

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP IMPELEMNTASI
ENTREPRENEURIAL GOVERNMENT DAN KINERJA
APARATUR PEMERINTAH DAERAH
(Studi Pada Pemerintah Daerah Provinsi Gorontalo)**

Idris Yanto Niode

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Negeri Gorontalo

Abstract: Research aims at examining and confirming in manner of empiric (1) whether the compensation has direct and positive effect on the implementation of entrepreneurial government?; (2) whether the application of compensation system directly and positively influences the performances of local government officers?; (3) whether the implementation of entrepreneurial government effects in direct and positive manners on the performance of local government officers?; (4) whether the compensation gives effect indirectly and positively on the performance of governmental officers through the implementation of entrepreneurial government as intervening variable?

Results of research indicate that: (1) the compensation provision system consisting of local performance benefit (TKD), promotion, self development, admission, and facility, provides effect directly and positively to the implementation of entrepreneurial government; (2) the compensation provision system consisting of local performance benefit (TKD)

Reformasi birokrasi pada hakekatnya berpijak pada upaya perbaikan kinerja dalam rangka peningkatan produktivitas organisasi pemerintah (Turner & Hulme, 1997). Reformasi birokrasi publik menghendaki terjadinya perubahan paradigma pelayanan sektor publik berdasarkan efisiensi, responsif, kejujuran, keadilan, keterbukaan, (Mayer, 2002; UNDP, 2002; Thoha, 2003).

Menyikapi hal ini maka perlu sebuah konsep dimana seorang pejabat birokrasi maupun aparatur pemerintah dibawahnya harus perlu mencitrakan dirinya sebagai seorang pelayan masyarakat yang peduli, dan empatik, dengan kata lain bahwa perlu ditumbuhkan jiwa sebagai sosok seorang *entrepreneur* sehingga akan mendorong tumbuhnya sikap lebih proaktif, kreatif, dan berani mengambil inisiatif dari pada seseorang yang menunggu perintah, pekerja rutin dan loyal pada atasan dan peraturan secara membabi buta.

Sebagaimana Tjokrowinoto (2004) dikatakan bahwa pemerintah yang akan datang tentu dituntut untuk mengevaluasi dan mengembangkan metode kerja

dan cara kerja yang efisien sekaligus memerlukan *public servicer* yang memiliki jiwa *entrepreneur*, bukan hanya menghabiskan anggaran fiskal yang ada.

Entrepreneurship professionalism ditandai oleh kemampuan melihat peluang, keberanian mengambil risiko dalam memanfaatkan peluang dan kemampuan menggeser alokasi sumber dari kegiatan yang berproduktifitas rendah ke kegiatan yang berproduktifitas tinggi (Moeljarto: 1996 dalam Widodo: 2006)

Disamping itu untuk dapat mengimplementasikan konsep *entrepreneurial* dalam tubuh birokrasi/ aparat pemerintah bukanlah hal yang mudah. Hal tersebut perlu ditunjang dengan langkah strategis selanjutnya. Dimana menurut Dwiyanto dalam Mohammad (2007) dikatakan bahwa untuk merubah seorang aparat pemerintah yang memiliki *mindset* dan jiwa *entrepreneur* maka tentunya diperlukan sistim insentif (kompensasi) yang berbasis pada kinerja. Dimana salah satu kekuatan dari semangat kewirausahaan adalah insentif *financial* dan kejiwaan yang diperolehnya ketika mereka berhasil membangun kinerja yang baik. Insentif tersebut dapat menjadi *driving force*.

David Osborne dan Ted Gaebler (1996) dengan karyanya yang monumental "*Reinventing Government, How the Entrepreneurial Spirit is Transforming the Public Sektor*" mencoba untuk menemukan kembali pemerintahan dengan mengembangkan konsep pemerintahan yang bergaya wirausaha (*Enterpreneurial Government*). Esensi dasar yang sangat strategis dari pemikiran Osborne dan Ted tersebut berkaitan erat dengan birokrasi pemerintahan yang tidak lagi berorientasi pada budaya sentralisasi, strukturalisasi, formalisasi dan apatistik melainkan pada desentralisasi pemberdayaan, kemitraan, fungsionalisasi dan demokratisasi. Fungsi pemerintahan yang modren strateginya harus diarahkan pada daya dukung dan daya dorong untuk meningkatkan peran serta masyarakat dalam dalam proses kebijakan, penyelenggaraan pemerintahan dan pelaksanaan pembangunan.

Menurut Mohammad (2006) bahwa pemerintah wirausaha adalah pemerintah yang mampu menghadirkan kebijakan yang berorientasi pada warga negara. Kebijakan tersebut memiliki nilai strategis karena akan menghasilkan dividen yaitu berupa dukungan dari warga negara. Untuk melakukan percepatan dan perbesaran deviden yang berupa dukungan dari konstituen adalah merupakan

persaingan dalam penyelenggaraan pelayanan publik dan juga menghadirkan *problem solving regulation* agar lembaga itu dapat memfokuskan pada tiga tugas utama yaitu: menanggapi keluhan warganegara dengan cepat, melakukan pemeriksaan rutin, serta menghukum para pelanggar aturan.

Jika dilihat dari beberapa definisi diatas maka tekanan utama pada *entrepreneurial government* adalah bagaimana berfikir strategis, yaitu memperluas perspektif dan memanfaatkan kreativitas yang bertanggung jawab. Disamping itu wirausaha adalah pemerintah yang tidak sekedar mampu menghasilkan ide-ide yang cemerlang tetapi juga diiringi kemampuan untuk mewujudkan ide-ide tersebut. Pemerintah yang mampu dan mau mengambil resiko yang terukur dan mampu menjelaskan langkah yang dianggap aneh dan inovatif (Mohammad, 2006; Sumarhadi 2002 dan Tjokrowinoto *et al.* 2000)

Di Provinsi Gorontalo sendiri sebagai provinsi baru, Gorontalo dengan cepat dikenal sebagai salah satu provinsi yang dinamik karena berbagai terobosan inovasi yang telah dilakukan. Dibiidang kepegawaian sendiri pemerintah provinsi Gorontalo melakukan inovasi yang cukup radikal. Konsep pengembangan sumber daya aparatur diarahkan agar pegawai itu inovatif, mampu bekerja secara *team work*, dapat dipercaya, mampu bekerja cepat dan akurat serta dapat menciptakan kemakmuran daerah. Terobosan yang dilakukan adalah menciptakan nilai-nilai kerja untuk membangun *entrepreneurial spirit* dalam birokrasi pemerintahan yang mengutamakan pada: inovasi, *team work*, *trustworthiness*, *prosperity dan speed*. Ini adalah inovasi pertama yang dilakukan oleh pemerintah provinsi di Indonesia yaitu menciptakan semacam *corporate culture* seperti yang ada pada sektor swasta (Mohammad, 2008).

Disamping itu terobosan lain yang dilakukan oleh pemerintah Provinsi Gorontalo adalah melakukan perbaikan sistim insentif yang dilakukannya dengan mengembangkan tunjangan kinerja daerah (TKD) sering menjadi *pilot project* dari setiap daerah lain dalam membenahi kinerja aparat pemerintah. TKD tersebut diberikan kepada pejabat negara, PNS, dan tenaga kontrak sebagai bonus atas kinerja yang dicapainya. Besaran TKD sendiri dapat melampaui gaji dan tunjangan struktural sehingga dapat menjadi sumber motivasi bagi aparat birokrasi untuk mewujudkan kinerja yang lebih baik.

Berkaitan dengan hal tersebut, Landasan yuridis yang mendasari kebijakan tersebut adalah Permendagri No. 59 Tahun 2007 tentang perubahan atas Permendagri No 13 Tahun 2006 tentang pedoman pengelolaan keuangan daerah serta Pasal 29 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 105 tahun 2000 tentang pengelolaan dan pertanggung jawaban keuangan daerah selanjutnya dipertegas kembali melalui pasal 63 ayat (2) Peraturan Pemerintah no. 58 tahun 2005 dimana intinya adalah bahwa pemerintah daerah dapat memberikan tambahan penghasilan berdasarkan pertimbangan yang obyektif yang disesuaikan dengan kemampuan daerah serta atas persetujuan DPRD.

Berdasarkan payung hukum tersebut maka diterbitkan Peraturan Gubernur Gorontalo No. 17 tahun 2006 tentang Tunjangan Kinerja Daerah (TKD) tahun anggaran 2006

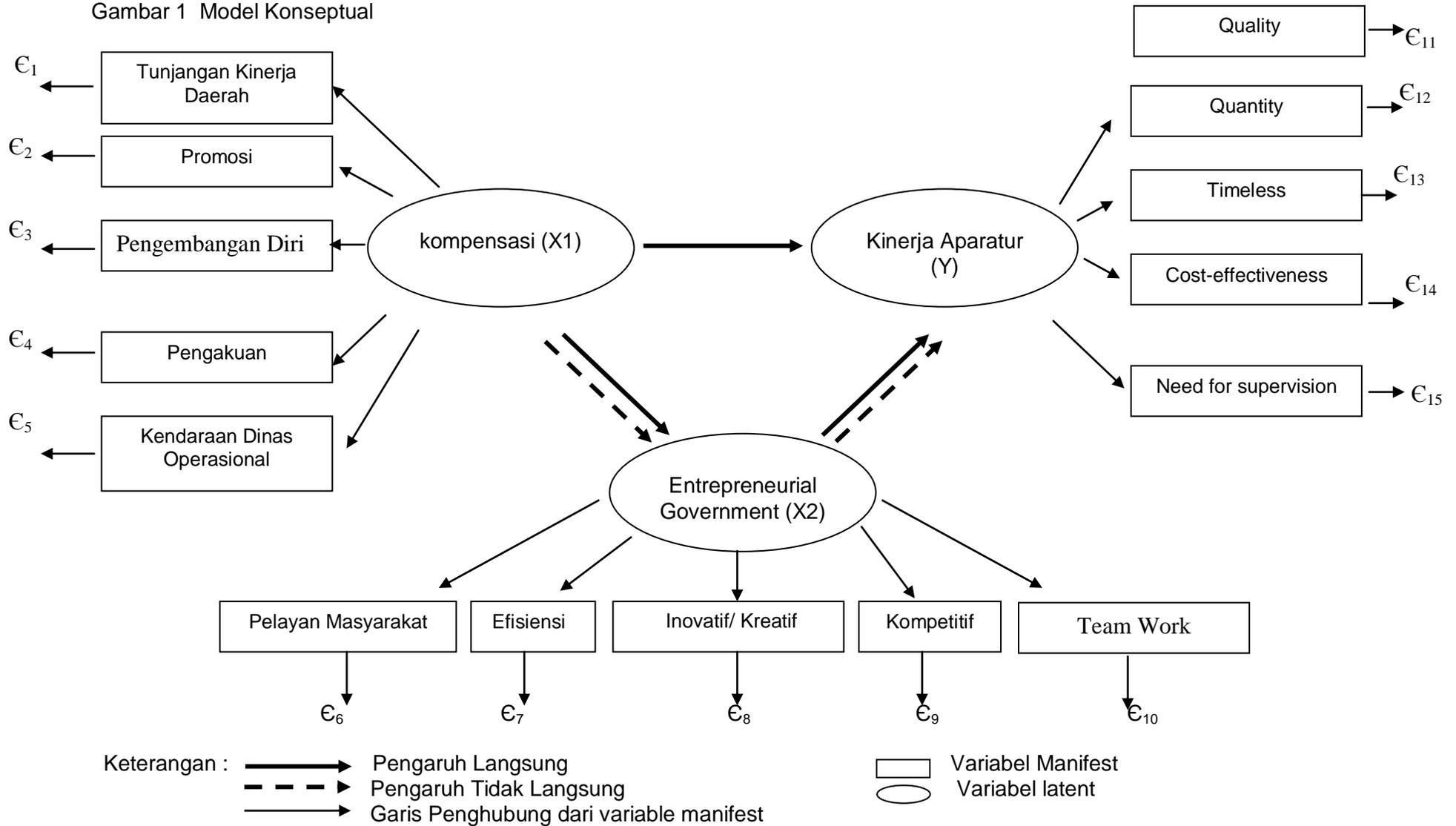
“Tunjangan Kinerja Daerah atau TKD adalah tunjangan yang diberikan sebagai insentif atau bonus atas Pencapaian Kinerja kepada Pejabat Negara, Pegawai Negeri Sipil, Tenaga Kontrak di lingkungan Pemerintah Provinsi Gorontalo sesuai prestasi kerja berdasarkan tugas pokok dan fungsinya yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja, motivasi dan inovasi.

Dari uraian tersebut di atas terlihat hubungan yang saling terkait antara konsep sifat (jiwa) entrepreneurial spirit dalam lingkungan pemerintah daerah provinsi Gorontalo dan pemberlakuan sistim insentif yang berbasis kinerja. Hal diatas diperkuat lagi dengan visi pemerintahannya yang mengarahkan pada “*entrepreneurial government system*”. Dimana pendekatannya adalah dengan melakukan *reengineering* terhadap *Mind-set personalia* (budaya kerja dan pola pikir), *system* (perbaikan struktur, mekanisme serta prosedur kerja), *performance* kelembagaan pemerintah, dan Kebijakan Pemberian Tunjangan Kinerja Daerah (TKD).

Berdasarkan pada rumusan masalah, tujuan penelitian, kajian teoritis dan empiris dirumuskan hipotesis dan dikonstruksi model konseptual penelitian (gambar 1) yaitu (1) Kompensasi berpengaruh langsung secara positif terhadap implementasi *entrepreneurial government*; (2) Kompensasi berpengaruh langsung secara positif terhadap kinerja aparatur pemerintah daerah; (3) Implementasi *entrepreneurial government* berpengaruh langsung secara positif terhadap kinerja aparatur pemerintah daerah; (4) Kompensasi berpengaruh tidak langsung secara

positif terhadap Kinerja aparatur pemerintah, melalui implementasi *entrepreneurial government* sebagai variabel intervening.

Gambar 1 Model Konseptual



METODE

Penelitian ini di kategorikan sebagai *explanatory research* dengan populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai negeri sipil yang dibatasi pada eselonisasi pada lingkungan Pemerintah Daerah (Pemda) Provinsi Gorontalo yang berjumlah 534 orang, sedangkan sampel dibatasi 84 orang dengan criteria Seluruh Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang menduduki jabatan struktural (eselon), seluruh PNS yang menduduki jabatan struktural pada Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) yang dianggap berhubungan langsung dengan pelayanan masyarakat, seluruh pejabat struktural yang memahami konsep *entrepreneurial government*, dilihat dari keikutsertaan pejabat pemda dalam pelatihan dan kursus yang berhubungan dengan penerapan kewirausahaan sektor publik.

Untuk menguji pengaruh antara variabel Kompensasi, *Entrepreneurial Government*, dan kinerja aparatur, serta untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan dalam penelitian ini adalah metode analisis jalur (*Path Analisis*). Serta digunakan analisis faktor (CFA) untuk analisis deskriptif pada setiap variabel dan indikator.

HASIL

Variabel Kompensasi

Tabel 1. Hasil Loading Faktor Indikator Kompensasi

Indikator	Loading Factor
Tunjangan Kinerja daerah	0,786
Pengakuan	0,714
Promosi	0,710
Kendaraan Dinas	0,670
Pengembangan Diri	0,607

Sumber: Data primer diolah, 2009

Tabel 1 menerangkan bahwa seluruh indikator memiliki loading factor lebih dari 0,50, artinya kompensasi bisa terukur dari kelima indikator. Loading factor berkisar antara 0,607 – 0,786 dengan nilai terbesar pada indikator tunjangan kinerja daerah (TKD) dan terkecil pada pengembangan diri. Gambaran dari loading factor adalah kompensasi di nilai baik apabila tunjangan kinerja daerah di berikan secara layak (sesuai). Urutan indikator berdasarkan loading faktor

mewakili informasi terhadap struktur permasalahan yang ada di variabel kompensasi. Terdapat 3 hal utama dalam kompensasi yaitu (1) tunjangan kinerja daerah, (2) pengakuan dan (3) promosi.

Vaiabel *Enterpreneurial Government*

Tabel 2. Hasil Loading Faktor indikator *Enterpreneurial Government*

Indikator	Loading Factor
Efisiensi	0,817
Kompetitif	0,680
Team Work	0,665
Inovasi/ kreatif	0,607
Pelayan Masyarakat	0,525

Sumber: Data primer diolah.

Tabel 2 menerangkan bahwa seluruh indikator memiliki loading faktor lebih dari 0,50, artinya *Entrepreneurial Government* bisa terukur dari kelima indikator. Loading factor berkisar antara 0,525 – 0,817 dengan nilai terbesar pada indikator efisiensi dan terkecil pada indikator pelayan masyarakat. Gambaran dari loading faktor adalah *entrepreneurial government* di nilai baik apabila apabila setiap aparatur (pegawai) bekerja selalu berorientasi pada produktivitas dan hasil. Urutan indikator berdasarkan loading factor mewakili informasi terhadap struktur permasalahan yang ada di variabel *entrepreneurial government*.

Variabel Kinerja Aparatur

Tabel 3. Hasil Loading Faktor Indikator Kinerja Aparatur Pemerintah

Indikator	Loading Factor
Timeless	0,873
Cost-effectiveness	0,850
Quality, Quantity	0,824
Need for supervision	0,675

Sumber: Data primer diolah.

Tabel 3 menerangkan bahwa seluruh indikator memiliki loading factor lebih dari 0,50, artinya kinerja aparatur pemerintah daerah bisa terukur dari kelima indikator. Loading faktor berkisar antara 0,675 – 0,873 dengan nilai terbesar pada indikator *timeless* dan terkecil pada *need for supervision*. Dari hasil diatas jika dilihat dari loading factor maka mengindikasikan bahwa ukuran

kinerja aparatur di nilai baik apabila mereka dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang sudah ditentukan. Urutan indikator berdasarkan loading factor pada tabel diatas mewakili informasi terhadap struktur permasalahan yang ada di variabel kinerja aparatur pemerintah daerah.

Disamping itu jika dilihat urutan indikator diatas maka Terdapat 3 hal utama dalam yang harus diperhatikan dalam kinerja aparatur pemerintah yaitu (1) *timeless*, (2) *cost-effectiveness* dan (3) *quality dan quantity*.

Hasil Analisis Jalur (*Path Analisis*)

Koefisien Jalur Kompensasi Terhadap *Entrepreneurial Government*

Pendugaan koefisien jalur yang menunjukkan pengaruh dari variabel-variabel kompensasi terhadap *entrepreneurial government* dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Koefisien jalur diperoleh dari hasil koefisien regresi yang distandarkan (beta), maka dapat diperoleh persamaan $X2 = 0,652 X1$; $R^2 = 42,6\%$. Hasil uji ini menjelaskan bahwa secara simultan diperoleh adanya pengaruh yang signifikan dari kompensasi terhadap *entrepreneurial government* dengan kontribusi sebesar 42,6.

Pengaruh secara parsial dari variabel kompensasi (X1) dengan koefisien jalur sebesar 0,652 berpengaruh positif dan signifikan terhadap *entrepreneurial government*. Hal ini terbukti dari nilai t-hitung = 7,796 yang lebih besar dari t tabel = 1,999 atau nilai sig.t = 0,000 yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$, maka secara statistik koefisien jalur dari kompensasi terhadap *entrepreneurial government* adalah signifikan. Hasil ini menjelaskan bahwa keragaman *entrepreneurial government* dapat dijelaskan oleh kompensasi.

Sementara pendugaan koefisien jalur yang menunjukkan pengaruh dari variabel-variabel kompensasi dan *entrepreneurial government* terhadap kinerja aparatur dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Koefisien jalur diperoleh dari hasil koefisien regresi yang distandarkan (beta), maka dapat diperoleh persamaan $Y = 0,227X1 + 0,605X2$; $R^2 = 59,7\%$. Hasil pengujian secara simultan diperoleh adanya pengaruh yang signifikan dari kompensasi dan *entrepreneurial government* terhadap kinerja aparatur dengan kontribusi sebesar 59,7%.

Pengaruh secara parsial dari masing-masing variabel kompensasi dan *entrepreneurial government* terhadap kinerja aparatur dilakukan dengan uji-t. Hasil uji-t untuk seluruh koefisien jalur pada persamaan ini adalah signifikan ($\text{sig.t} < 0,05$). Koefisien jalur terkuat terhadap kinerja birokrasi bersumber dari *entrepreneurial government* dengan koefisien jalur sebesar 0,605.

Kompensasi (X1) dengan koefisien jalur sebesar 0,605 berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja aparatur pemerintah daerah. Hal ini terbukti dari nilai t-hitung = 2,437 yang lebih besar dari t tabel = 1,999 atau nilai sig.t = 0,017 yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$, maka secara statistik koefisien jalur dari kompensasi terhadap kinerja aparatur adalah signifikan. Hasil ini menjelaskan bahwa keragaman kinerja birokrasi dapat dijelaskan oleh kompensasi.

Entrepreneurial government (X2) dengan koefisien jalur sebesar 0,605 berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja aparatur. Hal ini terbukti dari nilai t-hitung = 6,500 yang lebih besar dari t tabel = 1,999 atau nilai sig.t = 0,000 yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$, maka secara statistik koefisien jalur dari *entrepreneurial government* terhadap kinerja aparatur adalah signifikan. Hasil ini menjelaskan bahwa keragaman kinerja aparatur pemerintah daerah dapat dijelaskan oleh *entrepreneurial government*.

Pendugaan terhadap seluruh koefisien jalur yang dimodelkan pada penelitian ini dapat diringkas pada tabel 4

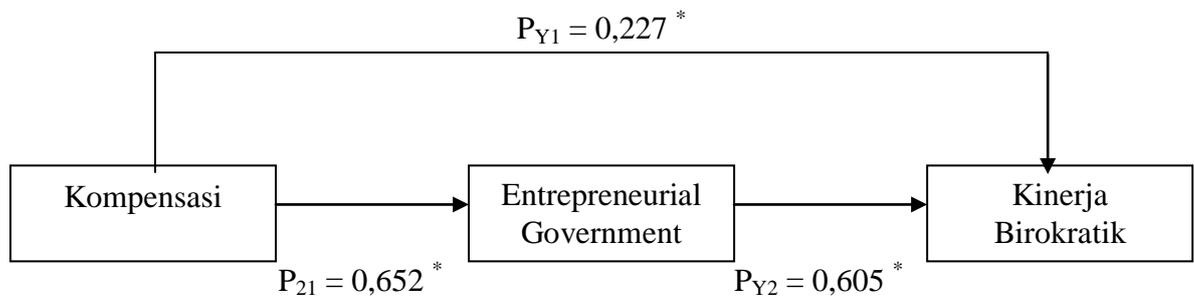
Tabel 4. Ringkasan Koefisien Jalur

Variabel Independen	Variabel Dependen	Koefisien Beta	Sig,t
X1.Kompensasi	X2. Entrepreneurial goverment	0,652	0,000
X2.Kompensasi	Y.Kinerja birokrasi	0,227	0,017
X2.Entrepreneurial goverment kerja karyawan	Y.Kinerja birokrasi	0,605	0,000

Sumber : Data Primer Diolah.

Tabel 4 di atas menjelaskan bahwa dari ketiga jalur pada model hipotesis terdapat 2 hasil penting yaitu (1) hubungan kompensasi orientasi terhadap *entrepreneurial government* dengan koefisien sebesar 0,652 dan (2) hubungan

entrepreneurial government terhadap kinerja aparatur dengan koefisien sebesar 0,605, Kedua jalur ini akan menghasilkan suatu besaran hubungan tidak langsung yang kuat. Untuk lebih jelasnya hasil analisis jalur secara keseluruhan dapat disajikan pada Gambar 1.



Gambar 1. Hasil Analisis Jalur

5.7. Ketepatan Model

Ketepatan model hipotesis dari data penelitian diukur dari hubungan dua koefisien determinasi (R^2) di kedua persamaan. Pada persamaan pertama diperoleh nilai sebesar 0,426 (R^2_1) dan 0,597 (R^2_2) pada persamaan kedua.

Hasil ketepatan model adalah :

$$\begin{aligned}
 R^2_{\text{model}} &= 1 - (1 - R^2_1) (1 - R^2_2) \\
 &= 1 - (1 - 0,426)(1 - 0,597) \\
 &= 1 - 0,231 \\
 &= 0,769 \text{ atau } 76,9\%
 \end{aligned}$$

Hasil perhitungan ketepatan model sebesar 86,74% menerangkan bahwa kontribusi model untuk menjelaskan hubungan kausal dari ketiga variabel yang diteliti.

Hubungan Langsung dan Tidak Langsung

Gambar analisis jalur sebelumnya menerangkan besar koefisien jalur pada setiap hubungan dua variabel. Kompensasi berpengaruh langsung terhadap *entrepreneurial government* dan *entrepreneurial government* terhadap kinerja

aparatur. Dan kompensasi berpengaruh langsung pada kinerja aparatur. Sehingga terdapat pengaruh tidak langsung dari kompensasi terhadap kinerja aparatur melalui *entrepreneurial goverment*. Untuk lebih jelasnya hasil perhitungan besaran pengaruh langsung dan tidak langsung yang ada dalam model hipotesis penelitian ini dapat disajikan pada tabel 5.

Tabel 5.Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung

Variabel independen	Variabel dependen	Pengaruh langsung	Pengaruh tidak langsung
X1.Kompensasi	X2.Entrepreneurial goverment	0,652	-
X1.Kompensasi	Y.Kinerja aparatur	0,227	$(0,652 \times 0,605) = 0,395$
X2.Entrepreneurial goverment	Y.Kinerja aparatur	0,605	-

Sumber : Data Primer Diolah.

Pengujian Hipotesis H1

Hipotesis H1 menyatakan bahwa diduga kompensasi berpengaruh langsung secara positif terhadap implementasi *entrepreneurial goverment*. Hasil uji-t terhadap koefisien jalur pada hubungan ini sebesar 0,652 (sig,t = 0,000), sehingga dapat disimpulkan bahwa data penelitian mendukung hipotesis H1 bahwa kompensasi yang baik akan meningkatkan *entrepreneurial goverment*.

Pengujian Hipotesis H2

Hipotesis H2 menyatakan bahwa diduga kompensasi berpengaruh langsung secara positif terhadap kinerja aparatur pemerintah daerah. Hasil uji-t terhadap koefisien jalur pada hubungan ini sebesar 0,227 (sig,t = 0,000), sehingga dapat disimpulkan bahwa data penelitian mendukung hipotesis H1 bahwa kompensasi yang baik akan meningkatkan kinerja aparatur pemerintah daerah.

Pengujian Hipotesis H3

Hipotesis H3 menyatakan bahwa diduga *entrepreneurial goverment* berpengaruh langsung secara positif terhadap kinerja aparatur pemerintah daerah. Hasil uji-t terhadap koefisien jalur pada hubungan ini sebesar 0,605 (sig,t = 0,000), sehingga dapat disimpulkan bahwa data penelitian mendukung hipotesis H1 bahwa implementasi *entrepreneurial goverment* dilingkungan pemerintah daerah akan meningkatkan kinerja aparatur pemerintah daerah.

Pengujian Hipotesis H4

Hipotesis H4 menyatakan bahwa diduga kompensasi berpengaruh tidak langsung secara positif terhadap Kinerja aparatur pemerintah daerah melalui *entrepreneurial government* sebagai variabel intervening. Hasil uji-t terhadap koefisien jalur pada hubungan ini sebesar 0,652 (sig,t = 0,000) dan 0,605 (sig,t = 0,000), sehingga dapat disimpulkan bahwa data penelitian mendukung hipotesis H4 bahwa kompensasi berorientasi tugas akan meningkatkan kinerja birokrasi melalui implementasi *entrepreneurial government*.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kompensasi Terhadap *Entrepreneurial Government*

Pengujian empiris sudah dilakukan untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap implementasi *entrepreneurial government*. Hasil pengujian terhadap *entrepreneurial government* menunjukkan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan. Dengan kata lain dimensi-dimensi tunjangan kinerja daerah (TKD), promosi, pengembangan diri, pengakuan dan kendaraan dinas operasional mempengaruhi secara signifikan terhadap implementasi *entrepreneurial government*. Hal ini berarti bahwa implementasi ataupun penerapan jiwa kewirausahaan dalam tubuh pemerintah daerah dapat dijalankan dengan baik apabila dibarengi dengan sistem pemberian kompensasi yang baik.

Hasil temuan dari penelitian ini menunjukkan bahwa dari beberapa indikator diatas diantaranya tunjangan kinerja daerah (TKD), promosi, pengembangan diri, pengakuan dan kendaraan dinas operasional taraf signifikansi terbaik dimiliki oleh indikator Tunjangan Kinerja Daerah (TKD). Hal ini dikarenakan ukuran materi (insentif) masih sangat dominan untuk dijadikan sebagai pengukuran kepuasan seseorang (pegawai).

Hal lain yang menjadi perhatian adalah sistem pemberlakuan pemberian TKD tidak hanya dibatasi pada kalangan PNS saja akan tetapi pemberlakuan tersebut melibatkan para tenaga honorer daerah. Disamping itu untuk mendapatkan tunjangan tersebut harus melewati sistem penilaian yang sangat ketat. Di mana penilaian kinerja untuk status masa kinerja didasarkan pada komponen prestasi aksi dan prestasi hasil. Komponen prestasi aksi memiliki bobot

40% terdiri dari (a) disiplin, (b) ketaatan terhadap peraturan, (c) tanggung jawab, (c) kerja sama. Komponen prestasi hasil sendiri memiliki bobot 60% terdiri dari: (a) produktivitas, (b) efektivitas, (c) efisiensi, (d) inovasi dan (e) manfaat.

Adapun sistim penilaian kinerja untuk satu masa kinerja dilakukan oleh: (a) atasan langsung dengan bobot 50%, (b) dua rekan kerja masing-masing bobot 15% dan, (c) pegawai yang dinilai sebesar 20%. Dengan sistim penilaian demikian maka setaip pegawai (apartur pemerintah) merasa termotivasi untuk selalu kreatif, inovatif sehingga berdampak pada kinerja individu dan kelembagaan.

Taraf signifikansi yang kedua adalah indikator pengakuan. Setiap pegawai merasa puas dengan kebiasaan yang dibudayakan oleh setiap pimpinan dalam mendukung keberhasilan dari setiap pekerjaan bawahannya. Oleh pegawai sendiri ini merupakan sebuah *spirit* tersendiri untuk meningkatkan kreativitasnya, oleh karena pengakuan tersebut dapat berdampak kepercayaan yang diberikan pimpinan dalam setiap program yang dijalankan oleh SKPD yang bersangkutan seperti halnya adalah diberikan kepercayaan sebagai kepanitiaan dalam beberapa kegiatan juga sebagai koordinator dari masing-masing program yang ada di SKPD tersebut.

Taraf signifikansi yang ketiga adalah indikator promosi. Setiap aparatur merasa puas dengan sistim promosi dimana dalam kelayakan menduduki suatu jabatan di lingkungan PEMDA Prov. Gorontalo tentunya berdasarkan aturan dan penjurangan serta penilaian dari BAPERJAKAT.

Taraf signifikansi yang terakhir adalah indikator kendaraan dinas operasional dan pengembangan diri. Dimana keterbatasan anggaran daerah dalam pengadaan mobil dinas dapat dipenuhi dengan menyewa kendaraan dari pihak kedua. Selanjutnya kesempatan bagi setiap PNS untuk melanjutkan studi kejenjang lebih tinggi baik formal maupun non formal sangat terbuka sehingga hal ini dapat meningkatkan kreativitas serta menumbuhkan jiwa kewirausahaan di tubuh pemerintah daerah.

Melalui pendidikan formal ini 3 aspek *intelegensi* (kecerdasan) yang merupakan potensi dasar pegawai dapat dikembangkan lebih maksimal sehingga menghasilkan pegawai yang berkualitas yaitu memiliki pengetahuan dan wawasan

luas, serta memiliki pribadi yang baik sebagai aparatur negara serta berjiwa *entrepreneur* trampil dalam bekerja yang akhirnya berdampak pada kinerja pegawai yang semakin baik.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah Daerah

Berdasarkan hasil uji yang tela dilakukan, ternyata variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja aparatur/ pegawai. Apabila kompensasi yang diterima oleh pegawai sesuai dengan apa yang diharapkan memiliki unsur keadilan maka tentunya akan meningkatkan kinerja dari setiap aparatur tersebut.

Unsur keadilan yang dimaksud adalah sistim pemberian kompensasi didasari oleh hasil pekerjaan dari setiap aparatur yang tentunya dinilai secara obyektif, dan pemberian kompensasi tentunya sesuai dengan besar tidaknya tanggung jawab dalam pekerjaan serta beberapa unsur yang menjadi indikator penilaian kinerja.

Pengaruh *Entrepreneurial Government* Terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah Daerah

Pengujian empiris telah dilakukan untuk mengetahui pengaruh *entrepreneurial government* terhadap kinerja aparatur (pegawai). Hasil pengujian terhadap kinerja aparatur menunjukkan bahwa implementasi *entrepreneurial government* mempunyai pengaruh yang signifikan. Kalangan PNS yang ada dilingkungan Pemda Prov. Gorontalo merasa yakin dan optimis dengan menanamkan semangat kewirausahaan dalam tubuh birokrasi maka akan mendukung kinerja aparatur dan kinerja pemerintah daerah secara kelembagaan.

Hasil temuan dari penelitian ini menunjukkan bahwa efektifitas dan efisiensi dari sisi pekerjaan mendapatkan taraf signifikansi yang cukup baik. Hal ini disebabkan oleh karena sebagian besar (80%) penempatan pegawai dan jabatan sudah disesuaikan dengan disiplin pendidikan dan kompetensi ilmu yang dimiliki. Disamping itu dana yang dialokasikan lebih banyak diarahkan/ dialokasikan pada beberapa program yang sangat mendesak dalam artian lebih banyak berhubungan dengan kebutuhan masyarakat. Taraf signifikansi selanjutnya diikuti oleh indikator kompetitif, team work, inovatif/ kreatif, serta pelayan masyarakat.

Usaha untuk mengenalkan konsep *entrepreneurial government* dilingkungan Pemda Prov. Gorontalo tidaklah mudah. Keberhasilan Provinsi

Gorontalo dalam mengimplementasikan hal ini didukung oleh adanya *political will* yang kuat dari pimpinan daerah (Gubernur), wakil gubernur dan sekretariat daerah serta jajarannya.

Dalam mengenalkan konsep tersebut dilakukan dengan seminar-seminar, lokakarya maupun pelatihan yang berhubungan dengan *entrepreneurial government*, serta memberlakukan sistem pemberian kompensasi berbasis kinerja (TKD). Upaya untuk mengaitkan insentif dengan kinerja menjadi contoh bagaimana manajemen kewirausahaan dapat diterapkan dalam kehidupan birokrasi pemerintah di daerah. Pemberian insentif sebagai *driving force* untuk perubahan dalam birokrasi publik.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah Secara Tidak Langsung Melalui Implementasi *Entrepreneurial Government*

Pengujian empiris sudah dilakukan untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja aparatur pemerintah melalui implementasi *entrepreneurial government*. Hasil pengujian terhadap kinerja aparatur pemerintah menunjukkan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan melalui *entrepreneurial government*. Dengan kata lain dimensi-dimensi tunjangan kinerja daerah (TKD), promosi, pengembangan diri, pengakuan, dan kendaraan dinas operasional mempengaruhi secara signifikan kinerja aparatur pemerintah daerah melalui implementasi *entrepreneurial government*. Hal ini berarti bahwa sifat-sifat kewirausahaan dapat ditumbuhkan kembangkan serta melekat pada setiap *Mindset* setiap aparatur pemerintah daerah dalam menjalankan roda pemerintahan pemerintah jika ditinjau dari dimensi-dimensi kompensasi yang dijalankan secara baik dan proporsional sehingga berdampak pada kinerja aparatur dan pada akhirnya berdampak pada perbaikan kinerja kelembagaan.

KESIMPULAN DAN SARAN

KESIMPULAN

Sistem pemberian kompensasi yang terdiri dari tunjangan kinerja daerah (TKD), promosi, pengembangan diri, pengakuan, kendaraan dinas operasional berdasarkan hasil penelitian ini mampu mendorong *spirit entrepreneurial government* dikalangan aparatur pemerintah daerah Provinsi Gorontalo, sehingga

pihak Pemda Provinsi Gorontalo sendiri harus memperhatikan serta memperbaiki sistim pemberian kompensasi yang diterapkan saat ini dan dimasa mendatang.

Sistim pemberian kompensasi yang terdiri dari tunjangan kinerja daerah (TKD), promosi, pengembangan diri, pengakuan, kendaraan dinas operasional mampu menghasilkan kinerja aparatur pemerintah yang baik. Pemda Provinsi Gorontalo sendiri harus mempertahankan sistim pemberian kompensasi yang diterapkan saat ini dan dimasa mendatang sehingga akan berdampak pada kinerja Pemda Provinsi Gorontalo secara kelembagaan.

Penerapan konsep *entrepreneurial government* mampu meningkatkan kinerja aparatur pemerintah daerah sehingga perlu di sosialisasikan tentang konsep tersebut secara terus-menerus.

Sistim pemberian kompensasi yang terdiri dari tunjangan kinerja daerah (TKD), promosi, pengembangan diri, pengakuan, kendaraan dinas operasional mampu meningkatkan kinerja aparatur pemerintah melalui implementasi *entrepreneurial government*.

Saran

Kompensasi dengan indikator TKD serta variabel *entrepreneurial government* dengan indikator efisiensi dan kompetitif memberikan pengaruh paling dominan terhadap kinerja aparatur pemerintah daerah sehingga sebaiknya terus dapat dipertahankan dan ditingkatkan, sedangkan variabel lainnya perlu ditingkatkan.

Bagi organisasi pemerintahan khususnya Pemda kabupaten/ kota dan Pemda lainnya pada umumnya dapat mengadopsi beberapa strategi guna meningkatkan kinerja aparaturnya dengan memberlakukan konsep *entrepreneurial government* yang tentunya harus dibarengi dengan sistim pemberian kompensasi yang baik.

Diharapkan peneliti selanjutnya dapat mengembangkan hasil penelitian ini dengan menambahkan beberapa variabel seperti budaya organisasi serta mengukur kinerja pemerintah daerah secara kelembagaan.

DAFTAR RUJUKAN

- Arikunto, Suharsimi (2002). *Prosedur penelitian: suatu pendekatan praktek*. PT Rineka Cipta, Jakarta
- Arisman, (2007). *Analisis pengaruh strategi pengembangan sumberdaya manusia terhadap kinerja pegawai*. Tesis Pascasarjana Unibraw.
- Avlonitis, G.J. and Salavou, H.E. 2007. Entrepreneurial Orientation Of SMEs, Product Innovativeness, and Performance, *Journal of Business Research*, xx : 1 – 10.
- Bajor, J.K. and B.B. Baltes. The relationship between selection optimization with compensation, conscientiousness, motivation, and performance, *Journal of Vocational Behavior*. 63: 347 – 367.
- Badan Pusat Statistik Provinsi Gorontalo. 2008. Gorontalo dalam angka 2008.
- Casmiwati, D. 2004. Sistem kompensasi pns di indonesia, Sulistiyani (ed.), Memahami good governance dalam perspektif sumber daya manusia, Gava Media, Yogyakarta. 231-232
- Damayanthi, D., dan Wahyudin. 2006. Pengaruh kompensasi, pendidikan, dan senioritas terhadap produktivitas kerja di lingkungan dinas kebersihan dan pertamanan kota Surabaya. [http:// www.google.com](http://www.google.com). Di unduh 5 Januari 2009.
- Davies, 2001. The role of appraisal, remuneration and training in improving staff relation in the western australian accomodation industry: a comparative study, *Journal Emerald Group Publishing*
- Djati, P., dan Khusaini, M. 2003. Kajian terhadap kepuasan kompensasi, komitmen organisasi dan prestasi kerja. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. Vol.5. Hal 25 - 41
- Dwiyanto, A. 1996. Reinventing government:pokok-pokok pikiran dan relevansinya di indonesia, Makalah pada pelatihan manajemen strategik bagi direktur RSUD oleh Magister Manajemen Rumah Sakit, Yogyakarta.
- _____, 2008. Reformasi birokrasi publik di indonesia, pusat studi kependudukan dan kebijakan, Gadjah Mada University Press. Yogyakarta.
- Goodman, Jon, 1993, Kewirausahaan dalam perusahaan, *Manajemen*, No.89.
- Hasan, Arif, Junaidah Hashim, Ahmad Zaki Hj Ismail, 2006, Human resource development practices as determinant of hrd climate and quality orientation, journal of european industrial training. Vol.30 No.1. *Journal Emerald Group Publishing*.
- Hisrich, R. D. (Ed) 1986. *Entrepreneurship intrapreneurship and ventura capital*, Mass-Lexington Books, Lexington

- Kao, J.J. 1989. *Entrepreneurship Creativity and Organization*, Prentise-Hall, New Jersey.
- Kurniawaty, E. 2001. *Pengaruh kompensasi terhadap komitmen dan kinerja karyawan*. Tesis Pascasarjana Unibraw.
- Lestari, R. A. 2006. Mewirauahakan birokrasi untuk mensejahterakan rakyat (Beberapa Alternatif Pemikiran), Indradi, S. S. dan Wilipo. (ed.), *Mewirauahakan Birokrasi Untuk Mensejahterakan Rakyat*, PT. Danar Wijaya, Malang. 58-60
- Leitao, J., M. Franco.,2008. Individual entrepreneurship capacity and performance of SMEs. *Journal entrepreneurship*. <http://mpira.ub.uni-muenchen.de/8179/> .. April 2008
- Lupiyoadi, R. dan H. Bakir, 1999. Disain struktur yang mendukung kewirauahakan organisasi, *Man dan Usaha* Ind 07.
- Mahmudi. 2007. *Manajemen kinerja sektor publik*. UPP STIM YKPN. Yogyakarta.
- Mathis, R.L dan Jackson, J.H. 2006. *Human Resource Management*, 10nd.Angelica, D. (penerjemah). manajemen sumber daya manusia. Salemba Empat. Jakarta.
- Fadel, M. 2008. *Reinventing local government: pengalaman dari daerah*, PT. Elex Media Komputindo, Jakarta.
- _____,2007. *Kapasitas manajemen kewirauahakan dan kinerja pemerintah daerah*. (studi kasus pada pemerintah daerah kabupaten Bengkalis), Disertasi Pascasarjana UGM. Yogyakarta
- Nawawi, H. 2005. *Manajemen strategik: organisasi non profit bidang pemerintahan*, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.
- Osborne, D. dan Gaebler. T. 1996. *Reinventing Government: How The Entrepreneurial Spirit Is Transforming The Public Sector*. Rosyid, A. (penerjemah). *Mewirauahakan Birokrasi : mentranformasi semangat wirausaha ke dalam sektor publik jilid 2 (terjemahan)*, Seri manajemen strategi. PPM, Jakarta.
- Osborne, D. dan Plastrik. P, 2000. *Banishing Bereaucracy: The Fife Strategies For reinventing Government*. Rosyid A. (Penerjemah). *Memangkas Birokrasi : lima strategi menuju Pemerintahan wirausaha (terjemahan)*, seri manajemen strategi. PPM, Jakarta.

- Pemerintah Provinsi Gorontalo. 2008. *Pengelolaan Keuangan Daerah Dan Pelayanan Publik Di Provinsi Pemekaran: Kajian Pengeluaran Publik Gorontalo 2008*, Makassar. 94-99
- Peraturan Gubernur. 2006. *Peraturan Gubernur Gorontalo Nomor 17 Tahun 2006 Tentang Tunjangan Kinerja Daerah (TKD) Tahun Anggaran 2006*.
- Peraturan Gubernur. 2009. *Peraturan Gubernur Gorontalo Nomor 04 Tahun 2009 Tentang Kendaraan Dinas Operasional Sewa di Lingkungan Pemerintah Provinsi Gorontalo Tahun Anggaran 2009*.
- Prawirosentono, S. 1999. Manajemen sumberdaya manusia kebijakan kinerja karyawan: kiat membangun organisasi kompetitif menjelang perdagangan bebas dunia. BPFE. Yogyakarta.
- Republik Indonesia. 2004. *Undang- Undang Republik Indonesia Nomor 32 Tahun 2004 Tentang Pemerintahan Daerah*.
- _____, Peraturan Pemerintah RI Nomor 58 Tahun 2005 Tentang Pengelolaan Keuangan Daerah.
- _____, Peraturan Pemerintah RI Nomor 105 Tahun 2000 Tentang Pengelolaan dan Pertanggung jawaban Keuangan Daerah.
- _____, Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 59 Tahun 2007 Tentang Perubahan PERMENDAGRI Nomor 13 Tahun 2006 Tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah.
- Riduwan. Dan kuncoro, E. A. 2007. Cara menggunakan dan memaknai analisis jalur. Alfabeta. Bandung
- Sedarmayanti. 2008. Manajemen sumber daya manusia: reformasi birokrasi dan manajemen Pegawai Negeri Sipil. Refika Aditama. Bandung.
- Sekaran, Uma. 2006. *Research methods for business : A Skill Building Approach*, Kwan Men Yon (Penerjemah). Metodologi penelitian untuk bisnis. Edisi empat, buku 1 dan 2. Salemba empat. Jakarta.
- Simin. 2000. *Semangat kewirausahaan aparatur badan usaha milik daerah (BUMD)*. Tesis. Pascasarjana Unibraw. Malang.
- Sumarhadi. 2002. *Entrepreneurial government dalam persepsi pejabat birokrasi pemerintah (studi kasus pada pemerintah daerah kabupaten bengkalis)*, Tesis Pascasarjana UGM. Yogyakarta.
- Widodo, J. 2006. Membangun birokrasi berbasis kinerja, Bayumedia Publishing. Malang.