

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Empiris

Tinjauan empiris mengacu pada penelitian-penelitian sebelumnya yang menyajikan berbagai konsep relevan terkait kinerja. Berikut ini adalah beberapa penelitian sebelumnya yang digunakan sebagai referensi untuk tugas akhir ini.

1. Rehardiningtyas, dkk (2022). Kompetensi kepemimpinan militer di era society 5.0.

Lingkungan abad ke-21 ditandai oleh kompleksitas, ketidakpastian, perubahan cepat, dan transformasi organisasi. Kapasitas untuk berpikir secara konseptual memungkinkan individu untuk bekerja secara efektif di tengah kondisi seperti itu. Para pemimpin militer di seluruh negara, yang dipandu oleh hasil kebijakan nasional, mengejar tujuan bersama: mencapai visi dan misi organisasi mereka sesuai dengan peran, tugas, dan wewenang yang ditetapkan. Penelitian ini terutama menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif, yang dikembangkan melalui tinjauan pustaka yang relevan. Para pemimpin secara konsisten dihadapkan pada perubahan lingkungan yang kompleks dan menantang. Untuk menanggapi tantangan yang muncul dan perubahan cepat dari berbagai arah secara efektif, mereka harus terus meningkatkan pengetahuan dan praktik kepemimpinan mereka. Para pemimpin militer di semua tingkatan harus

diperlengkapi untuk mengelola kompleksitas politik dan budaya yang semakin meningkat terkait dengan penempatan di garis depan, misi penjagaan perdamaian, konflik proksi, keamanan dalam negeri, dan tanggap bencana. Di era masyarakat 5.0, setiap individu dalam suatu organisasi memegang tanggung jawab tertentu untuk pengawasan. Mengingat aksesibilitas teknologi dan tantangan dalam mencapai tata kelola yang efektif, transparansi dan keterbukaan menjadi penting. Kemajuan era industri membawa tantangan yang unik, mengharuskan para pengambil keputusan untuk siap mengatasi masalah yang semakin kompleks (Rehardiningtyas dkk., 2022).

2. Nugroho, R. (2014). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap motivasi dan disiplin kerja prajurit di satuan kerja KRI X Armada RI Kawasan Timur.

Personel dan struktur organisasi TNI harus mampu beradaptasi dengan tantangan yang terus berkembang pesat dan perkembangan signifikan di sektor pertahanan saat ini. Untuk mencapainya, setiap awak KRI dituntut untuk memiliki motivasi dan disiplin yang kuat. Pemberian kompensasi yang layak dan kondisi kerja yang baik dapat membantu meningkatkan motivasi dan disiplin di antara para pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi dan menganalisis hal-hal berikut: (1) Pengaruh kompensasi terhadap motivasi dan disiplin kerja karyawan, (2) Pengaruh faktor lingkungan terhadap disiplin kerja, dan (3) Korelasi antara motivasi dan disiplin kerja. Penelitian ini melibatkan

total sampel populasi sebanyak 100 partisipan. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner. Dalam penelitian ini, budaya tempat kerja dan kompensasi dianggap sebagai variabel independen, sedangkan motivasi kerja dan disiplin merupakan variabel dependen. Analisis data dilakukan dengan menggunakan perangkat lunak Smart PLS (Partial Least Squares). Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) variabel kompensasi mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja; (2) variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja; (3) variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja; (4) variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja; dan (5) motivasi kerja memberikan pengaruh signifikan terhadap peningkatan disiplin kerja (Nugroho, 2014).

3. Saifullah dkk (2024). Pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai PT. Windu Persada Cargo (WPC Cargo).

Jurnal penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan paradigma eksplanatori dan teknik pengambilan sampel non-probabilitas untuk menguji pengaruh variabel kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Windu Persada Kargo. Sampel penelitian ini terdiri dari 39 karyawan PT. Windu Persada Kargo. Analisis regresi berganda digunakan untuk menganalisis data. Hasil uji t untuk variabel "motivasi kerja" menunjukkan tingkat signifikansi sebesar $0,001 < 0 > F$ (Tabel 3.16), yang

menunjukkan bahwa Ha3 diterima sedangkan Ho3 ditolak. Faktor motivasi kerja dan kepemimpinan secara bersama-sama menjelaskan 64,2% kinerja karyawan. Temuan tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan dan motivasi kerja memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Dia pemilik Windu Persada Cargo juga disebutkan dalam penelitian ini (Saifullah dkk., 2024).

4. Surindra, dkk (2024). Pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja dan *employee engagement* terhadap kinerja pegawai pada kantor unit penyelenggara Pelabuhan Kelas I Molawe.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menentukan dan menganalisis dampak keterlibatan karyawan, motivasi kerja, dan kepemimpinan terhadap kinerja di Kantor Unit Organisasi Pelabuhan Kelas I Molawe. Sampel penelitian ini terdiri dari 54 karyawan dari kantor unit organisasi Pelabuhan Kelas I Molawe. Penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) kepemimpinan, motivasi kerja, dan keterikatan pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Unit Organisasi Pelabuhan Kelas I Molawe; (2) kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Unit Organisasi Pelabuhan Kelas I Molawe; (3) motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Unit Pengelola Pelabuhan Kelas I Molawe; dan (4) keterikatan pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Unit Pengelola

Pelabuhan Kelas I Molawe. (Surindra dkk., 2024).

5. Marfiani, dkk (2022). Pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Plastrade World.

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Plastrade World. Penelitian ini menyelidiki faktor-faktor tersebut karena sifatnya yang tidak berwujud, sehingga pengukuran secara langsung menjadi sulit. Pendekatan kuantitatif diterapkan, dengan menggunakan data primer yang dikumpulkan dari 60 responden yang dipilih berdasarkan kriteria tertentu. Analisis data dilakukan dengan menggunakan perangkat lunak SmartPLS 3.0, yang melibatkan analisis model struktural internal, analisis model eksternal, dan analisis statistik deskriptif. Data penelitian dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner secara acak. Setelah tahap pengumpulan data, dilakukan pengolahan data untuk menentukan apakah variabel yang diteliti memengaruhi kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel "Kepemimpinan" memiliki pengaruh negatif tetapi tidak signifikan secara statistik terhadap kinerja karyawan, sedangkan variabel "Motivasi Kerja" dan "Lingkungan Kerja" memiliki dampak positif dan signifikan meskipun dalam beberapa kasus, dampak positifnya relatif kecil (Marfiani dkk., 2022).

6. Jumady, dkk (2022). Pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas perpustakaan dan kearsipan Provinsi Sulawesi Selatan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji dan menganalisis pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Sulawesi Selatan. Penelitian ini membahas pertanyaan penelitian sebagai berikut: (1) Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai? (2) Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai? dan (3) Apakah kepemimpinan dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Sulawesi Selatan. Penelitian ini dilakukan di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Sulawesi Selatan. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah purposive sampling, dengan jumlah sampel sebanyak 65 responden yang ditentukan melalui rumus Slovin. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Hasil penelitian ini memberikan bukti kuat untuk mendukung hipotesis: (1) Kepemimpinan (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai; dan (2) Kepemimpinan (X_1) dan motivasi kerja (X_2) berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Sulawesi Selatan, meskipun motivasi kerja (X_2) berpengaruh relatif kecil namun positif (Jumady dkk., 2022).

7.Khoirusshodiqin, L. I. (2024). Pengaruh *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan (Studi Kasus Pada UMKM Teknik Logam Jaya).

Meningkatnya intensitas persaingan bisnis menuntut perusahaan untuk menyusun strategi agar dapat terus berkembang. UMKM Teknik Logam Jaya, sebuah perusahaan kerajinan logam yang berlokasi di Kabupaten Pati, berfokus pada produksi replika. Saat ini perusahaan tersebut menghadapi tantangan dalam mencapai tujuannya karena adanya permasalahan terkait kualitas produk, hasil produksi, dan kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode total population sampling, yaitu melibatkan seluruh sepuluh karyawan yang bekerja di divisi produksi replika miniatur UMKM Teknik Logam Jaya. Data penelitian ini dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarikan kepada karyawan UMKM Teknik Logam Jaya. Analisis dilakukan dengan menggunakan regresi linier sederhana dengan bantuan perangkat lunak IBM SPSS 22. Hasil analisis data menunjukkan hasil uji hipotesis yang kuat dan positif, yang menunjukkan bahwa pembagian informasi memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan (Khoirusshodiqin, 2024).

8.Artaya, dkk (2021). Analisis pengaruh gaya kepemimpinan, masa kerja terhadap motivasi dan kinerja karyawan di kompleks pergudangan di Sidoarjo.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan dan lama masa kerja terhadap motivasi dan

kinerja karyawan dalam sektor ekspedisi dan pelayaran di Sidoarjo. Sebuah model penelitian dan empat hipotesis dikembangkan untuk penyelidikan tersebut. Data dikumpulkan melalui survei daring yang diselesaikan dari 55 karyawan PT Karya Niaga Abadi, yang kemudian digunakan untuk menguji dan memvalidasi model dan hipotesis yang diusulkan. Data yang terkumpul dianalisis menggunakan pendekatan Structural Equation Modeling (SEM) dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS (Partial Least Squares) versi 2.0. Hasil analisis data yang dihipotesiskan didukung oleh t-statistik antara gaya kepemimpinan ($X1 \rightarrow Y1$) > t Tabel 70,1889 (tanda 5%) dengan nilai 2,582. Nilai masa kerja ($X1 \rightarrow Y2$) adalah 2,865. Gaya kepemimpinan motivasional ($X2 \rightarrow Y1$), nilai 2,380. Nilai masa kerja ($X2 \rightarrow Y1$) terhadap motivasi sebesar 1,387. Sedangkan hipotesis egoisme gaya kepemimpinan ($H2$) bernilai 0,6016 $Y2$ dan nilainya 2,836. (Artaya dkk., 2021).

9. Indahingwati, A., dan Al Hafidz, R. (2020). Pengaruh kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru MI Tarbiyatus Syarifah.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru baik secara parsial maupun simultan di MI Tarbiyatus Syarifah. Selanjutnya teknik analisis datanya menggunakan regresi linier berganda dengan SPSS. Instrumen yang digunakan adalah kuesioner yang diberikan kepada 55 guru sebagai sampel. Hasil penelitian

menyimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru MI Tarbiyatus Syarifah Sidoarjo dengan nilai t-hitung sebesar $0,000 < 0,05$. Begitu pula motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru MI Tarbiyatus Syarifah Sidoarjo dengan nilai t-hitung sebesar $0,018 < 0,05$. Sama halnya dengan kepemimpinan dan motivasi, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru MI Tarbiyatus Syarifah Sidoarjo dengan nilai t-hitung sebesar $0,010 < 0,05$. (Indahingwati & Al Hafidz, 2020).

10. Aditya, dkk (2021). Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan Zentech Global Pratama.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh insentif lingkungan kerja dan etos kerja terhadap kinerja karyawan di Zentech Global Pratama. Penelitian ini melibatkan total 60 responden. Regresi linier berganda digunakan sebagai metode analisis data. Temuan penelitian menunjukkan bahwa, secara keseluruhan, insentif lingkungan kerja dan etos kerja secara signifikan memengaruhi kinerja karyawan. Namun, jika diteliti secara terpisah, etos kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja, sedangkan insentif lingkungan kerja tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan jika dipertimbangkan secara terpisah (Aditya dkk., 2021).

11. Permono, dkk (2022). Pengaruh peran kepemimpinan dan kedisiplinan terhadap peningkatan kinerja prajurit Pasmar 2.

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan menganalisis peran disiplin dan kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja prajurit Pasmar 2. Sebagai bagian dari Organisasi Korps Marinir yang berkedudukan di Gedung, Sidoarjo, Jawa Timur, Pasmar 2 bertugas untuk melaksanakan operasi amfibi, pertahanan pantai, dan pengamanan pulau-pulau strategis terpencil dalam rangka Operasi Militer Tempur (OMP). Sampel penelitian dipilih dengan tujuan untuk mendukung pengembangan Operasi Militer Selain Perang (OMSP) dan memperkuat kemampuan operasional dan maritim lainnya, sejalan dengan prinsip Dan Colmar untuk membangun kekuatan keamanan laut yang profesional. Dari total populasi 1.442 personel Korps Marinir Brigif-2, 313 personel operasional diikutsertakan dalam penelitian ini. Data dianalisis menggunakan analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sifat kepemimpinan tertentu (X1) dan faktor disiplin (X2) memiliki pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja prajurit (Y) di Pasmar 2. Temuan ini menunjukkan bahwa kepemimpinan dan disiplin berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan kinerja personel Pasmar 2 (Permono dkk., 2022).

12. Balemping, dkk (2023). Pengaruh profesionalisme dan pendidikan terhadap penguatan kompetensi prajurit Korps Marinir.

Korps Marinir berfungsi sebagai Komando Pembinaan Utama di Markas Besar Angkatan Laut dan Komando Operasi Utama Tentara Nasional Indonesia. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh berbagai variabel secara simultan terhadap pengembangan kompetensi prajurit. Peneliti menggunakan teknik simple random sampling, sehingga diperoleh sampel sebanyak 87 responden. Selain itu, SPSS 25.0 for Windows digunakan untuk mengolah data. Hasil analisis data menunjukkan nilai t-tabel sebesar 1,663, dan nilai t-hitung untuk variabel Profesionalisme dan Pendidikan masing-masing sebesar 2,454 dan 6,938. Jadi dapat diartikan terdapat pengaruh antara Profesionalisme dan Pendidikan secara parsial terhadap Kompetensi Prajurit, sehingga kesimpulannya H0 ditolak dan H1 diterima. Dan nilai hitung pada variabel Profesionalisme dan Pendidikan yang diperoleh sebesar 51,796 sedangkan ftabel sebesar 3,107. Jadi dapat diartikan terdapat pengaruh antara Profesionalisme dan Pendidikan secara simultan terhadap Kompetensi Prajurit. Jadi kesimpulannya H0 ditolak dan H1 diterima (Balemping dkk., 2023).

13. Ardhianti, U., dan Susanty, A. I. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada suatu perusahaan di Jakarta.

Untuk mencapai kinerja yang unggul dalam suatu bisnis,

diperlukan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas tinggi guna memenuhi tujuan organisasi. Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan menciptakan lingkungan kantor yang nyaman, tempat karyawan dapat menjalankan tugasnya dengan efektif. Perusahaan kini menyadari adanya pergeseran generasi dan perlunya suasana kerja yang lebih terbuka, fleksibel, dan nyaman. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi lingkungan kerja, baik fisik maupun nonfisik, serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Dilakukan terhadap 31 responden di Jakarta, penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel non-probabilitas. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif, dengan analisis regresi linier sederhana untuk analisis data. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik dan non-fisik masuk dalam kategori baik. Demikian pula, variabel kinerja juga masuk dalam kategori baik. Hasil analisis koefisien determinasi diperoleh nilai R-squared sebesar 0,575. Artinya sebesar 57,5% kinerja seorang pegawai dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan sisanya sebesar 42,5% dipengaruhi oleh variabel di luar lingkungan kerja. Demikian pula hasil uji t menunjukkan bahwa t hitung lebih besar dari t tabel ($6,262 > 2,045$) dan signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Artinya lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan. Dampak pada kinerja. Oleh karena itu, perusahaan hendaknya mempertimbangkan lingkungan kerja sebagai

salah satu faktor dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dengan kata lain, jika suatu perusahaan ingin meningkatkan kinerja bisnisnya, salah satu pilihannya adalah dengan memperbaiki lingkungan kerja (Ardhianti & Susanty, 2020).

14. Ariyanti, E. (2019). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Inti Boga Lestari di Jakarta Selatan.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja pada PT. Inti Boga Lestari di Jakarta Selatan terhadap kinerja karyawan. Metode yang digunakan adalah survei eksplanatif dengan jumlah partisipan sebanyak 58 orang. Proses analisis yang dilakukan meliputi regresi, korelasi, penilaian, dan pengujian hipotesis. Hasil untuk variabel lingkungan kerja dengan nilai rata-rata 37,67 menunjukkan kualitas yang baik. Demikian pula dengan variabel kinerja karyawan dengan nilai rata-rata 37,90 juga menunjukkan standar yang baik. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai persamaan regresi $Y = 10,647 + 0,723X$ dan nilai koefisien korelasi sebesar 0,795 atau hubungan kuat dengan nilai judgement sebesar 63,3%. Uji hipotesis menunjukkan signifikansi $0,000 < 0,05$ (Ariyanti, 2019).

15. Armansyah, A. (2024). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. HPA Tanjungpinang.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif kausal dengan teknik sampling jenuh. Pengumpulan data dilakukan

dengan menggunakan kuesioner yang telah divalidasi melalui analisis SEM-PLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan kepuasan kerja berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan ini. Koefisien determinasi dalam penelitian ini relatif rendah, yakni hanya 18,8%, yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh terbatas pada kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa faktor-faktor lain di luar lingkungan kerja harus dipertimbangkan saat menilai apa yang memengaruhi hasil kerja karyawan. Faktor-faktor ini dapat mencakup unsur-unsur seperti dukungan manajerial, struktur organisasi, kompetensi teknologi, dan motivasi intrinsik. Oleh karena itu, penelitian ini tidak hanya mengeksplorasi peran lingkungan kerja, tetapi juga menyoroti sifat multifaset dari faktor-faktor yang berkontribusi terhadap efektivitas karyawan. Oleh karena itu, implikasi temuan tersebut menunjukkan perlunya pendekatan holistik dalam meningkatkan kinerja pegawai dengan mempertimbangkan berbagai faktor yang mempengaruhinya (Armansyah, 2024).

16. Rennie, dkk (2024). Analisis pengaruh lingkungan kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT. Heulang.

Kinerja karyawan mengacu pada kompetensi, kemampuan, dan hasil yang ditunjukkan oleh seorang individu dalam memenuhi peran dan tanggung jawabnya. Hal ini mencerminkan seberapa efektif seorang karyawan memenuhi tujuan dan standar yang ditetapkan baik secara

kualitas maupun kuantitas. Berbagai elemen, seperti lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan faktor pribadi, dapat memengaruhi kinerja. Penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki dan menganalisis bagaimana lingkungan kerja memengaruhi kinerja karyawan, dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi, di PT. Heulang. Penelitian difokuskan pada seluruh 115 karyawan di divisi produksi PT. Heulang. Penelitian ini menggunakan pendekatan kausal kuantitatif dengan metode pengambilan sampel jenuh. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang telah divalidasi menggunakan SEM-PLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan, dan kepuasan kerja berperan sebagai faktor mediasi dalam hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan (Rennie dkk., 2024).

17. Rennie, dkk (2024). Analisis pengaruh lingkungan kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT. Heulang.

Keberhasilan organisasi tidak dapat dipungkiri dipengaruhi oleh kinerja sumber daya manusianya. Di Kabupaten Kepulauan Selayar—satu-satunya kabupaten berbasis kepulauan di Sulawesi Selatan—masalah seperti fasilitas dan infrastruktur kerja yang tidak memadai menghadirkan tantangan dalam lingkungan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji dan mengevaluasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di wilayah tersebut. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan menerapkan teknik analisis deskriptif dan inferensial.

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) dengan metode Partial Least Squares (PLS-SEM), yang dianalisis melalui SmartPLS 3.0. Sampel penelitian ini berjumlah 176 responden dari empat instansi pemerintah daerah di Kabupaten Kepulauan Selayar yang teridentifikasi memiliki unit kerja yang kinerjanya kurang baik. Hasil penelitian menunjukkan adanya korelasi yang signifikan dan positif antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa perbaikan lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai. Berdasarkan hasil temuan tersebut, diharapkan Pemerintah Kabupaten Kepulauan Selayar dapat meningkatkan efektivitas operasionalnya (Ulfa Ferliani dkk., 2022).

18. Setiawan, dkk. (2023). Pengaruh lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, dengan kepuasan kerja sebagai indikator pengukuran. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif disertai analisis deskriptif. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner skala Likert dengan rentang 1 hingga 5. Analisis data melibatkan pengujian model internal menggunakan nilai T-statistik, R-square, f-square, dan VIF, yang dilakukan melalui SmartPLS (Partial Least Squares) versi 9.3. Evaluasi model eksternal meliputi pengujian

validitas konvergen, reliabilitas komposit, dan alpha Cronbach. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Lingkungan kerja berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. 2) Lingkungan kerja berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. 3) Terdapat pengaruh langsung positif dan signifikan antara kepemimpinan terhadap kepuasan kerja. 4) Terdapat pengaruh langsung positif dan signifikan antara manajer terhadap kinerja karyawan. 5) Terdapat pengaruh langsung positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. (Setiawan dkk., 2023).

19. Hapis, dkk. (2024). Pengaruh *knowledge sharing* dan pemberdayaan terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Danau Kerinci Barat dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) Sejauh mana *knowledge sharing* berpengaruh terhadap kepuasan kerja aparatur desa di Kecamatan Danau Barat Kabupaten Kerinci; (2) Dampak pemberdayaan terhadap kepuasan kerja aparatur desa di Kecamatan yang sama; (3) Pengaruh langsung dan tidak langsung terhadap kinerja aparatur desa di Kecamatan Danau Barat Kabupaten Kerinci; (4) Sejauh mana pemberdayaan secara langsung dan tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja aparatur desa; dan (5) Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja aparatur desa. Penelitian ini melibatkan total 140 aparatur desa di Kecamatan Danau Barat Kabupaten Kerinci sebagai

partisipan. Selain itu, dengan menggunakan rumus Slovin dan menerapkan teknik Proportional Random Sampling, sampel yang dipilih sebanyak 42 responden. Analisis jalur digunakan sebagai metode analisis data dengan tingkat signifikansi 0,05. Temuan penelitian menunjukkan hal berikut: berbagi pengetahuan memiliki dampak negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja; pemberdayaan memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja; berbagi pengetahuan berdampak negatif dan signifikan terhadap kinerja baik secara langsung maupun tidak langsung; pemberdayaan berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja baik secara langsung maupun tidak langsung; dan kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja (Hapis dkk., 2024).

20. Khaerana, K., dan Mangiwa, B. (2021). Pengaruh *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero).

Penelitian ini dilakukan di PT. PLN (PERSERO) Kota Palopo, bertujuan untuk mengetahui pengaruh pembagian informasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini melibatkan seluruh karyawan Cabang Kota Palopo yang berjumlah 45 orang sebagai populasi penelitian. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah sensus, yaitu seluruh populasi dijadikan sampel. Data dikumpulkan melalui observasi data, pengelolaan, dan validasi. t_{tabel} sebesar $5,378 > 2,016$, nilai signifikansi $< 0,000$, $0,05$, dan nilai koefisien regresi variabel “berbagi pengetahuan”

bertanda positif sebesar 0,483 sehingga dapat diartikan bahwa variabel “berbagi pengetahuan” mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (PERSERO) Cabang Kota Palopo. Nilai R-squared koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,402 atau 40,2%. Hal ini dapat diartikan bahwa berbagi pengetahuan dapat mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 40,2%, dan sisanya sebesar 59,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini (Khaerana & Mangiwa, 2021).

2.2 Tinjauan Teoritis.

2.2.1 Kepemimpinan.

A. Definisi Kepemimpinan.

Mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan bersama adalah kunci dari kepemimpinan, yang memerlukan kemampuan adaptasi dan fleksibilitas dalam pendekatan. Dalam perspektif Nanjundeswaraswamy & Swamy (2014), kepemimpinan melibatkan upaya mempengaruhi bawahan melalui proses sosial untuk mencapai tujuan organisasi dengan cara partisipasi sukarela.

Sedangkan dalam pandangan Thoha (2013), kepemimpinan adalah tentang mempengaruhi perilaku orang lain, baik secara eksplisit maupun implisit, untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Kepemimpinan tidak harus terkait dengan posisi atau jabatan formal; yang terpenting adalah kemampuan untuk mempengaruhi dan memimpin orang lain menuju tujuan tertentu.

B. Teori Kepemimpinan.

Teori kepemimpinan membahas tentang proses dan karakteristik yang membuat seseorang menjadi pemimpin yang efektif.. Berikut uraian terkait teori-teori kepemimpinan:

1. Teori Sifat (*Trait Theories*). Penelitian kepemimpinan pada tahun 1920-an dan 1930-an menitikberatkan pada pemahaman sifat-sifat pemimpin yang membedakan mereka dari non-pemimpin. Sifat-sifat yang dianalisis meliputi fisik, penampilan, status sosial, emosi, komunikasi, dan interaksi sosial. Berhasil mengidentifikasi atribut-atribut yang konsisten dan relevan dengan proses kepemimpinan, bukan karakteristik pribadi dari pemimpin. Berikut sifat yang berkaitan dengan kepemimpinan yang efektif dijelaskan dengan singkat yaitu:

- a. Penggerak (*drive*), pada pemimpin tercermin dalam usaha mereka yang gigih, keinginan kuat untuk mencapai kesuksesan, ambisi yang besar, energi yang melimpah, dan kemampuan mengambil inisiatif,
- b. Hasrat untuk memimpin (*desire to lead*), pemimpin yang efektif memiliki dorongan kuat untuk memimpin dan mempengaruhi orang lain, serta kemauan untuk menerima konsekuensi dari keputusan mereka,
- c. Kejujuran dan integritas (*honesty and integrity*), pemimpin yang jujur dan memiliki integritas tinggi mampu membangun hubungan yang kuat dan dapat dipercaya dengan bawahannya, dengan memastikan bahwa tindakan mereka sesuai dengan kata-kata mereka,

- d. Kepercayaan diri (*self confidence*), pemimpin yang memiliki kepercayaan diri yang tinggi dapat membangun kepercayaan pengikutnya, karena mereka menunjukkan kemampuan untuk membuat keputusan yang tepat dan memimpin dengan efektif,
- e. Kecerdasan (*intelligence*), pemimpin yang cerdas dapat mengumpulkan dan menganalisis informasi dengan efektif, serta menggunakan pengetahuan tersebut untuk menciptakan visi dan membuat keputusan yang strategis,
- f. Pengetahuan yang relevan mengenai pekerjaan (*job relevant knowledge*), pemimpin yang cerdas dapat mengumpulkan dan menganalisis informasi dengan efektif, serta menggunakan pengetahuan tersebut untuk menciptakan visi dan membuat keputusan yang strategis,
- g. *Extraversion*, pemimpin adalah orang yang energik dan penuh semangat, suka bergaul, tegas dan jarang sekali berdiam atau menarik diri. (Novikova, 2013).

2. Teori Perilaku (*Behavioral Theories*). Teori perilaku kepemimpinan menekankan bahwa keberhasilan kepemimpinan ditentukan oleh bagaimana pengikut mempersepsikan dan merespons perilaku pemimpin dalam interaksi mereka. Purohit (2020) menyatakan bahwa orientasi tugas pada pemimpin cenderung menghasilkan gaya kepemimpinan autokratik, sedangkan orientasi hubungan manusia menghasilkan gaya kepemimpinan yang lebih kolaboratif dan partisipatif.

3. Teori Situasi. Teori situasi kepemimpinan berupaya untuk memahami bagaimana pemimpin dapat menyesuaikan diri dengan situasi dan kebutuhan yang berbeda-beda. McMurry (2017) berpendapat bahwa pemimpin yang efektif adalah mereka yang memiliki pemahaman yang baik tentang situasi dan kebutuhan organisasi.

C. Indikator.

Adapun indikator – indikator kepemimpinan menurut Hasibuan, (2012) adalah:

1. Kemampuan analisis, yaitu pimpinan memiliki kemampuan analitis untuk menentukan langkah-langkah strategis dalam mencapai tujuan.
2. Keteladanan, yaitu pimpinan harus mampu memberikan teladan kesederhanaan kepada pegawai agar mereka tidak terlalu berlebihan dalam pengeluaran.
3. Rasionalitas dan objektivitas, yaitu penilaian yang objektif dan rasional sangat penting bagi pimpinan dalam menentukan tujuan dan menilai kinerja bawahan.
4. Instruksi kerja, yaitu Pimpinan harus menyusun perintah yang terstruktur, terprogram, dan terkonsep untuk memudahkan pelaksanaan pencapaian tujuan.
5. Kemampuan mendengar saran, Pimpinan yang demokratis dan mau mendengarkan bawahan dapat mengurangi risiko menjadi otoriter dan meningkatkan efektivitas kerja tim.
6. Ketrampilan berkomunikasi, yaitu Pimpinan harus memiliki keterampilan komunikasi yang baik untuk

memastikan bahwa perintah dan instruksi disampaikan dengan jelas kepada prajurit.

7. Pembagian tugas, yaitu pimpinan perlu memiliki fleksibilitas dan kemampuan adaptasi yang baik untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung pembagian tugas yang efektif.
8. Ketegasan dalam bertindak, yaitu Pimpinan yang tegas dalam pengambilan keputusan dapat membangun otoritas dan mendapatkan pengakuan dari bawahannya.

2.2.2 Lingkungan Kerja.

A. Definisi Lingkungan Kerja

Beberapa ahli mendefinisikan lingkungan kerja antara lain sebagai berikut:

1. Menurut Nitisemito & Nuraini (2013), lingkungan kerja mencakup segala sesuatu di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja mereka, seperti fasilitas AC dan penerangan yang memadai. Sementara itu, Isyandi (2004) menambahkan bahwa lingkungan kerja juga meliputi faktor-faktor seperti temperatur, kelembapan, dan kebersihan tempat kerja.
2. Menurut P. J. Simanjuntak (2003) menjelaskan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan kondisi yang dihadapi pekerja, termasuk alat perkakas dan lingkungan sekitar, yang dapat mempengaruhi kinerja pekerja baik sebagai individu maupun sebagai bagian dari kelompok.
3. Menurut Mardiana (2005) Menurut Mardiana (2005), lingkungan kerja adalah lingkungan yang memfasilitasi

pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka sehari-hari.

Lingkungan kerja yang efektif sangat penting bagi manajemen organisasi untuk meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses kegiatan dalam suatu organisasi, namun demikian lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para personel yang melaksanakan proses kegiatan tersebut.

Lingkungan kerja yang kondusif memungkinkan personel untuk dapat bekerja optimal. Dimana mereka menyenangi lingkungan kerja tempat bekerja, maka personel tersebut akan betah dalam melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak kondusif akan dapat menurunkan kinerja karyawan.

Dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja yang mendukung dapat mempengaruhi kinerja pegawai dan membantu mereka mencapai hasil kerja yang maksimal, sehingga penting untuk memfasilitasi lingkungan kerja yang kondusif dan menyediakan fasilitas yang memadai.

B. Teori Lingkungan Kerja.

Menurut Sarwoto dalam Sidanti (2015), jenis - jenis lingkungan kerja secara garis besar dapat dibagi menjadi dua, yakni:

1. Lingkungan kerja fisik mencakup semua aspek fisik yang ada di tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai, termasuk fasilitas, peralatan, dan kondisi lingkungan yang dapat berdampak pada kinerja mereka.

Lingkungan kerja fisik dapat dikategorikan menjadi lingkungan kerja yang langsung mempengaruhi pegawai, seperti kondisi ruang kerja dan peralatan yang digunakan. Lain dari pada itu, lingkungan kerja tidak langsung mencakup aspek-aspek seperti temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, dan pencahayaan yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Untuk dapat memperkecil pengaruh lingkungan fisik terhadap karyawan, maka langkah pertama harus mempelajari manusia, baik mengenal fisik dan tingkah lakunya, kemudian digunakan sebagai dasar memikirkan lingkungan fisik yang sesuai.

2. Lingkungan kerja non fisik mencakup segala aspek yang terkait dengan suasana kerja, termasuk hubungan interpersonal dan dinamika tim di tempat kerja.

Sedangkan menurut (Panjaitan, 2017), lingkungan kerja dipengaruhi beberapa faktor antara lain:

1. Hubungan karyawan meliputi hubungan antar individu dan hubungan antar kelompok.
2. Tingkat kebisingan yang tinggi di lingkungan kerja dapat menyebabkan gangguan dan ketidaknyamanan bagi pegawai.
3. Aturan kerja yang efektif dapat membangun suasana kerja yang mendukung dan memfasilitasi pekerja untuk meningkatkan hasil kerja serta serta mengembangkan jalur karir mereka.

4. Penerangan yang baik di tempat kerja dapat menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung kinerja karyawan secara alami atau buatan.
5. Pengadaan ventilasi yang memadai dapat meningkatkan kualitas udara di ruangan dengan menjaga sirkulasi udara yang baik.
6. Keamanan dan kenyamanan di tempat kerja sangat penting untuk meningkatkan semangat kerja dan kepuasan karyawan.

C. Indikator lingkungan kerja.

Menurut Nitisemito & Nuraini (2013), indikator lingkungan kerja adalah:

1. Suasana kerja adalah kondisi disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri.
2. Hubungan antar rekan kerja yaitu hubungan harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan kerja yang merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan agar tetap tinggal dalam suatu organisasi.
3. Hubungan antara bawahan dengan pimpinan merupakan hubungan antar karyawan dengan pimpinan yang baik dan harmonis ditempat kerja sebagai faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Tersedianya fasilitas kerja. merupakan salah satu penunjang untuk mendukung proses kelancaran kerja. Meskipun peralatan tidak dalam kondisi baru namun dapat mempengaruhi pelaksanaan pengerjaan tugas.

2.2.3 Knowledge sharing.

A. Definisi *knowledge sharing*.

Knowledge sharing adalah proses kolaboratif yang memungkinkan individu dan kelompok dalam organisasi untuk berbagi pengetahuan dan pengalaman yang relevan. Tujuan dari *knowledge sharing* adalah untuk meningkatkan pemahaman bersama, memfasilitasi pembelajaran, dan mempercepat inovasi serta pengambilan keputusan di dalam organisasi. *Knowledge sharing* merupakan elemen kunci dalam meningkatkan kinerja prajurit diorganisasi militer. Dengan berbagi pengetahuan dan pengalaman, prajurit dapat belajar satu sama lain, meningkatkan keterampilan, membangun kerjasama tim yang lebih baik, dan beradaptasi dengan cepat terhadap tantangan yang dihadapi. Oleh karena itu, penting bagi organisasi militer untuk menciptakan budaya yang mendukung berbagi pengetahuan, baik melalui pelatihan formal, diskusi kelompok, maupun platform teknologi yang memfasilitasi pertukaran informasi.

Menurut Lumbantobing (2011), *knowledge sharing* adalah proses yang sistematis untuk mendistribusikan pengetahuan kepada pihak yang membutuhkan melalui berbagai cara. Sedangkan menurut Jacobson (2006), *knowledge sharing* adalah proses dua arah, di mana satu individu berbagi pengetahuan dan individu lain mengasimilasi pengetahuan tersebut. Penelitian lain menurut Szulanski (2000), mengartikan *knowledge sharing* sebagai “proses pertukaran atau transfer fakta, pendapat, ide, teori, prinsip dan model di dalam dan di antara organisasi termasuk percobaan dan kesalahan, umpan balik, dan penyesuaian timbal balik antara pengirim dan penerima

pengetahuan”.

B. Teori *knowledge sharing*.

Knowledge sharing (berbagi pengetahuan) yang terjadi dalam organisasi dapat dibedakan menjadi dua, yaitu *tacit knowledge sharing* dan *explicit knowledge sharing*. *Tacit knowledge sharing* merupakan proses berbagi pengetahuan yang bersifat implisit dan personal, sehingga memerlukan pengalaman dan intuisi untuk memahaminya. *Tacit knowledge* merupakan hasil dari pengalaman individu yang kompleks dan tidak dapat diprediksi, sehingga pengetahuan ini bersifat personal dan unik. *Explicit knowledge sharing* memungkinkan pengetahuan untuk dibagikan secara efektif dan efisien karena dapat diungkapkan secara eksplisit dan sistematis. Salah satu contoh *explicit knowledge* adalah SOP.

1. Faktor-faktor yang memengaruhi *knowledge sharing* dibagi ke dalam tiga kelompok yaitu faktor individu, faktor organisasi dan faktor teknologi.
2. Faktor organisasi dukungan manajemen memiliki pengaruh penting terhadap pengetahuan organisasi.
3. Faktor teknologi menurut Huysman dan Wulf (2006). Penggunaan *information and communication technology (ICT)* dan *knowledge sharing* (berbagi pengetahuan) sangat berhubungan, karena ICT memungkinkan pencarian secara cepat, akses dan pengambilan informasi dan dapat mendukung komunikasi dan kolaborasi diantara karyawan dalam organisasi.

Sedangkan Tobing (2011) menyatakan manfaat dari *knowledge sharing* adalah sebagai berikut:

1. Menciptakan kesempatan yang sama bagi anggota organisasi untuk mengakses pengetahuan dan mempelajarinya
2. Meningkatkan kesempatan belajar atau mengurangi waktu yang dibutuhkan untuk memperoleh dan mempelajari pengetahuan baru
3. Mempercepat penyelesaian tugas atau masalah, karena penyelesaian tidak lagi dimulai dari titik nol.
4. Menyelesaikan suatu masalah dengan memanfaatkan metode yang sudah terbukti efektif di unit atau di tempat lain.
5. Menyediakan bahan dasar bagi inovasi berupa pengetahuan yang bervariasi dan multiperspektif.

C. Indikator *knowledge sharing*.

Tupamahu, Pelamonia dan Pinoa (2021) menyatakan bahwa indikator untuk mengukur *knowledge sharing* adalah

1. Mengumpulkan pengetahuan, yaitu setiap prajurit mempelajari pengetahuan baru baik di dalam maupun diluar tempat kerja.
2. Menyumbang pengetahuan, yaitu semua prajurit ikut memberikan sumbangan pemikiran kepada sesama rekan kerja atau pimpinan.

Berbagi pengalaman dan berbagi informasi, yaitu prajurit membagikan pengalaman dan informasi terkait pekerjaan yang dilakukan kepada sesama rekan kerja atau pimpinan.

2.2.4 Kinerja.

A. Definisi Kinerja

Kinerja, menurut Hasibuan (2012), adalah ukuran hasil kerja yang dicapai oleh individu atau kelompok dalam melakukan tugas-tugas yang diberikan dengan memanfaatkan kemampuan dan pengalaman yang dimiliki. Mulyasa (2010) mendefinisikan kinerja sebagai catatan hasil yang dicapai dari fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu selama waktu tertentu.

Menurut Mangkunegara (2016), kinerja personel adalah hasil kerja yang dicapai dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan, yang diukur dari segi kuantitas dan kualitas.

Berdasarkan definisi - definisi yang telah disampaikan sebelumnya, maka dapat disimpulkan kinerja merupakan faktor yang berperan dalam penentu pencapaian prestasi kerja karena konsep kinerja mengacu pada hasil pekerjaan individu baik dari segi kuantitas maupun kualitas salah satu faktor keberhasilan pencapaian tugas atau hasil kerja seseorang secara kualitas dan kuantitas berdasarkan atas target dan sasaran pada tenggat waktu yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi.

B. Teori Kinerja.

Menurut Handoko (2001), kinerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, termasuk motivasi kerja, kepuasan kerja, desain pekerjaan yang baik, sistem kompensasi yang efektif, dan komitmen yang kuat terhadap organisasi. Menurut Tiffin dan Mc. Cormick (dalam As'ad 2001) menyatakan ada dua macam faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yaitu:

1. Faktor individual mencakup berbagai aspek, termasuk kepribadian, sikap, minat, motivasi, pengalaman, serta

faktor demografis seperti usia, jenis kelamin, dan tingkat pendidikan.

2. Faktor Situasional

- a. Faktor fisik pekerjaan mencakup desain tempat kerja, peralatan, serta kondisi lingkungan fisik seperti penyiaran, temperatur, dan ventilasi yang dapat mempengaruhi kinerja.
- b. Faktor sosial dan organisasi meliputi peraturan organisasi, pelatihan dan pengembangan, pengawasan, sistem penggajian, serta lingkungan sosial yang kondusif.

Faktor - faktor kinerja juga dipengaruhi oleh motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, desain pekerjaan, komitmen terhadap organisasi dan aspek-aspek ekonomis, teknis serta berperilaku lainnya (Handoko, 2001). Menurut Siagian (2010) bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja (motivation), disiplin kerja, kepuasan kerja, motivasi.

C. Indikator.

Menurut Robbins (2016) indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja karyawan. Indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Kualitas Kerja.

Menurut Robbins (2016), kualitas kerja karyawan tercermin dari persepsi mereka tentang hasil pekerjaan dan kemampuan mereka dalam menyelesaikan tugas dengan baik

Kualitas kerja tercermin dari kemampuan dan keterampilan karyawan dalam menyelesaikan tugas, serta tingkat keberhasilan hasil kerja yang mereka capai.

2. Kuantitas.

Kuantitas kerja dapat diukur dari jumlah hasil yang dihasilkan, seperti unit atau siklus aktivitas yang diselesaikan, seperti yang dikemukakan oleh Robbin (2016). Kuantitas kerja tercermin dari jumlah hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan, yang dapat diukur dari unit atau siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan Waktu.

Robbins (2016) mendefinisikan ketepatan waktu sebagai tingkat keberhasilan menyelesaikan aktivitas pada waktu yang telah ditentukan, dengan koordinasi yang baik dan hasil output yang optimal. Kemampuan karyawan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu juga menjadi ukuran kinerja mereka.

4. Efektifitas.

Menurut Robbins (2016), efektifitas adalah tentang memaksimalkan penggunaan sumber daya untuk mencapai hasil yang lebih baik dan meningkatkan efisiensi organisasi. Dengan memanfaatkan sumber daya organisasi secara maksimal, karyawan dapat meningkatkan kinerja dan mencapai tujuan organisasi dengan lebih efektif.

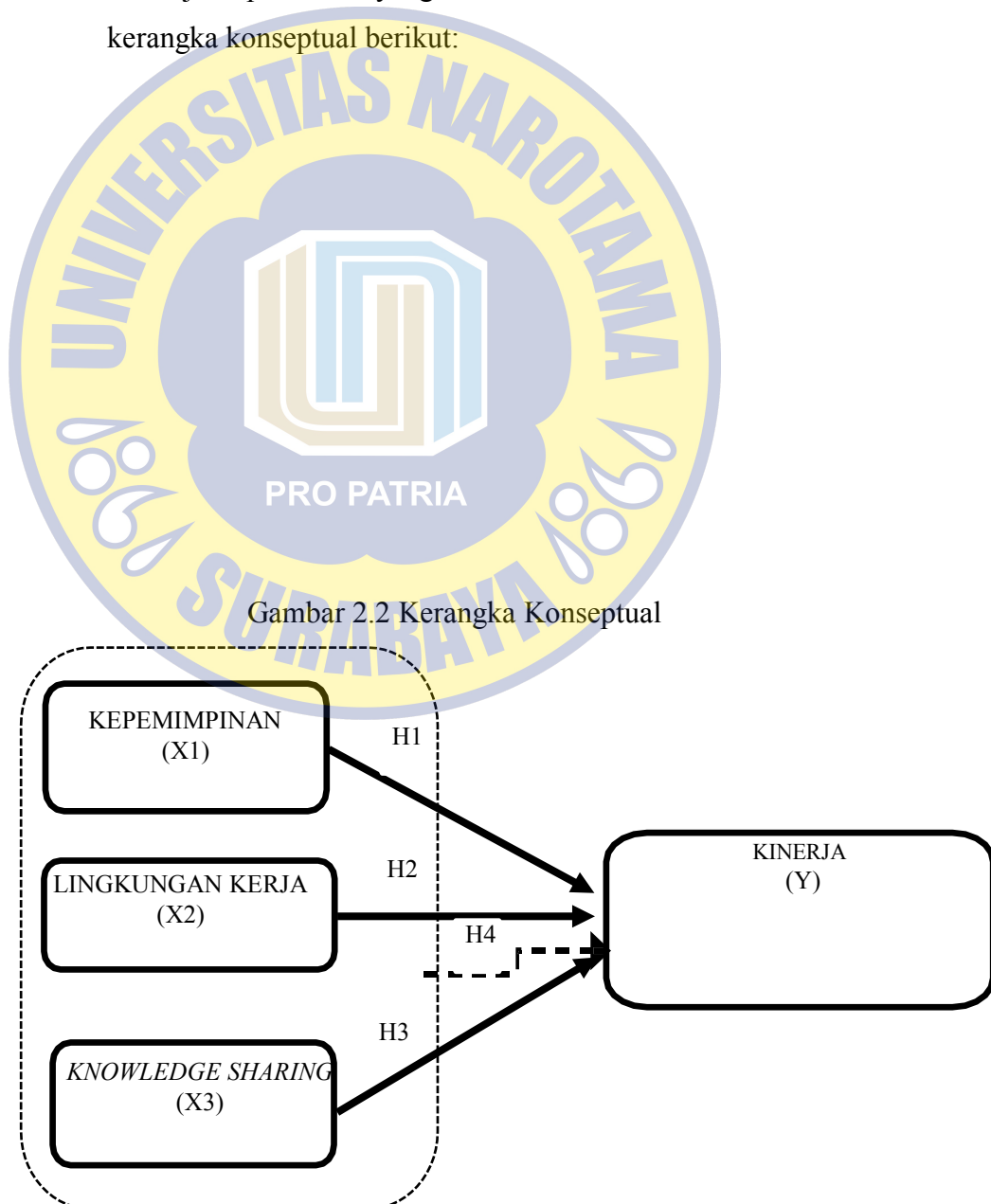
5. Kemandirian.

Menurut Robbins (2016), kemandirian adalah kemampuan seseorang untuk menjalankan tugas dan fungsi kerjanya secara independen tanpa bantuan atau pengawasan yang ketat.

Peningkatan atau penurunan kinerja prajurit dapat diukur dari beberapa aspek, seperti kualitas kerja, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas, dan kemandirian..

2.3 Kerangka Berpikir.

1. Kerangka Konseptual. Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan penelitian yang sudah diuraikan maka dibuat kerangka konseptual berikut:



Gambar 2.2 Kerangka Konseptual

Keterangan:

Parsial : —————→

Simultan : - - - - -→

2. Hipotesis Penelitian

H1: Kepemimpinan berpengaruh parsial terhadap kinerja Prajurit Batalyon Arhanud 2 Marinir di Karangpilang Surabaya.

H2: Lingkungan kerja berpengaruh parsial terhadap kinerja Prajurit Batalyon Arhanud 2 Marinir di Karangpilang Surabaya.

H3: *Knowledge sharing* berpengaruh parsial terhadap kinerja Prajurit Batalyon Arhanud 2 Marinir di Karangpilang Surabaya.

H4: Kepemimpinan, lingkungan kerja dan *knowledge sharing* berpengaruh simultan terhadap kinerja Prajurit Batalyon Arhanud 2 Marinir di Karangpilang Surabaya.