

Research Article

Incentives and Collaborative Leadership in Relation to Employee Performance (A Case Study at the Head Office of PDAM Tirta Sukapura, Mangkubumi District)

Hira Satiya Suryadinata

Universitas Perjuangan Tasikmalaya

E-mail: satyahira20@gmail.com

Arga Sutrisna

Universitas Perjuangan Tasikmalaya

E-mail: argasutrisna@unper.ac.id

Hary Firmansyah

Universitas Perjuangan Tasikmalaya

E-mail: haryfirmansyah92@unper.ac.id

Copyright © 2026 by Authors, Published by Annujum: Journal of Humaniora and Law. This is an open access article under the CC BY License: (<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0>).

Received : August 19, 2026

Revised : September 14, 2026

Accepted : October 6, 2026

Available online : October 31, 2026

How to Cite: Hira Satiya Suryadinata, Arga Sutrisna, & Hary Firmansyah. (2026). Incentives and Collaborative Leadership in Relation to Employee Performance (A Case Study at the Head Office of PDAM Tirta Sukapura, Mangkubumi District). Annujum: Journal of Humaniora and Law, 2(4), 199–211. <https://doi.org/10.63738/annujum.v2i4.41>

Abstract

This study aims to determine the influence of incentives and collaborative leadership simultaneously and partially on employee performance at the Head Office of PDAM Tirta Sukapura, Mangkubumi District. The research method used in this study was a quantitative approach with a survey method. The population in this study amounted to 67 respondents. The type of data used was the classical assumption test and multiple regression analysis using SPSS version 25. The results of this study indicate that incentives and collaborative leadership simultaneously have a significant effect on employee performance. Partially, incentives have a significant effect on employee performance, but collaborative leadership has no effect on employee performance partially.

Keywords: Incentives, Collaborative Leadership, Employee Performance.

Insentif dan Kepemimpinan Kolaboratif Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Kantor Pusat PDAM Tirta Sukapura Kecamatan Mangkubumi)

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh insentif dan kepemimpinan kolaboratif secara

simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pusat PDAM Tirta Sukapura Kec. Mangkubumi. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 67 responden. Jenis data yang digunakan adalah uji asumsi klasik dan analisis regresi berganda dengan menggunakan SPSS versi 25. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa insentif dan kepemimpinan kolaboratif secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, namun kepemimpinan kolaboratif secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Insentif, Kepemimpinan Kolaboratif, Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Menurut Hasibuan (2013:67), manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan salah satu bidang manajemen yang secara khusus mempelajari hubungan dan peran manusia dalam suatu organisasi. MSDM berfokus pada pengelolaan tenaga kerja agar tujuan organisasi dapat tercapai sekaligus memberikan kepuasan kerja bagi karyawan. Melalui penerapan manajemen sumber daya manusia yang baik, organisasi dapat meningkatkan kinerja dengan melakukan penilaian kerja, pemberian balas jasa, serta pengembangan kemampuan setiap individu sesuai dengan kapasitas dan kontribusinya. Dengan demikian, MSDM tidak hanya berorientasi pada kepentingan organisasi, tetapi juga memperhatikan kesejahteraan karyawan. Secara umum, manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai ilmu dan seni dalam mengatur hubungan serta peran tenaga kerja secara efektif dan efisien guna mendukung tercapainya tujuan perusahaan, memenuhi kebutuhan karyawan, serta memberikan manfaat bagi masyarakat.

Menurut Schermerhorn (2015:28) Organisasi merupakan sistem sosial dengan sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor utama untuk mencari efektivitas dan efisiensi. Organisasi merupakan sistem yang sangat kompleks yang menyatukan banyak individu, tim kerja, struktur, sistem dan aturan-aturan yang telah disepakati dan dilaksanakan oleh seluruh anggota organisasi. Pengorganisasian merupakan suatu proses untuk mengatur orang dan sumber daya lainnya untuk bekerja bersama-sama dalam mencapai tujuan perusahaan

Menurut Hasibuan (2013:72), pelaksanaan tugas dan fungsi organisasi secara optimal memerlukan kinerja yang baik agar menghasilkan output yang berkualitas bagi perusahaan. Kinerja karyawan yang tinggi akan berkontribusi pada kemajuan dan perkembangan organisasi. Salah satu faktor yang memengaruhi kinerja tersebut adalah pemberian insentif.

Insentif menjadi aspek penting yang perlu diperhatikan perusahaan karena dapat memengaruhi semangat dan motivasi kerja karyawan. Besar kecilnya insentif yang diterima sering kali berdampak pada tingkat antusiasme dalam bekerja. Apabila insentif yang diberikan tidak sebanding dengan usaha dan pengorbanan karyawan, maka motivasi kerja cenderung menurun, yang pada akhirnya dapat memengaruhi produktivitas dan kualitas hasil kerja.

Hasibuan (2013:78) menjelaskan bahwa insentif merupakan tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan yang mampu mencapai prestasi di atas standar

yang ditetapkan. Insentif berfungsi sebagai alat untuk mendukung prinsip keadilan dalam sistem kompensasi, sekaligus mendorong peningkatan kinerja secara berkelanjutan.

Sementara itu, menurut Milkovich dan Newman (2020:112) menekankan bahwa desain sistem kompensasi dan insentif harus mempertimbangkan keadilan internal dan eksternal. Jika karyawan merasa adanya ketimpangan antara beban kerja dan insentif yang diterima, maka hal ini akan berdampak negatif terhadap semangat kerja dan produktivitas.

Menurut Adrianto (2019:8) pemimpin yang efektif harus kreatif. Seorang pemimpin harus berinisiatif untuk menciptakan perubahan, baik dalam cara berinteraksi dengan lingkungannya, tujuan dan sasaran yang ditetapkannya, setting, proses yang digunakannya, maupun input atau output dari lembaga atau organisasi yang dipimpinnya. Oleh karena itu, seorang pemimpin harus fleksibel.

Menurut Robbins dan Judge (2017:53) kepemimpinan adalah kemampuan untuk memengaruhi kelompok menuju pencapaian tujuan. Ketika seorang pemimpin tidak mampu membangun hubungan yang positif dengan bawahannya atau gagal mengkomunikasikan visi organisasi, maka akan timbul kebingungan, konflik internal, dan rendahnya komitmen karyawan terhadap pekerjaan.

Menurut Khaeriyah (2020), peningkatan kinerja karyawan dapat dilakukan melalui berbagai upaya strategis yang dirancang oleh perusahaan. Upaya tersebut antara lain melalui penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan kompetensi, pemberian kompensasi yang layak sebagai bentuk penghargaan atas kontribusi karyawan, penciptaan lingkungan kerja yang kondusif, serta pemberian motivasi yang berkelanjutan.

Tabel 1. Persentase Pencapaian Kinerja Karyawan Periode 2020-2023

No	Sasaran	2020	2021	2022	2023	Target
1.	Orientasi Pelayanan	95,75%	92,55%	91,77%	90,35%	100%
2.	Integritas	89,63%	87,83%	86,55%	85,13%	100%
3.	Komitmen	96,54%	94,32%	92,71%	90,34%	100%
4.	Disiplin	97,73%	96,61%	93,75%	91,73%	100%
5.	Kerjasama	90,89%	89,17%	88,78%	86,78%	100%
6.	Kepemimpinan	92,32%	90,87%	90,41%	90,97%	100%
7.	Inisiatif Kerja	85,19%	84,86%	84,13%	83,61%	100%

Sumber: Perumda Tirta Sukapura Kabupaten Tasikmalaya

Berdasarkan Gambar 1.1 menunjukkan bahwa kinerja karyawan di Perumda Tirta Sukapura Kabupaten Tasikmalaya belum memenuhi atau mencapai target yang telah ditentukan, namun mengalami penurunan pada tahun 2021-2023. Hal ini menunjukkan kurang baiknya kinerja pegawai pada tahun 2021-2023. Tabel diatas juga merujuk pada target dari segi kuantitas yang dikeluarkan oleh Perumda Tirta Sukapura Kabupaten Tasikmalaya.

Berdasarkan uraian di atas, saya tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Insentif dan Kepemimpinan Kolaboratif Terhadap Kinerja Karyawan.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan verifikatif, yang bertujuan untuk mengetahui serta menganalisis pengaruh insentif dan kepemimpinan kolaboratif terhadap kinerja karyawan.

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Subjek penelitian ini adalah Kantor Pusat PDAM Tirta Sukapura Jl. Jendral A.H. Nasution No. Km. 8, Cipari, Kec. Mangkubumi, Kab. Tasikmalaya, Jawa Barat, 46181.

Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap Kantor Pusat PDAM Tirta Sukapura yang berjumlah 67 orang.

Sampel

Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh anggota populasi, yaitu sebanyak 67 karyawan tetap Kantor Pusat PDAM Tirta Sukapura.

Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah probability sampling dengan metode cluster sampling, yaitu teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel dengan cara mengelompokkan populasi ke dalam kelompok yang homogen (Sugiyono, 2019).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 2. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel X₁ (Insentif)
Item – Total Statistics

	<i>Scale Mean if Item Deleted</i>	<i>Scale Variance if Item Deleted</i>	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	<i>Cronbach's Alpha if Item Deleted</i>	Keterangan

Incentives and Collaborative Leadership in Relation to Employee Performance (A Case Study at the Head Office of PDAM Tirta Sukapura, Mangkubumi District)

Hira Satiya Suryadinata, Arga Sutrisna, Hary Firmansyah

X1.1	89.22	29.631	0.606	0.816	Valid & Reliabel
X1.2	89.15	30.038	0.612	0.817	Valid & Reliabel
X1.3	89.85	28.947	0.458	0.824	Valid & Reliabel
X1.4	89.30	30.849	0.434	0.824	Valid & Reliabel
X1.5	88.73	31.593	0.353	0.827	Valid & Reliabel
X1.6	89.45	29.645	0.624	0.816	Valid & Reliabel
X1.7	89.13	32.300	0.265	0.830	Valid & Reliabel
X1.8	89.40	30.244	0.527	0.820	Valid & Reliabel

Keterangan:

- Uji Validitas: jika nilai *Corrected Item – Total Corelation* > r tabel (0.240), dinyatakan Valid.
- Uji Reliabilitas: Jika *Cronbach's Alpha if Item Deleted* > 0.6, dinyatakan Reliabel, berdasarkan output *Item – Total Statistics*.

Tabel 3 Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel X2 (Kepemimpinan Kolaboratif)
Item – Total Statistics

	<i>Scale Mean if Item Deleted</i>	<i>Scale Variance if Item Deleted</i>	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	<i>Cronbach's Alpha if Item Deleted</i>	Keterangan
X2.1	89.39	32.180	0.198	0.834	TidakValid & Reliabel
X2.2	89.31	32.461	0.172	0.835	TidakValid & Reliabel
X2.3	89.45	32.190	0.217	0.833	Valid & Reliabel
X2.4	88.81	31.553	0.307	0.829	Valid & Reliabel
X2.5	91.10	30.489	0.405	0.826	Valid & Reliabel
X2.6	89.46	31.828	0.376	0.827	Valid & Reliabel
X2.7	89.16	31.564	0.447	0.825	Valid & Reliabel
X2.8	89.49	29.739	0.574	0.818	Valid & Reliabel

Keterangan:

- Uji Validitas: jika nilai *Corrected Item – Total Corelation* > r tabel (0.240), dinyatakan Valid.
- Uji Reliabilitas: Jika *Cronbach's Alpha if Item Deleted* > 0.6, dinyatakan Reliabel, berdasarkan output *Item – Total Statistics*.

Tabel 4. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Y (Kinerja Karyawan)
Item – Total Statistics

	<i>Scale Mean if Item Deleted</i>	<i>Scale Variance if Item Deleted</i>	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	<i>Cronbach's Alpha if Item Deleted</i>	Keterangan
Y1.1	89.31	32.673	0.455	0.828	Valid & Reliabel
Y1.2	90.66	31.562	0.123	0.848	Tidak Valid & Reliabel
Y1.3	89.33	31.345	0.528	0.823	Valid & Reliabel
Y1.4	89.34	32.441	0.338	0.829	Valid & Reliabel
Y1.5	89.54	32.980	0.122	0.835	Tidak Valid & Reliabel
Y1.6	89.33	30.163	0.628	0.817	Valid & Reliabel
Y1.7	89.27	32.683	0.304	0.830	Valid & Reliabel
Y1.8	89.36	31.324	0.607	0.821	Valid & Reliabel

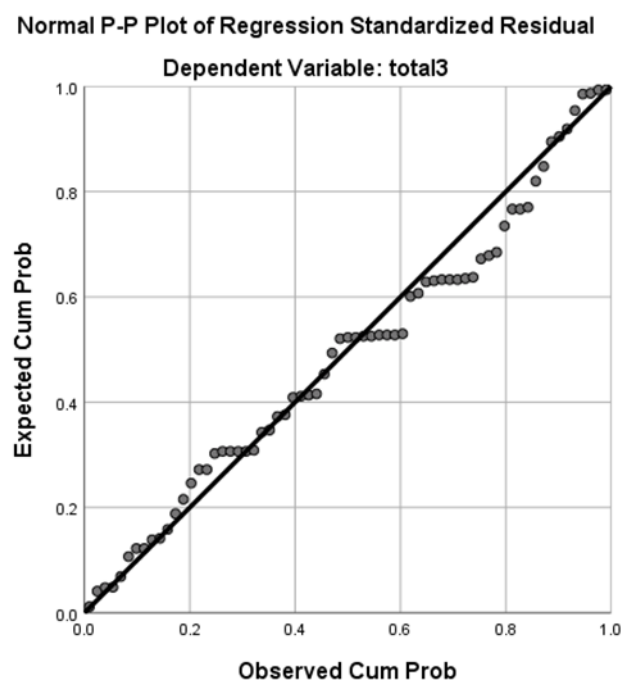
Keterangan:

- Uji Validitas: jika nilai *Corrected Item – Total Corelation* > r tabel (0.240), dinyatakan Valid.
- Uji Reliabilitas: Jika *Cronbach's Alpha if Item Deleted* > 0.6, dinyatakan Reliabel, berdasarkan output *Item – Total Statistics*.

Uji Normalitas

Pengujian normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data pada variabel dependen dan independen dalam model regresi berdistribusi normal atau tidak. Uji ini penting karena salah satu asumsi regresi adalah data harus berdistribusi normal. Apabila data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis tersebut, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Sebaliknya, jika data menyebar jauh dari garis diagonal, maka model tidak memenuhi asumsi normalitas.

Pengujian normalitas dalam penelitian ini dilakukan menggunakan aplikasi SPSS versi 25.



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas

Hasil uji normalitas yang menggunakan grafik Normal P-P Plot pada lampira 6 halaman 112, data variabel yang digunakan berdistribusi normal, karena pada grafik tersebut menunjukkan titik-titi hitam yang mengikuti garis diagonal, sehingga dapat dikatakan normal.

Uji Multikolineritas

Tabel 4. Uji Multikolineritas

Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
	6.397	.000		
.630	5.652	.000	.751	
.011	.096	.924	.751	

Uji multikolineritas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terdapat korelasi yang tinggi antar variabel independen. Multikolineritas dapat mengganggu ketepatan estimasi koefisien regresi.

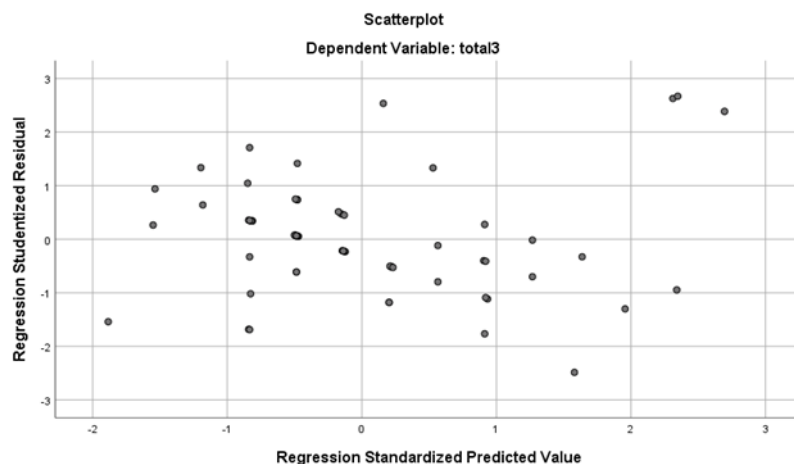
Untuk mendeteksinya, dapat dilihat dari nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Model regresi dikatakan bebas dari multikolineritas apabila nilai VIF mendekati 1 dan tidak melebihi 10, serta nilai Tolerance lebih dari 0,10.

Hasil uji multikolineritas pada lampiran 6 halaman 112 menunjukkan bahwa nilai VIF variabel bebas insentif (X_1) adalah 1,332 dan variabel kepemimpinan

kolaboratif (X_2) adalah 1,332, maka data variabel bebas tidak terjadi korelasi, karena VIF diantara angka 1 dan tidak melebihi 10 serta nilai *tolerance* variabel insentif (X_1) adalah 0,751 dan variabel kepemimpinan kolaboratif (X_2) adalah 0,751 dan tidak melebihi dari angka 1.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk melihat adanya ketidaksamaan variabel dari residual dalam model regresi. Apabila terjadi sebaliknya varian variabel pada model memiliki nilai yang sama maka di sebut homokedastisitas. Adapun dasar pengambilan keputusan dengan menggunakan metode grafik *scatterplots*.



Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas menggunakan *scatterplots* pada lampiran 6 halaman 112 menunjukkan bahwa titik-titik data menyebar di atas dan di bawah atau di sekitar angka 0, titik-titik tidak mengumpul hanya di atas ataupun di bawah saja, dan penyebaran titik-titik data tidak berpola. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel bebas insentif (X_1) dan kepemimpinan kolaboratif (X_2) tidak mengandung heteroskedastisitas.

Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi linear terdapat korelasi antara kesalahan (error) pada periode ke-t dengan kesalahan pada periode sebelumnya ($t-1$). Autokorelasi umumnya terjadi pada data runtut waktu (time series).

Untuk mendeteksinya digunakan nilai Durbin-Watson (DW). Jika nilai DW mendekati angka 2, maka model regresi dinyatakan tidak mengalami autokorelasi. Sebaliknya, jika nilai DW jauh di bawah atau di atas 2, maka terdapat indikasi autokorelasi dalam model.

Tabel 5. Hasil autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.635 ^a	.404	.385	1.492	1.787

a. Predictors: (Constant), total2, total1

b. Dependent Variable: total3

Hasil uji autokorelasi pada lampiran 6 halaman 112 menunjukkan bahwa regresi yang dibangun dari variabel X (insentif dan kepemimpinan kolaboratif) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) tidak terindikasi adanya autokorelasi karena nilai Durbin Watson (1,787) melebihi nilai DU (1,65) serta tidak melebihi nilai 4-DU (2,35). Dari hasil tersebut maka dapat dikatakan tidak terjadi autokorelasi.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda bertujuan untuk mengetahui pengaruh dua variabel independent yaitu insentif dan kepemimpinan kolaboratif terhadap satu variabel dependen yaitu kinerja karyawan.

Berikut adalah perhitungan statistik dalam analisis regresi linier berganda pada penelitian ini dengan bantuan aplikasi SPSS versi 25 yaitu sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Model		B	Std. Error
1	Constant	16,614	2,597
	Insentif	0,420	0,074
	Kepemimpinan Kolaboratif	0,009	0,090

Sumber: Data diolah oleh SPSS.25, 2022

Dari tabel diatas dapat dibuat persamaan regresi linier berganda yaitu sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 16,614 + 0.420 X_1 + 0,009 X_2$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

a = Constant

b_1, b_2 = Koefisien regresi untuk X_1 dan X_2

X_1 = Insentif

X_2 = Kepemimpinan Kolaboratif

Berdasarkan persamaan regresi diatas, maka interpretasi dari koefisien masing-masing variabel sebagai berikut:

a. Nilai *Constant* (a)

Nilai *constant* sebesar 16,614 dan bertanda positif menandakan bahwa apabila variabel insentif dan kepemimpinan kolaboratif dianggap tetap atau nol, maka *constant* akan menaikkan kinerja karyawan sebesar 16,614.

b. $b_1 X_1$ (Insentif)

Koefisien regresi $b_1 X_1$ sebesar 0,420 merupakan penaksiran parameter variabel insentif dari pihak Kantor Pusat PDAM Tirta Sukapura Kec. Mangkubumi akan meningkat 100%, maka kinerja karyawan di Kantor Pusat PDAM Tirta Sukapura Kec. Mangkubumi akan meningkat 42% dengan catatan tidak ada faktor lain yang mempengaruhi atau variabel lain konstan.

c. $b_2 X_2$ (Kepemimpinan Kolaboratif)

Koefisien regresi $b_2 X_2$ sebesar 0,009 merupakan penaksiran parameter variabel kepemimpinan kolaboratif dari pihak Kantor Pusat PDAM Tirta Sukapura Kec. Mangkubumi terhadap kinerja karyawan meningkat sebesar 100%, maka kinerja karyawan di Kantor Pusat PDAM Tirta Sukapura Kec. Mangkubumi akan meningkat 0,9% dengan catatan tidak ada faktor lain yang mempengaruhi atau variabel lain konstan.

Berdasarkan dasar pengambilan keputusan yang membuktikan bahwa variabel-variabel yang memiliki nilai koefisien regresi tertinggi dengan nilai yang menjauhi nol makanya variabel tersebut merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh dibandingkan variabel yang lainnya.

Jadi variabel insentif merupakan yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, Dimana nilai koefisiensinya sebesar 0,420 dibandingkan dengan variabel kepemimpinan kolaboratif yang nilai koefisiensinya hanya sebesar 0,009. Karena b_1 (Insentif) > b_2 (Kepemimpinan Kolaboratif) Dimana $0,420 > 0,009$, sehingga dapat disimpulkan bahwa yang paling dominan berpengaruh adalah variabel insentif.

Keterangan diatas bahwa variabel insentif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan juga variabel kepemimpinan kolaboratif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Kantor Pusat PDAM Tirta Sukapura Kec. Mangkubumi.

Koefisien Korelasi

Untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dan terikat, maka cukup melihat nilai dari koefisien korelasi. Koefisien korelasi (r) merupakan indeks atau bilangan yang digunakan untuk mengukur keeratan hubungan antar variabel.

Hasil dari koefisien korelasi pada lampiran 7 halaman 115, menunjukkan nilai R sebesar 0,635 yang menunjukkan bahwa keeratan antara 2 variabel bebas insentif dan kepemimpinan kolaboratif dengan kinerja karyawan termasuk dalam klasifikasi yang kuat karena berada dalam kriteria 0,60 – 0,799. Dalam arti semakin baiknya insentif yang diberikan kepada karyawan dan disertai efektifnya kepemimpinan kolaboratif yang berjalan di Kantor Pusat PDAM Tirta Sukapura Kec. Mangkubumi

maka akan berpengaruh terhadap insentif karyawan di Kantor Pusat PDAM Tirta Sukapura Kec. Mangkubumi.

Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel independen dalam hal ini yaitu disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap variabel dependen yaitu kinerja guru. Koefisien ini disebut koefisien penentu, karena varians yang terjadi pada variabel dependen dapat dijelaskan melalui varians yang terjadi pada variabel independen. Nilai koefisien determinasi berada diantara 0 dan 1. Nilai yang semakin mendekat angka 1 maka variabel bebas semakin baik dalam menjelaskan variabel terikat (Sugiyono, 2022:268).

Hasil analisis koefisien determinasi (R^2) pada lampiran 7 halaman 115 hasil analisis regresi. Diperoleh nilai R^2 sebesar 0,404². Hal ini berarti variabel independent insentif (X_1) dan kepemimpinan kolaboratif (X_2) mampu menjelaskan variasi pada variabel dependen kinerja karyawan (Y) sebesar 40,4%, sedangkan sisanya yaitu 59,6% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam model penelitian ini.

Pembahasan

Dalam pembahasan ini, penulis menggunakan analisis regresi linear berganda untuk mengetahui dan mengukur besarnya pengaruh variabel Insentif (X_1) dan Kepemimpinan Kolaboratif (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) berdasarkan indikator yang telah ditetapkan.

Setelah data penelitian diperoleh dan diolah, langkah selanjutnya adalah melakukan pengujian hipotesis. Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel independen (Insentif dan Kepemimpinan Kolaboratif), baik secara parsial maupun simultan, berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan).

Insentif dan Kepemimpinan Kolaboratif Berpengaruh Secara Simultan terhadap Kinerja Karyawan

Pengujian kesesuaian model dilakukan melalui uji F. Kriteria pengujian menyatakan bahwa apabila nilai signifikansi $F < 0,05$, maka hipotesis diterima, yang berarti seluruh variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Berdasarkan hasil uji F (lampiran 7 halaman 115), diperoleh nilai F hitung sebesar 21,647 yang lebih besar dari F tabel sebesar 3,14. Selain itu, nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar $0,000 < 0,05$.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi linear berganda yang digunakan layak dan fit untuk penelitian ini. Variabel Insentif (X_1) dan Kepemimpinan Kolaboratif (X_2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Insentif Berpengaruh Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS seperti

lampiran 7 halaman 115, variabel insentif memiliki t hitung sebesar 5.652 dan nilai Sig. 0,000. Ketentuan pengambilan keputusan hipotesis diterima atau ditolak, didasarkan dengan nilai t hitung $> t$ tabel, $-t$ hitung $< -t$ tabel, atau jika signifikansi $< 0,05$, maka dapat diambil kesimpulan bahwa hipotesis diterima. Hasil penelitian pada penelitian ini, memperoleh nilai t hitung $> t$ tabel ($5,652 > 1.669$) dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis menyatakan hasil variabel insentif mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Nilai Koefisien korelasi parsial nilai (R) hasil dari perhitungan regresi pada lampiran 7 halaman 115 ialah sebesar 0,577 yang menunjukkan bahwa keeratan hubungan antara insentif dengan kinerja karyawan termasuk dalam klasifikasi sedang. Dalam arti semakin baiknya insentif yang diberikan akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Besar pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan secara parsial adalah dengan mengkuadratkan nilai koefisien korelasi variabel kepercayaan yang dapat dilihat di lampiran 7 halaman 115 di kolom *Partial* tabel *coefficients* sebesar $(0,577)^2 \times 100\% = 33,29\%$ sehingga besarnya pengaruh variabel insentif secara parsial terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 33,29%.

Kepemimpinan Kolaboratif Berpengaruh Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS seperti lampiran 7 halaman 115, variabel kepemimpinan kolaboratif memiliki t hitung sebesar 0.096 dan nilai Sig. 0.924. Ketentuan pengambilan keputusan hipotesis diterima atau ditolak, didasarkan dengan nilai t hitung $> t$ tabel, $-t$ hitung $< -t$ tabel, atau jika signifikansi $< 0,05$, maka dapat diambil kesimpulan bahwa hipotesis diterima. Hasil penelitian pada penelitian ini, memperoleh nilai t hitung $> t$ tabel ($0.096 < 1,669$) dan nilai signifikansi sebesar $0.924 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis menyatakan hasil variabel kepemimpinan kolaboratif tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Nilai koefisien korelasi parsial (R) hasil dari perhitungan regresi pada lampiran 7 halaman 115 ialah sebesar 0,012 yang menunjukkan bahwa keeratan hubungan antara kepemimpinan kolaboratif dengan kinerja karyawan termasuk dalam klasifikasi kategori sangat rendah. Dalam arti, walaupun terdapat hubungan antara kedua variabel tersebut, namun hubungan yang terjadi sangat lemah sehingga kontribusi kepemimpinan kolaboratif terhadap peningkatan kinerja karyawan relatif kecil. Hal ini mengindikasikan bahwa kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh kepemimpinan kolaboratif, tetapi juga dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar variabel penelitian.

Besar pengaruh kepemimpinan kolaboratif secara parsial terhadap kinerja karyawan adalah dengan mengkuadratkan nilai koefisien korelasi variabel kepemimpinan kolaboratif yang dapat dilihat di lampiran 7 halaman 115 di kolom *Partial* tabel *coefficients* sebesar $(0,012)^2 \times 100\% = 0,01\%$ sehingga besar pengaruh variabel kepemimpinan kolaboratif secara parsial terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0,01%

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa secara simultan insentif dan kepemimpinan kolaboratif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pusat PDAM Tirta Sukapura Kecamatan Mangkubumi, dimana peningkatan kualitas insentif dan efektivitas kepemimpinan kolaboratif mampu meningkatkan kinerja karyawan. Secara parsial, insentif terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan kepemimpinan kolaboratif secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pusat PDAM Tirta Sukapura Kecamatan Mangkubumi.

DAFTAR PUSTAKA

- A. A. Anwar P M, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung:PT. Remaja Rosda karya kedua belas, 2015.
- Achmad R, Pengaruh Insentif dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kecamatan Citangkil Kota Cilegon, *Business Innovation & Entrepreneurship Journal* Volume 1, No. 2, 2019, e-ISSN: 2684-8945.
- Adrianto, Sopan. 2019. *Leader Must Be Innovative*. Jakarta: Elex Media Komputindo. Kartajaya.
- Alzahrani, A., & Albeladi, A. 2023. Collaborative Leadership and Its Relationship. Student's Educational Attainment. *Jurnal of Educational and Social Research*, 13, 331.
- Amstrong M & Baron F. 2017. *Manajemen Kinerja*. Cetakan Ketujuh. Jakarta: Erlangga.
- Andini D S , Susi H, Muhammad K DP, Pengaruh Disiplin Kerja dan Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan PT Putra Karisma Palembang, *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, Vol. 2, No. 1, Maret 2021. e-ISSN: 2745-7257.
- Andrianto, Nova. PENGARUH KEPEMIMPINAN MANAJEMEN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT GIKEN PRECISION INDONESIA. *SCIENTIA JOURNAL: Jurnal Ilmiah Mahasiswa* 4.4 (2021).
- Annisa Pratiwi, Haedar, Sari Ratna Dewi, Pengaruh Insentif dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan, *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah* Vol. 6. No. 2, Juni 2023, E-ISSN: 2599-3410, P-ISSN: 2614-3259.
- Annisa Pratiwi, Haedar, Sari Ratna Dewi. Pengaruh Insentif dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah* Vol. 6. No. 2. Juni Tahun 2023. E-ISSN: 2599-3410, P-ISSN: 2614-3259.
- Anwar, Muhammad, Pengantar Kewirausahaan. Jakarta:Kencana, 2017.
- Armstrong, M. 2020. *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*. 15th ed. Kogan Page.
- Armstrong, Michael. *Handbook Manajemen Sumberdaya Manusia*. Nusamedia, 2017.
- Dessler, G. 2017. *Human Resource Management*. 13th ed. Pearson Education.