

Pengaruh Anggaran Berbasis Kinerja dan Sarana Prasarana terhadap Motivasi Serta Dampaknya pada Kinerja Anggota Polri Di Kepolisian Resor Tanjung Jabung Barat

M. Zahari MS, Yunan Surono*, Sufriyanto

Fakultas Ekonomi Univesitas Batanghari

*Correspondence email: suronoyunan@gmail.com

Abstract. *This research was conducted on members of the National Police in the Tanjung Jabung Barat Resort Police, which can be seen from the ability of human resources or officers who are able to complete work related to all activities in the organization and public services, including all activities that exist in the ranks of members of the National Police in the resort police (Polres) Tanjung Jabung Barat. This study uses descriptive and verificative analysis method, descriptive analysis used to describe respondent characteristics and research variables without conducting testing. The verificative analysis is used to determine the magnitude of the influence between independent variables on dependent variables. This study uses census method that is all members of the National Police in the resort police (Polres) Tanjung Jabung Barat, in addition to the data used in this study is the primary data obtained from the results of questionnaires provided and have been filled by each member of the Police in the resort police (Polres) Tanjung Jabung Barat. The data analysis technique used is path analysis, with the help of SPSS software program version 22.0. The results of this study show that the free variables of performance-based budgets and infrastructures positively and significantly affect motivation and have a positive impact on the performance of members of the National Police in the resort police (Polres) Tanjung Jabung Barat, this proves that with the increasing budget-based performance and infrastructure of members of the National Police in the resort police (Polres) Tanjung Jabung Barat, it will also increase the motivation of members that will have an impact on improving the performance of police members in the resort police (Polres) Tanjung Jabung Barat.*

Keywords: *Performance-Based Budget, Infrastructure, Motivation, Performance.*

Pendahuluan

Sumber daya manusia mendapatkan perhatian yang paling besar dalam pelaksanaan organisasi dan pemerintahan, pelaksanaan pengelolaan organisasi dan pemerintahan yang baik (*good governance*), salah satunya dapat dilihat dari kemampuan sumber daya manusia atau aparatnya yang mampu menyelesaikan pekerjaan yang berhubungan dengan semua kegiatan dalam organisasi dan pelayanan publik, termasuk semua kegiatan yang ada pada jajaran anggota Polri di kepolisian resor (Polres) Tanjung Jabung Barat. Wilayah hukum Polres Tanjung Jabung Barat yang memiliki letak geografis dan memiliki batas wilayah dengan kabupaten maupun propinsi lain yakni wilayah utara berbatasan dengan Laut Cina selatan, wilayah timur berbatasan dengan Kabupaten Tanjab Timur, wilayah selatan berbatasan dengan Kabupaten Muaro Jambi, wilayah barat berbatasan dengan Kabupaten Tebo dan wilayah barat laut berbatasan dengan Provinsi Riau. Polres Tanjung Jabung Barat yang memiliki lingkungan strategis, baik global, regional dan nasional sangat mempengaruhi berkembangnya tantangan dan harapan yang dihadapi Polres Tanjung Jabung Barat. Lingkungan strategis tersebut semakin dinamis dan kompleks dimana dunia menjadi tanpa batas dan semakin mudah terhubung seiring dengan perkembangan teknologi informasi dan transportasi yang sangat cepat. Perubahan isu-isu pada lingkungan strategis global seperti: Demokratisasi, paham radikalisme dan intoleransi, perlindungan hukum dan HAM, lingkungan hidup, pemanasan global, krisis energi, krisis keuangan global serta mobilitas arus informasi, barang, jasa dan manusia serta penyebaran Covid-19 dari suatu negara ke negara lain sangat mempengaruhi kondisi keamanan dan ketertiban.

Rencana kerja Polres Tanjung Jabung Barat tahun anggaran disusun dengan memperhatikan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) 2020 - 2024 dengan berdasarkan pilar yaitu : (1) pilar keamanan dalam negeri; (2) pilar pertahanan; (3) pilar keamanan laut; (4) pilar keamanan dan ketertiban; dan (5) pilar keamanan Cyber. Pelaksanaan semua kegiatan yang dilakukan oleh Polres Tanjung Jabung Barat tentu akan tergantung pada besaran anggaran yang dimilikinya. Mardiasmo (2018) mengemukakan bahwa anggaran merupakan estimasi kinerja yang hendak dicapai dan rencana kegiatan dalam bentuk perolehan pendapatan dan belanja dalam satuan moneter. Besarnya anggaran yang dimiliki tentu akan berpengaruh terhadap kinerja organisasi. Sancoko (2008) mengemukakan bahwa anggaran berbasis kinerja merupakan anggaran yang menghubungkan anggaran negara (pengeluaran negara) dengan hasil yang diinginkan (*output* dan *outcome*) sehingga setiap rupiah yang dikeluarkan dapat dipertanggungjawabkan kemanfaatannya. Nordiawan (2007) mengemukakan bahwa anggaran berbasis kinerja merupakan suatu ukuran yang bisa menjadi patokan apakah suatu bagian atau unit kerja telah memenuhi target, baik berupa terlaksananya aktivitas maupun terpenuhinya efisiensi biaya.

Sarana prasarana yang lengkap membuat pelaksanaan pekerjaan lebih mudah, karena semua kebutuhan pekerjaan terfasilitasi seluruhnya. Kondisi sarana prasarana turut mempengaruhi proses pelaksanaan pekerjaan. Peraturan Menteri Dalam Negeri nomor 7 Tahun 2006 mengenai pembakuan sarana dan prasarana kerja dalam mendukung peningkatan kerja, pada pasal 1 mengemukakan bahwa sarana prasarana mempunyai makna bahwa sarana merupakan fasilitas yang menjadi penunjang secara langsung untuk mencapai tujuan pada penyelenggaraan pemerintahan organisasi, sedangkan prasarana yang dimaksud yaitu suatu bentuk fasilitas yang secara tidak langsung menjadi penunjang dalam sistem kerja instansi yang sinkron dengan target yang sudah ditentukan. Jika kondisi sarana prasarana masih baik dan layak digunakan maka penyelesaian pekerjaan dapat diselesaikan dengan mudah dan cepat, demikian juga sebaliknya jika kondisi sarana prasarana sudah banyak yang rusak, maka penyelesaian pekerjaan juga tidak dapat selesai tepat waktu sehingga akan mempengaruhi kinerja anggota. Kenyamanan dan kelancaran dalam pelaksanaan tugas sangat dipengaruhi oleh kondisi ketersediaan sarana dan prasarana yang tersedia pada Polres Tanjung Jabung Barat. Selain variabel anggaran berbasis kinerja, sarana dan prasarana, penelitian ini juga menggunakan variabel motivasi. Motivasi menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) (2008) adalah dorongan yang timbul pada diri seseorang sadar atau tidak sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu, atau usaha-usaha yang dapat menyebabkan seseorang atau sekelompok orang tertentu bergerak melakukan sesuatu karena ingin mencapai tujuan yang dikehendaki. Menurut Rivai (2005), menjelaskan bahwa motivasi kerja adalah dorongan upaya dan keinginan yang didalam diri manusia yang mengaktifkan, memberi daya serta mengarahkan perilakunya untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab dalam lingkup pekerjaannya. Penelitian ini juga menggunakan variabel kinerja anggota Polri di Polres Tanjung Jabung Barat, kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, untuk mencapai kinerja yang maksimal dibutuhkan faktor-faktor lain yaitu besarnya anggaran, sarana prasarana dan motivasi yang dapat mempengaruhi kinerja anggota Polres Tanjung Jabung Barat.

Proses globalisasi dan kemajuan Iptek juga menghadirkan berbagai ancaman dari segi ideologi, ekonomi dan sosial budaya yang perlu diantisipasi dengan penguatan Pancasila ditengah kehidupan masyarakat pada wilayah hukum Polres Tanjung Jabung Barat, dengan beberapa masalah yang teridentifikasi antaralain yakni; 1) Pagu anggaran yang mengalami kenaikan setiap tahunnya dari tahun 2017, 2018 dan 2019 serta mengalami penurunan pada tahun 2020. 2) Sarana prasarana barang tidak bergerak yang dimiliki perlu penambahan dan perbaikan agar lebih baik. 3) Sarana prasarana berupa alat khusus Polri, yang perlu penambahan kuantitasnya agar lebih memadai. 4) Kondisi motivasi anggota Polri yang tinggi perlu mendapatkan dukungan anggaran dan sarana prasarana guna peningkatan kinerja yang lebih baik. 5) Jumlah penyelesaian tindak pidana yang masih mengalami fluktuasi atau naik turun. 6) Dampak ekonomi dari akibat adanya penyebaran Covid-19 yang turut mempengaruhi keamanan dan ketertiban masyarakat. 7) Masih tingginya konflik sosial, aksi sweeping, premanisme dan tindak kejahatan yang meresahkan masyarakat. 8) Percepatan teknologi digital yang sangat cepat menuntut Polri untuk mampu menjaga keamanan dari sisi siber. 9) Hegemoni demokrasi telah menimbulkan potensi konflik pada masyarakat terkait isu korupsi revisi UU KPK, iuran BPJS dan UU Omnibus Law. 10) Peredaran narkoba, kejahatan korupsi dan terorisme, kejahatan siber serta kejahatan konvensional semakin marak dan telah pada taraf yang meresahkan masyarakat. 11) Semakin bertambah kejahatan berdimensi baru yang membutuhkan pengetahuan dan penanganan yang berbeda. 12) Penyelundupan, pencurian terhadap sumber daya alam dan kerusakan lingkungan hidup masih sering terjadi dan dapat merusak ketahanan dan keamanan pangan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara langsung dan tidak langsung anggaran berbasis kinerja dan sarana prasarana terhadap kinerja anggota Polri melalui motivasi di Kepolisian Resor Tanjung Jabung Barat.

Metode

Metode penelitian menggunakan metode kuantitatif, metode kuantitatif disebut sebagai metode positivistik karena berlandaskan pada filsafat positivisme. Menurut Sugiyono (2014), metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positifisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif / statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Data penelitian ini berjenis kuantitatif yang digunakan untuk menggambarkan variabel penelitian yakni anggaran berbasis kinerja, sarana prasarana, motivasi dan kinerja anggota Polri. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh anggota Polri di Polres Tanjung Jabung Barat yang berjumlah 205 orang kecuali Bapak Kapolres dan Wakapolres selaku unsur pimpinan.

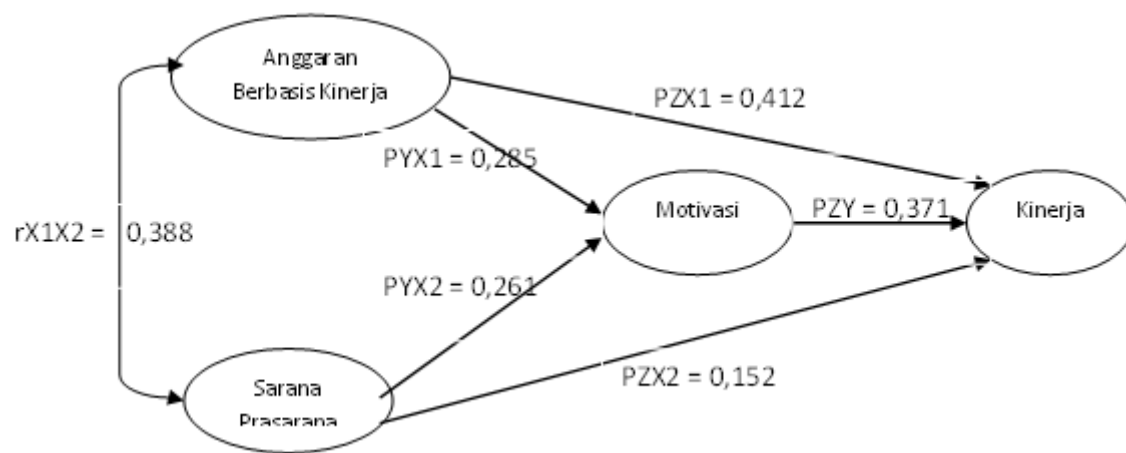
Hasil

Tabel 1
Hasil Analisis Deskriptif per variabel

No	Variabel	Total	Rentang skala	Hasil Hipotesis
1	Anggaran berbasis kinerja	11.102	10.455 - 12914	Baik
2	Sarana prasarana	9.423	9.061 – 11.192	Baik
3	Motivasi	5.800	5.576 – 6.887	Tinggi
4	Kinerja Anggota Polri	11.550	11.152 – 13.775	Tinggi

Sumber: data olahan

Tabel 1 tergambar bahwa variabel anggaran berbasis kinerja Anggota Polri di Kepolisian Resor Tanjung Jabung Barat dengan total skor 11.102 tergolong baik, variabel sarana prasarana dengan total skor 9.423 tergolong baik dan variabel motivasi dengan total skor 5.800 tergolong tinggi serta variabel kinerja anggota Polri dengan total skor 11.550 tergolong tinggi.



Gambar 1

Analisis koefisien jalur variabel anggaran berbasis kinerja dan sarana prasarana terhadap motivasi dan kinerja anggota Polri

Pengaruh Anggaran Berbasis Kinerja Dan Sarana Prasarana Secara Langsung dan Tidak Langsung Terhadap Motivasi Anggota Polri di Kepolisian Resor Tanjung Jabung Barat.

Hasil penelitian ditemukan bahwa variabel anggaran berbasis kinerja (X_1) dan sarana prasarana (X_2) berpengaruh langsung dan tidak langsung terhadap motivasi (Y), artinya semakin baik anggaran berbasis kinerja dan sarana prasarana maka akan semakin tinggi motivasi anggota Polri di Kepolisian Resor Tanjung Jabung Barat. Pengaruh langsung maupun tidak langsung anggaran berbasis kinerja dan sarana prasarana terhadap motivasi, pengaruh langsung anggaran berbasis kinerja terhadap motivasi sebesar 0,00812 atau 8,12% dan pengaruh tidak langsung anggaran berbasis kinerja melalui sarana prasarana terhadap motivasi sebesar 0,0288 atau 2,88%, Jadi total pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi sebesar 0,1100 atau 11,0%. Pengaruh langsung sarana prasarana terhadap motivasi sebesar 0,0681 atau 6,81%, dan pengaruh tidak langsung sarana prasarana melalui anggaran berbasis kinerja adalah sebesar 0,0288 atau 2,88%, jadi total pengaruh sarana prasarana terhadap motivasi adalah 0,0969 atau sebesar 9,69%.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang disampaikan oleh Nafarin (2012) mengemukakan bahwa anggaran merupakan alat pengawasan dibidang keuangan yang digunakan oleh perusahaan atau organisasi yang berorientasi pada laba maupun non laba. Penyusunan anggaran merupakan alat yang dipakai untuk membantu aktifitas kegiatannya agar lebih terarah, seperti perencanaan, pengendalian dan lainnya. Data-data dalam anggaran dapat digunakan untuk melihat perkembangan perusahaan atau organisasi secara berkesinambungan sehingga akan mempengaruhi motivasi bagi seluruh anggota organisasi. Mulyani (2008) mengemukakan bahwa bahwa jika sarana prasarana kerja tersebut baik, maka dapat mempengaruhi motivasi seseorang atau anggota organisasi sehingga akan meningkatkan kinerja pegawai yang baik pula, dan apabila sarana prasarana tersebut buruk, maka kinerja pegawai juga tidak akan maksimal. Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Hamsyah, Osrita Hapsara dan Sakinah yang menyatakan bahwa pengelolaan sarana dan prasarana berpengaruh signifikan terhadap kinerja personil Polri pada kantor Satlantas Polres Tebo. Penelitian ini juga di dukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Nia, Akmal dan Idris yang menyimpulkan bahwa anggaran berbasis kinerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap motivasi pada Dinas Kominfo Statistik Dan Persandian Kabupaten Bantaeng. Demikian juga berdasarkan hipotesis penelitian yang menyatakan anggaran berbasis kinerja dan sarana prasarana berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi anggota,

hipotesis diterima artinya variabel anggaran berbasis kinerja dan sarana prasarana berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi anggota. Dengan demikian, semakin baik anggaran berbasis kinerja dan sarana prasarana maka akan semakin tinggi motivasi anggota Polri di Kepolisian Resor Tanjung Jabung Barat.

Pengaruh Anggaran Berbasis Kinerja dan Sarana Prasarana Secara Langsung dan Tidak Langsung Berpengaruh Terhadap Kinerja Anggota Polri di Kepolisian Resor Tanjung Jabung Barat.

Hasil penelitian diketahui bahwa terdapat pengaruh secara simultan dari variabel anggaran berbasis kinerja (X_1) dan sarana prasarana (X_2) terhadap kinerja (Z) anggota Polri di Kepolisian Resor Tanjung Jabung Barat, dengan jumlah nilai total pengaruh langsung dan tidak langsung sebesar 0,2412 atau 24,12%. Artinya semakin baik anggaran berbasis kinerja dan sarana prasarana maka akan semakin tinggi kinerja anggota Polri di Kepolisian Resor Tanjung Jabung Barat. Pengaruh langsung maupun tidak langsung anggaran berbasis kinerja dan sarana prasarana terhadap kinerja, pengaruh langsung anggaran berbasis kinerja terhadap kinerja sebesar 0,1697 atau 16,97% dan pengaruh tidak langsung anggaran berbasis kinerja melalui sarana prasarana terhadap kinerja sebesar 0,0242 atau 2,42%, Jadi total pengaruh anggaran berbasis kinerja terhadap kinerja sebesar 0,1939 atau 19,39%, pengaruh langsung sarana prasarana terhadap kinerja sebesar 0,0231 atau 2,31%, dan pengaruh tidak langsung sarana prasarana melalui anggaran berbasis kinerja adalah sebesar 0,0242 atau 2,42%, jadi total pengaruh sarana prasarana terhadap kinerja adalah 0,0473 atau sebesar 4,73%.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang disampaikan oleh Nordiawan (2007) anggaran berbasis kinerja merupakan suatu ukuran yang bisa menjadi patokan apakah suatu bagian atau unit kerja telah memenuhi target, baik berupa terlaksananya aktivitas maupun terpenuhinya efisiensi biaya. Sistem anggaran berbasis kinerja memiliki suatu kerangka kerja yang secara sistematis dibangun untuk menghasilkan suatu anggaran berbasis kinerja, yang akan mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan. Selain itu, faktor sarana dan prasarana yang dimiliki oleh institusi baik bisnis atau non bisnis akan mempengaruhi kinerja dari anggota organisasi, hal ini sesuai dengan teori yang disampaikan oleh Moenir (2000), mengemukakan bahwa sarana prasarana adalah segala jenis peralatan, perlengkapan kerja, dan fasilitas yang berfungsi sebagai alat utama/pembantu dalam pelaksanaan pekerjaan, dan juga dalam rangka kepentingan yang sedang berhubungan dengan organisasi kerja. Sarana dan prasarana merupakan seperangkat alat yang digunakan dalam suatu proses kegiatan baik alat tersebut merupakan peralatan penunjang maupun peralatan utama yang keduanya berfungsi untuk mewujudkan tujuan yang hendak dicapai, sehingga akan mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan. Penelitian ini tidak sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Elwisa Julyalahi (2017), yang mana penelitiannya menunjukkan bahwa partisipasi anggaran, motivasi kerja dan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial pada satuan kerja perangkat daerah di pemerintahan kabupaten Bintan, sedangkan kompensasi menunjukkan berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial pada satuan kerja perangkat daerah di pemerintahan kabupaten Bintan. Hal tersebut menggambarkan bahwa tidak semua besaran anggaran berbasis kinerja maupun motivasi yang dimiliki oleh suatu instansi mempunyai hasil yang sama, sehingga penelitian yang terkait variabel ini mempunyai hasil yang berbeda. Berdasarkan hipotesis penelitian yang menyatakan anggaran berbasis kinerja dan sarana prasarana berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, hipotesis diterima artinya variabel anggaran berbasis kinerja dan sarana prasarana berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Dengan demikian, semakin baik anggaran berbasis kinerja dan sarana prasarana, maka akan semakin tinggi kinerja anggota Polri di Kepolisian Resor Tanjung Jabung Barat.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Anggota Polri di Kepolisian Resor Tanjung Jabung Barat.

Hasil pengujian diperoleh bahwa besarnya pengaruh langsung dari variabel motivasi (Y) terhadap variabel kinerja yakni sebesar 13,76%. Jadi dapat disimpulkan bahwa motivasi yang tinggi dapat mempengaruhi kinerja anggota Polri di Kepolisian Resor Tanjung Jabung Barat, semakin tinggi motivasi maka semakin tinggi pula kinerja pegawai anggota Polri di Kepolisian Resor Tanjung Jabung Barat. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa semakin baik lingkungan kerja dan kepuasan kerja maka akan semakin tinggi kinerja anggota Polri di Kepolisian Resor Tanjung Jabung Barat, sehingga hal tersebut dengan teori yang ada bahwa semakin baik lingkungan kerja dan kepuasan kerja maka akan semakin tinggi kinerja pegawai yang ada pada suatu organisasi baik ada di pemerintahan maupun bisnis. Rivai (2005) mengemukakan bahwa motivasi kerja merupakan dorongan upaya dan keinginan yang di dalam diri manusia yang mengaktifkan, memberi daya serta mengarahkan perilakunya untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab dalam lingkup pekerjaannya, sehingga jika motivasi seseorang dalam organisasi tinggi maka akan berdampak pada kinerja yang lebih tinggi pula. Robbins (2006) mengemukakan bahwa perubahan motivasi kerja ke arah yang semakin tinggi sangat penting. Motivasi ini akan berhubungan dengan : (a) arah perilaku karyawan, (b) kekuatan respon setelah karyawan memilih mengikuti tindakan tertentu, (c) ketahanan perilaku atau berapa lama orang itu terus menerus berperilaku menurut cara tertentu. Penelitian ini juga sesuai dengan yang dilakukan oleh Elwisa Julyalahi (2017), yang menyimpulkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada SKPD di

Kabupaten Bintan, hal tersebut sesuai dengan hasil penelitian ini yang menyimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja. Penelitian ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh M. Zahari MS, Fakhrulrozi Yamali dan A. Irfani yang menyimpulkan bahwa motivasi mempengaruhi kinerja pegawai di Biro Umum Setda Provinsi Jambi, dan diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Pantun Bukit, Fakhrulrozi Yamali dan Rizki Ananda yang menyimpulkan bahwa motivasi mempengaruhi kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Provinsi Jambi.

Pengaruh Anggaran Berbasis Kinerja dan Sarana Prasarana Melalui Motivasi Secara Simultan Dan Parsial Terhadap Kinerja Pegawai Anggota Polri di Kepolisian Resor Tanjung Jabung Barat.

Hasil penelitian dapat dilihat bahwa anggaran berbasis kinerja dan sarana prasarana melalui motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja, pengaruh langsung sebesar 5,82 % dan pengaruh tidak langsung sebesar 0,60%, dengan pengaruh total keseluruhan yaitu sebesar 6,42%, hal ini membuktikan bahwa anggaran berbasis kinerja dan sarana prasarana secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi dan peningkatan kinerja anggota Polri di Kepolisian Resor Tanjung Jabung Barat. Hasil penelitian ini secara parsial, juga menunjukkan bahwa pengaruh langsung anggaran berbasis kinerja (X1) melalui motivasi (Y) terhadap kinerja (Z) mempunyai pengaruh langsung sebesar 4,35% dan pengaruh tidak langsungnya sebesar 0,44%, sehingga total pengaruh langsung dan tidak langsungnya sebesar 4,79%. Selain itu, pengaruh langsung sarana prasarana (X2) melalui motivasi (Y) terhadap kinerja (Z) mempunyai pengaruh langsung sebesar 1,47% dan pengaruh tidak langsungnya sebesar 0,16%, sehingga total pengaruh langsung dan tidak langsungnya sebesar 1,63%. Penelitian ini sesuai dengan teori yang ada, sesuai dengan apa yang diamanatkan Undang-Undang pada Direktorat Pengawasan Penyelenggaraan Keuangan Daerah yang mendefinisikan anggaran berbasis kinerja sebagai metode penganggaran bagi manajemen untuk mengkaitkan setiap pendanaan yang dituangkan dalam setiap kegiatan-kegiatan dengan keluaran dan hasil yang diharapkan termasuk efisiensi dalam pencapaian hasil dari keluaran tersebut yang akan mempengaruhi kinerja anggota dan institusi secara menyeluruh. Bambang Sancoko (2008), mengemukakan bahwa anggaran berbasis kinerja merupakan anggaran yang menghubungkan anggaran negara (pengeluaran negara) dengan hasil yang diinginkan (*output* dan *outcome*) sehingga setiap rupiah yang dikeluarkan dapat dipertanggungjawabkan kemanfaatannya sehingga akuntabilitasnya akan lebih baik yang pada akhirnya juga akan mempengaruhi kinerja organisasi secara menyeluruh.

Demikian juga terkait dengan variabel sarana prasarana yang digunakan, Kamus Besar Bahasa Indonesia mengemukakan bahwa sarana merupakan segala sesuatu yang dipakai sebagai alat dalam mencapai makna dan tujuan. Sedangkan prasarana merupakan segala sesuatu yang merupakan penunjang utama terselenggaranya suatu proses. Moenir (2000) mengemukakan bahwa sarana prasarana adalah segala jenis peralatan, perlengkapan kerja, dan fasilitas yang berfungsi sebagai alat utama/pembantu dalam pelaksanaan pekerjaan, dan juga dalam rangka kepentingan yang sedang berhubungan dengan organisasi kerja, sehingga dapat dinyatakan bahwa jika sarana prasarana kerja tersebut baik, maka dapat mempengaruhi kinerja pegawai yang baik pula dan apabila sarana prasarana tersebut buruk, maka kinerja pegawai juga tidak akan maksimal. Demikian juga terkait dengan variabel motivasi yang digunakan, sesuai teori yang dikemukakan oleh Rivai (2005) yang mengemukakan bahwa motivasi kerja merupakan dorongan upaya dan keinginan yang di dalam diri manusia yang mengaktifkan, memberi daya serta mengarahkan perilakunya untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab dalam lingkup pekerjaannya. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa motivasi dalam bekerja dapat menjadi pendorong bagi para pegawai dalam mengerjakan tugasnya, sehingga akan menjadi kinerja organisasi dan tercapainya tujuan organisasi.

Selain itu, penelitian ini juga didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan Nia, Akmal dan Idris yang menyimpulkan bahwa anggaran berbasis kinerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap motivasi pada Dinas Kominfo Statistik Dan Persandian Kabupaten Bantaeng. Penelitian ini juga di dukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Hamsyah, Osrita Hapsara dan Sakinah yang menyatakan bahwa pengelolaan sarana dan prasarana berpengaruh signifikan terhadap kinerja personil Polri pada kantor Satlantas Polres Tebo. Penelitian ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh M. Zahari MS, Fakhrulrozi Yamali dan A. Irfani yang menyimpulkan bahwa motivasi mempengaruhi kinerja pegawai di Biro Umum Setda Provinsi Jambi.

Simpulan

Penelitian ini mengungkapkan bahwa:

1. Anggaran berbasis kinerja dan sarana prasarana dalam kategori baik sedangkan motivasi dalam kategori tinggi serta kinerja dalam kategori tinggi, hal ini ditunjukkan dengan jumlah skor rata-rata dalam setiap variabel masih dalam kategori baik dan tinggi pada anggota Polri di Kepolisian Resor Tanjung Jabung Barat.
2. Anggaran berbasis kinerja dan sarana prasarana berpengaruh terhadap motivasi anggota Polri di Kepolisian Resor Tanjung Jabung Barat, dengan jumlah nilai total pengaruh langsung dan tidak langsung sebesar 20,69%, artinya

semakin baik anggaran berbasis kinerja dan sarana prasarana maka akan semakin tinggi motivasi anggota Polri di Kepolisian Resor Tanjung Jabung Barat.

3. Anggaran berbasis kinerja dan sarana prasarana berpengaruh terhadap kinerja anggota Polri di Kepolisian Resor Tanjung Jabung Barat, dengan jumlah nilai total pengaruh langsung dan tidak langsung sebesar 0,2412 atau 24,12%. Artinya semakin baik anggaran berbasis kinerja dan sarana prasarana maka akan semakin tinggi kinerja anggota Polri di Kepolisian Resor Tanjung Jabung Barat.
4. Motivasi berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kinerja anggota Polri di Kepolisian Resor Tanjung Jabung Barat sebesar 13,76%.
5. Anggaran berbasis kinerja dan sarana prasarana melalui motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja, pengaruh langsung sebesar 5,82 % dan pengaruh tidak langsung sebesar 0,60%, dengan pengaruh total keseluruhan yaitu sebesar 6,42%, hal ini membuktikan bahwa anggaran berbasis kinerja dan sarana prasarana secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi dan peningkatan kinerja anggota Polri di Kepolisian Resor Tanjung Jabung Barat.

Secara parsial juga menunjukkan bahwa pengaruh langsung anggaran berbasis kinerja (X1) melalui motivasi (Y) terhadap kinerja (Z) mempunyai pengaruh langsung sebesar 4,35% dan pengaruh tidak langsungnya sebesar 0,44%, sehingga total pengaruh langsung dan tidak langsungnya sebesar 4,79%. Selain itu, pengaruh langsung sarana prasarana (X2) melalui motivasi (Y) terhadap kinerja (Z) mempunyai pengaruh langsung sebesar 1,47% dan pengaruh tidak langsungnya sebesar 0,16%, sehingga total pengaruh langsung dan tidak langsungnya sebesar 1,63%.

Daftar Pustaka

- Abdul Halim. 2007. *Akuntansi Sektor Publik: Akuntansi Keuangan Daerah*. Jakarta : Salemba Empat.
- Arikunto, Suharsimi, 2007. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Edisi Revisi, Jakarta : Reneka Cipta
- Aula, Fafika Himmatul & Jaka Nugraha, 2020, Pengaruh tata ruang kantor dan sarana prasarana terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 5(2), 169-185.
- Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan (BPPK), 2008. Departemen Keuangan Republik Indonesia.
- Bambang Sancoko, dkk 2008. Kajian Terhadap Penerapan Penganggaran Berbasis Kinerja di Indonesia. Departemen Keuangan Republik Indonesia.
- Bambang Wahyudi. 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Sulita, Bandung.
- Bastian, Indra, 2010. *Akuntansi Sektor Publik : Suatu Pengantar*, Jakarta, Salemba Empat
- Bohari, Ansar, & Tamrin, M. 2019. Pengaruh Kompensasi, Sarana Prasarana Melalui Motivasi kerja Terhadap Kinerja Petugas Kebersihan Pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Kabupaten Bulukumba. *YUME : Journal of Management*, 2(3).
- Bukit, Pantun., Fakhrol Rozi Yamali & Rizki Ananda, 2019, Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi dan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Provinsi Jambi. *Jurnal Manajemen Dan Sains (J-MAS)*, 4(2), 413-422.
- Dessler, G. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Index
- Dessler, Gary, 2001, *Manajemen Personalia*, edisi ketiga, Terjemahan, Jakarta : Erlangga
- Giusti, Guillerma & Alwan Sri Kustono & Rochman Effendi, 2018, Pengaruh Partisipasi Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial dengan Komitmen Organisasi dan Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *e-Journal Ekonomi Bisnis dan Akuntansi*, 5(2), 121-128.
- Ghozali, Imam, 2005, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Semarang : BPFE Undip.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Andi Offset.
- Hamsyah, Osrita Hapsara, Sakinah 2014, Pengaruh Pengelolaan Sarana Dan Prasarana Terhadap Kinerja Personil Polri Pada Kantor Satlantas Polres Tebo. *EKSIS: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 5(1).
- Handoko, T. Hani, 2007, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, Bumi Aksara.
- Husaini Usman, 2014, *Manajemen Teori, Praktek dan Riset Pendidikan*, Edisi ke 4, Jakarta : Bumi Aksara.
- Julyalahi, Elwisa, 2017, Pengaruh Partisipasi Anggaran, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Manajerial Pada SKPD Kabupaten Bintan. *Jurnal Akuntansi Universitas Maritim Raja Ali Haji*.
- Kaswan, 2011, *Pelatihan dan Pengembangan*, Cetakan Ke-I. Bandung: Alfabeta.
- Kawedar, Warsito, Abdul Rohman, dan Sri Handayani. 2008. *Akuntansi Sektor Publik*. Buku I. Cetakan I. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- KBBI (*Kamus Besar Bahasa Indonesia*).

- Koesmono, 2005. Pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi dan kepuasan kerja serta kinerja karyawan, *Jurnal manajemen dan kewirausahaan*, 7(2).
- Malayu S.P Hasibuan, 2001, *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*. Edisi Kedua. PT. Toko Gunung Agung : Jakarta.
- Mathis, Robert L., dan John H. Jackson, (2002), *Manajemen Sumber Daya Manusia* (buku kedua). Edisi Pertama. Salemba empat. Jakarta.
- Mangkunegara, A.P. 2005, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ke- I. PT Refika Aditama: Bandung
- Mangkunegara, A.P. 2012, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ke- V. PT Refika Aditama: Bandung
- Mardiasmo. 2018. *Perpajakan* Edisi Revisi Tahun 2018. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Moenir, AS. 2000. *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Muhidin, S.A dan Maman, 2007, *Analisis Korelasi, Regresi dan Jalur dalam Penelitian*, Pustaka Setia : Bandung.
- Mulyani, Sri dkk. 2008. *Modul memahami Prinsip-Prinsip Penyelenggaraan Administrasi Perkantoran*, Erlangga, Jakarta
- Nafarin, M. 2012. *Penganggaran Perusahaan*. Jakarta : Salemba Empat.
- Nia, Akmal Umar & Idris, 2020, Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Dan Budaya Organisasi terhadap Implementasi Penyusunan Anggaran Berbasis Kinerja pada Dinas Kominfo Statistik dan Persandian Kabupaten Bantaeng,, *Jurnal Online*.
- Nordiawan, Dedi dkk, 2007. *Akuntansi Pemerintahan* , Jakarta : Salemba Empat.
- Nurinaya, 2017, Pengaruh Komunikasi, Motivasi, Sarana Prasarana Dan Deskripsi Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan Universitas Muhammadiyah Makassar. *Jurnal Economix*, 5(2).
- Peraturan Pemerintah Nomor 105 Tahun 2000, tentang Pengelolaan dan Pertanggungjawaban Keuangan Daerah
- Rachmawati dan Ike Kusdyah, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV Andi Offset:Yogyakarta
- Rahim, Abdul., Saiyid Syech & M. Zahari MS, 2017, Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Tanjung Jabung Timur. *Jurnal Manajemen Dan Sains (J-MAS)*, 2(2), 133-149.
- Rivai, Veithzal. 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Robbins, S. P, 2003, *Organizational Behavior Concept, Controversiest, Applications*, 6 Ed., Inc. Eaglewood, Cliff, New Jersey: Pretince Hall.
- Saputra, Chandra Dwi. 2018. Pengaruh Komunikasi, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Sarana Prasarana Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Tapin Kalimantan Selatan, *Kindai*, 14(3), 278-285.
- Saydam Gouzali. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Gunung Agung : Jakarta
- Sedarmayanti, 2009, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Mandar Maju, Bandung.
- Siagian, Sondang P, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi revisi, Cetakan Ke-IX, Bumi Aksara, Jakarta.
- Simamora, Henry, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi keempat, cetakan pertama, Penerbit : YKPN : Yogyakarta
- Sugiyono, 2014, *Metode Penelitian Manajemen*, Cetakan ke-2, Alfabeta : Bandung
- Soekidjo Notoatmodjo, 2009, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Cetakan ke 4, Reneka Cipta, : Jakarta
- Umar, Husein, 2007, *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan: Paradigma Positivistik dan Berbasis Pemecahan Masalah*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Undang Undang No 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara.
- V. Wiratna Sujarweni, 2014, *SPSS Untuk Penelitian*, Cetakan Pertama, Pustaka Baru : Yogyakarta.
- Zahari, M. MS., Evi Adriani & M.H. Hamdani, 2019, Pengaruh Insentif Dan Disiplin Terhadap Motivasi Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Batang Hari., *Jurnal Manajemen Dan Sains (J-MAS)*, 4(2), 355-361.
- Zahari, M. MS., Fakhrol Rozi Yamali & A. Irfani, 2020, Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepemimpinan dan Penempatan Pegawai Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai di Biro Umum Setda Provinsi Jambi, *Jurnal Manajemen Dan Sains (J-MAS)*, 5(2), 276-284.
- Zuhriyati, 2005, *Metode Penelitian Statistika*, Remaja Rosda Karya : Bandung.