir sungai. Selanjutnya daerah yang mempunyai bentuk topografi berombak sebagai bagian terkecil dari wilayah Kota Makassar hanya dijumpai di Wilayah Utara dan Timur yang secara administratif termasuk Kecamatan Biringkanaya.

3. Administrasi

Secara administratif Kota Makassar sebagai Ibukota Propinsi Sulawesi Selatan, mempunyai luas wilayah 17.577 Ha atau 0,28% dari luas wilayah Sulawesi Selatan, terdiri dari 14 Kecamatan 143 Kelurahan.

Dari 14 Wilayah Kecamatan, Kecamatan Tamalate yang merupakan wilayah terluas yaitu : 1,997 Ha dan Kecamatan Mariso yang merupakan wilayah Kecamatan terkecil dengan luas wilayah : 0,182 Ha.

Gambaran Luas Wilayah perkecamatan dalam Kota Makassar dapat dilihat pada tabel 4.1 berikut:

No.	Nama Kecamatan	Luas Wilayah (Ha)
1	Mariso	182.000
2	Mamajang	542.000
3	Tamalate	1.997.000
4	Makassar	251.000
5	Ujung pandang	263.000
6	Wajo	199.000
7	Bontoala	209.000
8	Ujung tanah	593.000
9	Tallo	583.000
10	Panakkukang	1.686.000
11	Biringkanaya	4.654.000
12	Tamalanrea	3.352.000
13	Manggala	2.433.000
14	Rappocini	947.000
	Jumlah	17.577.000

4. Data Pertanahan Kota Makassar

- a. Jumlah Bidang Tanah Bersertipikat :233.377 bidang
- b. Luas Bidang Tanah Bersertipikat : 158.406.178 m²
- c. Jumlah Bidang Tanah Belum Bersertipikat : 17.363.822 m²

5. Data PPAT dan PPATS Kota Makassar

- a. Jumlah PPAT Kota Makassar : 132 orang
- b. Jumlah PPATS Kota Makassar : 14 orang

1. Sejarah Singkat Badan Pertanahan Nasional (BPN)

Badan Pertanahan Nasional (BPN) awalnya adalah Akademi Agraria yang didirikan di Yogyakarta pada tahun 1963, kemudian didirikan lagi di Semarang pada tahun 1964. Yang di Yogyakarta dengan jurusan Agraria, tetapi di Semarang dengan jurusan Pendaftaran Tanah. Pada tahun 1966, diterbitkan status Akademi Agraria. Sampai akhirnya pada tahun 1971, dibuka jurusan Tata Guna Tanah pada Akademi Agraria di Yogyakarta.

Kemudian pada tahun 1987, ketika program sarjana muda dihapuskan dan diganti menjadi Pendidikan Diploma (D3), akhirnya semua jurusan di Akademi ini ditiadakan lagi. Pada tahun 1989, pembina Akademi Agraria dialihkan dari Departemen dalam negeri ke Badan Pertanahan Nasional (BPN) sampai sekarang. Badan Pertanahan Nasional (BPN) ini disebut sebagai lembaga Pemerintah Non Departemen tetapi dibawah dan bertanggung jawab kepada Presiden dan dipimpin oleh Kepala (sesuai dengan Perpres No 10 tahun 2006). Badan Pertanahan Nasional (BPN) mempunyai tugas yaitu melaksanakan tugas pemerintah dibidang pertanahan secara nasional, regional dan sektoral.

Pada tahun 1993, nama Akademi Agraria pun diganti menjadi Akademi Pertanahan Nasional. Pada tahun yang sama Akademi Pertanahan Nasional jenjang pendidikannya ditingkatkan menjadi D4, nama Akademi pun diubah menjadi Sekolah Tinggi Pertanahan Nasional (STPN). Pada tahun 1996, dibuka

program D1 Pengukuran dan Pemetaan Kadastral di Sekolah Tinggi Pertanahan Nasional (STPN) sampai sekarang.

2. Arti Logo Badan Pertanahan Nasional (BPN)

Lambang Badan Pertanahan Nasional (BPN) adalah bentuk suatu kesatuan gambar dan tulisan terdiri dari:



Gambar 4.1

1. Gambar **4 (empat) butir padi** melambangkan Kemakmuran dan kesejahteraan. Memaknai atau melambangkan 4 (empat) tujuan Penataan Pertanahan yang akan dan telah dilakukan BPN RI yaitu kemakmuran, keadilan, kesejahteraan sosial dan keberlanjutan.
2. Gambar **lingkaran bumi** melambangkan sumber kehidupan manusia. Melambangkan wadah atau area untuk berkarya bagi BPN RI yang berhubungan langsung dengan unsur-unsur yang ada didalam bumi yang meliputi tanah, air dan udara.
3. Gambar **sumbu** melambangkan poros keseimbangan. **3 (tiga) Garis Lintang** dan **3 (tiga) Garis Bujur** Memaknai atau melambangkan pasal 33

ayat 3 UUD 45 yang mendasari lahirnya Undang-undang Pokok Agraria (UUPA) nomor 5 tahun 1960.

4. Gambar **11(sebelas) bidang** grafis bumi memaknai atau melambangkan 11 (Sebelas) agenda pertanahan yang akan dan telah dilakukan BPN RI. Bidang pada sisi sebelah kiri melambangkan bidang bumi yang berada diluar jangkauan wilayah kerja BPN RI.
5. **Warna Coklat** melambangkan bumi, alam raya dan cerminan dapat dipercaya dan teguh.
6. **Warna Kuning Emas** melambangkan kehangatan, pencerahan, intelektual dan kemakmuran.
7. **Warna Abu-abu** melambangkan kebijaksanaan, kedewasaan serta keseimbangan.

3. Visi dan Misi Kantor Badan Pertanahan Nasional Kota Makassar

1. Visi:

”Bersertifikatnya seluruh Bidang Tanah dalam Wilayah Kota Makassar Tahun 2020”.

2. Misi :

- a. Meningkatkan penyelesaian Sertipikat Hak Atas Tanah.
- b. Meningkatkan Pemanfaatan, Penggunaan, Penguasaan dan Kepemilikan Tanah yang efektif.
- c. Memberikan jaminan kepastian hukum dan kepastian hak serta perlindungan hukum kepada masyarakat dan investor.

- d. Mendukung peningkatan Ekonomi masyarakat dalam rangka mewujudkan Makassar sebagai Kota Maritim, Niaga, Pendidikan, Budaya dan Jasa yang berorientasi global, berwawasan lingkungan dan paling bersahabat.

3. Motto

“Tiada Hari Tanpa Perubahan Yang Lebih Baik”.

4. Janji/Maklumat Pelayanan, dengan ini kami menyatakan sanggup :

- a. Memberikan layanan sesuai Norma, Standar, Prosedur dan Kriteria.
- b. Bekerja dengan jujur, tertib, disiplin dan tidak diskriminatif.
- c. Memberikan kemudahan dalam memberikan informasi yang diperlukan sesuai ketentuan yang berlaku.
- d. Merespon dengan cepat keluhan pengguna layanan pertanahan.
- e. Melakukan inovasi pelayanan untuk memenuhi standar pelayanan prima.

4. Tugas Pokok dan Fungsi Kantor Pertanahan

Dalam melaksanakan tugas sebagaimana yang dimaksud, Kantor Pertanahan mempunyai tugas pokok, antara lain:

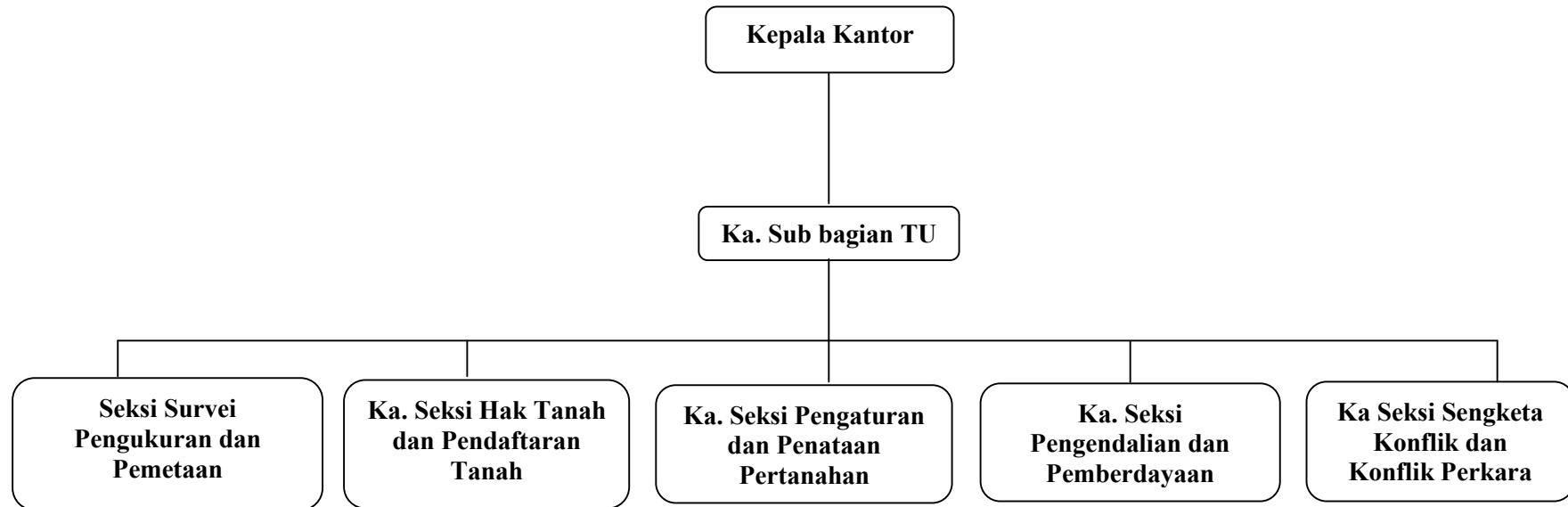
1. Membangun kepercayaan masyarakat pada Kantor Pertanahan Kota Makassar.
2. Meningkatkan pelaksanaan dan pendaftaran, serta sertifikasi tanah secara menyeluruh.
3. Memastikan penguatan hak-hak rakyat atas tanah.

4. Menangani dan menyelesaikan perkara, masalah, sengketa dan konflik pertanahan secara sistematis.
5. Menata kelembagaan Kantor Pertanahan Kota Makassar.

Adapun fungsi Kantor Pertanahan Kota Makassar sendiri, antara lain:

1. Pengolahan data dan informasi dibidang pertanahan.
2. Pengaturan dan penetapan hak-hak atas tanah serta pembatalan dan penghentian hubungan hukum antar orang, dan/atau badan hukum dengan tanah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
3. Penyelenggaraan dan pelaksanaan survei, pengukuran dan pemetaan dibidang pertanahan.
4. Kerjasama dengan lembaga-lembaga lain dan melakukan pengawasan dan pengendalian penguasaan pemilikan tanah.
5. Pembinaan fungsional dan pembinaan lembaga yang berkaitan dengan bidang pertanahan dan melakukan latihan sumber daya manusia dibidang pertanahan.

STRUKTUR ORGANISASI KANTOR PERTANAHAN KOTA MAKASSAR



5. Struktur Organisasi Kantor Pertanahan Kota Makassar

Struktur organisasi adalah sistem saling pengaruh-mempengaruhi antara orang dalam kelompok kerjasama untuk mencapai suatu tujuan tertentu yang sama. Tujuan organisasi secara keseluruhan tidak mungkin dijalankan oleh seorang tertentu saja. Salah satu aspek pengorganisasian adalah penetapan seksi-seksi sesuai dengan tugasnya.

Struktur organisasi menunjukkan bagaimana seksi-seksi di dalamnya dikoordinasikan bersama-sama disuatu jalur wewenang dan tanggung jawab. Struktur organisasi adalah penggambaran secara grafik yang menggambarkan struktur kerja dari suatu struktur organisasi. Struktur organisasi hanya dapat mewujudkan hubungan wewenang yang formal saja dan tidak dapat menggambarkan seberapa besar wewenang, tanggung jawab dan deskripsi pekerjaan yang terinci. Adapun struktur organisasi yang ada di Kantor Pertanahan Kota Makassar.

6. Bidang-bidang Kerja di kantor Pertanahan Kota Makassar

Dibawah ini adalah uraian tugas dan wewenang dari gambar struktur organisasi Kantor Pertanahan Kota Makassar, sebagai berikut:

1. Kepala Kantor Pertanahan Kota Makassar

Kepala Kantor Pertanahan Kota Makassar memiliki tanggung jawab langsung kepada Kantor Wilayah Kantor Pertanahan Provinsi Sulawesi Selatan.

2. Sub Bagian Tata Usaha

Tugasnya: Memberikan pelayanan administrative kepada seluruh satuan organisasi Kantor Pertanahan, serta menyiapkan bahan evaluasi kegiatan, penyusunan program dan peraturan perundang-undangan.

Fungsinya:

- a. Pengolahan data dan informasi.
- b. Penyusunan rencana program, dan anggaran serta laporan akuntabilitas kinerja pemerintah.
- c. Pelaksanaan urusan kepegawaian.
- d. Pelaksanaan urusan keuangan dan kepegawaian.
- e. Pelaksanaan urusan tata usaha, rumah tangga, sarana dan perasarana.
- f. Penyiapan bahan evaluasi kegiatan dan penyusunan program.
- g. Koordinasi pelayanan pertanahan.

Sub Bagian Tata Usaha terdiri dari:

b) Urusan Perencanaan dan Keuangan

Tugasnya: Menyiapkan penyusunan rencana, program, dan anggaran laporan akuntabilitas kerja pemerintah serta urusan keuangan dan pelaksanaan anggaran.

c) Urusan Umum Dan Kepegawaian

Tugasnya: Melakukan urusan kepegawaian dan Pengembangan sumberdaya manusia pertanahan.

3. Sub Bagian Hak Tanah dan Pendaftaran Tanah

Tugasnya: Menyiapkan abhan dan melakukan penetapan hak dalam rangka pemberian, perpanjangan dan pembaruan hak tanah, pengadaan tanah, perijinan, pendataan dan penertipan bekas tanah hak; pendaftaran, peralihan, pembebanan hak atas tanah serta pembinaan pejabat pembuat akte tanah (PPAT).

Fungsinya:

- a. Pelaksanaan pengaturan dan penetapan di bidang hak tanah.
- b. Penyiapan rekomendasi pelepasan, penaksiran harga tukar-menukar, saran dan pertimbangan serta ,melakukan kegiatan perijinan, saran dan pertimbangan usulan penetapan hak pengolahan.
- c. Penyiapan telaahan dan pelaksanaan pemberian rekomendasi perpanjangan jangka waktu pembayaran uang pemasukan dan atau pendaftaran hak.
- d. Mengatministrasikan atas tanah yang dikuasai dan atau milik Negara, daerah bekerjasama dengan pemerintah, termasuk tanah badan hukum pertanahan.
- e. Pendataan dan penertiban tanah bekas hak.
- f. Pelaksanaan pendaftaran hak dan koputerisasi pelayanan pertanahan.
- g. Pelaksanana penegasan dan pengakuan hak.
- h. Pelaksanaan, pembebanan hak atas tanah dan pembinaan PPAT.

Seksi Hak Tanah dan Pendaftaran Tanah terdiri dari:

a) Subseksi Penetapan Hak Tanah

Tugasnya: Menyiapkan pelaksanaan pemeriksaan, saran dan pertimbangan mengenai penetapan hak milik, hak guna bangunan dan hak pakai, perpanjangan jangka waktu, pembaharuan hak, perijinan, peralihan hak atas tanah; penetapan dan atau rekomendasi perpanjangan jangka waktu pembayaran uang pemasukan dan pendaftaran hak tanah perorangan.

b) Subseksi Pengaturan Tanah Pemerintah

Tugasnya: Menyiapkan pelaksanaan pemeriksaan, saran dan pertimbangan mengenai penetapan hak milik, hak guna bangunan dan hak pakai, dan hak pengolahan bagi instansi pemerintahan, badan hukum pemerintahan, perpanjangan jangka waktu, pembaharuan hak, perijinan, peralihan hak atas tanah; rekomendasi pelepasan dan tukar-menukar tanah pemerintah.

c) Subseksi Pendaftaran Hak

Tugasnya: Menyiapkan pelaksanaan pendaftaran hak atas tanah; pengakuan dan penegasan konversi hak-hak lain, hak milik atas satuan rumah susun, tanah hak pengelola, tanah wakaf, data lainnya, data fisik bidang tanah, data komputerisasi pelayanan pertanahan serta memelihara daftar buku tanah serta daftar lainnya di bidang pendaftaran tanah.

d) Subseksi Peralihan, Pembebanan Hak dan Pejabat Pembuat Akta Tanah

Tugasnya: Menyiapkan pelaksanaan pendaftaran, peralihan, pembebanan hak atas tanah, pembebanan hak tanggungan, dan bimbingan PPAT serta sarana daftar isian di bidang pendaftaran tanah.

4. Seksi Pengaturan dan Penataan Tanah

Tugasnya:Menyiapkan bahan dan melakukan penatagunaan tanah, landreform, konsolidasitanah, penataan pertanahan wilayah pesisir, pulau-pulau kecil perbatasan dan wilayah tertentu lainnya.

Fungsinya:

- a. Penyusunandaerah bekas konflik, peruntukan, penggunaan dan pemeliharaan tanah, neraca penatagunaan tanah kabupaten/kota.
- b. Pemelihara basis data penatagunaan tanah kabupaten/kota.
- c. Pengusulan penetapan/penegasan tanah menjadi objek landreform.
- d. Penyediaan tanah untuk pembangunan.
- e. Pengolahan sumbangan tanah untuk pembangunan.
- f. Pengumpulan, pengolahan, penyajian dan dokumentasi data landreform.

Seksi Pengaturan dan Penataan tanah terdiri dari:

- a) Subbagian Penatagunaan tanah dan kawasan tertentu

Tugasnya: Menyiapkan bahan penyusunan rencana persediaan, peruntukan, pemeliharaan, dan penggunaan tanah rencana penataan, kawasan, pelaksanaan koordinasi, monitoring dan evaluasi pemeliharaan tanah, perubahan penggunaan dan pemanfaatan tanah pada setiap fungsi kawasan penertiban penimbangan teknis, penangguhan tanah,penerbitan ijin perubahan penggunaan penetapan penggunaan dan pemanfaatan tanah, penyesuain penggunaan dan pemanfaatan tanah serta melaksakan pengumpulan dan pengolahan dan pemeliharaan data tekstual.

b) Subseksi Landreform dan Konsolidasi Tanah

Tugasnya: Menyiapkan bahan usul penetapan/penegasan tanah menjadi obyek landreform, penguasaan tanah obyek landreform, pemberian ijin peralihan atas tanah dan ijin redistribusi tanah luasan tertentu, usulan penerbitan surat keputusan redistribusi tanah dan pengeluaran tanah dari landreform, monitoring dan evaluasi redistribusi tanah, ganti kerugi, pemanfaatan tanah bersama dan penertiban administrasi landreform serta fasilitas bantuan keuangan/permodalan, teknis dan pemasaran, usulan penegasan obyek penataan tanah bersama untuk permukiman permukiman kumuh, daerah bencana dan daerah bekas konflik serta permukiman kembali; penyediaan tanah dan pengelola sumbangan tanah untuk pembangaunan teknik dan metode, promosi dan sosialisasi, pengorganisasian dan pembimbingan masyarakat, kerja sama dan fasilitas, pengolahan basis data dan informasi monitoring dan evaluasi serta koordinasi dan pelaksanaan konsolidasi tanah.

5. Seksi Pengendalian dan Pemberdayaan

Tugasnya: Menyiapkan bahan dan melakukan kegiatan pengendalian pertanahan, pengolahan tanah Negara, tanah terlantar dan tanah kritis serta pemberdayaan masyarakat.

Fungsinya:

- a. Penyiapan saran tindak dan langkah-langkah penanganan serta usulan rekomendasi, pembinaan, peringatan, harmonisasi, program pertanahan dan sector dalam pengolahan tanah negara, penanganan tanah terlantar dan kritis.

- b. Peningkatan partisipasi masyarakat marjinal, asistensidan pembentukan kelompok masyarakat, fasilitas dan peningkatan akses ke sumberproduktif.
- c. Pemanfaatan tanah terlantar dan tanaha kritis untuk pembangunan.
- d. Pengolahan basis data dan hak atas tanah, tanah Negara, tanah, terlantar, dan tanah kritis serta pemberdayaan masyarakat.
- e. Penyiapan usulan keputusan pembatalan dan penghentian hubungan hukum atas tanah terlantar.

Seksi Pengendalian dan Pemberdayaan terdiri dari:

a) Subseksi Pengendalian Pertanahan

Tugasnya: Menyiapkan pengolahan basis data, melakukan inventarisasi dan identifikasi, penyusunan saran tindak dan langkah menanganan serta menyiapkan bahan koordinasi usulan penertiban dan pendayagunaan dalam rangka penegakan hak dan kewajiban pemegang hak atas tanah, pemantauan, evaluasi, harmonisasi dan program pertanahan dan sector dalam pengolahan tanah Negara, penanganan tanah terlantar dan tanah kritis.

b) Subseksi pemberdayaan Masyarakat

Tugasnya: Menyiapkan bahan inventarisasi, asistensi, fasilitas dalam rangka penguatan penguasaan, dan pelaksanaan pembinaan partisipasi masyarakat, lembaga masyarakat, mitra kerja teknis dalam penolahan pertanahan, serta melakukan kerjasama pemberdayaan dengan pemerintah kabupaten/kota, lembaga keuangan dan dunia usaha, serta bimbingan dan pelaksanaan kerjasama pemberdayaan.

6. Seksi Sengketa, Konflik dan Perkara

Tugasnya: Menyiapkan bahan dan melakukan kegiatan penanganan sengketa, konflik dan perkara pertanahan

Fungsinya:

- a. Pengkajian masalah, sengketa dan konflik pertanahan.
- b. Penyiapan bahan dan penanganan sengketa dan konflik pertanahan serta hukum dan non hukum, penanganan dan penyelesaian perkara, pelaksanaan alternatif, penyelesaian melalui mediasi, fasilitas dan sebagainya usulan dan rekomendasi pelaksanaan putusan lembaga peradilan serta usulan rekomendasi pembatalan dan penghentian hubungan hukum antar orang dan badan hukum dengan tanah.
- c. Pengkordinasian penanganan sengketa, konflik dan perkara pertanahan.
- d. Pelaporan penanganan dan penyelesaian konflik, sengketa dan perkara pertanahan.

Seksi Sengketa, Konflik dan Perkara terdiri dari:

a) Subseksi Sengketa dan Konflik Pertanahan

Tugasnya: Menyiapkan pengkajian hukum, sosial, budaya, ekonomi dan politik terhadap sengketa dan konflik pertanahan, usulan rekomendasi pembatalan dan penghentian hubungan hukum antara orang dan badan hukum dengan tanah, pelaksanaan alternatif penyelesaian sengketa melalui mediasi, fasilitas, koordinasi penanganan sengketa dan konflik.

b) Subseksi Perkara Pertanahan

Tugasnya: Menyiapkan penanganan dan penyelesaian perkara, koordinasi penanganan perkara, usulan rekomendasi pembatalan dan penghentian antar orang dan badan hukum dengan tanah sebagai pelaksanaan putusan lembaga peradilan.

7. Seksi Survei Pengukuran dan Pemetaan

Tugasnya: Mengkoordinasikan dan melaksanakan survey, pengukuran dan pemetaan bidang tanah dan pengukuran batas wilayah, pemetaan tematik dan survey potensi tanah, pembinaan surveyor berlisensi.

Fungsinya:

- a. Pelaksanana kegiatan teknis survey, pengukuran dan pemetaan sebidang tanah. Pengukuran batas wilayah, dan survey potensi tanah, pembinaan surveyor berlisensi.
- b. Pelaksanaan dan pengukuran batas wilayah/kawasan.
- c. Pelaksanaan pengukuran, pemetaan dan pembukuan bidang tanah.
- d. Pelaksanaan, pengolahan, pemeliharaan, pengembangan peralatan teknik dan komputerisasi.
- e. Pelaksanaan bimbingan teknik, surveyor berlisensi dan pejabat penilaian tanah

Seksi Survei Pengukuran dan Pemetaan terdiri dari:

a) Subseksi Pengukuran dan Pemetaan

Tugasnya: Menyiapkan perapatan kerangka dasar orde 4, pemetaan batas bidang tanah dan pengukuran bidang tanah batas kawasan/wilayah.

B. Hasil Penelitian

1. Deskripsi data

Identitas responden menggambarkan karakteristik setiap responden yang dapat menciptakan nilai tersendiri sesuai dengan karakteristik pekerjaan yang ditekuni masing-masing ASN dalam suatu organisasi. Karakteristik responden akan memberikan perbedaan tanggapan dengan ASN yang lain dalam suatu organisasi yang berbeda, karena karakteristik pekerjaannya juga berbeda-beda. Oleh karena itu, maka identitas responden sangat penting untuk diketahui dan dianalisis sesuai dengan fungsi dan peran ASN yang bersangkutan.

Untuk mengetahui dan memahami variasi sikap dan perilaku ASN pada kantor Pertanahan Kota Makassar, maka perlu terlebih dahulu dikemukakan identitas ASN yang diharapkan dapat memperkuat pembahasan pada penelitian ini. Sebagaimana telah diketahui dalam berbagai hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu, memberikan petunjuk bahwa identitas ASN merupakan karakteristik yang dimiliki ASN dan memiliki variasi. Dalam uraian terdahulu memberikan petunjuk bahwa identitas responden, dapat memberikan tanggapan berbeda-beda terhadap berbagai variabel yang diteliti untuk mengetahui variasi identitas responden sesuai dengan jumlah responden yang diberikan kuisisioner dan seluruhnya dikembalikan yaitu sebanyak 50 orang ASN yang bekerja pada Kantor Pertanahan Kota Makassar dapat diperlihatkan sebagai berikut:

1. Jenis Kelamin

Tabel 4.2

Karakteristik Responden berdasarkan jenis kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi (orang)	Persentase
Laki-laki	23	46%
Perempuan	27	54%
Jumlah	50	100%

Sumber : Data Primer, (2017)

Berdasarkan tabel 4.2 yakni deskripsi identitas responden berdasarkan jenis kelamin menunjukkan bahwa responden yang berjenis kelamin Pria sebesar 23 orang (46%) dan yang berjenis kelamin Wanita sebesar 27 orang (54%). Dari angka tersebut menggambarkan bahwa sebagian besar Aparatur Sipil Negara yang ada di Kantor Pertanahan Kota Makassar didominasi oleh Wanita yaitu sebanyak 27 orang.

2. Berdasarkan Golongan

Tabel 4.3

Karakteristik Responden berdasarkan golongan

Golongan	Frekuensi (orang)	Persentase
Golongan I	0	0%
Golongan II	15	30%
Golongan III	33	66%
Golongan IV	2	4%
Jumlah	50	100%

Sumber : Data Primer (2017)

Dari tabel 4.3 menunjukkan bahwa dari 50 orang sampel dalam penelitian ini, responden yang bergolongan I tidak ada sehingga persentasenya juga 0%, golongan II sebanyak 15 orang atau 30%, golongan III sebanyak 33 orang atau 66% dan golongan IV sebanyak 2 orang atau 4%. Hal ini dapat disimpulkan bahwa sebagian besar pegawai adalah yang bergolongan III, yaitu sebanyak 33 orang.

3. Pendidikan Terakhir

Tabel 4.4

Karakteristik Responden berdasarkan pendidikan terakhir

Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase
SMA	0	0%
DIPLOMA	15	30%
S1	25	50%
S2	10	20%
Jumlah	50	100%

Sumber : Data Primer (2017)

Berdasarkan tabel 4.4 menunjukkan bahwa responden yang memiliki tingkat pendidikan, yaitu SMA sebanyak 0 orang dengan persentase 0%, Diploma sebanyak 15 orang atau 30%, S1 sebanyak 25 orang atau 50%, S2 sebanyak 10 orang atau 20%, Tingkat pendidikan yang mendominasi dalam penelitian ini, yaitu S1 sebanyak 25 orang atau 50%.

2. Gambaran Deskripsi Variabel

Untuk melihat tanggapan responden terhadap indikator-indikator variabel Remunerasi (X), dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Deskripsi Variabel Remunerasi (X)

Menurut (Mochammad Surya: 2004) menjelaskan bahwa remunerasi ialah sesuatu yang diterima oleh Aparatur Sipil Negara sebagai bentuk imbalan atas kontribusi yang telah ia berikan kepada organisasi dimana tempat dia bekerja. Pemberian remunerasi akan mempengaruhi kinerja pegawai. Tanggapan responden mengenai remunerasi dapat dilihat pada tabel 4.5 berikut

Tabel 4.5
Tanggapan Responden Mengenai Remunerasi (X)

Dimensi/Indikator	SKOR					TOTAL
	STS	TS	KS	S	SS	
	1	2	3	4	5	
Jabatan/Golongan						
1. Jabatan/Golongan	0	0	2	27	21	219
2. Peningkatan Kinerja sesuai Jabatan/Golongan	0	0	1	28	21	219
RATA-RATA						219
Penilaian Disiplin Kerja						
1. Terlambat masuk kerja	0	0	6	22	22	216
2. Pulang sebelum waktunya	0	0	3	24	23	220
3. Meninggalkan tugas	0	0	7	22	20	214
4. Tidak hadir	0	0	4	23	23	219
RATA-RATA						217
Sasaran Kerja						
1. Sasaran kerja	0	0	4	26	20	216
2. Produktivitas kerja	0	0	2	30	18	216
RATA-RATA						216

Sumber : Data Primer 2017

2. Deskripsi Variabel Kinerja (Y)

Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, kinerja pegawai yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi. Tanggapan responden mengenai kinerja dapat dilihat pada tabel 4.6

Tabel 4.6
Tanggapan Responden Mengenai Kinerja (Y)

Indikator	SKOR					TOTAL
	STS	TS	KS	S	SS	
	1	2	3	4	5	
1.Kuantitas kerja	0	1	11	28	10	197
2.Kualitas kerja	0	0	12	30	8	196
3.Pemanfaatan waktu	0	2	8	31	9	197
RATA-RATA						196

Sumber : Data Primer 2017

3. Uji Validitas Dan Reliabilitas

A. Uji Validitas

Uji validitas adalah pengujian kemampuan suatu instrumen pengukuran untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Suatu instrumen pengukur dapat dikatakan mempunyai validitas tinggi apabila alat tersebut memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud dilakukan pengukuran tersebut. Penggunaan $(\alpha) = 5\% = 0,05$, maka setiap indikator pada Variabel Remunerasi dikatakan valid jika memenuhi atau nilai sig(2-Tailed) pada tabel $< 0,05$) maka dinyatakan bahwa indikator valid.

Penelitian ini menggunakan alat analisis berupa SPSS 21 (*Statistical Package for Social Science 21*). Hasil uji validitas data dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.7
Uji Validitas variabel Remunerasi dan Kinerja ASN

NO	Uji Validitas	Alpha	Sig(2-Tailed)	Keterangan
	REMUNERASI (X)			
1	Item P.1	0.05	0.000	Valid
2	Item P.2	0.05	0.000	Valid
3	Item P.3	0.05	0.000	Valid
4	Item P.4	0.05	0.000	Valid
5	Item P.5	0.05	0.000	Valid
6	Item P.6	0.05	0.000	Valid
7	Item P.7	0.05	0.000	Valid
8	Item P.8	0.05	0.001	Valid
	KINERJA ASN (Y)			
1	Item P.1	0.05	0.000	Valid
2	Item P.2	0.05	0.000	Valid
3	Item P.3	0.05	0.000	Valid

Sumber : Hasil Pengujian Validitas

Tabel-tabel diatas menunjukkan bahwa semua item pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai nilai sig(2-Tailed) pada tabel < dari pada nilai alpha $\alpha = 0,05$ maka dinyatakan bahwa seluruh indikator item pertanyaan yang digunakan valid dan

seluruh pertanyaan dalam kuisisioner ini bersifat dapat digunakan kembali untuk melakukan penelitian yang bersifat serupa.

B. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas ialah uji untuk mengukur suatu kuisisioner yang merupakan indikator dari variabel. Reliabilitas diukur dengan uji statistik *cronbach's alpha* (α). Suatu variabel dikatakan reliabel apabila memberikan nilai *cronbach's alpha* $> 0,60$ hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut ini

Tabel 4.8
Uji Reliabilitas
Remunerasi (X) dan Kinerja ASN (Y)

NO	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Remunerasi (X)	0.815	Reliabel
2	Kinerja ASN (Y)	0.835	Reliabel

Sumber : Hasil Pengujian Relabilitas

Hasil uji reliabilitas X (Remunerasi) pada tabel 4.8 menunjukkan bahwa variabel X mempunyai koefisien Alpha diatas 0,60 yaitu sebesar 0,815, sedangkan hasil uji reliabilitas variabel Y (Kinerja Aparatur Sipil Negara) mempunyai koefisien Alpha diatas 0,60 yaitu sebesar 0,835 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item-item pengukur variabel X (Remunerasi) dan Y (Kinerja Aparatur Sipil Negara) dari kuisisioner adalah reliabel.

4. Hasil Pengujian Regresi Linear Sederhana

Analisis Regresi Linear Sederhana digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh remunerasi terhadap kinerja pegawai sesuai dengan hipotesis pertama dalam penelitian ini adapun hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut ini

Tabel 4.9 Hasil Pengujian Regresi

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.702	.873		1.949	.057
X_Total	.518	.201	.349	2.582	.013

a. Dependent Variable: Y_Total Sumber : Output SPSS 21, 2017

Dari tabel diatas dengan memperhatikan angka yang berada pada kolom *Unstandardized Coefficient Beta*, dapat dibuat persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut

$$Y = 1.702 + 0.518 X$$

Berdasarkan hasil pengolahan- analisis regresi linear sederhana dengan menggunakan program SPSS 21, diperoleh hasil yang berarti bahwa nilai konstanta sebesar 1.702, jika nilai X dianggap 0 Maka nilai dari kinerja Aparatur Sipil Negara adalah sebesar 1.702 dan b artinya variabel remunerasi berpengaruh positif terhadap kinerja Apartur Sipil Negara dan apabila variabel remunerasi meningkat satu satuan, maka kinerja Aparatur Sipil Negara akan meningkat sebesar 0.518 satuan dengan asumsi X konstan.

5. Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai Koefisien determinasi yang semakin mendekati 1, berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel independen. Sebaliknya jika Koefisien determinasi mendekati 0 (nol), maka semakin lemah pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 4.10
Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.349 ^a	.122	.104	.56438

a. Predictors: (Constant), X_Total Sumber : Output SPSS 21, 2017

Berdasarkan nilai *R Square* yang ada pada tabel yaitu 0,122 (12,2%). Yang demikian bahwa variabel Remunerasi menjelaskan variabel Kinerja Aparatur Sipil Negara sebesar 12,2% dan sisanya 87,8% dijelaskan oleh faktor lain diluar objek yang diteliti.

6. Uji Parsial (Uji T)

Uji T digunakan untuk mengetahui apakah pengaruh masing-masing variabel bermakna atau tidak. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan nilai Alpha (α) = 0,05 apabila nilai Sig < Alpha maka dinyatakan terdapat pengaruh antara variabel X dan Y

Tabel 4.11
Uji T
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.702	.873		1.949	.057
X_Total	.518	.201	.349	2.582	.013

a. Dependent Variable: Y_Total

Sumber : Output SPSS 21, 2017

Dengan menggunakan nilai Alpha = 0,05 maka diperoleh nilai Sig = 0,013 < Alpha = 0,05 yang berarti bahwa variabel Remunerasi BERPENGARUH terhadap variabel kinerja Aparatur Sipil Negara.

7. Pembahasan

Dalam penelitian ini menguraikan keterkaitan antara variabel bebas Remunerasi (X) terhadap variabel Kinerja Aparatur Sipil Negara (Y) pada Kantor Pertanahan Kota Makassar, dalam upaya meningkatkan kinerja baik kinerja secara individu maupun kelompok adalah merupakan variabel yang signifikan dalam meningkatkan kinerja. Secara umum hasil pengujian variabel remunerasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Kantor Pertanahan Kota Makassar hal ini berarti hipotesis dapat diterima, karena Remunerasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja.

Dari hasil pengujian regresi linear sederhana diperoleh nilai koefisien regresi untuk remunerasi sebesar 0,518, selain itu nilai $t = 0,013 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel remunerasi (X) mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variabel Kinerja Aparatur Sipil Negara (Y), selain itu remunerasi mencakup juga mengenai jabatan/golongan ASN, penilaian disiplin kerja, serta sasaran kinerja pegawai yang merupakan indikator penilaian dari diterimanya variabel remunerasi. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dina Kristina (2015) yang menemukan bahwa Pengaruh pemberian remunerasi terhadap kinerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan baik secara simultan maupun secara parsial terhadap kinerja pegawai.

Jabatan/golongan yang menjadi indikator dilakukan untuk menentukan *Grade* dari penerimaan remunerasi, semakin tinggi *Grade* yang dimiliki oleh seorang Aparatur Sipil Negara maka jumlah remunerasi yang diterima juga akan lebih tinggi, yang kedua penilaian disiplin kerja Aparatur Sipil Negara diberlakukan agar Aparatur Sipil Negara selaku motor pemerintahan lebih disiplin lagi baik dalam hal ketepatan waktu masuk kerja/kantor, pulang kerja tepat waktu, tidak meninggalkan tugas yang dibebankan kepadanya serta tidak malas masuk kerja. Selain itu sasaran kinerja pegawai yang telah ditentukan setiap bulannya agar diselesaikan oleh Aparatur Sipil Negara Pada Kantor Pertanahan Kota Makassar. Agar setiap tugas dapat dinilai untuk diberikan remunerasi setiap bulannya.

Remunerasi juga mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, maka sistem remunerasi ini seharusnya menjadi pengembangan

sistem yang berdasarkan pada tanggung jawab, beban kerja masing-masing Aparatur Sipil Negara serta kinerjanya dengan demikian maka remunerasi yang diterima Aparatur Sipil Negara pada kantor Pertanahan Kota Makassar dapat memotivasi pegawai untuk meningkatkan kinerjanya serta dapat memenuhi kebutuhan hidupnya secara layak.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan data yang diperoleh di Kantor Pertanahan Kota Makassar maka penulis mengambil kesimpulan sebagai jawaban atas tujuan penelitian sebagai berikut :

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan remunerasi terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara, dimana hasil signifikansi uji T yaitu $0,013 < 0,05$. Hal ini berarti jika remunerasi diberlakukan atau ditingkatkan maka akan meningkatkan kinerja Aparatur Sipil Negara pada Kantor Pertanahan Kota Makassar

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, Penulis mengajukan saran-saran sebagai berikut:

1. Dengan adanya penelitian ini diharapkan segenap pimpinan dan Aparatur Sipil Negara Pada Kantor Pertanahan Kota Makassar dalam upaya meningkatkan kinerja lebih memperhatikan pada pemberian remunerasi kepada Aparatur Sipil Negara pada kantor Pertanahan Kota Makassar agar ASN dapat memusatkan pikiran, perhatian dan tenaga untuk melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.
2. Disarankan juga kepada peneliti selanjutnya untuk memasukkan atau menambah variabel lain untuk melihat pengaruhnya terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara di Kantor Pertanahan Kota Makassar

DAFTAR PUSTAKA

- Ekaningtyas, Diah. (2010). *Remunerasi sebagai Penghargaan Kinerja Pegawai Pemerintah*.
- Gomes, F. C. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Handoko, H. T. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi ke dua*. Yogyakarta: BPFE.
- Mangkunegara, A. P. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: 2000.
- Moehriono. (2012). *Perencanaan, Aplikasi, dan Pengembangan Indikator Kinerja utama Bisnis dan Publik*. Jakarta: Rajawali Pers.
- N, S. (2016, Agustus 7). *Pengertian Apapun berisi berbagai macam pengertian*. Dipetik Februari 21, 2017, dari www.pengertianku.net: www.pengertianku.net/2016/09/pengertian-remunerasi-dan-tujuannya.html
- Nitisimo, A. S. (1991). *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- R, M. W. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia (cetakan ke dua edisi ke sepuluh)*. Jakarta: Erlangga.
- Saifuddin, B. (2011). *Menghitung Tunjangan, Insentif, Bonus, dan Fasilitas dalam praktik*. Jakarta: PPM Manajemen.
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Mnajemen Pegawai Negeri Sipil (cetakan ke 5 Aditama)*.
- Siagian, S. P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, H. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 2, .* Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia, .* Jakarta: Kencana prenada media group.
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja (Edisi keempat)*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

L
A
M
P
I
R
A
N

Uji Validitas Variabel (X) Remunerasi

Correlations

		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X Total
X1	Pearson Correlation	1	.632**	.547**	.524**	.366**	.169	.218	.141	.672**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.009	.240	.129	.330	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X2	Pearson Correlation	.632**	1	.338*	.342*	.319*	.155	.277	.203	.598**
	Sig. (2-tailed)	.000		.016	.015	.024	.283	.052	.158	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X3	Pearson Correlation	.547**	.338*	1	.815**	.612**	.455**	.089	-.051	.747**
	Sig. (2-tailed)	.000	.016		.000	.000	.001	.538	.723	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X4	Pearson Correlation	.524**	.342*	.815**	1	.588**	.476**	.038	.004	.738**
	Sig. (2-tailed)	.000	.015	.000		.000	.000	.794	.979	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X5	Pearson Correlation	.366**	.319*	.612**	.588**	1	.620**	.356*	.202	.797**
	Sig. (2-tailed)	.009	.024	.000	.000		.000	.011	.160	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X6	Pearson Correlation	.169	.155	.455**	.476**	.620**	1	.320*	.274	.679**
	Sig. (2-tailed)	.240	.283	.001	.000	.000		.023	.054	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X7	Pearson Correlation	.218	.277	.089	.038	.356*	.320*	1	.724**	.559**
	Sig. (2-tailed)	.129	.052	.538	.794	.011	.023		.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X8	Pearson Correlation	.141	.203	-.051	.004	.202	.274	.724**	1	.447**
	Sig. (2-tailed)	.330	.158	.723	.979	.160	.054	.000		.001
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X_Total	Pearson Correlation	.672**	.598**	.747**	.738**	.797**	.679**	.559**	.447**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50

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

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

Penggunaan alpha / taraf signifikan sebesar $(\alpha) = 5\% = 0.05$, maka tiap indikator pada variabel Remunerasi akan dikatakan valid jika memenuhi (perhatikan tulisan yg berwarna kuning pada tabel diatas):

Nilai sig(2-Tailed) pada tabel < nilai alpha (α)

contoh: pada indikator pertama diperoleh nilai sign(2-tailed) = 0.000 yang artinya bernilai lebih kecil daripada α , ($0.000 < 0.05$), maka dinyatakan bahwa indikator pertama valid. Untuk hasil selengkapnya perhatikan tabel berikut:

REMUNERASI (X)	
Indikator	Keterangan
Item 1	Valid
Item 2	Valid
Item 3	Valid
Item 4	Valid
Item 5	Valid
Item 6	Valid
Item 7	Valid
Item 8	Valid

Uji validitas variabel (Y) kinerja ASN

		Correlations			
		Y1	Y2	Y3	Y Total
Y1	Pearson Correlation	1	.668**	.600**	.874**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	50	50	50	50
Y2	Pearson Correlation	.668**	1	.628**	.871**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	50	50	50	50
Y3	Pearson Correlation	.600**	.628**	1	.860**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	50	50	50	50
Y_Total	Pearson Correlation	.874**	.871**	.860**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	50	50	50	50

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

KINERJA PEGAWAI (Y)	
Indikator	Keterangan
Item 1	Valid
Item 2	Valid
Item 3	Valid

Uji Reliabilitas Variabel Remunerasi dan Kinerja ASN

(X) Remunerasi

Cronbach's Alpha	N of Items
.815	.8

(Y) Kinerja

Cronbach's Alpha	N of Items
.835	.3

Dengan memperhatikan nilai *Cronbach's Alpha*, ada teori yang mengatakan bahwa jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0.60 maka dinyatakan Reliebel

Hasil Pengujian Regresi

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.702	.873		1.949	.057
	X_Total	.518	.201	.349	2.582	.013

a. Dependent Variable: Y_Total

Persamaan Regresi yang diperoleh adalah

$$Y = 1.702 + 0.518$$

(Perhatikan tulisan yang berwarna kuning pada tabel)

Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.349 ^a	.122	.104	.56438

a. Predictors: (Constant), X_Total

Berdasarkan nilai *R Square* yang ada pada tabel yaitu 0.122 (12.2 %) yang demikian bahwa variabel Remunerasi menjelaskan variabel kinerja pegawai sebesar 12.2 % terhadap dan sisanya di jelaskan oleh faktor lain.

Uji T

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.702	.873		1.949	.057
	X_Total	.518	.201	.349	2.582	.013

a. Dependent Variable: Y_Total

Dengan menggunakan nilai $\alpha = 0.05$ maka diperoleh:

Nilai $\text{sig} = 0.013 < \alpha = 0.05$ yang berarti bahwa variabel Remunerasi **BERPENGARUH** terhadap variabel kinerja pegawai.

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH REMUNERASI TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA PADA KANTOR BADAN PERTANAHAN NASIONAL KOTA MAKASSAR

Petunjuk:

1. Kuesioner ini ditujukan untuk Aparatur Sipil Negara pada Kantor Badan Pertanahan Nasional Kota Makassar
2. Berikan tanda ceklis (\surd) untuk pilihan jawaban yg tersedia, yang menurut Bapak/Ibu jawaban yang dianggap paling sesuai.
3. Jawaban kuesioner ini hanya untuk tujuan penelitian dan tidak akan di publikasikan.

Berikut keterangan jawaban :

- STS = Sangat Tidak Setuju (Nilai Bobot 1)
- TS = Tidak Setuju (Nilai Bobot 2)
- KS = Kurang Setuju (Nilai Bobot 3)
- S = Setuju (Nilai Bobot 4)
- SS = Sangat Setuju (Nilai Bobot 5)

BAGIAN A

Data Responden, Isilah identitas saudara (i) sebagai berikut :

Nama :

Jenis Kelamin : Pria Wanita

Umur : Tahun

Pendidikan Terakhir

- Sekolah Menengah Atas
- Akademi (Diploma)
- Sarjana (S 1)
- Pasca Sarjana (S 2)

Masa Kerja : Tahun

Jabatan/Golongan :

BAGIAN B :

1. REMUNERASI (X)

a. Dimensi/Indikator: Jabatan/Golongan

No	Pertanyaan	Jawaban				
		STS	TS	KS	S	SS
1	Remunerasi yang diberikan oleh Badan Pertanahan Nasional sesuai grade dengan jabatan atau posisi yang di duduki					
2	Remunerasi yang di berikan oleh Badan Pertanahan Nasional dapat meningkatkan kinerja Aparatur Sipil Negara sesuai tunjangan kinerja yang diberikan dengan jabatan yang didudukinya					

b. Dimensi/indikator Penilaian Disiplin

No	Pertanyaan	Jawaban				
		STS	TS	KS	S	SS
1	Jika terlambat masuk kerja akan mempengaruhi remunerasi yang diberikan					
2	Jika pulang kerja sebelum waktu tugas selesai akan mempengaruhi remunerasi yang diberikan					
3	Apabila meninggalkan tugas kerja dan tanggung jawabnya maka akan mempengaruhi remunerasi					
4	Apabila tidak hadir kerja dapat mempengaruhi remunerasi yang diberikan					

c. Dimensi/Indikator Sasaran Kinerja

No	Pertanyaan	Jawaban				
		STS	TS	KS	S	SS
1	Dengan adanya remunerasi dapat memotivasi Aparatur Sipil Negara pada kantor Badan Pertanahan Nasional Kota Makassar mencapai sasaran atau capaian yang diberikan					
2	Diberlakukannya remunerasi akan meningkatkan produktivitas Aparatur Sipil Negara pada kantor Badan Pertanahan Nasional Kota Makassar					

2. KINERJA (Y)

No	Pertanyaan	Jawaban				
		STS	TS	KS	S	SS
1	Dengan adanya kuantitas kerja yang baik akan mempengaruhi remunerasi Aparatur Sipil Negara					
2	Dengan meningkatnya kualitas kerja Aparatur Sipil Negara akan mempengaruhi remunerasi					
3	Dengan memanfaatkan waktu kerja dengan baik maka mempengaruhi remunerasi Aparatur Sipil Negara					

No.	JK	Umur	Pnd.	Masa Kerja (Tahun)	Jabatan/ golongan	REMUNERASI (X)								KINERJA ASN (Y)		
						X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	Y1	Y2	Y3
1	L	45	S2	9	IV A	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4
2	P	42	S2	9	IV A	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4
3	L	38	S2	8	III/D	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4
4	P	39	S2	8	III/C	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5
5	L	38	S2	8	III/C	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4
6	P	36	S2	8	III/D	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
7	P	37	S2	8	III/C	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
8	L	45	S2	8	III/C	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4
9	L	37	S2	9	III/D	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
10	L	38	S2	9	III/D	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4
11	L	34	S1	7	III/B	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
12	L	37	S1	8	III/B	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
13	L	36	S1	6	III/A	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4
14	L	35	S1	7	III/A	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4
15	L	37	S1	8	III/B	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4
16	P	35	S1	7	III/B	4	5	3	4	4	4	5	5	2	4	2
17	P	37	S1	7	III/B	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4
18	P	29	S1	6	III/B	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4
19	P	30	S1	6	III/B	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4
20	P	31	S1	6	III/A	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5
21	P	33	S1	7	III/B	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
22	P	29	S1	7	III/B	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4
23	P	32	S1	6	III/B	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
24	P	33	S1	7	III/A	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4

25	P	38	S1	6	III/A	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
26	P	38	S1	6	III/A	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
27	P	40	S1	6	III/A	4	4	4	4	3	5	4	4	3	3	4
28	P	36	S1	6	III/B	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
29	P	37	S1	7	III/B	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4
30	P	40	S1	6	III/B	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4
31	P	37	S1	6	III/B	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4
32	P	37	S1	6	III/B	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3
33	P	37	S1	7	III/A	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4
34	P	29	S1	8	III/B	5	5	5	5	5	5	3	4	3	3	4
35	P	30	S1	6	III/B	3	4	3	3	4	4	4	4	5	5	5
36	L	28	D1	5	II/A	5	4	5	5	5	4	5	5	5	3	2
37	L	27	D1	5	II/A	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4
38	L	27	D1	5	II/B	4	4	5	5	5	5	5	4	4	3	3
39	L	30	D3	6	II/C	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5
40	L	27	D3	6	II/D	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5
41	L	27	D3	6	II/C	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3
42	L	28	D3	6	II/D	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4
43	L	28	D3	6	II/D	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4
44	L	29	D1	5	II/B	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
45	L	28	D1	5	II/B	5	5	5	5	3	3	3	3	3	3	3
46	L	30	D1	5	II/A	5	5	5	4	5	5	5	4	4	3	5
47	L	29	D1	5	II/B	5	5	4	5	5	5	4	4	4	3	3
48	P	28	D3	6	II/D	5	5	4	5	5	5	5	4	3	3	3
49	P	27	D3	6	II/D	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
50	P	29	D1	6	II/B	5	5	5	5	3	3	3	3	3	3	3