

**Article history:**

Received: 20 January 2025

Revised: 11 September 2025

Accepted: 11 September 2025

Available online: 16 September 2025

Pengaruh Kompensasi terhadap Implementasi *Entrepreneurial Government* dan Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Kehutanan Provinsi Jambi

¹Shinta Octora*, ²Tona Aurora Lubis, ²Sigit Indrawijaya¹Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jambi²Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jambi*Corresponding Author: shintaoctora28@gmail.com**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap implementasi konsep *Entrepreneurial Government* dan kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Dinas Kehutanan Provinsi Jambi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Data primer diperoleh melalui kuesioner yang dibagikan kepada 74 responden yang terdiri dari Aparatur Sipil Negara (ASN) di lingkungan Dinas Kehutanan Provinsi Jambi. Analisis data dilakukan dengan menggunakan metode *Partial Least Squares-Structural Equation Modeling* (PLS-SEM). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap implementasi *Entrepreneurial Government* dan kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN). Selain itu, penerapan *Entrepreneurial Government* terbukti meningkatkan kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) secara signifikan.

Kata Kunci: kompensasi, *entrepreneurial government*, kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN), tunjangan kinerja daerah

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of compensation on the implementation of the Entrepreneurial Government concept and the performance of State Civil Apparatus (SCA) at the Jambi Provincial Forestry Service. This study used a quantitative approach with a survey method. Primary data were obtained through questionnaires distributed to 74 respondents, consisting of SCA within the Jambi Provincial Forestry Service. Data analysis was conducted using Partial Least Squares-Structural Equation Modeling (PLS-SEM). The results indicate that compensation has a positive and significant effect on the implementation of Entrepreneurial Government and the performance of SCA. Furthermore, the implementation of Entrepreneurial Government has been shown to significantly improve the performance of SCA.

Keywords: compensation, *entrepreneurial government*, performance of State Civil Apparatus (SCA), regional performance allowances

PENDAHULUAN

Dalam era reformasi birokrasi, pemerintah menghadapi tantangan untuk meningkatkan efisiensi, efektivitas, dan kualitas pelayanan publik. Paradigma birokrasi tradisional yang cenderung kaku dan sangat terstruktur kini perlu berubah menjadi lebih responsif dan berorientasi pada hasil. Pemerintah diharapkan dapat mengadopsi prinsip-prinsip sektor bisnis seperti inovasi, kreativitas, dan efisiensi guna meningkatkan kinerja organisasi serta memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat. Pendekatan ini dikenal sebagai "*Entrepreneurial Government*" yang mendorong aparatur sipil negara (ASN) untuk mengembangkan jiwa kewirausahaan dalam melaksanakan tugasnya.

Menurut Osborne & Gaebler (1992), *Entrepreneurial Government* adalah model pemerintahan yang berfokus pada hasil, memanfaatkan sumber daya secara efektif dan inovatif, serta berani mengambil risiko untuk menciptakan nilai tambah bagi masyarakat. Dalam konteks birokrasi, penerapan *Entrepreneurial Government* memerlukan perubahan pola pikir ASN agar lebih proaktif,

kreatif, dan inovatif dalam memberikan pelayanan publik. ASN dengan jiwa kewirausahaan cenderung lebih tanggap terhadap kebutuhan masyarakat, mampu mengidentifikasi peluang perbaikan layanan, dan berani mengambil inisiatif tanpa menunggu arahan atasan.

Namun, peralihan menuju *Entrepreneurial Government* bukanlah proses yang mudah. Perubahan ini membutuhkan dukungan sistem insentif berbasis kinerja yang dapat memotivasi ASN untuk meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja. Insentif berbasis kinerja bertindak sebagai pendorong utama yang memotivasi ASN untuk mencapai hasil optimal. Menurut Dwiyanto (2006), pemberian insentif finansial tidak hanya meningkatkan kepuasan kerja ASN, tetapi juga memacu perubahan perilaku ke arah yang lebih inovatif dan produktif.

Dalam konteks Dinas Kehutanan Provinsi Jambi, penerapan *Entrepreneurial Government* menjadi sangat penting mengingat peran strategis dinas ini dalam pengelolaan sumber daya alam secara berkelanjutan. Berdasarkan Peraturan Gubernur Jambi Nomor 37 Tahun 2016, Dinas Kehutanan bertugas membantu Gubernur dalam melaksanakan urusan pemerintahan di bidang kehutanan, seperti pengelolaan hutan, perlindungan kawasan konservasi, dan rehabilitasi daerah aliran sungai. Untuk melaksanakan tugas-tugas tersebut dengan baik, diperlukan aparatur yang inovatif, responsif, dan memiliki semangat kewirausahaan dalam menghadapi berbagai tantangan di lapangan.

Salah satu upaya yang dilakukan Pemerintah Provinsi Jambi untuk meningkatkan kinerja ASN di lingkungan Dinas Kehutanan adalah melalui pemberian Tunjangan Kinerja Daerah (TKD). TKD diberikan sebagai insentif berbasis kinerja untuk mendorong ASN bekerja lebih optimal dan memberikan pelayanan berkualitas kepada masyarakat. Besaran TKD ini bahkan dapat melebihi gaji pokok, sehingga menjadi dorongan tambahan bagi ASN untuk meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja mereka (Kumorotomo, 2017).

Implementasi sistem kompensasi berbasis kinerja (Djati & Khusaini, 2004) diharapkan dapat mempercepat transformasi birokrasi menuju *Entrepreneurial Government*. ASN yang termotivasi oleh insentif finansial lebih terdorong untuk mengambil inisiatif, berinovasi, dan memberikan pelayanan yang lebih baik kepada masyarakat. Dengan demikian, sistem ini tidak hanya berdampak pada kinerja individu ASN tetapi juga pada kinerja organisasi secara keseluruhan. Selanjutnya menurut Osborne & Gaebler (1992) bahwa prinsip-prinsip *Entrepreneurial Government* dapat diadopsi di sektor publik melalui perubahan pola pikir aparatur, penguatan mekanisme insentif berbasis kinerja, dan peningkatan partisipasi masyarakat dalam proses pengambilan keputusan. Oleh karena itu, pendekatan ini tidak hanya bertujuan meningkatkan efisiensi birokrasi tetapi juga menciptakan nilai tambah bagi masyarakat melalui pelayanan publik yang lebih baik (Lestari, 2006).

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei untuk menganalisis hubungan kausal antara variabel kompensasi, implementasi entrepreneurial government, dan kinerja aparatur sipil negara (ASN) (Arikunto, 2002). Model kausal digunakan untuk mengidentifikasi pengaruh langsung maupun tidak langsung antar variabel. Populasi penelitian mencakup seluruh ASN di lingkungan Dinas Kehutanan Provinsi Jambi, termasuk pejabat struktural eselon II, III, IV, staf administrasi, dan Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri (PPNPN). Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh, yaitu seluruh anggota populasi yang memenuhi kriteria dijadikan sebagai responden, dengan total sebanyak 74 orang.

Data penelitian diperoleh dari sumber primer dan sekunder. Data primer dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner yang menggunakan skala Likert 5 poin untuk mengukur tingkat persetujuan responden terhadap pernyataan mengenai kompensasi, penerapan entrepreneurial government, dan kinerja ASN. Sementara itu, data sekunder diperoleh dari dokumen organisasi, laporan internal, serta hasil wawancara singkat dengan Kepala Dinas dan Sekretaris Dinas Kehutanan Provinsi Jambi. Instrumen kuesioner disusun berdasarkan indikator yang relevan dari kajian literatur sebelumnya dan telah disesuaikan untuk mengukur persepsi, sikap, dan pandangan ASN terhadap variabel yang diteliti.

Analisis data dilakukan dengan pendekatan *Structural Equation Modeling* (SEM) menggunakan software Partial Least Squares (PLS). Metode ini dipilih karena kemampuannya dalam menguji hubungan kausal antar konstruk, mengkonfirmasi validitas dan reliabilitas konstruk laten, serta kemampuannya mengolah data dengan jumlah sampel yang relatif kecil. Melalui SEM-PLS, penelitian ini mampu menjelaskan hubungan struktural antara kompensasi, entrepreneurial government, dan kinerja ASN secara simultan dan mendalam. Model penelitian ini dapat dibuatkan sebagai berikut:

$$Z = \beta_1 \cdot X + \zeta_1$$

$$Y = \beta_2 \cdot X + \beta_3 \cdot Z + \zeta_2$$

Keterangan: X: Kompensasi (variabel independen); Z: Entrepreneurial Government (variabel mediasi); Y: Kinerja ASN (variabel dependen); β_1 : Koefisien jalur dari Kompensasi ke Entrepreneurial Government; β_2 : Koefisien jalur langsung dari Kompensasi ke Kinerja ASN; β_3 : Koefisien jalur dari Entrepreneurial Government ke Kinerja ASN; dan ζ_1, ζ_2 : Residual (error term) masing-masing persamaan

HASIL

Tabel 1
Karakteristik Responden Penelitian

Karateristik	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Usia	20 - 25 Tahun	5	6.76
	26 - 30 Tahun	13	17.57
	31 - 35 Tahun	11	14.86
	36 - 40 Tahun	13	17.57
	> 40 Tahun	32	43.24
Jenis Kelamin	Laki-Laki	54	72.97
	Perempuan	20	27.03
Pendidikan	SMA	1	1.35
	DIII	0	0.00
	DIV	2	2.70
	S1	48	64.86
	S2	22	29.73
	S3	1	1.35
Pekerjaan	ASN*	69	93.24
	PPNPN**	5	6.76
Jabatan	Kepala Dinas	1	1.35
	Sekretaris Dinas	1	1.35
	Kepala Bidang	4	5.41
	Kepala Seksi	12	16.22
	Kepala Sub Bagian	3	4.05
	Tenaga Ahli	11	14.86
	Pelaksana Lapangan	6	8.11
	Pengawas Lapangan	5	6.76
	Staff	22	29.73
	Lainnya	9	12.16
	Total	74	100

Keterangan: *ASN: Aparatur Sipil Negara; **PPNPN: Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri
Sumber: data olahan

Berdasarkan Tabel 1 dapat dijelaskan bahwa sebanyak 74 responden terlibat dalam survei ini, didominasi oleh laki-laki (72,97%) dan mayoritas berusia di atas 40 tahun (43,24%). Sebagian besar responden merupakan Aparatur Sipil Negara (93,24%) dengan tingkat pendidikan yang tinggi, yaitu S1 (64,86%) dan S2 (29,73%). Dalam hal jabatan, posisi paling umum adalah staf (29,73%), diikuti oleh Kepala Seksi dan Tenaga Ahli, yang menunjukkan keterwakilan responden dari berbagai tingkatan struktural organisasi.

Tabel 2
Construct Reliability dan Validity

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extraced (AVE)
Kompensasi (X)_	0.963	0.964	0.969	0.796
Kinerja Aparatur Sipil Negara (Y)_	0.961	0.961	0.969	0.864
Entrepreneurial Government (Z)	0.940	0.942	0.954	0.808

Sumber: data olahan

Berdasarkan Tabel 2, hasil uji reliabilitas dan validitas konstruk menunjukkan bahwa semua variabel dalam model memenuhi kriteria yang sangat baik. Nilai Cronbach's Alpha, rho_A, dan Composite Reliability untuk variabel Kompensasi (X), Kinerja Aparatur Sipil Negara (Y), dan Entrepreneurial Government (Z) semuanya berada di atas 0,9, yang menandakan konsistensi internal yang sangat tinggi. Selain itu, nilai Average Variance Extracted (AVE) untuk ketiga variabel juga melebihi batas minimum 0,5, yaitu masing-masing sebesar 0,796; 0,864; dan 0,808, yang menunjukkan validitas konvergen telah terpenuhi dengan baik. Dengan demikian, instrumen yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel dan valid.

Tabel 3
Nilai Discriminant Validity

	Kompensasi	Kinerja ASN	Entrepreneurial Government
Kompensasi	0.892		
Kinerja Aparatur Sipil Negara	0.934	0.929	
Entrepreneurial Government	0.899	0.900	0.899

Sumber: data olahan

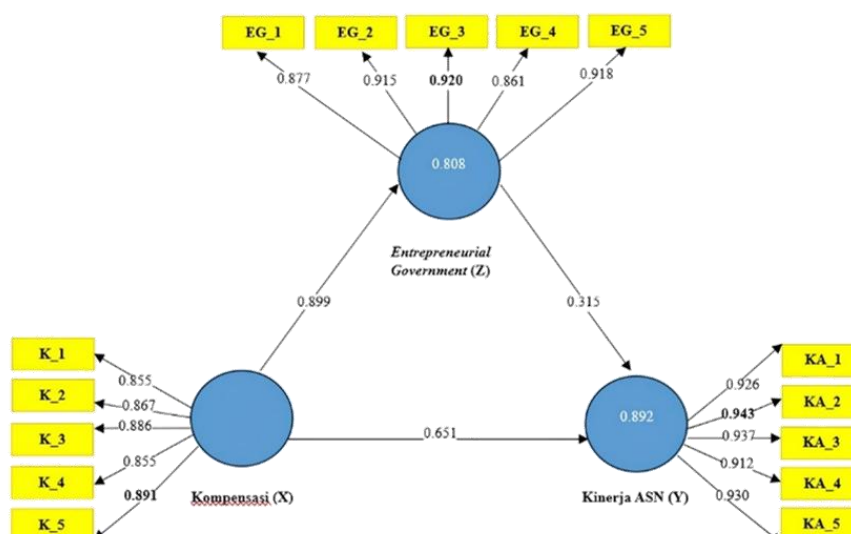
Berdasarkan Tabel 3, hasil analisis menunjukkan bahwa kompensasi, kinerja ASN, dan *entrepreneurial government* memiliki hubungan yang sangat kuat satu sama lain, dengan nilai korelasi di atas 0,89. Hal ini menunjukkan bahwa ketiga variabel saling terkait erat dan mendukung kekuatan model penelitian.

Tabel 4
Nilai R-Square

	R-Square	R-Square Adjusted
Kinerja Aparatur Sipil Negara (Y)	0.892	0.889
Entrepreneurial Government (Z)	0.808	0.806

Sumber: data olahan

Nilai R-square menunjukkan bahwa variabel independen dalam model mampu menjelaskan variabilitas variabel dependen dengan sangat baik. Kinerja Aparatur Sipil Negara memiliki R-square sebesar 0,892, artinya 89,2% varians kinerjanya dapat dijelaskan oleh variabel yang memengaruhinya. Sementara itu, Entrepreneurial Government memiliki R-square sebesar 0,808, yang berarti 80,8% variansnya juga dapat dijelaskan oleh variabel terkait. Kedua nilai ini mencerminkan tingkat keterjelasan model yang tinggi dan relevan.



Sumber: data olahan

Gambar 1
Model Persamaan Struktural

Gambar 1 menyajikan nilai *outer loading* dan rata-rata (*mean*) dari indikator pada setiap variabel penelitian. Nilai *loading factor* merepresentasikan kontribusi konseptual dari masing-masing indikator terhadap pembentukan variabel. Sementara itu, nilai rata-rata (*mean*) mencerminkan persepsi mengenai *Entrepreneurial Government* terhadap masing-masing variabel yang diteliti. Indikator dengan nilai *loading factor* tertinggi menunjukkan kontribusi paling dominan dalam membentuk variabel, sedangkan nilai terendah menunjukkan kontribusi yang relatif lebih kecil. Berdasarkan Tabel 1 hasil analisis *Partial Least Square* (PLS) menunjukkan bahwa kelima indikator pada variabel kompensasi secara signifikan membentuk variabel tersebut, karena semua nilai *loading factor* > 0,50. Indikator dengan *loading factor* tertinggi sebesar 0,891 dan *mean* tertinggi sebesar 5,00 terdapat pada tunjangan kinerja daerah (TKD), di mana pemberian TKD yang layak dan sesuai menjadi bagian penting dari kesejahteraan Aparatur Sipil Negara (ASN).

Tabel 5
Nilai Outer Loading dan Mean

No.	Variabel	Indikator	Outer Loading	Mean
1.	Kompensasi	1. Tunjangan Kinerja Daerah	0.855	5.000
		2. Pengakuan	0.867	4.450
		3. Promosi	0.886	4.350
		4. Kendaraan Dinas	0.855	4.500
		5. Pengembangan Diri	0.891	4.450
2.	<i>Entrepreneurial Government</i>	1. Efisiensi	0.877	4.527
		2. Kompetitif	0.915	4.514
		3. <i>Team Work</i> (kerja sama)	0.920	4.486
		4. Inovasi/kreatif	0.861	4.473
		5. Pelayan Masyarakat	0.918	4.446
3.	Kinerja Aparatur Sipil Negara	1. <i>Quality</i> (kualitas) dan <i>Quantity</i> (kuantitas)	0.926	4.649
		2. <i>Timeless</i> (ketepatan waktu)	0.943	4.635
		3. <i>Cost-effectiveness</i> (efektivitas biaya)	0.937	4.581
		4. <i>Need for supervision</i> (kemandirian)	0.912	4.486
		5. <i>Interpersonal impact</i> (komitmen kerja)	0.930	4.541

Sumber: data olahan

Berdasarkan Tabel 5 hal serupa juga terjadi pada variabel *Entrepreneurial Government*, di mana semua indikatornya memiliki *loading factor* > 0,50, sehingga secara signifikan membentuk variabel ini. Indikator dengan *loading factor* tertinggi sebesar 0,920 dan *mean* tertinggi sebesar 4,52 terdapat pada efisiensi. Hal ini menunjukkan bahwa *Entrepreneurial Government* dinilai efektif ketika setiap ASN bekerja dengan fokus pada produktivitas dan hasil.

Lebih lanjut, kelima indikator pada variabel kinerja ASN juga secara signifikan membentuk variabel tersebut karena semua nilai *loading factor* > 0,50. *Loading factor* tertinggi tercatat pada indikator *timeliness* (ketepatan waktu) dengan nilai 0,943, sementara *mean* tertinggi sebesar 4,64 terdapat pada indikator kualitas (*quality*) dan kuantitas (*quantity*). Ini menunjukkan bahwa kinerja ASN di Dinas Kehutanan Provinsi Jambi dinilai baik ketika mereka bekerja dengan orientasi pada hasil dan mampu menyelesaikan tugas sesuai waktu yang telah ditentukan.

Pengujian hipotesis menggunakan fungsi *bootstrapping*. Hipotesis dinyatakan diterima jika tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05 atau nilai *t-value* melebihi nilai kritis (Hair et al., 2014). Pada tingkat signifikansi 5%, nilai *t statistics* yang dibutuhkan adalah sebesar 1,96. Sedangkan untuk melihat hubungan variabel independent terhadap variabel dependen melalui variabel mediasi pada penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 7.

Tabel 6
Hasil Path Coefficient

	Variabel/Konstruksi	Original Sampel	Sample Mess	Standard Deviation	T Statistics	P Values	Hasil
H1	Kompensasi > Kinerja ASN	0.651	0.655	0.139	4.693	0.000	Diterima
H2	Kompensasi > <i>Entrepreneurial Government</i>	0.899	0.900	0.029	31.036	0.000	Diterima
H3	<i>Entrepreneurial Government</i> > Kinerja ASN	0.315	0.310	0.150	2.105	0.036	Diterima

Sumber: data olahan

Tabel 7
Indirect Effect

	Variabel/Konstruksi	Original Sampel	Sample Mess	Standard Deviation	T Statistics	P Values	Hasil
H4	Kompensasi > <i>Entrepreneurial Government</i> > Kinerja Aparatur Sipil Negara	0.283	0.278	0.135	2.100	0.036	Diterima

Sumber: data olahan

Pengaruh Kompensasi Terhadap Entrepreneurial Government

Hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi dan implementasi *Entrepreneurial Government*. Hal ini ditunjukkan melalui nilai *path coefficient* sebesar 0,651 dengan *t-statistic* 4,69, yang lebih besar dari nilai *t-table* 1,96, serta nilai *p-value* sebesar 0,00 yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kompensasi yang baik secara signifikan dapat meningkatkan implementasi *Entrepreneurial Government*. Sebaliknya, apabila kompensasi kurang memadai, implementasi *Entrepreneurial Government* terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Dinas Kehutanan Provinsi Jambi akan cenderung menurun.

Temuan ini mendukung penelitian Niode (2018) yang menyatakan bahwa penerapan jiwa kewirausahaan dalam pemerintahan daerah dapat berjalan optimal apabila didukung oleh sistem kompensasi yang memadai. Indikator Tunjangan Kinerja Daerah (TKD) memiliki kontribusi signifikan dalam menentukan tingkat kepuasan pegawai, karena insentif materi tetap menjadi salah satu faktor utama dalam memotivasi kinerja. Selain itu, sistem pemberian TKD yang diterapkan melibatkan proses penilaian kinerja yang ketat, meliputi dua komponen utama, yaitu prestasi aksi dan prestasi hasil. Prestasi aksi memiliki bobot 40% yang mencakup aspek disiplin, kepatuhan terhadap peraturan, tanggung jawab, dan kerja sama. Sementara itu, prestasi hasil memiliki bobot 60% yang mencakup produktivitas, efektivitas, efisiensi, inovasi, serta manfaat. Penilaian berbasis kinerja ini memastikan bahwa pemberian TKD tidak hanya adil tetapi juga mendorong ASN untuk meningkatkan produktivitas dan inovasi dalam menjalankan tugasnya. Hasil penelitian ini mempertegas pentingnya kompensasi dalam menciptakan budaya kerja yang mendukung implementasi *Entrepreneurial Government*, di mana setiap pegawai didorong untuk bekerja lebih produktif, inovatif, dan berorientasi pada hasil (Nurhayati, 2019).

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara

Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi dan kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN). Hal ini ditunjukkan oleh nilai *path coefficient* sebesar 0,899 dengan *t-statistic* 31,03, yang jauh melebihi nilai *t-table* sebesar 1,96, serta *p-value* sebesar 0,00 yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kompensasi secara signifikan memengaruhi kinerja ASN di lingkungan Dinas Kehutanan Provinsi Jambi. Hasil ini mengindikasikan bahwa semakin baik sistem kompensasi yang diterapkan, semakin meningkat pula kinerja ASN (Wibawa & Harsono, 2017).

Pengaruh signifikan kompensasi terhadap kinerja ASN terjadi apabila kompensasi yang diterima pegawai sesuai dengan ekspektasi mereka dan memenuhi prinsip keadilan. Prinsip keadilan yang dimaksud mencakup pemberian kompensasi yang didasarkan pada hasil pekerjaan setiap pegawai, dengan penilaian yang dilakukan secara objektif. Selain itu, besarnya kompensasi harus mencerminkan tanggung jawab pekerjaan serta mempertimbangkan berbagai indikator yang menjadi bagian dari

penilaian kinerja. Dengan sistem kompensasi yang adil dan sesuai, ASN akan lebih termotivasi untuk meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja mereka (Nurhayati, 2019).

Pengaruh Entrepreneurial Government Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara

Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara *Entrepreneurial Government* dan kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN). Hal ini didukung oleh nilai *path coefficient* sebesar 0,315 dengan *t-statistic* 2,10, yang lebih besar dari nilai *t-table* 1,96, serta *p-value* sebesar 0,036, yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel *Entrepreneurial Government* berkontribusi signifikan terhadap kinerja ASN. Penemuan ini menggambarkan bahwa implementasi semangat kewirausahaan dalam birokrasi secara signifikan mendukung peningkatan kinerja ASN di lingkungan Dinas Kehutanan Provinsi Jambi. ASN merasa yakin bahwa menanamkan semangat kewirausahaan dalam tubuh birokrasi dapat mendorong kinerja individu dan organisasi secara keseluruhan.

Efektivitas dan efisiensi pekerjaan ASN juga mendapatkan hasil yang cukup baik. Sebagian besar (80%) penempatan pegawai dan jabatan telah disesuaikan dengan disiplin pendidikan dan kompetensi yang dimiliki, sehingga menciptakan keselarasan antara tugas dan keahlian. Selain itu, alokasi dana lebih difokuskan pada program-program prioritas yang secara langsung terkait dengan kebutuhan masyarakat, memperkuat dampak positif implementasi *Entrepreneurial Government*.

Penerapan konsep *Entrepreneurial Government* di lingkungan Dinas Kehutanan Provinsi Jambi tidak terlepas dari tantangan. Namun, keberhasilan implementasi ini didukung oleh *political will* yang kuat dari pimpinan daerah, termasuk Gubernur, Wakil Gubernur, Sekretaris Daerah, dan jajarannya. Dukungan ini diwujudkan melalui berbagai inisiatif, seperti penyelenggaraan seminar, lokakarya, dan pelatihan yang berkaitan dengan *Entrepreneurial Government*. Selain itu, sistem pemberian kompensasi berbasis kinerja, seperti Tunjangan Kinerja Daerah (TKD), juga diterapkan untuk mengaitkan insentif dengan kinerja ASN. Pemberian insentif ini menjadi *driving force* yang mendorong perubahan dalam birokrasi publik, menciptakan manajemen kewirausahaan yang dapat diintegrasikan ke dalam tata kelola pemerintahan. Pendekatan ini tidak hanya memperkuat kinerja ASN secara individu tetapi juga meningkatkan kualitas birokrasi dalam melayani masyarakat secara efisien dan efektif (Widodo, 2006).

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Secara Tidak Langsung Melalui Implementasi Entrepreneurial Government

Hasil pengujian menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) melalui implementasi *Entrepreneurial Government*. Dimensi-dimensi kompensasi, seperti Tunjangan Kinerja Daerah (TKD), promosi, pengembangan diri, pengakuan, dan fasilitas kendaraan dinas, terbukti memberikan kontribusi signifikan dalam meningkatkan kinerja ASN. Temuan ini mengindikasikan bahwa sifat-sifat kewirausahaan dapat ditanamkan dan dikembangkan pada setiap ASN melalui pengelolaan kompensasi yang baik dan proporsional. Implementasi kompensasi yang efektif tidak hanya mendukung tumbuhnya mindset kewirausahaan di kalangan ASN, tetapi juga berkontribusi pada peningkatan kinerja individu. Pada akhirnya, hal ini berdampak positif pada peningkatan kinerja kelembagaan secara keseluruhan, memperkuat efektivitas dan efisiensi tata kelola pemerintahan (Nurhayati, 2019).

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa sistem kompensasi yang mencakup tunjangan kinerja daerah (TKD), promosi, pengembangan diri, pengakuan, dan fasilitas kendaraan dinas memiliki peran strategis dalam mendorong penerapan *Entrepreneurial Government* di lingkungan Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Dinas Kehutanan Provinsi Jambi. Sistem kompensasi yang dikelola dengan baik terbukti mampu menumbuhkan semangat kewirausahaan di kalangan ASN, sehingga mendorong mereka menjadi lebih inovatif, proaktif, dan responsif dalam melaksanakan tugas-tugas pemerintahan. Untuk itu, Dinas Kehutanan Provinsi Jambi disarankan untuk terus mengevaluasi dan menyempurnakan sistem kompensasi agar dampak positifnya pada kinerja kelembagaan dapat terjaga dan berkelanjutan. Selain itu, penerapan konsep *Entrepreneurial Government* di lingkungan Dinas Kehutanan Provinsi Jambi menunjukkan pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja ASN. Konsep ini memacu perubahan pola pikir ASN menjadi lebih kreatif dan inovatif dalam memberikan pelayanan

kepada masyarakat. Untuk memastikan keberlanjutan dampaknya, diperlukan sosialisasi yang konsisten serta pelatihan rutin terkait implementasi konsep tersebut. Dengan demikian, semangat kewirausahaan dapat terinternalisasi dalam setiap aspek pekerjaan ASN.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S., 2002. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Djati, S. P., Khusaini, M., 2004. Kajian Terhadap Kepuasan Kompensasi, Komitmen Organisasi, dan Prestasi Kerja. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 5(1), 25–41.
- Dwiyanto, A., 2006. *Reformasi Birokrasi Publik di Indonesia*. Yogyakarta: PSKK–UGM
- Hair, J.F. Jr., Hult, G.T.M., Ringle, C.M., dan Sarstedt, M (2014) *Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*. Sage Publications.
- Kumorotomo, W., 2017. Tunjangan Kinerja Daerah (TKD) dan Upaya Peningkatan Kinerja Pegawai: Kasus di Provinsi Gorontalo dan Provinsi DKI Jakarta. *Jurnal Kebijakan dan Manajemen PNS*, 5(1), 21-111
- Lestari, R. A., 2006. *Mewirausaha Birokrasi untuk Mensejahterakan Rakyat (Beberapa Alternatif Pemikiran)*. Malang: PT Danar Wijaya.
- Niode, I. Y. (2018). Pengaruh Kompensasi terhadap Implementasi *Entrepreneurial Government* dan Kinerja Aparatur Pemerintah Daerah (Studi pada Pemerintah Daerah Provinsi Gorontalo). *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 10(4).
- Nurhayati, E., 2019. Pengaruh Penerapan Sistem Penilaian E-Kinerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Semarang Timur melalui Motivasi sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Penelitian Ekonomi dan Bisnis*, 2(2), 79–91
- Osborne, D., Gaebler, T., 1992. *Reinventing Government: How the Entrepreneurial Spirit Is Transforming the Public Sector*. Reading, MA: Addison-Wesley Publishing Company.
- Widodo, J., 2006. *Membangun Birokrasi Berbasis Kinerja*. Malang: Bayumedia Publishing.
- Wibawa, S., Harsono, D., 2017. Kinerja Empat Kantor Kecamatan di Kabupaten Ngawen. *Jurnal Kebijakan dan Manajemen PNS*, 5(1), 35-46