

PENGARUH KOMUNIKASI, INSENTIF DAERAH DAN KERJASAMA TIM TERHADAP KINERJA ANGGOTA TIM PENGENDALIAN INFLASI DAERAH (TPID) PADA SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN MAJENE TAHUN 2022

Muh. Izwar Rafiq^{*1}, Badaruddin², Reynilda³

^{*1}Program Pascasarjana Magister Manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

²Program Pascasarjana Magister Manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

³Program Pascasarjana Magister Manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

E-mail: ¹izwarrafq599@gmail.com, ²badar@stienobel-indonesia.ac.id, ³Reynilda@nobel.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis: Pengaruh komunikasi, insentif daerah dan kerjasama tim terhadap kinerja anggota tim TPID pada Sekretariat Daerah Kabupaten Majene, serta variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja anggota tim TPID pada Sekretariat Daerah Kabupaten Majene. Pendekatan penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Penelitian dilakukan pada kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Majene. Waktu penelitian dilaksanakan pada Bulan Oktober 2022. Populasi penelitian adalah seluruh anggota tim TPID pada Sekretariat Daerah Kabupaten Majene yang berjumlah 34 dan menggunakan sampel jenuh sehingga jumlah sampel yaitu 34 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa : 1) komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja anggota tim TPID pada Sekretariat Daerah Kabupaten Majene 2) insentif daerah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota tim TPID pada Sekretariat Daerah Kabupaten Majene 3) kerjasama tim berpengaruh positif terhadap kinerja anggota tim TPID pada Sekretariat Daerah Kabupaten Majene 4) Terdapat pengaruh positif dan signifikan komunikasi, insentif daerah dan kerjasama tim secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja anggota tim TPID pada Sekretariat Daerah Kabupaten Majene 5) Variabel insentif daerah yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja anggota tim TPID pada Sekretariat Daerah Kabupaten Majene.

Kata kunci : Komunikasi, Insentif Daerah, Kerjasama Tim dan Kinerja

ABSTRACT

This study aims to determine and analyze: The effect of communication, regional incentives and teamwork on the performance of TPID team members at the Regional Secretariat of Majene Regency, as well as the most dominant variable influencing the performance of TPID team members at the Regional Secretariat of Majene Regency. This research approach uses quantitative research. The research was conducted at the Regional Secretariat of Majene Regency. The time of the research was carried out in October 2022. The research population was all members of the TPID team at the Regional Secretariat of Majene Regency, totaling 34 and using a saturated sample so that the total sample was 34 respondents. The results showed that: 1) communication had a positive effect on the performance of TPID team members at the Regional Secretariat of Majene Regency 2) regional incentives had a positive and significant effect on the performance of TPID team members at the Regional Secretariat of Majene Regency 3) teamwork had a positive effect on the performance of TPID team members on Regional Secretariat of Majene Regency 4) There is a positive and significant influence of communication, regional incentives and teamwork jointly (simultaneous) on the performance of TPID team members at the Regional Secretariat of Majene Regency 5) The most dominant regional incentive variable influences the performance of TPID team members in Regional Secretariat of Majene Regency.

Keywords: Communication, Regional Incentives, Teamwork and Performance

PENDAHULUAN

Menurut analisis ekonomi, ketidakseimbangan permintaan dan penawaran akan mendorong kenaikan harga barang. Dampak terhadap kenaikan harga adalah tingginya tingkat inflasi, tingginya tingkat inflasi akan menggerogoti pendapatan riil masyarakat dan menurunkan kesejahteraan masyarakat. Bahkan ironisnya tingginya inflasi dapat menyebabkan kenaikan tingkat kemiskinan. Indikator yang sering digunakan untuk mengukur tingkat inflasi adalah Indeks Harga Konsumen (IHK). Perubahan IHK dari waktu ke waktu menunjukkan pergerakan harga dari paket barang dan jasa yang dikonsumsi masyarakat.

Pelaksanaan kebijakan moneter, Bank Indonesia menganut sebuah kerangka kerja yang dinamakan *Inflation Targeting Framework* (ITF). Kerangka kerja ini diterapkan secara formal sejak Juli 2005, setelah sebelumnya menggunakan kebijakan moneter yang menerapkan uang primer (*base money*) sebagai sasaran kebijakan moneter. Melalui kerangka ini, Bank Indonesia secara eksplisit mengumumkan sasaran inflasi kepada publik dan kebijakan moneter diarahkan untuk mencapai sasaran inflasi yang ditetapkan oleh Pemerintah tersebut.

Target atau sasaran inflasi merupakan tingkat yang harus dicapai oleh Bank Indonesia, berkoordinasi dengan Pemerintah. Penetapan sasaran inflasi berdasarkan UU mengenai Bank Indonesia dilakukan oleh Pemerintah. Sasaran inflasi tersebut diharapkan dapat menjadi acuan bagi pelaku usaha dan masyarakat dalam melakukan kegiatan ekonominya ke depan sehingga tingkat inflasi dapat diturunkan pada tingkat yang rendah dan stabil. Sebelum UU No. 23 Tahun 1999 tentang Bank Indonesia, sasaran inflasi ditetapkan oleh Bank Indonesia.

Target atau sasaran inflasi yang ditetapkan oleh pemerintah untuk Provinsi Sulawesi Barat bisa dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1. Target inflasi dan aktual inflasi

Tahun	Target Inflasi	Inflasi Aktual
2017	3,5±1%	3,79%
2018	3,5±1%	1,80%
2019	3±1%	1,43%
2020	3±1%	1,78%
2021	3±1%	4,39%

Sumber: Bank Indonesia Tahun 2022

Berdasarkan pengamatan pada tabel di atas, dapat dilihat bahwa inflasi aktual masih meleset dari target inflasi yang ditetapkan. Dari lima pengamatan yaitu dari 2017-2021, hanya terdapat dua pengamatan yang memenuhi target inflasi, yaitu pada tahun 2017 dan 2021. Selebihnya inflasi aktual yang terjadi terdapat beberapa yang melebihi target inflasi maupun lebih rendah dari target inflasi yang ditetapkan. Bahkan pada tahun 2019, inflasi aktual di Indonesia jauh melampaui target yang ditetapkan karena naiknya harga bahan bakar minyak (BBM) yang juga berdampak pada perekonomian di Indonesia.

Komunikasi memiliki peran yang penting di semua bidang, baik itu pada individu maupun dalam organisasi. Khususnya bagi organisasi pemerintah, komunikasi bermanfaat untuk membangun hubungan antara badan - badan dan dinas-dinas yang ada dalam organisasi tersebut. Dalam organisasi atau perusahaan komunikasi memiliki peran penting, terutama dalam membentuk organisasi yang efektif dan efisien.

Komunikasi yang dibangun dalam organisasi hendaknya dijalin dalam suatu hubungan yang baik. agar organisasi menjadi sehat ataupun komunikasi yang baik antara atasan dengan bawahan; atasan dengan atasan; bawahan dengan bawahan; bawahan dengan atasan. Dengan adanya komunikasi yang baik suatu organisasi dapat berjalan dengan lancar dan berhasil. Oleh karena itu, komunikasi diharapkan efektif sesuai dengan tujuan organisasi yang direncanakan.

Tim Pengendalian Inflasi Daerah (TPID) Kabupaten Majene memiliki 5 (lima) materi laporan sebagai solusi pengendalian inflasi (Pasal 20 (4) Peraturan Menteri Koordinator Bidang Perekonomian Nomor 10 Tahun 2017) meliputi: a. perkembangan inflasi daerah dan perkembangan harga barang kebutuhan pokok dan penting, barang lainnya dan jasa serta resiko lainnya, b. identifikasi permasalahan pengendalian inflasi di Daerah, c. pelaksanaan kebijakan pengendalian inflasi di Daerah, d. evaluasi kebijakan pengendalian inflasi di Daerah, dan e. rekomendasi kebijakan pengendalian inflasi di Daerah.

Dari pengamatan pendahuluan ditemukan fenomena bahwa masih terdapat pegawai Tim Pengendalian Inflasi Daerah (TPID) Kabupaten Majene yang kurang berupaya memberikan hasil yang terbaik atas pekerjaannya, kadang terjadi miss komunikasi dalam penyelarasan program dan kegiatan dalam penanganan inflasi. Agar dapat terlaksana dengan baik, perlu diterapkan komunikasi yang baik karena komunikasi merupakan suatu faktor penting bagi pencapaian tujuan dalam suatu organisasi. Komunikasi yang efektif mencakup pengiriman dan penerimaan pesan-pesan yang dapat dimengerti dengan jelas antara atasan dengan bawahannya. Komunikasi juga membantu meningkatkan keterlibatan pegawai dalam proses pengambilan keputusan yang bisa menguatkan efektivitas dalam bidang pelayanan kepada masyarakat.

Dalam upaya peningkatan kinerja Tim Pengendalian Inflasi Daerah (TPID) Kabupaten Majene hal ini tidak hanya terjadi di perusahaan atau organisasi swasta saja, melainkan terjadi juga dalam instansi pemerintah. Pemerintah juga harus memiliki suatu strategi tertentu untuk dapat memotivasi pegawai mereka dalam peningkatan kinerjanya.

Insentif merupakan pendorong individu tanpa memperdulikan bentuk insentif sebagai peran aktif dalam mendorong kemampuan individu maju dan kemampuan bergerak, memotivasi mereka untuk mereka mengembangkan keterampilan dan keseimbangan antara kebutuhan organisasi dan kebutuhan individu yang meningkatkan organisasi secara efisien dan efektif (Al-Nsour, 2011).

Namun kenyataan yang terjadi pada tahun 2019 Kabupaten Majene terpilih sebagai kabupaten terfavorit regional Sulawesi dalam pengendalian inflasi, sehingga berhak memperoleh *reward* dari pemerintah pusat yang telah ditetapkan dalam regulasi berupa Dana Insentif Daerah (DID), seyogyanya DID ini menjadi salah satu sumber penganggaran terhadap OPD-OPD dalam memaksimalkan pengendalian inflasi daerah di Kabupaten Majene namun DID ini tidak dirasakan oleh OPD yang tergabung dalam Tim Pengendalian Inflasi Daerah (TPID) Kabupaten Majene, pemberian insentif daerah kepada anggota yang tidak terealisasi dikarenakan pengalihan alokasi DID ke penanganan COVID 19 pada saat itu dan besaran insentif yang diberikan kepada anggota tim TPID masih tidak sesuai dengan beban kerja yang diberikan.

Sekretariat Daerah Kabupaten Majene dalam hal ini Tim Pengendalian Inflasi Daerah (TPID) Kabupaten Majene memerlukan kerjasama tim demi memenuhi proses pencapaian sasaran dari tim, sehingga dengan adanya kerjasama tim dapat memberikan penyelesaian tugas menjadi lebih baik. Kerjasama tim merupakan kelompok yang

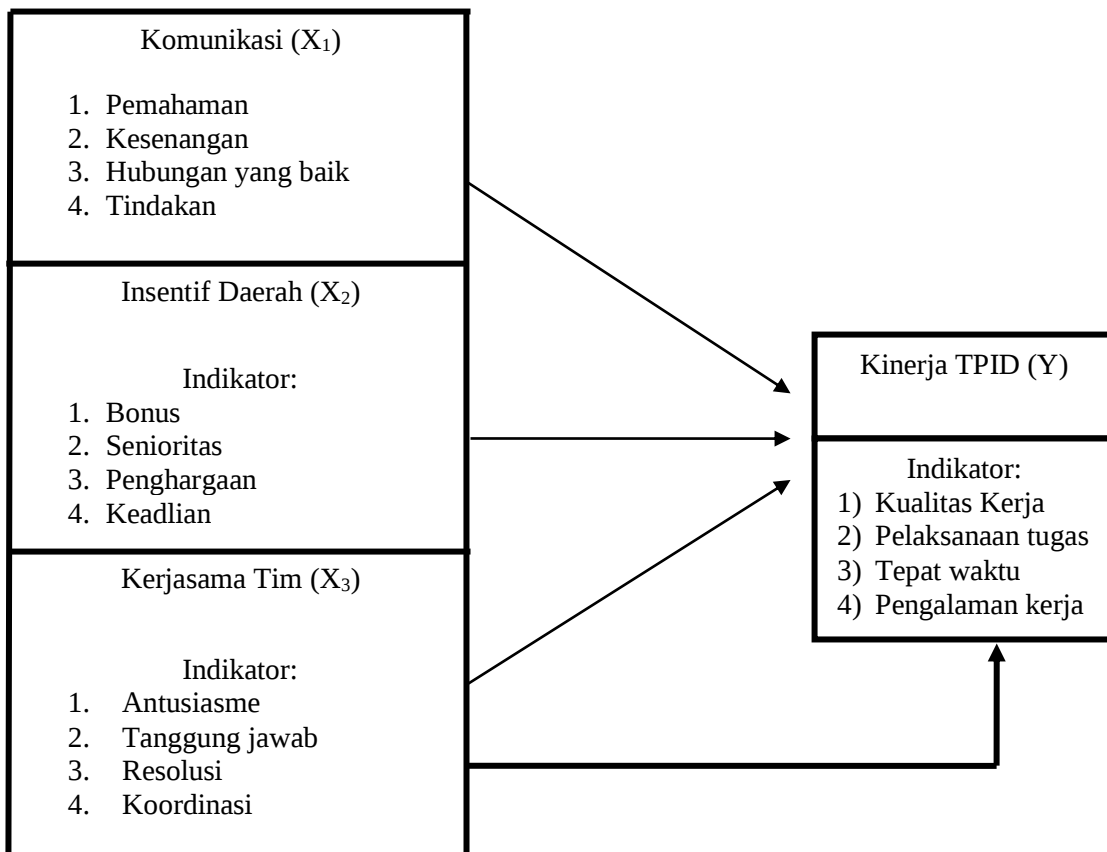
berusaha menciptakan kinerja yang lebih banyak daripada melakukan secara pribadi, kerjasama yang *solid* akan menghasilkan energi yang positif, serta penting bagi kebahagiaan kepuasan kerja ini yang dapat mempengaruhi kinerja individu (Lawasi & Triatmanto, 2017).

Kerjasama tim merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, melalui adanya kerjasama yang efektif dan terkoordinasi dapat mencapai kinerja dan prestasi kerja yang lebih baik serta kerjasama dianggap solusi organisasi terbaik, karena penelitian organisasi tidak akan dilakukan dengan benar jika tidak selaras. Tim yang kuat mampu memberikan kinerja yang efisien sehingga pegawai dapat memperoleh sasaran organisasi yang sudah ditentukan. Studi yang dilakukan oleh (Pandelaki, 2018) menjelaskan kerjasama tim mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Permasalahan yang berkaitan dengan kerjasama tim adalah bahwa kurangnya kerjasama yang dilakukan anggota Tim Pengendalian Inflasi Daerah (TPID) Kabupaten Majene dalam organisasi sehingga membuat pekerjaan yang dilakukan sering tidak bisa selesai tepat waktu dan secara tidak langsung performa yang dihasilkan tidak seperti yang di harapkan. Selain itu, terdapat anggota tim yang memiliki waktu kosong tetapi tidak ikut membantu anggota tim yang lainnya, sehingga pekerjaan menjadi berat jika dikerjakan sendiri.

Berdasarkan permasalahan yang dikemukakan diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Komunikasi, Insentif Daerah Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Anggota Tim Pengendalian Inflasi Daerah (TPID) Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Majene Tahun 2022”.

Gambar 1. Kerangka konseptual



Berdasarkan tinjauan pustaka dan kerangka pikir yang diuraikan di atas, maka dapat dikemukakan beberapa hipotesis penelitian, yaitu:

1. Pengaruh komunikasi (X_1) terhadap kinerja anggota tim TPID (Y) pada Sekretariat Daerah Kabupaten Majene.
2. Pengaruh insentif daerah (X_2) terhadap kinerja anggota tim TPID (Y) pada Sekretariat Daerah Kabupaten Majene.
3. Pengaruh kerjasama tim (X_3) terhadap kinerja anggota tim TPID (Y) pada Sekretariat Daerah Kabupaten Majene.
4. Pengaruh komunikasi, insentif daerah dan kerjasama tim secara bersama-sama terhadap kinerja anggota tim TPID pada Sekretariat Daerah Kabupaten Majene.
5. Insentif daerah memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja anggota tim TPID pada Sekretariat Daerah Kabupaten Majene.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode penelitian kuantitatif. Penelitian ini dilaksanakan pada kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Majene yang beralamatkan di jalan Jend. Sudirman Majene. Adapun waktu penelitian dilaksanakan selama 2 bulan terhitung dari bulan Oktober sampai dengan bulan Desember 2022. Menurut Sugiyono (2017) menyatakan bahwa Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah anggota Tim Pengendalian Inflasi Daerah (TPID) Kabupaten Majene yang berjumlah 34 orang. Menurut sugiyono (2017) pengertian dari *sampling* jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel, hal ini dilakukan bila jumlah populasi relative kecil, kurang dari 30 atau penelitian ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua populasi dijadikan sampel. Dari populasi yang terdiri dari 34 orang anggota Tim Pengendalian Inflasi Daerah (TPID) Kabupaten Majene, maka peneliti mengambil semua sampel dari populasi tersebut.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Dari hasil pengelolaan data melalui program Analisa data SPSS Versi 26 dapat dilihat nilai r hitung $>$ r tabel dan nilai Sig. (2-tailed) $<$ 0,05 dan pearson correlation bernilai positif dari masing-masing variabel yang meliputi komunikasi, insentif daerah, kerjasama tim dan kinerja tim TPID yang dapat diartikan masing-masing item pada setiap variabel valid.

Uji Reliabilitas

Hasil pengelolaan data melalui program Analisa data SPSS Versi 22 maka dapat dilihat nilai Alpha Cronbach masing-masing variabel yang meliputi komunikasi, insentif daerah, kerjasama tim dan kinerja tim TPID mempunyai nilai variabel komunikasi dan insentif daerah lebih kecil dari 0,60 yang dapat diartikan tidak reliabel sedangkan variabel kerjasama tim dan kinerja tim TPID masing-masing variabel yang ada dapat dikatakan memenuhi persyaratan atau variabel tersebut bisa dikatakan reliabel.

Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan analisis dengan bantuan program SPSS 26 for Windows, diperoleh hasil regresi berganda yang terangkum dalam tabel berikut:

Tabel 2. Hasil perhitungan regresi liner berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients	Sig.
Konstanta	-.437	0.837
Komunikasi (X ₁)	0.227	0.044
Insentif Daerah (X ₂)	0.522	0.000
Kerjasama Tim (X ₃)	0.313	0.011

Sumber : Olah Data SPSS Versi 22

Berdasarkan tabel di atas, maka diperoleh persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini yaitu:

$$Y = -.437 + 0,227 X_1 + 0,522 X_2 + 0,313 X_3$$

- Nilai Konstanta = -.437 Dapat diartikan apabila semua variabel bebas yaitu komunikasi, insentif daerah dan kerjasama tim dianggap konstan atau nol atau tidak mengalami perubahan, maka variabel terikat yaitu kinerja anggota tim TPID akan bernilai sebesar -.437.
- Koefesien komunikasi X₁ = 0,227. Koefesien komunikasi bernilai positif maka variabel komunikasi memiliki hubungan positif terhadap kinerja anggota tim TPID. Hal ini berarti bahwa, apabila komunikasi meningkat sementara insentif daerah dan kerjasama tim tetap, maka kinerja anggota tim TPID juga akan ikut mengalami peningkatan. Berarti jika komunikasi berubah 1%, maka kinerja akan mengalami perubahan sebesar 22,7%, asumsi variabel yang lain (insentif daerah dan kerjasama tim) tetap.
- Koefesien insentif daerah X₂ = 0,522. Koefesien insentif daerah bernilai positif maka variabel insentif daerah memiliki hubungan positif terhadap kinerja. Dengan kata lain, apabila variabel insentif daerah meningkat sementara variabel komunikasi dan kerjasama tim tetap, maka variabel kinerja juga akan ikut meningkat. Berarti jika insentif daerah berubah 1%, maka kinerja akan mengalami perubahan sebesar 52,2%, asumsi variabel yang lain (komunikasi dan kerjasama tim) tetap.
- Koefesien kerjasama tim X₃ = 0,313. Koefesien kerjasama tim bernilai positif maka variabel kerjasama tim memiliki hubungan positif terhadap kinerja. Dengan kata lain, apabila kerjasama tim meningkat sementara variabel komunikasi dan insentif daerah tetap, maka variabel kinerja juga akan ikut meningkat. Berarti jika kerjasama tim berubah 1%, maka kinerja akan mengalami perubahan sebesar 31,1%, asumsi variabel yang lain (komunikasi dan insentif daerah) tetap.

Uji F (pengujian secara simultan)

Analisa dilakukan dengan menggunakan alat bantu program pengolahan data SPSS versi 26 yang terangkum dalam tabel berikut ini:

Tabel 3. Hasil Uji F

F Hitung	F Tabel	Sig.	Keterangan
27.672	2,91	0,000	Berpengaruh

Sumber : Olah Data SPSS Versi 26

1. Berdasarkan tabel di atas, diketahui nilai Sig. adalah sebesar 0,000. Karena Nilai Sig. $0,000 < 0,05$, maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam Uji F dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima dengan kata lain komunikasi, insentif daerah dan kerjasama tim secara simultan berpengaruh terhadap kinerja anggota tim TPID.
2. Tingkat signifikansi yang digunakan dalam penelitian ini adalah 0,05 dengan $df_1 =$ Jumlah Variabel bebas dan $df_2 = n - k - 1$, sehingga $df_1 = 3$ dan $df_2 = 34 - 3 - 1 = 30$. Nilai F tabel = 2,91. Karena nilai F hitung $>$ F tabel ($27.672 > 2,91$) maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima dengan kata lain komunikasi, insentif daerah dan kerjasama tim secara simultan berpengaruh terhadap kinerja anggota tim TPID.

Uji t (Pengujian secara parsial)

Rangkuman hasil Uji t yang dilakukan dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4. Hasil Uji t

No	Variabel	t _{hitung}	t _{tabel}	Sig.	keterangan
1.	Komunikasi (X ₁)	2.107	2,039	0.044	Berpengaruh
2.	Insentif Daerah (X ₂)	4.307		0.000	Berpengaruh
3.	Kerjasama Tim (X ₃)	2.718		0.011	Berpengaruh

Sumber : Olah Data SPSS Versi 26

Dalam penelitian ini digunakan tingkat signifikan 0,05, dengan rumus $t_{tabel} = (a/2 ; n-k-1) = (0,05/2 ; 34-3-1) = (0,025 ; 30)$ sehingga nilai t_{tabel} adalah 2,039. Hasil uji t masing-masing variabel dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Komunikasi (X₁) terhadap kinerja tim TPID (Y), diperoleh t hitung = 2,107 $>$ t tabel = 2,039 dan nilai sig. $0,044 < 0,05$, maka H₀ ditolak dan H₁ diterima. Hal ini berarti komunikasi (X₁) secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tim TPID (Y).
2. Insentif Daerah (X₂) terhadap kinerja tim TPID (Y), diperoleh t hitung = 4,307 $>$ t tabel = 2,039 dan nilai sig. $0,000 < 0,05$, maka H₂ diterima dan H₀ ditolak. Hal ini berarti insentif daerah (X₂) secara parsial memiliki pengaruh positif terhadap kinerja tim TPID (Y).
3. Kerjasama Tim (X₃) terhadap kinerja tim TPID (Y), diperoleh t hitung = 2,718 $>$ t tabel = 2,039 dan nilai sig. $0,011 < 0,05$, maka H₀ ditolak dan H₃ diterima. Hal ini berarti kerjasama tim (X₃) secara parsial memiliki pengaruh positif terhadap kinerja tim TPID (Y).

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien Determinasi (R²) digunakan dalam penelitian ini untuk melihat bagaimana kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen.

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.857 ^a	.735	.708	.784
a. Predictors: (Constant), KERJASAMA TIM (X3), INSENTIF DAERAH (X2), KOMUNIKASI (X1)				
b. Dependent Variable: KINERJA ANGGOTA TPID (Y)				

Sumber : Olah Data SPSS Versi 26

Dari hasil perhitungan, dalam analisis regresi berganda yang telah dilakukan didapatkan bahwa nilai R^2 pada tabel sebesar 0,735 atau 73,5%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas yaitu komunikasi, insentif daerah dan kerjasama tim mempunyai kontribusi terhadap kinerja anggota tim TPID pada Sekretariat Daerah Kabupaten Majene sebesar 73,5% sedangkan sisanya sebesar 26,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat diperoleh dan diketahui beberapa hal sebagai berikut:

Pengaruh komunikasi (X_1) terhadap kinerja anggota tim TPID (Y) pada Sekretariat Daerah Kabupaten Majene.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis nampak bahwa komunikasi berpengaruh terhadap kinerja anggota tim TPID pada Sekretariat Daerah Kabupaten Majene, dibuktikan dengan nilai untuk t hitung $> t$ tabel yang mana t hitung komunikasi adalah 2,107 dan untuk nilai t tabel = 2,039 dan nilai sig. $0,044 < 0,05$. Hal ini berarti semakin baik komunikasi yang terjalin sesama anggota tim TPID mempengaruhi kinerja para anggota tim TPID pada Sekretariat Daerah Kabupaten Majene.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Febrinaldi (2022) menunjukkan hasil penelitian bahwa komunikasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Protokoler pada Sekretariat Daerah Kota Pare-Pare. Dimas Okta Ardiansyah (2016) menunjukkan hasil penelitian bahwa komunikasi terhadap kepuasan kerja, komunikasi terhadap kinerja, kepuasan kerja terhadap kinerja, dan Peran mediasi kepuasan kerja terhadap komunikasi dan kinerja karyawan mempunyai pengaruh positif dan signifikan. Penelitian lain yang dilakukan Didi Wandidkk (2019) yang telah meneliti variabel komunikasi dan variabel kinerja pegawai. Dari hasil penelitian tersebut didapatkan bahwa komunikasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BPBD Provinsi Banten dengan nilai t hitung sebesar 8,721 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Sedangkan koefisien determinasi (R^2) yang didapat sebesar 0,481 yang artinya sebesar 48,1% variabel kinerja dapat dijelaskan oleh variabel komunikasi sisanya dijelaskan oleh variabel lain.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa komunikasi yang terjalin pada anggota tim TPID Sekretariat Daerah Kabupaten Majene sudah baik, didasarkan pada indikator komunikasi yaitu pemahaman, kesenangan, hubungan yang baik dan tindakan. Hal ini menjelaskan pentingnya komunikasi yang terbuka dan harmonis sesama anggota tim TPID maupun antara atasan dan bawahan sehingga

informasi mengenai pekerjaan tersampaikan dan bisa dimengerti dengan baik oleh anggota yang lainnya.

Pengaruh insentif daerah (X2) terhadap kinerja anggota tim TPID (Y) pada Sekretariat Daerah Kabupaten Majene.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis nampak bahwa insentif daerah berpengaruh terhadap kinerja anggota tim TPID pada Sekretariat Daerah Kabupaten Majene, dibuktikan dengan nilai untuk t hitung $>$ t tabel yang mana t hitung insentif daerah adalah 4,307 dan untuk nilai t tabel = 2,039 dan nilai sig. $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti semakin baik pemberian insentif daerah pada tim TPID Sekretariat Daerah Kabupaten Majene mempengaruhi nilai kinerja yang diberikan oleh anggota tim TPID Sekretariat Daerah Kabupaten Majene.

Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Rusda Khaerati (2013) hasil uji statistik menunjukkan bahwa insentif dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Pesisir Selatan. Hasil penelitian serupa pula dilakukan oleh Maziah (2014) dengan hasil penelitian variabel insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) PT. BNI Syariah Makassar.

Insentif menurut Hasibuan (2001) adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada pegawai tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Sedangkan insentif menurut Martoyo (2012) pengupahan insentif adalah yang dimaksudkan untuk dapat meningkatkan produktivitas pegawai dan mempertahankan pegawai yang berprestasi, untuk tetap berada dalam organisasi/perusahaan. Adapun pengupahan insentif dimaksudkan untuk member upah/gaji yang berbeda, tetapi bukan di dasarkan pada evaluasi jabatan, namun ditentukan karena perbedaan prestasi kerja.

Berdasarkan pengamatan yang ada pada Sekretariat Daerah Kabupaten Majene pemberian insentif daerah kepada anggota tim TPID Kabupaten Majene telah sesuai dengan beban kerja yang ada dan pembagian insentif yang dilakukan sudah adil. Pimpinan pada tim TPID Sekretariat Daerah Kabupaten Majene juga tak segan memberikan pengakuan dan pujian ketika bawahannya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target dan selesai tepat waktu.

Pengaruh kerjasama tim (X3) terhadap kinerja anggota tim TPID (Y) pada Sekretariat Daerah Kabupaten Majene.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis nampak bahwa kerjasama tim berpengaruh terhadap kinerja anggota tim TPID pada Sekretariat Daerah Kabupaten Majene, dibuktikan dengan nilai untuk t hitung $>$ t tabel yang mana t hitung kerjasama tim adalah 2,718 dan untuk nilai t tabel = 2,039 dan nilai sig. $0,011 < 0,05$. Hal ini berarti semakin baik hubungan kerjasama tim yang ada di tim TPID pada Sekretariat Daerah Kabupaten Majene mempengaruhi nilai kinerja yang diberikan oleh anggota tim TPID.

Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Fitrah Indah (2022) berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan maka dapat diambil kesimpulan bahwa Kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Sinar Utama Niagatani Kecamatan Sukamaju. Hasil penelitian serupa pula dilakukan oleh Louvy Silviana Lubis (2021) dengan hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa kerjasama tim dalam kategori baik, terdapat

pengaruh signifikan kerjasama tim terhadap variabel kinerja karyawan PT. Sinarmas Multifinance Cabang Pekanbaru.

Berdasarkan pengamatan yang ada pada TPID Sekretariat Daerah Kabupaten Majene kerjasama tim telah terjalin dengan baik sesuai dengan keadaan yang ada para anggota memiliki antusias yang tinggi dengan saling berkontribusi dalam menyelesaikan pekerjaan, anggota tim TPID memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap tugas yang diberikan, dengan bekerja secara tim banyak ide dan masukan dalam menyelesaikan setiap permasalahan yang ada dan dalam tim atasan memberikan perintah untuk mengkomidir kepentingan ke masing-masing bagian.

Pengaruh komunikasi, insentif daerah dan kerjasama tim secara bersama-sama terhadap kinerja anggota tim TPID pada Sekretariat Daerah Kabupaten Majene.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis nampak bahwa komunikasi, insentif daerah dan kerjasama tim secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota tim TPID pada Sekretariat Daerah Kabupaten Majene, dibuktikan dengan nilai F hitung $> F$ tabel, yang mana F hitung adalah 27,672 dan untuk nilai F tabel = 2,91, dan nilai sig. $0,000 < 0,05$.

Dalam suatu organisasi makna komunikasi berperan sangat penting, pentingnya komunikasi dalam instansi adalah dimana dalam melakukan pekerjaan diantara sesama pegawai memerlukan komunikasi yang efektif agar dapat dimengerti pesan-pesan tentang pekerjaan. Keefektifan komunikasi akan berjalan dengan baik apabila sama-sama memahami maksud dari informasi komunikasi tersebut. Komunikasi antar atasan kepada bawahan harus memiliki kemaknaan yang saling dimengerti satu sama lainnya agar terjadi harmonisasi komunikasi organisasi begitupun dengan sebaliknya. Komunikasi yang terjadi didalam suatu organisasi nantinya juga akan mempengaruhi kegiatan organisasi, seperti efisiensi kerja, efektivitas kerja, kinerja pegawai dan organisasi.

Tujuan sistem insentif pada hakekatnya adalah untuk meningkatkan motivasi pegawai dalam berupaya mencapai tujuan-tujuan organisasi dengan menawarkan perangsang finansial melebihi upah dan gaji dasar ini dikemukakan oleh Henry Simamora (2001). Masih menurut Henry Simamora insentif sangat penting bagi pegawai guna merangsang seseorang untuk melakukan pekerjaan melebihi apa yang diinginkan oleh organisasi. Disamping itu insentif juga berfungsi sebagai penghargaan dari pegawai yang telah melakukan suatu pekerjaan yang telah ditetapkan oleh pimpinan.

Kerjasama tim merupakan cara bekerja kreatif dengan mempunyai komunikasi yang baik dan kemampuan untuk memecahkan masalah yang dihadapi secara bersama-sama. Menurut Putri Handayani dalam Bachtiar, (2019) bahwa “Kerjasama merupakan sinergisitas kekuatan dari beberapa orang dalam mencapai satu tujuan yang diinginkan. Kerjasama akan menyatukan kekuatan ide-ide yang akan mengantarkan pada kesuksesan”. Menurut Jefri Yosua Sitinjak dalam Burn, (2018) bahwa tim adalah kelompok kerja yang terdiri dari beberapa orang dengan kompetensi yang setara, dimana mereka bekerja secara ketergantungan dalam melaksanakan pekerjaan di satu organisasi.

Insentif daerah memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja anggota tim TPID pada Sekretariat Daerah Kabupaten Majene.

Berdasarkan hasil nilai *standardized coefficients beta* diketahui bahwa variabel yang paling besar mempengaruhi kinerja anggota tim TPID pada Sekretariat Daerah Kabupaten Majene adalah variabel insentif daerah sebesar 0,479, ini berarti bahwa variabel insentif daerah memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja anggota tim TPID pada Sekretariat Daerah Kabupaten Majene. Dari hasil perhitungan sumbangan efektif terlihat bahwa insentif daerah mempengaruhi kinerja anggota tim TPID Sekretariat Daerah Kabupaten Majene sebesar 47,9%, komunikasi mempengaruhi kinerja anggota tim TPID pada Sekretariat Daerah Kabupaten Majene sebesar 23,6% dan kerjasama tim mempengaruhi kinerja anggota tim TPID pada Sekretariat Daerah Kabupaten Majene sebesar 34,2%.

Menurut Rivai (2009) mengemukakan bahwa salah satu alasan pentingnya pembayaran insentif karena adanya ketidaksesuaian tingkat kompensasi yang dibayarkan kepada eksekutif dengan pekerja lain. Program insentif adalah salah satu cara untuk memungkinkan seluruh pekerja merasakan bersama kemakmuran organisasi. Pemberian insentif merupakan imbalan yang diberikan kepada seorang pegawai yang telah melakukan suatu pekerjaan di luar tugas pokoknya atau melebihi target dari pekerjaan tersebut. Insentif sangat penting bagi pegawai guna merangsang seseorang untuk melakukan pekerjaan melebihi apa yang diinginkan oleh organisasi. Disamping itu insentif juga berfungsi sebagai penghargaan dari pegawai yang telah melakukan suatu pekerjaan yang telah ditetapkan oleh pimpinan.

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komunikasi, insentif daerah dan kerjasama tim terhadap kinerja anggota tim TPID pada Sekretariat Daerah Kabupaten Majene. Berdasarkan analisis dari hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil dari analisis regresi linier berganda secara parsial menunjukkan bahwa variabel komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja anggota tim TPID pada Sekretariat Daerah Kabupaten Majene. Hal ini menunjukkan peran komunikasi (X1) terhadap kinerja anggota tim TPID Kabupaten Majene merupakan proses yang penting dalam organisasi.
2. Gambaran pemberian insentif daerah yang ditunjukkan dengan hasil penelitian didapat bahwa pemberian insentif daerah di tim TPID Kabupaten Majene secara keseluruhan berada pada kategori sangat efektif. Berdasarkan hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa insentif daerah memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota tim TPID Kabupaten Majene, artinya jika pemberian insentif efektif maka kinerja anggota tim TPID Kabupaten Majene tinggi dan sebaliknya jika pemberian insentif tidak efektif maka kinerja anggota tim TPID Kabupaten Majene rendah.
3. Berdasarkan penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja anggota tim TPID Kabupaten Majene yaitu sudah dilaksanakan dengan baik.
4. Dari hasil uji analisis regresi linier berganda secara simultan menunjukkan bahwa variabel komunikasi, insentif daerah dan kerjasama tim secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja anggota tim TPID Kabupaten Majene dengan hasil

koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) sebesar 70,8%. Hasil itu menunjukkan semakin baik komunikasi, pemberian insentif daerah dan kerjasama tim yang di tim TPID Kabupaten Majene akan berdampak positif terhadap peningkatan kinerja anggota tim TPID Kabupaten Majene.

5. Berdasarkan hasil *standardized coefficients Beta* variabel insentif daerah memiliki nilai tertinggi yaitu 0,479 dibanding dengan nilai variabel komunikasi dan kerjasama tim. Hal ini menunjukkan insentif daerah berpengaruh signifikan terhadap kinerja anggota tim TPID Kabupaten Majene, dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa jika insentif ditingkatkan maka akan meningkatkan kinerja anggota tim TPID Kabupaten Majene.

DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Edy Sutrisno. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Jakarta : Penerbit Kencana. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Jakarta : Penerbit Kencana
- Farida, Umi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia 1*. Ponorogo: UNMUH Ponorogo Press.
- Febrinaldi, febrinaldi, Firman, A., & Badaruddin, B. 2022. Pengaruh Human Capital, Komunikasi Organisasi, Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Protokol Pada Sekretariat Daerah Kota Parepare. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*, 3(3), 381-395. Retrieved from <https://ejurnal.nobel.ac.id/index.php/JMMNI/article/view/2797>
- Ghozali, I. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate SPSS 25 (9th ed.)*. Semarang: Universitas Diponegoro
- Gomes, Faustino Cardoso, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Andi, Yogyakarta.
- Hadari. Nawawi. 2008. Perencanaan Sumber Daya Manusia. Gajah Mada University Press. Yogyakarta. 2011. *Manajemen*. Gajah Mada University Press. Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu.SP. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta
- Lawasi, Eva Silviani & Boge Triatmanto. 2017. Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Kerjasama Tim terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Universitas Merdeka Malang, 5 (1)
- Mangkunegara, A.A, Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: PT Refika Aditama.
- Masmuh, Abdullah. 2010. Komunikasi Organisasi dalam Perspektif Teori dan Praktek. Malang : Universitas Muhammadiyah Malang
- Mulyadi dan Rivai. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta cetakan kesembilan.

Pandelaki, M. T. 2018. Pengaruh teamwork dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan yayasan titian budi luhur di kabupaten parigi moutong. *Katalogis*, 6(5).

Robbins. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT.Sinar Abadi, Jakarta.

Rochmat, K. B., Hamid, D., & Hakam, M. S. 2013. Pengaruh Pemberian Insentif terhadap Kinerja Pustakawan di Perpustakaan Daerah Provinsi Jawa Tengah. *Jurnal Program Studi Ilmu Perpustakaan Universitas Diponegoro Semarang* , Volume 1, Nomor 1.

Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara

Undang-undang No. 32 Tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah.

Undang-Undang Nomor 23 Tahun 1999 Tentang *Bank Indonesia*

Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2004 Tentang Perubahan Atas Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 1999 Tentang Bank Indonesia.