

PENGARUH KETERSEDIAAN ANGGARAN DAN JIWA KEWIRAUSAHAAN TERHADAP KINERJA PELAYANAN APARATUR SKPD DI KABUPATEN ACEH UTARA

Amiruddin Idris¹

¹ Universitas Almuslim Peusangan Bireuen - Aceh

ABSTRACT

As to this watchfulness aim is to gets description about phenomenon supported by empirical proof and has been found clarity with conclusion about influence from the budget availability and Entrepreneurship towards performance civil servants service SKPD At North Aceh. This research is supposed can give contribution for order government governance and performance civil servants. This research is supposed can give contribution for organization theory development and management theory HRD, especially about order government governance and performance civil servants. Watchfulness uses technique proporsionale stratistified random sampling, with sample total as much as 60 respondents. As to analysis method used, using verification method. While analysis used to be path analysis. Watchfulness result shows quantity direct influence total and not direct from from variable: the budget availability and Entrepreneurship towards performance civil servants service area at North Aceh as big as 39,35 percents.

Keyword: *the budget availability, Entrepreneurship, performance civil servants.*

1. Pendahuluan

Dengan diberlakukannya UU No. 22 Tahun 1999, yang disempurnakan oleh Undang - Undang No. 32 Tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah, maka organisasi Pemerintah Pusat maupun Daerah harus disusun kembali disesuaikan dengan urusan dan kewenangan yang diserahkan oleh pusat maupun yang diterima oleh Daerah. Penyerahan urusan dan kewenangan tersebut oleh pusat telah disertai dengan personil, perlengkapan dan pembiayaannya sehingga mengakibatkan aparat Pemerintah Daerah akan meningkat jumlahnya.

Berdasarkan UU No. 33/2004, ps. 72 dan PP 58, ps. 36 menyatakan bahwa Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD), bisa Badan, Dinas, Kantor dan unit lainnya, harus menyusun Rencana Kerja dan Anggaran SKPD yang kemudian disebut RKA SKPD. Realisasi APBD, RKA SKPD merupakan basis bagi manajer (pimpinan aparatur) SKPD dalam menjalankan tanggung jawab kerjanya.

Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) merupakan instrumen manajemen pembangunan daerah yang dipimpin oleh seorang kepala SKPD. Aspek-aspek dalam manajemen pembangunan daerah terwadahi dalam satu atau beberapa SKPD. Penyusunan kebijakan dan koordinasi diwadahi dalam sekretariat, pengawasan diwadahi oleh inspektorat, perencanaan diwadahi dalam bentuk badan, unsur pendukung dalam penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah yang bersifat spesifik diwadahi dalam lembaga teknis daerah, sedangkan aspek pelaksana urusan daerah diwadahi dalam dinas daerah. Kinerja SKPD menentukan kinerja pada tiap aspek manajemen pembangunan daerah, yang pada gilirannya, menentukan kinerja daerah.

Pembentukan Dinas-Dinas di daerah atau Unit-unit instansi baru akan membawa pengaruh terhadap aparatur Pemerintah Daerah, dimana jumlah aparatur akan meningkat seiring banyak dan besarnya lembaga dinas daerah yang didirikan sehingga otonomi daerah akan menjadi bumerang

jika tidak disertai dengan persiapan matang. Pemerintah Daerah akan mengalami kesulitan jika kemampuan aparatnya tidak memadai.

Penetapan UU No. 32 tahun 2004 dan UU No. 33 tahun 2004. mengenai Pemerintah Daerah dan Perimbangan Keuangan Antara Pemerintah Pusat dan Daerah, berimplikasi pada tuntutan otonomi yang lebih luas dan akuntabilitas pelayanan pada publik. (Halim, 2001). Dengan demikian Kedua undang-undang tersebut telah merubah akuntabilitas atau pertanggungjawaban pemerintah daerah dari pertanggungjawaban vertikal (kepada pemerintah pusat) ke pertanggung jawaban horisontal (kepada masyarakat melalui DPRD).

Dengan adanya penyerahan urusan dan kewenangan, khususnya penyerahan urusan kepegawain ke daerah sehingga terjadi penambahan atau pengalihan aparat secara besar-besaran ke tubuh pemerintahan daerah akan membawa akibat terhadap pengembangan aparat mulai dari masuknya sampai pensiun.

Dalam era globalisasi yang diperlihatkan oleh adanya persaingan yang ketat dan peningkatan ekspektasi masyarakat yang tinggi, maka pihak pemerintah, diuntut untuk lebih mengambil inisiatif dalam peningkatan perannya dalam pelaksanaan pembangunan dan lebih memberikan pelayanan kepada publik yang lebih baik, sehingga mampu menangani masalah-masalah pembangunan ekonomi, seperti; penciptaan lapangan pekerjaan dan pengurangan pengangguran, peningkatan daya beli masyarakat, dan meningkatnya kepuasan masyarakat atas pelayanan. Dalam optimalisasi aktivitas pembangunan, suatu instansi, diperlukan suatu sistem yang dapat menjalankan aktivitas pembangunan dan menunjang pelayanan terhadap masyarakat. Untuk meningkatkan pelayanan suatu instansi terhadap masyarakat diperlukan perbaikan kinerja dari pegawai pada instansi tersebut.

Di lingkungan Pemerintah Daerah, peranan pegawai baik secara individu maupun kelompok adalah sangat penting dan menentukan. Pegawai sebagai asset dan unsur utama dalam organisasi memegang peranan yang sangat menentukan dalam pencapaian tujuan organisasi. Semua unsur sumber daya organisasi tidak akan berfungsi tanpa ditangani oleh manusia yang merupakan penggerak utama jalannya organisasi. Dalam setiap aktivitasnya haruslah tepat waktu dan dapat diterima sesuai rencana kerja yang ditetapkan atau dengan kata lain mempunyai efektivitas dan kinerja yang tinggi. Tanpa kinerja yang baik atau tinggi dari aparat sulit bagi suatu organisasi dalam proses penca-paian tujuannya. Sebagaimana

yang dinyatakan oleh Steers (1985) bahwa tanpa kinerja yang baik disemua tingkat organisasi, pencapaian tujuan dan keberhasilan organisasi menjadi sesuatu yang sangat sulit dan bahkan mustahil.

Agar aparat pemerintah daerah mampu menunjukkan kinerja optimal sekaligus menepis kesan negatif tentang aparat pemerintah selama ini, maka kemampuan aparat perlu senantiasa ditingkatkan terutama dalam menyelenggarakan pemerintahan dan pelaksanaan pembangunan. Adapun prasyarat untuk menciptakan sumber daya aparat yang ideal, menurut Idrus (1998) adalah aparat yang berpengetahuan tinggi, profesional, visi jauh ke depan, berwawasan luas, bertanggung jawab, bersih dan berwibawa, berdisiplin tinggi, berdedikasi tinggi, kreatif dan inovatif serta mempunyai jiwa kewirausahaan.

Pengembangan sumber daya aparat sangat penting karena dapat meningkatkan kemampuan aparat baik kemampuan profesionalnya, meningkatkan kemampuan wawasannya, kemampuan kepemimpinannya maupun kemampuan pengabdianannya sehingga pada akhirnya akan meningkatkan kinerja seorang aparat (Notoatmojo, 2003).

Dari berbagai sumber daya yang dimiliki organisasi, SDM menempati posisi strategis diantara sumber daya lainnya. Tanpa SDM, sumber daya yang lain tidak bisa dimanfaatkan, apalagi dikelola untuk menghasilkan suatu produk. Tetapi dalam kenyataannya, masih banyak organisasi tidak menyadari pentingnya SDM bagi kelangsungan hidup organisasi atau perusahaan. Oleh karena itu banyak perusahaan yang menganggap bahwa SDM adalah asset organisasi atau perusahaan yang paling penting, karena SDM yang menggerakkan dan membuat sumber daya lainnya bekerja.

Peningkatan kinerja pegawai yang bekerja di berbagai instansi diharapkan dapat meningkatkan pelayanan kepada masyarakat. Oleh karena itu penelitian ini akan membahas secara khusus bagaimana menganalisis manajemen SDM berbasis kinerja sehingga bisa menjadi sumber keunggulan kompetitif bagi organisasi pemerintah.

Penelitian ini hanya ingin meneliti faktor yang mempengaruhi kinerja, dari sisi ketersediaan anggaran dan Jiwa kewirausahaan aparat yang dapat meningkatkan Kinerja Pelayanan Aparatur SKPD.

Lingkup anggaran menjadi relevan dan penting di lingkungan pemerintah daerah. Hal ini terkait dengan dampak anggaran terhadap akuntabilitas pemerintah, sehubungan dengan fungsi pemerintah

dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Perencanaan dan penganggaran merupakan kegiatan yang saling terintegrasi. Anggaran Daerah (APBD) disusun berdasarkan rencana kerja daerah yang telah disusun baik Rencana Kerja Jangka Panjang (RPJP), Rencana Kerja Jangka Menengah (RPJM) dan Rencana Kerja Pembangunan Daerah (RKPD). Pada tingkat SKPD, anggaran juga disusun berdasarkan rencana jangka menengah SKPD yang sering disebut Renstra SKPD. Renstra SKPD dan RKPD menjadi acuan bagi SKPD untuk menyusun rencana kerja (Renja) SKPD. Renstra SKPD disusun dengan cara “duduk bersama” para anggota SKPD serta mengacu kepada RPJP dan RPJM baik nasional maupun daerah.

Rencana kerja program pembangunan fisik disusun berdasarkan data akurat hasil survei di lapangan yang selanjutnya menjadi pokok bahasan pada Musyawarah Perencanaan Pembangunan (Musrenbang) untuk Tingkat Kabupaten/Kota, dibahas terlebih dahulu pada Forum SKPD. Pada Forum SKPD, setiap SKPD memaparkan Renja SKPD dan mendiskusikan dengan pihak kecamatan, untuk menyelaraskan program/kegiatan yang telah disusun SKPD dengan hasil Musrenbang dari setiap kecamatan. Dari hasil penelitian Rahayu, dkk (2007), ditemukan proses Forum SKPD dan Musrenbang, dilaksanakan belum secara maksimal. Dalam diskusi kelompok bidang, setiap SKPD hanya diberikan waktu yang sangat singkat untuk memaparkan dan mendiskusikan Renja SKPD yang telah disusun. Fokus perhatian para peserta juga lebih dominan kepada program/kegiatan yang bersifat pembangunan fisik, sementara pembangunan non fisik tidak terlalu banyak dibahas.

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pelayanan aparatur SKPD. Menurut Indriantoro dan Supomo (2000) menemukan ada pengaruh positif budaya organisasi yang berorientasi pada orang dan pengaruh negatif pada budaya organisasi yang berorientasi pada pekerjaan terhadap keefektifan partisipasi anggaran dalam peningkatan kinerja manajerial. Ariadi (2006) menemukan terdapat pengaruh yang signifikan antara anggaran dengan kinerja manajerial maupun kepuasan kerja melalui budaya organisasi, gaya manajemen dan motivasi kerja.

2. Landasan Teori

SKPD

Disamping melaksanakan UU 32/2004, UU. 33/2004, dan UU No. 11/2006 tersebut di atas,

maka dalam pelaksanaan peningkatan pelayanan kepada publik telah diterbitkan UU. No. 25/ 2009 tentang pelayanan publik yang mengatur dan membangun kepercayaan masyarakat atas layanan publik yang dilakukan oleh penyelenggara pelayanan publik, agar penyediaan layanan publik menjadi berkualitas serta memberi perlindungan kepada pengguna layanan, sesuai dengan norma dan asas hukum secara jelas. Oleh karena itu pelayanan dari pemerintah terhadap publik merupakan suatu hak publik yang harus disediakan dan dipenuhi oleh pemerintah seoptimal mungkin. Berdasarkan UU No. 33/2004, ps. 72 dan PP 58, ps. 36 menyatakan bahwa Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD), bisa Badan, Dinas, Kantor dan unit lainnya, harus menyusun Rencana Kerja dan Anggaran SKPD yang kemudian disebut RKA SKPD. Realisasi APBD, RKA SKPD merupakan basis bagi manajer (pimpinan aparatur) SKPD dalam menjalankan tanggung jawab kerjanya.

Dari hasil penelitian Rahayu, dkk (2007) ditemukan proses Forum SKPD dan Musrenbang, dilaksanakan belum secara maksimal. Dalam diskusi kelompok bidang, setiap SKPD hanya diberikan waktu yang sangat singkat untuk memaparkan dan mendiskusikan Renja SKPD yang telah disusun. Fokus perhatian para peserta juga lebih dominan kepada program/kegiatan yang bersifat pembangunan fisik, sementara pembangunan non fisik tidak terlalu banyak dibahas. Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pelayanan aparatur SKPD.

Ariadi (2006) menemukan terdapat pengaruh yang signifikan antara anggaran partisipatif dengan kinerja manajerial maupun kepuasan kerja melalui budaya organisasi, gaya manajemen dan motivasi kerja.

Nursidin (2008) menemukan secara langsung anggaran partisipatif memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja manajerial. Anggaran partisipatif memiliki pengaruh positif terhadap kinerja manajerial melalui senjangan anggaran dan motivasi.

Suhartono & Solichin (2006), menyimpulkan kejelasan tujuan anggaran berpengaruh negatif signifikan terhadap senjangan anggaran instansi pemerintah daerah kabupaten dan kota wilayah Provinsi Yogyakarta.

Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan aspek yang penting dalam manajemen sumber daya manusia. Sedarmayanti (2007,89) menyatakan bahwa kinerja merupakan sistem yang digunakan untuk

menilai dan mengetahui apakah seorang karyawan telah melaksanakan pekerjaannya secara keseluruhan, atau merupakan perpaduan dari hasil kerja (apa yang harus dicapai seseorang) dan kompetensi (bagaimana seseorang mencapainya). Selanjutnya Mangkunegara (2006,39) menyatakan bahwa kinerja Sumber Daya Manusia merupakan istilah dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (Prestasi Kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan/pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kustriyanto dalam Mangkunegara (2006,34) juga menyatakan bahwa kinerja adalah perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu.

Selanjutnya Handoko (2006,123) menyatakan bahwa kinerja (*performance appraisal*) adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan dimana dalam kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada para karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka.

Sedangkan menurut Simanjuntak (2005,56) kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu dalam hal ini mencakup kinerja individu, kinerja kelompok, kinerja perusahaan yang dipengaruhi faktor intern dan ekstern.

Menurut Furtwengler (2002,24) kinerja dilihat dari hal kecepatan, kualitas, layanan dan nilai maksudnya kecepatan dalam proses kerja yang memiliki kualitas yang terandalkan dan layanan yang baik dan memiliki nilai merupakan hal yang dilihat dari tercapainya kinerja atau tidak.

Selanjutnya Dharma (2007,46) menyatakan bahwa penilaian kinerja didasarkan pada pemahaman, pengetahuan, keahlian, kepiawaian dan perilaku yang diperlukan untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan baik dan analisis tentang atribut perilaku seseorang sesuai kriteria yang ditentukan untuk masing-masing pekerjaan.

Menurut Mahsun (2006,65) bahwa kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program, kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang tertuang dalam *strategic planning* suatu organisasi. Sedangkan menurut Robertson dalam Mahsun (2006,70) juga menyatakan bahwa pengukuran kinerja adalah suatu proses penilaian kemajuan pekerjaan terhadap tujuan dan sasaran yang telah ditentukan sebelumnya termasuk informasi atas efisiensi penggunaan sumber daya dalam menghasilkan barang/jasa, kualitas barang/

jasa, hasil kegiatan dibandingkan dengan maksud yang diinginkan.

Menurut buku "Pedoman Penyusunan Laporan Akuntabilitas Instansi Pemerintah" (LAN-RI : 1999) dalam Wasistiono (2002:57) kinerja pemerintah di ukur secara kuantitatif dan kualitatif dengan menggunakan indikator indikator: a). Masukan (*inputs*), b) Keluaran (*outputs*), c) Hasil (*outcomes*), d) Manfaat (*benefits*), e) Dampak (*impacts*).

Undang Undang No 22 Tahun 1999 Tentang pemerintah daerah yang diperbaharui dengan undang undang nomor 32 Tahun 2004 tentang pemerintah daerah pasal 1 telah ditegaskan bahwa "Kecamatan merupakan wilayah kerja camat sebagai perangkat daerah kabupaten dan daerah kota". Kecamatan dipimpin oleh kepala kecamatan. Dengan demikian camat bukan lagi penguasa wilayah dan tidak secara otomatis mempunyai kewenangan untuk menjalankan urusan pemerintah umum yang meliputi pengawasan, koordinasi, serta kewenangan residu. Ini artinya kedudukan camat dengan perangkat daerah lain di kecamatan seperti kepala cabang dinas dan lain lain hanya bersifat koordinatif dan teknis fungsional.

Faktor Ketersediaan anggaran

Sebagaimana pendapat Kaho (1997:60) bahwa salah satu faktor yang sangat mempengaruhi dan sangat menentukan penyelenggaraan otonomi daerah, selain Sumber Daya Manusia dan Kemampuan aparatur adalah Keuangan yang stabil dan peralatan yang lengkap.

Dalam hal ini pengelolaan sumber daya yang dimiliki organisasi meliputi sumber daya finansial, fisik, SDM, dan kemampuan teknologis dan sistem (Simamora, 2004). Karena sumber-sumber yang dimiliki perusahaan bersifat terbatas, sehingga organisasi atau perusahaan dituntut mampu memberdayakan dan mengoptimalkan penggunaannya untuk mempertahankan kelangsungan hidup organisasi. Dari keterangan itu, maka faktor ketersediaan anggaran (*Finacial*) menjadi suatu hal yang penting dalam meningkatkan kinerja yang berkaitan dengan pelaksanaan tugas untuk mencapai tujuan dan meningkatkan profesionalisme hasil kerja.

Mardiasmo (2002) menyatakan bahwa anggaran harus : (a) angaran daerah harus bertumpu pada kepentingan publik (b) harus adanya kejelasan tentang misi pengelolaan keuangan daerah pada umumnya dan anggaran daerah pada khususnya, yang berarti alokasi APBD harus jelas dan

menggambarkan dukungan alokasi anggaran bagi daerah guna mengemban misinya dari tahun ke tahun menuju tujuan strategis daerah, (c) desentralisasi pengelolaan keuangan daerah dan kejelasan para pihak yang terkait dengan pengelolaan keuangan daerah untuk mewujudkan mekanisme *check and balance*, (d) kerangka hukum dan administrasi bagi pembiayaan, investasi dan pengelolaan uang daerah berdasarkan kaidah mekanisme pasar, *value for money*, transparansi dan akuntabilitas, (e) kejelasan tentang kedudukan keuangan DPRD, dan PNS daerah baik rasio dan dasar pertimbangannya, (f) kejelasan tentang bentuk dan struktur anggaran kinerja dan anggaran multi tahun yang diharapkan lebih mendorong keterbukaan dan kecepatan penyajian laporan keuangan daerah, (g) prinsip pengadaan dan pengelolaan barang daerah yang lebih profesional, karena dalam realisasi APBD sering mengakibatkan penambahan keuangan daerah, (h) standard dan sistem akuntan keuangan daerah, laporan keuangan daerah, diperlukan peranan akuntan independen dalam pemeriksaan, pemberian opini dan rating kinerja anggaran dapat mendorong percepatan internalisasi akuntansi dalam anggaran, (i) aspek pembinaan dan pengawasan guna pengembangan profesionalisme aparat pemerintah, dan (j) pengembangan sistem informasi keuangan daerah. Semua aspek di atas, tidak dilaksanakan secara parsial, namun terpadu bila ingin mewujudkan reformasi pengelolaan keuangan daerah.

Faktor Kewirausahaan

Wirausaha yang sering di istilahkan dengan jiwa entrepreneur, berarti orang yang memulai (*the originator*) sesuatu usaha bisnis baru, atau seorang manajer yang berupaya memperbaiki sebuah unit keorganisasian melalui serangkaian perubahan-perubahan produktif (Winardi, 2003; 71).

Menurut Stevenson dan Gumpert, yang dikutip oleh James F Stoner dan R. Edward Freeman dalam buku mereka berjudul *Management*, menulis kultur entrepreneurial adalah kultur korporat yang memusatkan perhatian pada munculnya peluang-peluang baru, alat-alat untuk mengkapitalisasinya, dan pembentukan struktur yang tepat untuk melaksanakan upaya-upaya tersebut. Disamping itu juga mengemukakan konsep kultur administratif. Kultur administratif, menurut mereka adalah kultur korporat yang memusatkan perhatian pada peluang-peluang yang ada, struktur-struktur keorganisasian dan prosedur-prosedur pengawasan (Winardi, 2003; 99).

Menurut Steinhoff dan John F. Burgess (1993:35) pada hakekatnya pengembangan wirausaha

diorientasikan agar orang tersebut mampu mengorganisir suatu aktivitas, mampu mengelola dan berani menanggung resiko untuk menciptakan usaha baru dan peluang berusaha, sehingga secara esensial dapat memiliki suatu sikap mental, pandangan, wawasan serta pola pikir dan pola tindak seseorang terhadap tugas-tugas yang menjadi tanggungjawabnya dan selalu berorientasi kepada pelanggan. Atau dapat juga diartikan sebagai semua tindakan dari seseorang yang mampu memberi nilai terhadap tugas dan tanggungjawabnya. Dengan demikian kewirausahaan merupakan sikap mental dan sifat jiwa yang selalu aktif dalam berusaha untuk memajukan karya baktinya dalam rangka upaya meningkatkan pendapatan di dalam kegiatan usahanya.

Kualitas Layanan meliputi berbagai aktivitas di seluruh area yang berusaha mengombinasikan mulai dari pemesanan, pemrosesan, hingga pemberian hasil jasa melalui komunikasi untuk berpererat kerja sama dengan masyarakat/publik. Dimana layanan masyarakat/publik bukan sekadar maksud melayani namun merupakan upaya untuk membangun suatu kerja sama jangka panjang dengan prinsip saling menguntungkan. Proses ini sudah dimulai sejak sebelum terjadi transaksi hingga tahap evaluasi setelah transaksi. Layanan masyarakat/publik yang baik adalah bagaimana mengerti keinginan masyarakat/publik dan senantiasa memberikan nilai tambah di mata masyarakat/publik.

Hornaday (1982) dalam Winardi (2003; 27) menyatakan hasil riset tentang karakteristik entrepreneur, telah memusatkan perhatian pada sejumlah sifat yang umumnya dimiliki oleh mayoritas individu, yakni ciri: 1) kepercayaan pada diri sendiri (*self confidence*), 2) penuh energi, dan bekerja dengan cermat (*diligence*), 3) kemampuan untuk menerima risiko yang diperhitungkan, 4) memiliki kreativitas, 5) memiliki fleksibilitas, 6) memiliki reaksi positif terhadap tantangan-tantangan yang dihadapi, 7) memiliki jiwa dinamis dan kepemimpinan, 8) memiliki kemampuan untuk bergaul dengan orang-orang, 9) memiliki kepekaan untuk menerima saran, 10) memiliki kepekaan terhadap kritik-kritik yang dilontarkan terhadapnya, 11) memiliki pengetahuan pasar, 12) memiliki keuletan dan kebulatan tekad untuk mencapai sasaran (*pressverance, determination*), 13) memiliki banyak akal (*resourcefulness*), 14) memiliki ransangan/ kebutuhan akan prestasi, 15) memiliki inisiatif, 16) memiliki kemampuan untuk berdiri sendiri, 17) memiliki pandangan tentang masa yang akan datang (*foresight*), 18) berorientasi pada

laba,19) memiliki sikap perseptif (*perceptiveness*), 20) memiliki jiwa optimism, 21) memiliki keluwesan (*versatility*), serta 22) memiliki pengetahuan/pemahaman tentang produk dan teknologi.

Beberapa diantara karakteristik yang berkaitan dengan persoalan entrepreneurship dapat dipelajari, tetapi ada pula yang sulit dipelajari. Ada sepuluh karakteristik yang dapat dipelajari (Winardi, 2003; 38), yakni: 1). Komitmen dan determinasi yang tiada batas, 2) Dorongan untuk mencapai prestasi, 3) Orientasi kearah peluang-peluang serta tujuan-tujuan, 4) Fokus pengendalian internal, 5) Toleransi terhadap ambiguitas, 6) Keterampilan dalam hal menerima risiko yang diperhitungkan, 7) Kurang dirasakan kebutuhan akan status dan kekuasaan, 8) Kemampuan untuk memecahkan masalah-masalah, 9) Kebutuhan tinggi untuk mendapatkan umpan-balik (*feedback*), 10) Kemampuan untuk menghadapi kegagalan secara efektif.

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dan paradigma penelitian tersebut di atas, maka peneliti menetapkan hipotesis penelitian sebagai berikut :

- 1) Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial dari variabel Ketersediaan anggaran, dan Jiwa kewirausahaan terhadap kinerja pelayanan aparatur SKPD.
- 2) Terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan dari variabel Ketersediaan anggaran, dan Jiwa kewirausahaan terhadap kinerja pelayanan aparatur SKPD.

3. Metodologi Penelitian

Sampel Penelitian

Kabupaten Aceh Utara yang dikenal sebagai penghasil minyak dan gas (migas) terbesar di Provinsi Aceh, ternyata memiliki potensi usaha kecil dan menengah (UKM) yang memadai. Sebelum tsunami melanda Aceh di penghujung tahun 2004, UKM yang tersebar di Kabupaten Aceh Utara sangat mengembirakan. Dari data yang ada (tahun 2002), usaha kecil formal sedikitnya 365 unit dengan daya serap tenaga kerja mencapai 2.277 orang. Namun, pasca tsunami (2005), jumlah usaha kecil formal ini telah berkurang menjadi 327 unit, atau mengalami penurunan rata-rata hampir -2,71 persen setiap tahunnya. Demikian pula dengan tenaga kerja, mengalami penurunan rata-rata -1,51 persen/tahun. Pada tahun 2005, jumlah tenaga kerja yang bekerja pada usaha kecil formal tidak lebih dari 2.142 orang.

Sementara itu, usaha kecil non formal hanya sebanyak 791 unit dan tenaga kerja sekitar 2.803 orang pada akhir tahun 2005. Padahal tahun 2002, jumlah unit usaha dan tenaga kerja sangat menonjol, yakni masing-masing mencapai 902 unit dan 3.238 orang. Dalam empat tahun terakhir (2002-2005), jumlah usaha dan tenaga kerja cenderung mengalami penurunan masing-masing -3,22 persen dan -3,54 persen setiap tahunnya.

Usaha kecil formal yang ditekuni pelaku usaha adalah usaha batu bata, ketam kusen, bengkel las, barang dari semen, konveksi, bordir, dan berbagai jenis usaha *lainnya*. Sentra usaha kecil ini lebih dominan ditemui di Kecamatan Dewantara, Muara Batu, Lhoksukon, Samudera, Tanah Jambo Aye, dan Syamtalira Bayu. Sampai akhir tahun 2005, jumlah usaha batu bata tercatat 149 unit, dengan menampung tenaga kerja sebanyak 1.357 orang, dari nilai investasi Rp.1,50 milyar dan nilai produksi mencapai Rp.37,51 milyar. Lebih lanjut, usaha ketam kusen sebanyak 28 unit dan nilai produksi mencapai Rp.992,80 juta, dari nilai investasi sebesar Rp.534,22 juta dengan serapan tenaga kerja sebanyak 266 orang. Untuk usaha kecil non formal, pelaku usaha lebih dominan pada usaha konveksi, garam, batu bata, bordir, kue kering, bengkel, meubel kayu dan berbagai jenis usaha *lainnya*.

Penelitian dilakukan terhadap pegawai tetap yang melaksanakan pelayanan kepada masyarakat, dalam hal ini ingin mengukur kualitas pelayanan pada SKPD Kabupaten Aceh Utara. Kerangka sampel dalam penelitian ini adalah pimpinan dan staf di Dinas-dinas di pemda Aceh Utara Provinsi Aceh yang berkaitan dengan pelayanan publik. Metode penarikan sampel yang dipakai yaitu *Proporsionale stratified random sampling method*. Sampel yang ditetapkan oleh peneliti. Peneliti menetapkan jumlah responden yang sebanyak 50 responden. Adapun penetapan responden tersebut, yang terdiri dari setingkat Kepala Dinas sebanyak 10 responden, Kepala Bagian, sebanyak 10 Responden, Setingkat Kasubag sebanyak 10 Responden, dan Setingkat Kepala Seksi sebanyak 10 Responden serta Staf sebanyak 10 Responden.

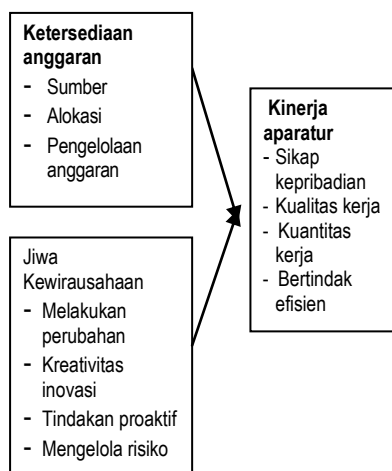
Metode

Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode survey penjelasan (*explanatory survey method*), yaitu survey yang mencoba menghubungkan-hubungkan variabel dan menguji variabel-variabel yang diteliti. Penerapan metode penelitian survey dalam operasional, diperlukan suatu desain penelitian yang sesuai kondisi kedalaman penelitian yang akan dilakukan.

Disamping itu untuk mengetahui variabel penelitian yang mempengaruhi kinerja pelayanan aparat SKPD Kabupaten Aceh Utara, penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Data yang dianalisis adalah data dari kuesioner yang diisi oleh masyarakat sebagai penerima layanan pada SKPD Aceh Utara. Kualitas layanan hanya dilihat berdasarkan persepsi pegawai.

Variabel dan Model Penelitian

Penelitian ini mengetahui pengaruh ketersediaan anggaran dan jiwa kewirausahaan aparat terhadap Kinerja Aparatur. Dengan model rancangan penelitiannya sebagai berikut:



Gambar 1. Model Rancangan Penelitian

Definisi Variabel Penelitian

Variabel penelitian ini terdiri dari variabel bebas: Kersediaan anggaran (X_1), dan Jiwa Kewirausaan (X_2). Variabel terikat: Kinerja Aparatur (Y). Berdasarkan konsep teori, hasil penelitian sebelumnya, dan ketentuan yang berlaku, maka

Ketersediaan Anggaran, terdiri atas dimensi; *Sumber Anggaran*, dengan indikator; APBN, APBD Provinsi, APBD Kota/kabupaten *Alokasi Anggaran*, dengan indikatornya; Alokasi Perencanaan, Alokasi Sosialisasi, Alokasi Pelaksanaan, dan Alokasi pengendalian *Kemampuan dalam mengelola Anggaran*, dengan indikator; tujuan program yang jelas, standar prosedur yang jelas, indikator kinerja, berdasarkan perkiraan dan proyeksi, terdapat control dan evaluasi, terdapat transparansi dan akuntabilitas, efisensi dan efektivitas.

Jiwa kewirausahaan, terdiri atas dimensi; Melakukan perubahan, dengan indikator Kemauan, Keberanian, dan Kemampuan.

Adanya kreativitas dan inovasi, dengan indikator Keberanian, Kemampuan, dan Dukungan lingkungan

Tindakan proaktif, dengan indikator Keberanian, Kemampuan, Aksesibilitas pasar, dan Aksesibilitas informasi

Kemampuan mengelola risiko, dengan indikator keberanian, kemampuan, penguasaan manajemen resiko, dukungan pimpinan dan dukungan lembaga.

Kinerja Aparatur, yang dipantau dari aspek; *Sikap dan Kepribadian*, dengan indikator; Keteladanan, toreransi, memotivasi diri, dan kedisiplinan

Kualitas kerja, dengan indikator; Kerja Keras, Sistem pendekatan, Standar kerja, dan perbaikan kualitas.

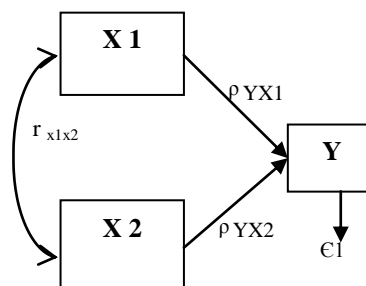
Kuantitas Kerja, indikatornya; kecepatan, cara, penguasaan teknik, perbandingan kerja

Bertindak efisien, terdiri dari indikator; menambah pengetahuan, kesuksesan, pengukuran kinerja, dan ketaatan sistem.

Rancangan Analisis

Berdasarkan paradigma dan hipotesis penelitian yang telah disajikan sebelumnya, maka metode analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah analisis jalur (*path analysis*).

Analisis jalur ini mengikuti pola struktural atau disebut model struktural (Kusnendi, 2005). Model struktural dengan persamaan sebagai berikut : $Y_1 = f(X_1, X_2)$.

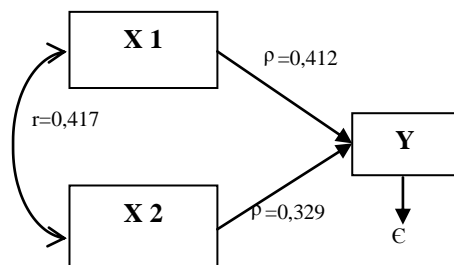


Gambar 2. Analisis jalur Variabel penelitian

4. Analisis dan Pembahasan

Berdasarkan jawaban setiap variabel pertanyaan dari 50 responden, dengan bobot skala 1 sampai 4, maka hasil olahan data dinyatakan hubungan variabel ketersediaan anggaran (X_1), dengan jiwa kewirausaan (X_2) diperoleh nilai koefisien korelasi yang sebesar 0,421 Hasil uji statistik mendukung adanya hubungan yang positif dengan kriteria keeratan hubungan sedang. Sehingga analisis masalah yang dikaji perlu dilakukan dengan pendekatan analisis jalur.

Pengaruh Ketersediaan anggaran dan Jiwa kewirausahaan terhadap Kinerja Pelayanan Aparatur di Aceh Utara, melalui analisis secara statistik, yakni pendekatan analisis jalur antara variabel Ketersediaan anggaran (X_1), dan Jiwa kewirausahaan (X_2) terhadap kinerja pelayanan aparatur, dapat dijelaskan pada gambar 3. di bawah ini :



Gambar 3.

Pengaruh Ketersediaan anggaran dan Jiwa Kewirausahaan terhadap kinerja pelayanan aparatur SKPD di Aceh Utara.

Gambar diatas, menyatakan persamaan jalur, berbetuk $Y = 0,162 + 0,412 X_1 + 0,329 X_2$

Dari persamaan di atas dapat di artikan bahwa :

- 1) Terdapat hubungan asosiatif Ketersediaan Anggaran, dengan kinerja pelayanan aparatur yang besarnya , sebesar 0,412 (ρ_{YX_1})
- 2) Terdapat hubungan asosiatif Jiwa Kewirausahaan, dengan kinerja pelayanan aparatur yang besarnya , sebesar 0,329 (ρ_{YX_2})
- 3) Variabel Ketersediaan Anggaran (X_1), mempunyai pengaruh langsung terhadap variabel Kinerja pelayanan aparatur (Y) sebesar 16,97 % ($R^2_{YX_1}$),
- 4) Variabel Jiwa Kewirausahaan (X_2), mempunyai pengaruh langsung terhadap variabel Kinerja pelayanan aparatur sebesar 10,82 % ($R^2_{YX_2}$),
- 5) Besaran pengaruh tidak langsung variabel Ketersediaan Anggaran, (X_1) melalui Jiwa Kewirausahaan terhadap kinerja pelayanan aparatur (Y) sebesar 5,79 % ($R^2_{YX_1X_2}$).
- 6) Besaran pengaruh tidak langsung variabel Jiwa Kewirausahaan (X_2), melalui Ketersediaan Anggaran, terhadap kinerja pelayanan aparatur (Y) sebesar 5,79 % ($R^2_{YX_2X_1}$).

Berdasarkan keterangan di atas, dapat menjelaskan bahwa besaran pengaruh dari masing-masing variabel ketersediaan anggaran (X_1) dan Jiwa Kewirausahaan (X_2) sebagai berikut :

- 1) Besaran pengaruh parsial dari variabel Ketersediaan anggaran (X_1) terhadap kinerja pelayanan aparatur (Y) baik pengaruh langsung maupun tidak langsung sebesar 22,75 % .

- 2) Adapun besaran pengaruh parsial dari variabel Jiwa Kewirausahaan (X_2), terhadap kinerja pelayanan aparatur (Y), baik pengaruh langsung maupun tidak langsung sebesar 16,60 % .

Pembahasan Hasil Analisis

Teoritikal dan Fenomenal

Hasil pengolahan data secara analisis verifikatif dari analisis faktor yang diteliti terhadap kinerja pelayanan aparatur di Kabupaten Aceh Utara Provinsi Aceh, untuk selanjutnya peneliti perlu melakukan pembahasan secara mendalam tentang kondisi dan fenomena yang berkaitan dengan perencanaan, pengelolaan, pengembangan, pelayanan guna mampu meningkatkan kinerja aparatur dan kelembagaan secara optimal.

Sebagaimana diketahui bahwa pada era pembangunan sekarang ini tuntutan terhadap pelayanan dari aparatur terhadap masyarakat semakin tinggi oleh karena itu perlu adanya peningkatan kemampuan dan komitmen dari aparatur pelayanan. Disamping itu dalam pembahasan ini akan menjelaskan secara menyeluruh dan komprehensif mengenai pengujian model yang dibangun, keeratan hubungan di antara variabel bebas, dan besaran koefisien jalur dari variabel bebas terhadap variabel terikat serta besaran pengaruh secara langsung maupun tidak langsung dari masing variabel tersebut. Untuk selengkapnya dapat dijelaskan sebagai berikut :

Pengujian Kelayakan Model Penelitian.

Hasil uji kelayakan model menunjukkan bahwa model penelitian telah memenuhi *the goodness of an econometric* model atau karakteristik yang dapat diharapkan.

Theoretical plausibility: Model penelitian ini memperlihatkan bahwa hasil uji sesuai dengan ekspetasinya dan teori manajemen, prilaku organisasi, kinerja aparatur menjadi dasar pemikirannya.

Accuracy of the estimates of the parameters. Model penelitian ini menghasilkan estimator koefisien jalur yang akurat atau tidak bias dan signifikan. Asumsi analisis terpenuhi dan probabilitas kesalahan statistik dari model sangat rendah atau p-value < 5 % (p-value=0,000).

Explanatory ability. Model penelitian ini memiliki kemampuan yang tinggi dalam menjelaskan hubungan antar fenomena variabel manajemen yang dikaji. Standard Error (SE) lebih kecil

daripada $\frac{1}{2}$ kali nilai mutlak koefisien jalurnya ($SE < \frac{1}{2} \rho_i$)

Forecasting Ability. Model penelitian ini memiliki kemampuan prediksi yang cukup atas perilaku variabel terikat sebagaimana ditunjukkan oleh tingginya koefisien determinasi model yang melebihi $\frac{1}{3}$ dari total pengaruh, dengan perincian bahwa besaran pengaruh dari variabel Ketersediaan anggaran dan Jiwa Kewirausahaan terhadap kinerja pelayanan aparatur sebesar 39,35% (Masing-masing pengaruh Ketersediaan anggaran sebesar 22,75 % dan Jiwa Kewirausahaan sebesar 5,79 %)

5. Simpulan

Berdasarkan analisis jalur secara statistic, menggambarkan semakin baiknya Ketersediaan Anggaran yang ada, maka kinerja pelayanan aparatur di Provinsi Aceh akan semakin meningkat. Karena ketersediaan anggaran dalam pelayanan, akan memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kinerja pelayanan aparatur. Namun demikian dari besaran pengaruh tersebut, menandakan bahwa ketersediaan anggaran yang ada selama ini belum optimal, dalam artian masih perlu adanya upaya peningkatan, sehingga ketersediaan anggaran tersebut akan semakin besar dan memadai untuk peningkatan kinerja pelayanan aparatur di Kabupaten Aceh Utara tersebut. Oleh karena itu seluruh dimensi ketersediaan anggaran yang ada, harus terus menerus ditingkatkan lagi.

Demikian pula dengan jiwa kewirausahaan yang ditunjukkan oleh aparatur SKPD akan ada pengaruhnya pada kinerja pelayanan secara keseluruhan. Jiwa kewirausahaan yang dimaksud, baik dari dimensi mau melakukan perubahan, adanya kreativitas dan inovasi pekerja, aparatur selalu melakukan tindakan proaktif, dan adanya kemampuan aparatur mengelola risiko berdasarkan keberanian, kemampuan, penguasaan manajemen resiko, dukungan pimpinan dan lembaga.

Daftar Pustaka

- Ariadi, Dani. (2006). Pengaruh Anggaran Partisipatif Melalui Budaya Organisasi, Gaya Manajemen, dan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja Manajerial dan Kepuasan Anggaran Pada PT. Socfin Indonesia. *Tesis*; USU Medan.
- Dharma, S. (2007). *Manajemen Kinerja: Falsafah Teori dan Penerapannya*, Yogyakarta: Penerbit Pustaka Pelajar
- Flaherty, M.T. (1996). *Global Operation Management*. New York: McGraw Hill, Inc.
- Furtwengler, D. (2002). *Penilaian Kinerja*. Yogyakarta: Andi
- Handoko, T. Hani. 2006. *Manajemen Personalial dan Sumber Daya Manusia*, Edisi Keempat, Yogyakarta: BPFE
- Indriantoro, N. dan B. Supomo. (2000). *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi dan Manajemen*. Yogyakarta: BPFE
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2006). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kedua, Bandung: Penerbit PT. Refika Aditama
- Notoatmojo, Soekidjo. (2003). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Jakarta: Penerbit Rineka Cipta
- Nursidin, M., (2008). Pengaruh Anggaran Partisipatif Terhadap Kinerja Manajerial Melalui Kesenjangan Anggaran Dan Motivasi Kerja Pada PT. (PERSERO) Pelabuhan Indonesia – I Medan, *Tesis*. Sekolah Pascasarjana USU Medan.
- Rahayu, Sri, Unti Ludigdo, Didied Affandy. (2007). “Studi Fenomenologis Terhadap Proses Penyusunan Anggaran Daerah Bukti Empiris dari Satu Satuan Kerja Perangkat Daerah di Provinsi Jambi”. Makasar: *Seminar Nasional Akuntansi X*
- Sedarmayanti. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Refika Aditama, Bandung.
- Simamora, Henry. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Ketiga, Cetakan-I, Yogyakarta: Penerbit STIE YKPN
- Simanjuntak, P. J. (2005). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia
- Suhartono, Ehrmann & M. Solichin. (2006). Pengaruh Kejelasan Sasaran Anggaran Terhadap Senjangan Anggaran Instansi Pemerintah Daerah Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Pemoderasi. Padang: *Simposium Nasional Akuntansi IX*
- Wasistiono, Sadu. (2002). *Kapita Selekta Penyelenggaraan Pemerintah Daerah* (Edisi kedua). Bandung, Fokusmedia.
- Wortzel, H.V., dan L.H. Wortzel. (1997). *Strategic Management In the Global Economy*. New York: John Wiley & Sons, Inc.
- UU Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah, Jakarta, Sinar Grafika, 2005.
- UU Nomor 11 Tahun 2006 tentang Pemerintahan Aceh, Jakarta, Sinar Grafika, 2005.