

## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Deskripsi Obyek Penelitian**

Pada bagian ini, peneliti menyajikan analisis data kuesioner yang dikumpulkan dari responden di Batalyon Arhanud 2 Marinir. Data tentang pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja, dan *knowledge sharing* terhadap kinerja prajurit dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis dengan bantuan SPSS 25 for Windows untuk mendapatkan hasil penelitian.

##### **4.1.1 Gambaran Umum Obyek Penelitian**

Batalyon Arhanud 2 Marinir yang berlokasi di Surabaya bertugas sebagai unit operasional di bawah Resimen Artileri 2 Marinir. Peran utamanya adalah meningkatkan kemampuan dan memberikan dukungan pertahanan udara untuk meningkatkan mobilitas dan daya tembak pasukan tempur, khususnya dalam mendukung Operasi Pendaratan Amfibi dan misi Angkatan Laut Indonesia. Senjata utama dalam gudang senjata batalion tersebut meliputi Meriam AA 35 MM TWIN GUN dan Ranpur BVP-2.

Fungsi Utama Yon Arhanud 2/Marinir adalah melaksanakan pertahanan udara secara aktif dengan menghancurkan, meniadakan atau mengurangi daya dan hasil guna serangan udara musuh yang menggunakan wahana udara di medan operasi dan menyelenggarakan segala upaya guna penyiapan operasional satuan dalam rangka penyelenggaraan tugas operasi baik OMP maupun OMSP.

Fungsi Organik Yon Arhanud 2 Marinir adalah menyelenggarakan kegiatan di bidang perencanaan anggaran, penyelidikan, pengamanan/penggalangan, perencanaan operasi/

latihan, kesiapan satuan, pendidikan, penggunaan dan perawatan personel, pemeliharaan, angkutan, administrasi logistik dalam rangka mendukung tugas pokok Yon Arhanud 2 Marinir.

Kemampuan Yon Arhanud 2/Marinir dalam OMP adalah mampu memberikan tembakan Artileri Pertahanan Udara dalam pelaksanaan Operasi Amfibi, Operasi Pertahanan Pantai Dan Operasi Darat yang tergabung dalam satu Komando Tugas Gabungan, mampu memberikan bantuan tembakan pertahanan udara terhadap sasaran daerah tanggung jawabnya, dan mampu melaksanakan penggelaran dalam operasi pertahanan udara secara aktif untuk memberikan perlindungan udara terhadap satuan dibantu.

Susunan organisasi Yon Arhanud 2/Marinir terdiri atas: unsur pimpinan, unsur pembantu pimpinan; unsur pelayanan, dan unsur pelaksana. Unsur pimpinan terdiri dari Komandan Batalyon Arhanud 2 Marinir dan Wakil Komandan Yon Arhanud 2 Marinir. Unsur pembantu pimpinan tersusun atas: Perwira Seksi Intelijen, Perwira Seksi Operasi, Perwira Seksi Personel, dan Perwira Seksi Logistik. Unsur Pelayanan terdiri atas Kepala Sekretariat dan Komandan Baterai Markas. Selanjutnya Unsur Pelaksana terdiri dari Baterai Gempur A, Baterai Gempur B, dan Baterai Gempur C.

## **4.2 Deskripsi Data Hasil Penelitian**

Bagian presentasi temuan peneliti ini mencakup beberapa sub-bab, seperti teknik pengumpulan data, serta pemilihan instrumen dan subyek penelitian.

### **4.2.1 Teknik Pengumpulan Data**

Sebagai bagian dari proses pengumpulan data, instrumen penelitian digunakan untuk menyebarkan kuesioner kepada partisipan penelitian. Untuk mendapatkan data yang valid, kuesioner dibagikan kepada personel Yon Arhanud 2/Marinir dengan metode stratified random sampling, serta dilakukan wawancara untuk memahami kondisi internal yang relevan.

Hasil observasi diklasifikasikan untuk memahami permasalahan, dan analisis data kuesioner dilakukan dengan regresi statistik menggunakan SPSS versi 25 untuk mendapatkan hasil yang akurat.

#### 4.2.2 Penetapan Instrumen dan Subyek Penelitian

Kuesioner atau angket yang disebarkan terdiri dari 4 variabel (3 variabel bebas dan 1 variabel terikat), yang terdiri dari masing-masing pernyataan. Kuesioner diberikan kepada 70 orang yang merupakan sampel dari total populasi.

Penyebaran kuesioner dilakukan pada tanggal 15 Januari 2025 di Yon Arhanud 2/Marinir. Kuesioner yang berhasil dihimpun dan layak untuk dianalisis dapat ditunjukkan sebagaimana dijelaskan pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.5 Pengumpulan Angket

Keterangan	Jumlah	Persentase
Kuesioner yang disebar	70	100%
Kuesioner yang kembali	70	100%
Kuesioner yang layak/ memenuhi syarat/digunakan	70	100%

#### 4.2.3 Deskripsi Responden.

Data dalam penelitian diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner kepada 70 perwira, bintara dan tamtama Yon Arhanud 2/Marinir. Berdasarkan hasil jawaban responden atas kuesioner yang dibagikan, maka dapat digambarkan data responden sebagaimana dijelaskan di bawah ini.

- a. Data Responden Berdasarkan Usia. Hasil penyebaran kuesioner diperoleh data responden berdasarkan usia yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.6 Data Responden Berdasarkan Usia

Usia					
		Frekuensi	Persen	Persen Valid	Persen Kumulatif
Valid	< 30 Th	15	20,5	20,5	20,5
	30 - 40 Th	35	50,0	50,0	71,5
	> 40 Th	20	28,5	28,5	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

(Sumber: diolah oleh peneliti)

Berdasarkan tabel 4.2 dapat diketahui bahwa sebagian besar responden berusia antara 30 - 40 tahun yaitu sebanyak 35 orang (50,0%), berusia kurang dari 30 tahun sebanyak 15 orang (20,5%), dan berusia lebih dari 40 tahun sebanyak 20 orang (28,5%).

- b. Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin. Hasil penyebaran kuesioner diperoleh data responden berdasarkan jenis kelamin yang dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.7

Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin					
		Frekuensi	Persen	Persen Valid	Persen Kumulatif
Valid	Laki-Laki	70	100,0	100,0	100,0

(Sumber: diolah oleh peneliti)

Berdasarkan tabel 4.3 dapat diketahui bahwa 100% responden adalah laki-laki sebanyak 70 orang.

c. Data Responden berdasarkan lama bekerja. Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner diperoleh data responden berdasarkan lama bekerja yang dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.8

Data Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja					
		Frekuensi	Persen	Persen Valid	Persen Kumulatif
Valid	< 5 Th	15	20,5	20,5	20,5
	5 - 10 Th	35	50,0	50,0	71,5
	> 10 Th	20	28,5	28,5	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

(Sumber: diolah oleh peneliti)

Berdasarkan tabel 4.4 dapat diketahui bahwa sebagian besar responden telah bekerja antara 5 - 10 tahun yaitu sebanyak 35 orang (50,0%), bekerja lebih dari 10 tahun sebanyak 20 orang

(28,5%), dan bekerja kurang dari 5 tahun sebanyak 15 orang (20,5%).

### 4.3 Analisis Data

#### 4.3.1 Deskripsi Variabel Penelitian

Deskripsi hasil penelitian ini digunakan untuk mengetahui penilaian responden terhadap variabel penelitian yang meliputi kepemimpinan, lingkungan kerja dan *knowledge sharing* dengan rincian sebagai berikut :

1. Untuk variabel Kepemimpinan (X1) dengan 8 indikator N (Jumlah Responden) = 70

Jumlah skor = bobot x jumlah Indikator x N

$$\text{Skor Terendah (STS)} = 1 \times 8 \times 70 = 560$$

$$\text{Skor Tertinggi (SS)} = 5 \times 8 \times 70 = 2.800$$

$$\text{Rentang Skala} = \frac{\text{Skor Tertinggi} - \text{Skor Terendah}}{5}$$

$$\text{Rentang Skala} = \frac{2.800 - 560}{5}$$

$$\text{Rentang Skala} = \frac{2.240}{5} = 448$$

Sehingga kriteria skor untuk variabel Kepemimpinan (X1) adalah sebagai berikut :

$$\text{Sangat Tidak Setuju} = 560 - 1.007$$

$$\text{Tidak Setuju} = 1.008 - 1.455$$

$$\text{Cukup Setuju} = 1.456 - 1.903$$

$$\text{Setuju} = 1.904 - 2.351$$

$$\text{Sangat Setuju} = 2.352 - 2.800$$

2. Untuk variabel Lingkungan Kerja (X2) dengan 4 indikator N (Jumlah Responden) = 70

Jumlah skor = bobot x jumlah Indikator x N

Skor Terendah (STS) =  $1 \times 4 \times 70 = 280$

Skor Tertinggi (SS) =  $5 \times 4 \times 70 = 1.400$

$$\text{Rentang Skala} = \frac{\text{Skor Tertinggi} - \text{Skor Terendah}}{5}$$

$$\text{Rentang Skala} = \frac{1.400 - 280}{5}$$

$$\text{Rentang Skala} = \frac{1.120}{5}$$

$$= 224$$

Sehingga kriteria skor untuk variabel Lingkungan Kerja (X2) adalah sebagai berikut :

Sangat Tidak Setuju = 280 – 503

Tidak Setuju = 504 – 727

Cukup Setuju = 728 – 951

Setuju = 952 – 1175

Sangat Setuju = 1176 – 1400

3. Untuk variabel *Knowledge Sharing* (X3) dengan 3 indikator  
N (Jumlah Responden) = 70

Jumlah skor = bobot x jumlah Indikator x N

Skor Terendah (STS) =  $1 \times 3 \times 70 = 210$

Skor Tertinggi (SS) =  $5 \times 3 \times 70 = 1.050$

$$\text{Rentang Skala} = \frac{\text{Skor Tertinggi} - \text{Skor Terendah}}{5}$$

$$\text{Rentang Skala} = \frac{1.050 - 210}{5}$$

$$\text{Rentang Skala} = \frac{840}{5}$$

$$= 168$$

Sehingga kriteria skor untuk variabel Knowledge

Sharing (X3) adalah sebagai berikut :

Sangat Tidak Setuju = 210 – 377

Tidak Setuju = 378 – 545

Cukup Setuju = 546 – 713

Setuju = 714 – 881

Sangat Setuju = 882 – 1.050

4. Untuk variabel Kinerja (Y) dengan 5 indikator

N (Jumlah Responden) = 70

Jumlah skor = bobot x jumlah Indikator x N

Skor Terendah (STS) = 1 x 5 x 70 = 350

Skor Tertinggi (SS) = 5 x 5 x 70 = 1.750

Rentang Skala =  $\frac{\text{Skor Tertinggi} - \text{Skor Terendah}}{5}$

Rentang Skala =  $\frac{1.750 - 350}{5}$

Rentang Skala =  $\frac{1.400}{5}$

Rentang Skala = 280

Sehingga kriteria skor untuk variabel Kinerja prajurit (Y) adalah sebagai berikut :

Sangat Tidak Setuju = 350 – 629

Tidak Setuju = 630 – 909

Cukup Setuju = 910 – 1.189

Setuju = 1190 – 1.469

Sangat Setuju = 1470 – 1.750

#### 4.3.1.1 Deskripsi Variabel Kepemimpinan (X1)

Kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian sebuah visi



atau tujuan yang ditetapkan. Pengukuran variabel Kepemimpinan dilakukan dengan 8 indikator sehingga diperoleh hasil sebagai berikut :

**Tabel 4.5**  
**Tanggapan Responden Mengenai Kepemimpinan**

No.	Indikator	SS	S	CS/N	TS	STS	Skor
1.	Pemimpin saya memiliki kemampuan analisis yang baik	44 (220)	22 (88)	4 (12)	0	0	320
2.	Pemimpin saya memiliki keteladanan yang baik.	41 (205)	26 (104)	3 (9)	0	0	318
3.	Pemimpin saya memiliki rasionalitas dan objektivitas yang baik dalam memimpin	44 (220)	26 (104)	0	0	0	324
4.	Pemimpin saya mampu memberikan instruksi kerja yang baik.	32 (160)	32 (160)	3 (9)	3	0	329
5.	Pemimpin saya memiliki kemampuan	46 (230)	23 (92)	1 (3)	0	0	325

	mendengarkan saran dari bawahan.						
6.	Pemimpin saya memiliki ketrampilan dalam berkomunikasi yang baik.	32 (160)	32 (160)	3 (9)	3	0	329
7.	Pemimpin saya mampu untuk membagi tugas sesuai keahliannya.	46 (230)	23 (92)	1 (3)	0	0	325
8.	Pemimpin saya memiliki ketegasan dalam bertindak.	41 (205)	26 (104)	3 (9)	0	0	318
	Jumlah						2.588

(Sumber: Data primer yang diolah, 2025)

Berdasarkan tabel 4.5 diatas dapat diketahui bahwa total skor jawaban responden untuk variabel kepemimpinan adalah 2.588 yang berada pada kategori sangat setuju. Hal ini mengindikasikan bahwa responden sangat setuju terhadap indikator dalam variabel kepemimpinan yaitu pada pernyataan bahwa —pemimpin saya mampu memberikan instruksi kerja yang baik dan —pemimpin saya memiliki ketrampilan dalam berkomunikasi yang baikl dengan skor 329, dan ini menunjukkan bahwa kepemimpinan dengan indikator tersebut dianggap baik.

#### 4.3.1.2 Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Lingkungan kerja adalah suatu kondisi yang tercipta dari

sikap dan nilai-nilai yang mendorong individu mencapai tujuan tertentu. Pengukuran variabel lingkungan kerja dilakukan dengan 4 indikator sehingga hasil penelitian sebagai berikut:

**Tabel 4.6**  
**Tanggapan Responden Mengenai Lingkungan Kerja**

No.	Indikator	SS	S	CS/N	TS	STS	Skor
1.	Suasana kerja di Yon Arhanud 2 Marinir sangat mendukung prajurit dalam bekerja	44 (220)	22 (88)	4 (12)	0	0	320
2.	Hubungan antar prajurit di Yon Arhanud 2 Mar sangat baik dalam mendukung pekerjaan.	41 (205)	26 (104)	3 (9)	0	0	318
3.	Hubungan antara atasan dan bawahan di Yon Arhanud 2 Marinir sangat mendukung kerja.	44 (220)	26 (104)	0	0	0	324
4.	Fasilitas kerja di Yon Arhanud 2 mampu mendukung	32 (160)	32 (160)	3 (9)	3	0	329

	dalam melaksanakan tugas.						
	Jumlah						1.291

(Sumber: Data primer yang diolah, 2025)

Berdasarkan tabel 4.6 diatas dapat diketahui bahwa total skor jawaban responden untuk variabel lingkungan kerja adalah 1.291 yang berada pada kategori sangat setuju. Hal ini mengindikasikan bahwa responden setuju terhadap indikator suasana kerja, hubungan antar prajurit, hubungan antara atasan dan bawahan dan fasilitas kerja. Dengan ini responden menyatakan bahwa lingkungan dengan indikator tersebut dianggap baik. Dari 4 indikator diatas dapat diketahui bahwa indikator —fasilitas kerja mendapat skor tertinggi sehingga diharapkan anggota lebih mudah dalam melaksanakan tugasnya dengan tersedianya fasilitas yang mendukung di Batalyon Arhanud 2 Marinir.

#### 4.3.1.3 Deskripsi Variabel *Knowledge Sharing* (X3)

Knowledge sharing merupakan aktivitas berbagi informasi dan keahlian yang mempengaruhi kinerja individu dalam mencapai tujuan. Pengukuran variabel *knowledge sharing* dilakukan dengan 3 indikator sehingga hasil penelitian yakni:

**Tabel 4.7**

#### **Tanggapan Responden Mengenai *Knowledge Sharing***

No.	Indikator	SS	S	CS/N	TS	STS	Skor
1.	Setiap prajurit Yon Arhanud 2 Mar mau	44 (220)	22 (88)	4 (12)	0	0	320

	mengumpulkan pengetahuan dari berbagai sumber untuk menunjang pelaksanaan tugas.						
2.	Setiap prajurit Yon Arhanud 2 Mar mau menyumbangkan pengetahuan yang dimiliki masing-masing sesuai keahliannya	41 (205)	26 (104)	3 (9)	0	0	318
3.	Setiap prajurit Yon Arhanud 2 Mar mau berbagi pengalaman dan informasi yang dimiliki masing-masing sesuai keahliannya.	44 (220)	26 (104)	0	0	0	324
	Jumlah						962

(Sumber: Data primer yang diolah, 2025)

Berdasarkan tabel 4.7 diatas dapat diketahui bahwa total skor jawaban responden untuk variabel *knowledge sharing* adalah 962, yang berada pada kategori sangat setuju. Hal ini mengindikasikan bahwa responden sangat setuju terhadap indikato mengumpulkan pengetahuan, menyumbang pengetahuan dan berbagi pengalaman. Dari 3 indikator diatas dapat diketahui bahwa indikator —berbagi

pengalamanl mendapat skor tertinggi sehingga diharapkan prajurit dengan senang dan bangga membagi pengalaman yang dimiliki sehingga diharapkan kinerja mengalami peningkatan.

#### 4.3.1.4 Deskripsi Variabel Kinerja (Y)

Kinerja prajurit Batalyon Arhanud 2/Marinir adalah hasil kerja yang mencakup kuantitas dan kualitas dalam menjalankan tugas dan kewajiban. Pengukuran variabel kinerja dilakukan dengan 5 indikator sehingga hasil penelitian sebagai berikut:

**Tabel 4.8**  
**Tanggapan Responden Mengenai Kinerja**

No.	Indikator	SS	S	CS/N	TS	STS	Skor
1.	Prajurit Yon Arhanud 2 Marinir memiliki kualitas yang baik untuk melaksanakan tugas.	44 (220)	22 (88)	4 (12)	0	0	320
2.	Kuantitas prajurit Yon Arhanud 2 Marinir memenuhi standar untuk mendukung pelaksanaan tugas.	41 (205)	26 (104)	3 (9)	0	0	318
3.	Prajurit Yon Arhanud 2 Marinir mampu	44 (220)	26 (104)	0	0	0	324

	menyelesaikan tugas tepat waktu.						
4.	Prajurit Yon Arhanud 2 Marinir mampu mengerjakan tugas secara efektif.	32 (160)	32 (160)	3 (9)	3	0	329
5.	Personel Yon Arhanud 2 Marinir mampu melaksanakan tugas secara mandiri	23 (115)	32 (128)	11 (33)	4 (8)	0	284
	Jumlah						1.575

(Sumber: Data primer yang diolah, 2025)

Berdasarkan tabel 4.8 diatas dapat diketahui bahwa total skor jawaban responden untuk variabel kinerja adalah 1.575, yang berada pada kategori sangat setuju. Hal ini mengidentifikasikan bahwa responden sangat setuju terhadap indikator kualitas kerja, kuantitas kerja, disiplin/tepat waktu, efektifitas dan kemandirian. Dengan ini responden menyatakan bahwa kinerja anggota dengan indikator tersebut dianggap baik. Dari 5 indikator diatas dapat diketahui bahwa indikator —efektifitas‖ mendapat skor tertinggi sehingga diharapkan setiap prajurit dapat melaksanakan tugas dan pekerjaannya secara efektif sesuai dengan hasil yang diharapkan untuk mendukung tugas pokok Batalyon Arhanud 2 Marinir.

#### 4.3.2 Metode Analisis Kuantitatif

##### 4.3.2.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk memastikan bahwa kuisioner yang digunakan akurat dan efektif dalam mengukur variabel yang diteliti. Menurut Ghazali (2012), kuisioner yang valid adalah yang mampu mengukur apa yang seharusnya diukur melalui pertanyaan-pertanyaan yang ada. Dalam melakukan uji validitas ini, peneliti memakai 70 responden dan taraf signifikan 5% dengan bantuan SPSS. Suatu item pertanyaan dinyatakan valid jika nilai  $r$  hitung melebihi dari nilai  $r$  tabel pada tingkat signifikan 0,05 sebagai berikut:

**Tabel 4.9**  
**Hasil Pengujian Validitas**

Variabel	Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
			(df = 68)	
Kepemimpinan (X1)	X1.1	0,659	0,2387	Valid
	X1.2	0,613	0,2387	Valid
	X1.3	0,563	0,2387	Valid
	X1.4	0,353	0,2387	Valid
	X1.5	0,413	0,2387	Valid
	X1.6	0,560	0,2387	Valid
	X1.7	0,757	0,2387	Valid
	X1.8	0,593	0,2387	Valid
Lingkungan Kerja (X2)	X2.1	0,622	0,2387	Valid
	X2.2	0,421	0,2387	Valid
	X2.3	0,503	0,2387	Valid
	X2.4	0,675	0,2387	Valid



<i>Knowledge Sharing (X3)</i>	X3.1	0,429	0,2387	Valid
	X3.2	0,346	0,2387	Valid
	X3.3	0,471	0,2387	Valid
Kinerja Anggota (Y)	Y.1	0,795	0,2387	Valid
	Y.2	0,887	0,2387	Valid
	Y.3	0,899	0,2387	Valid
	Y.4	0,732	0,2387	Valid
	Y.5	0,704	0,2387	Valid

(Sumber: Data primer yang diolah, 2025)

Dalam tabel 4.9 dapat diketahui bahwa nilai  $r$  hitung (Corrected item – Total Correlation) dari uji validitas mempunyai nilai besar dari nilai  $r$  tabel dengan  $\alpha=0,05$ , kemudian degree of freedom (df)  $n-2$  dimana  $n$  adalah jumlah sample, jadi  $df = 70 - 2 = 68$  adalah 0,2387. Dari data semua indikator yang digunakan dalam penelitian ini, untuk mengukur variabel – variabel yang digunakan memiliki  $r$  hitung yang lebih besar dibanding dengan  $r$  tabel. Sehingga, semua indikator yang ada dalam penelitian ini adalah Valid.

#### 4.3.2.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas digunakan untuk mengukur sejauh mana kuesioner dapat diandalkan sebagai alat ukur variabel atau konstruk tertentu. Kuesioner dikatakan handal jika jawaban responden terhadap pernyataan konsisten dan tidak berubah-ubah dari waktu ke waktu (Ghozali, 2012). Suatu variabel dikatakan reliable apabila cronbach alpha  $> 0,60$ . Berikut hasil uji reliabilitas variabel kepemimpinan, lingkungan kerja, knowledge sharing dan kinerja anggota sebagai berikut :

**Tabel 4.10**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Hasil Reliabilitas Coefficient SPSS	Keterangan
Kepemimpinan (X1)	0.818	0.600	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0.720	0.600	Reliabel
<i>Knowledge Sharing</i> (X3)	0.682	0.600	Reliabel
Kinerja Anggota (Y)	0.860	0.600	Reliabel

(Sumber: Data primer yang diolah, 2025)

Dari hasil tabel 4.10 dapat diketahui suatu variabel dinyatakan variabel jika cronbach alpha  $> 0,60$ . Tabel di atas menunjukan bahwa semua variabel memiliki cronbach alpha cukup besar yaitu diatas 0,60. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa realibilitas dari variabel kepemimpinan, lingkungan kerja, knowledge sharing dan kinerja yang diteliti adalah reliabel.

#### **4.3.2.3 Uji Asumsi Klasik**

Dalam uji asumsi klasik terdapat beberapa pengujian yang harus dilakukan dengan menggunakan bantuan SPSS yaitu uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas.

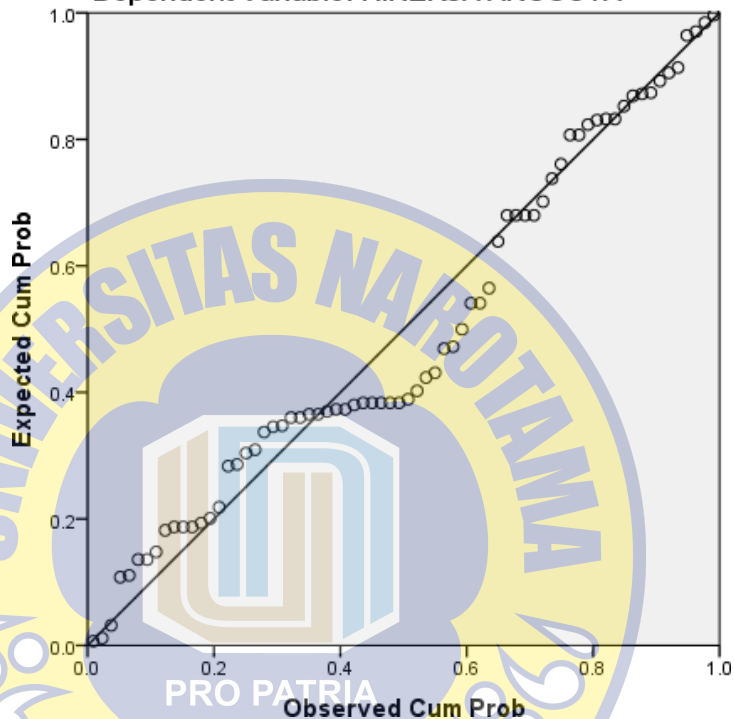
##### **4.3.2.3.1 Uji Normalitas**

Pengujian normalitas dilakukan terhadap residual regresi. Pengujian dilakukan dengan menggunakan grafik P-P Plot. Model regresi memenuhi asumsi normalitas jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal tersebut. Gambar pengujian normalitas adalah sebagai berikut :

**Gambar 4.1**  
**Uji Normalitas P-P Plot**

**Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual**

**Dependent Variable: KINERJA ANGGOTA**



*(Sumber: Data primer yang diolah, 2025)*

Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa titik-titik berada tidak jauh dari garis diagonal. Hal tersebut mengartikan bahwa model regresi tersebut sudah berdistribusi normal, sehingga model regresi tersebut layak untuk digunakan dalam melakukan pengujian selanjutnya.

### **Uji Kolmogorov-Smirnov**

Untuk menentukan normal tidaknya data pada variabel dependen dapat dilakukan dengan menggunakan kolmogorov-smirnov. Apabila nilai signifikan kolmogorov-smirnov  $< 0,05$

maka distribusi tidak normal, sebaliknya apabila nilai signifikansi kolmogorov-smirnov  $> 0,05$  maka data terdistribusi tersebut normal. Hasil pengujian adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.11**  
**Hasil Uji Asumsi Klasik**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

	Unstandardized Residual
N	70
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	
Mean	.0000000
Std. Deviation	1.56242978
Most Differences	
Extreme Absolute	.128
Positive	.128
Negative	-.065
Test Statistic	.128
Asymp. Sig. (2-tailed)	.006 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

*(Sumber: Data primer yang diolah, 2025)*

Berdasarkan tabel 4.11 dapat dijelaskan bahwa nilai signifikansi kolmogorov-smirnov sebesar  $0,06 > 0,05$  maka model regresi dalam penelitian ini terdistribusi secara normal.

#### **4.3.2.3.2 Uji Multikolinearitas**

Pengujian multikolinearitas bertujuan untuk memastikan bahwa tidak ada korelasi yang kuat antar variabel bebas dalam model regresi. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi kolerasi diantara variabel bebas. Diagnosa secara sederhana terhadap tidak adanya multikolinearitas di dalam model regresi yaitu data dikatakan tidak terjadi multikolinearitas apabila jika nilai tolerance diatas ( > ) 0,1 dan mempunyai VIF dibawah ( < ) 10. Hasil uji multikolenieritas dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 4.12**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Kepemimpinan	0,416	2,403
Lingkungan Kerja	0,420	2,383
<i>Knowledge Sharing</i>	0,856	1,168

a. Dependent Variabel: Kinerja

(Sumber: Data primer yang diolah, 2025)

Hasil pengujian tersebut menunjukkan nilai sebagai berikut:

1. Kepemimpinan (X1) berdasarkan hasil tolerance 0,416 lebih besar dari 0,1 dan berdasarkan nilai VIF 2,403 kurang dari 10. Hal ini menunjukkan bahwa murni berdiri sendiri dan tidak ada multikolinearitas. Sehingga model regresi layak untuk digunakan dalam melakukan pengujian.
2. Lingkungan Kerja (X2) berdasarkan hasil tolerance 0,420

lebih besar dari 0,1 dan berdasarkan nilai VIF 2,383 kurang dari 10. Hal ini menunjukkan bahwa murni berdiri sendiri dan tidak ada multikolinearitas. Sehingga model regresi layak untuk digunakan dalam melakukan pengujian.

3. *Knowledge Sharing* (X3) berdasarkan hasil tolerance 0,856 lebih besar dari 0,1 dan berdasarkan nilai VIF 1,168 kurang dari 10. Hal ini menunjukkan bahwa murni berdiri sendiri dan tidak ada multikolinearitas. Sehingga model regresi layak untuk digunakan dalam melakukan pengujian.

#### **4.3.2.3.3 Uji Heteroskedastisitas**

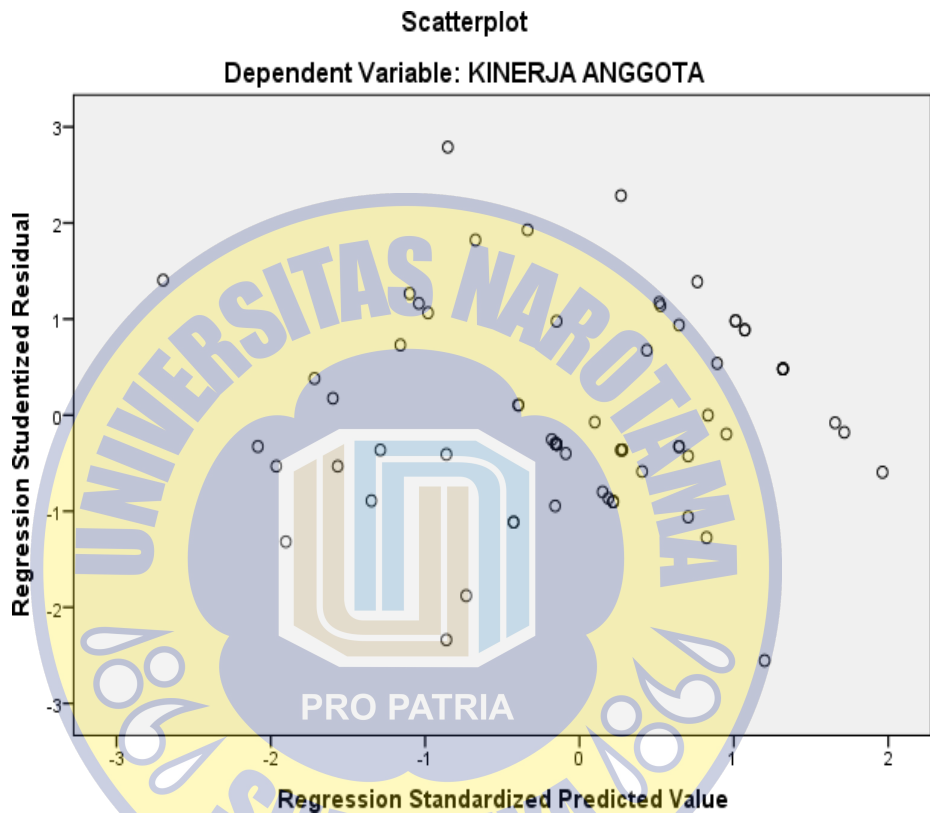
Menurut Ghazali (2012), model regresi yang baik adalah yang tidak mengalami heteroskedastisitas, yaitu ketidaksamaan varians residual antar pengamatan. Dengan dasar analisis sebagai berikut :

1. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka mengindikasikan bahwa penelitian tersebut telah terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka penelitian tersebut tidak terjadi heteroskedastisitas.

Untuk mengetahui ada tidaknya gejala heteroskedastisitas, maka dapat dilihat lebih jelasnya seperti pada gambar berikut:

**Gambar 4.2**

**Uji Heteroskedastisitas**



*(Sumber: Data primer yang diolah, 2025)*

Gambar diatas menunjukkan tersebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi ini tidak mengalami heteroskedastisitas. Salah satu cara yang dilakukan untuk uji heteroskedastisitas Uji Glejser. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas, sedangkan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Kriteria

tidak terjadi problem heteroskedastisitas yaitu jika nilai signifikan lebih besar dari 0,05, yang kesimpulannya tidak terjadi heteroskedastisitas, jika nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 kesimpulannya adalah terjadi heteroskedastisitas. Sehingga dapat dilihat dari tabel sebagai berikut:

**Tabel 4.13**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-14.588	2.732		-5.339	.000
KEPEMIMPINAN	.154	.095	.160	1.616	.111
LINGKUNGAN KERJA	.638	.169	.372	3.773	.000
KNOWLEDGE SHARING	1.662	.217	.528	7.656	.000

a. Dependent Variable: KINERJA ANGGOTA

(Sumber: Data primer yang diolah, 2025)

Berdasarkan tabel 4.13 hasil pengujian heteroskedastisitas menunjukkan bahwa jika semua variabel bebas (kepemimpinan, lingkungan kerja dan *knowledge sharing*) memiliki nilai signifikan lebih dari 0,05. Sehingga dapat dikatakan dalam



penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

#### 4.3.2.4 Analisis Regresi Linier Berganda.

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menguji pengaruh simultan dari kepemimpinan, lingkungan kerja, dan knowledge sharing terhadap kinerja prajurit. Pengolahan data dengan program SPSS 22 memberikan hasil sebagai berikut :

**Tabel 4.14**  
**Hasil Koefisien Regresi**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-14.588	2.732		-5.339	.000		
KEPEMIMPINAN	.154	.095	.160	1.616	.111	.416	2.403
LINGKUNGAN KERJA	.638	.169	.372	3.773	.000	.420	2.383
KNOWLEDGE SHARING	1.662	.217	.528	7.656	.000	.856	1.168

a. Dependent Variable: KINERJA ANGGOTA

(Sumber: Data primer yang diolah, 2025)

Berdasarkan tabel 4.14 tersebut diatas, maka dapat dilihat bahwa persamaan regresi linear yang mencerminkan hubungan antar variabel- variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y1 = 0,416 (X1) + 0,420 (X2) + 0,856 (X3)$$

Dari persamaan regresi linear berganda diatas menunjukan bahwa:

1. Nilai koefisien regresi Kepemimpinan (X1) sebesar 0,416 bernilai positif yang berarti bahwa semakin baik kepemimpinan, maka kinerja anggota akan semakin meningkat.
2. Nilai koefisien regresi Lingkungan Kerja (X2) sebesar 0,420 bernilai positif yang berarti bahwa semakin baik Lingkungan Kerja, maka kinerja anggota akan semakin meningkat.
3. Nilai koefisien *Knowledge Sharing* (X3) sebesar 0,856 bernilai positif yang berarti bahwa semakin baik *Knowledge Sharing*, maka kinerja prajurit akan semakin meningkat.

#### **4.3.2.5 Pengujian Hipotesis**

##### **4.3.2.5.1 Uji t**

Uji t bertujuan untuk menguji apakah variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen secara parsial. Hasil output dari SPSS sebagai berikut:

**Tabel 4.15**

**Hasil Uji t**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-14.588	2.732		-5.339	.000
KEPEMIMPINAN	.154	.095	.160	1.616	.111
LINGKUNGAN KERJA	.638	.169	.372	3.773	.000
KNOWLEDGE SHARING	1.662	.217	.528	7.656	.000

a. Dependent Variable: KINERJA ANGGOTA

(Sumber: Data primer yang diolah, 2025)

Dapat dilihat tabel 4.15 maka dapat disimpulkan :

1. Pengujian Hipotesis 1

Uji hipotesis kepemimpinan (X1) terhadap kinerja anggota (Y). Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dilakukan, maka

diperoleh nilai  $t$  hitung sebesar 3,142 bernilai positif dengan hasil signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja anggota diterima. Artinya, apabila kepemimpinan Yon Arhanud 2 Marinir Karangpilang Surabaya ditingkatkan maka kinerja prajurit tentu akan meningkat.

## 2. Pengujian Hipotesis 2

Uji hipotesis Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja anggota ( $Y$ ). Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dilakukan, maka diperoleh nilai  $t$  hitung sebesar 2,050 bernilai positif dengan hasil signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja anggota diterima. Artinya, apabila lingkungan kerja yang mendukung maka kinerja anggota tentu akan meningkat.

## 3. Pengujian Hipotesis 3

Uji hipotesis *Knowledge Sharing* ( $X_3$ ) terhadap kinerja anggota ( $Y$ ). Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dilakukan, maka diperoleh nilai  $t$  hitung sebesar 3,531 bernilai positif dengan hasil signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa *Knowledge Sharing* berpengaruh positif terhadap kinerja anggota diterima. Artinya, apabila *knowledge sharing* yang diperoleh tinggi maka kinerja prajurit akan meningkat.

### 4.3.2.5.2 Uji Statistik F (Uji Kelayakan Model)

Uji statistik  $F$  digunakan untuk mengetahui pengaruh gabungan dari variabel kepemimpinan, lingkungan kerja, dan *knowledge sharing* terhadap kinerja prajurit. Adapun hasil pengujian statistik  $F$  dari SPSS dapat diketahui pada tabel

berikut:

**Tabel 4.16**

**Hasil Uji F**

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	458.130	3	152.710	59.836	.000 <sup>b</sup>
Residual	168.442	66	2.552		
Total	626.571	69			

a. Dependent Variable: KINERJA ANGGOTA

b. Predictors: (Constant), *KNOWLEDGE SHARING*, LINGKUNGAN KERJA, KEPEMIMPINAN

(Sumber: Data primer yang diolah, 2025)

Tabel 4.16 menunjukkan bahwa hasil uji kelayakan model diperoleh nilai F-hitung sebesar 59.836 dengan tingkat signifikansi 0,000 ( $< 0,05$ ). Hasil itu berarti bahwa model yang digunakan sudah layak atau tepat. Sehingga berdasarkan uji F dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini yaitu kepemimpinan (X1), lingkungan kerja (X2), dan *knowledge sharing* (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja prajurit Yon Arhanud 2 Marinir Karangpilang Surabaya.

#### **4.3.2.5.3 Koefisien Determinasi**

Uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk menguji seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Pengolahan data dengan program SPSS 22, memberikan hasil sebagai berikut :

**Tabel 4.17**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi**  
**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1		.731	.719	1.598

a. Predictors: (Constant), KNOWLEDGE SHARING, LINGKUNGAN KERJA, KEPEMIMPINAN

*(Sumber: Data primer yang diolah, 2025)*

Berdasarkan tabel 4.17 menunjukkan bahwa hasil uji koefisien determinasi diperoleh nilai (Adjusted R Square) yang diperoleh sebesar 0,719 yang berarti 71,9 % kinerja prajurit di Yon Arhanud 2 Marinir Karangpilang Surabaya dipengaruhi oleh variabel kepemimpinan, lingkungan kerja, dan *knowledge sharing* sedangkan sisanya sebesar 28,1 % dipengaruhi oleh variabel lain diluar model yang diteliti.

#### **4.4 Pembahasan**

Penelitian ini dilakukan dengan mengangkat tiga variabel bebas yaitu Kepemimpinan ( $X_1$ ), Lingkungan kerja ( $X_2$ ), *Knowledge Sharing* ( $X_3$ ) terhadap Kinerja prajurit ( $Y$ ) Yon Arhanud 2 Marinir Karangpilang Surabaya, dengan hasilnya sebagai berikut :

#### **4.4.1 Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja prajurit.**

Analisis regresi menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh paling kuat terhadap kinerja anggota, dengan nilai koefisien tertinggi sebesar 0,416. Hal ini menunjukkan bahwa, di antara variabel independen yang diteliti, kepemimpinan memegang peranan paling signifikan dalam meningkatkan kinerja prajurit.

Pernyataan "Pimpinan saya memiliki keterampilan komunikasi yang baik" memperoleh skor indeks 329, yang menempatkannya dalam kategori tinggi atau setuju, yang mencerminkan penilaian yang kuat terhadap kualitas kepemimpinan. Hal ini menunjukkan bahwa anggota Yon Arhanud 2/Marinir Karangpilang Surabaya secara umum memandang kepemimpinan yang mereka alami selama ini secara positif.

Uji hipotesis menghasilkan nilai t sebesar 3,142 dengan tingkat signifikansi 0,000, yang menunjukkan bahwa hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini diterima. Artinya, peran kepemimpinan yang lebih kuat memiliki pengaruh yang jelas dan positif terhadap kinerja anggota. Hasil ini sejalan dengan penelitian Dewi Adhita Maharani (2018) yang menyimpulkan bahwa kepemimpinan memiliki dampak yang signifikan dan bermanfaat terhadap kinerja prajurit.

#### **4.4.2 Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja prajurit.**

Analisis regresi dengan nilai koefisien sebesar 0,420 menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja prajurit. Akan tetapi, pengaruhnya terhadap

kinerja prajurit relatif lebih lemah dibandingkan dengan variabel independen lainnya, karena besarnya pengaruh tersebut lebih rendah dibandingkan dengan kepemimpinan dan knowledge sharing.

Pernyataan "Fasilitas kerja di Yon Arhanud 2 mampu mendukung dalam melaksanakan tugas" memperoleh skor indeks sebesar 329 yang termasuk dalam kategori tinggi atau setuju, yang mencerminkan penilaian yang kuat terhadap lingkungan kerja. Skor ini menunjukkan bahwa anggota Yon Arhanud 2 Marinir Karangpilang Surabaya secara umum memiliki persepsi positif terhadap kondisi kerja saat ini.

Uji hipotesis menghasilkan nilai  $t$  sebesar 2,050 dengan tingkat signifikansi 0,045, yang menunjukkan bahwa hipotesis kedua penelitian ini diterima. Artinya, peningkatan kualitas lingkungan kerja berhubungan dengan peningkatan kinerja prajurit. Hasil ini sesuai dengan temuan Kusrihandayani (2017) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja prajurit.

#### **4.4.3 Pengaruh *knowledge sharing* terhadap kinerja prajurit.**

Hasil analisis regresi sebesar 0,856 dengan jelas menunjukkan bahwa berbagi informasi memiliki efek positif pada kinerja pasukan. *Knowledge sharing* yang efektif meningkatkan kinerja prajurit, menunjukkan pengaruh yang lebih besar daripada variabel lingkungan kerja, meskipun dampaknya tetap lebih kecil daripada variabel kepemimpinan.

Pernyataan "Setiap prajurit Yon Arhanud 2 Mar bersedia



berbagi pengalaman dan informasi sesuai dengan keahliannya" memperoleh skor indeks 324, yang berarti masuk dalam kategori tinggi atau setuju, yang menunjukkan adanya tingkat *knowledge sharing* yang tinggi. Skor indeks ini menunjukkan bahwa anggota Yon Arhanud 2 Marinir Karangpilang Surabaya memiliki pandangan yang baik terhadap praktik berbagi pengetahuan yang telah dilaksanakan selama ini.

Uji hipotesis menghasilkan nilai  $t$  sebesar 3,531 dengan tingkat signifikansi 0,001, yang menunjukkan bahwa hipotesis ketiga yang diajukan dalam penelitian ini diterima. Hal ini berarti bahwa semakin banyak pengetahuan yang dibagikan prajurit, maka semakin baik kinerja mereka dalam menjalankan tanggung jawab sehari-hari. Tingkat pembagian pengetahuan antar anggota satuan secara signifikan memengaruhi kualitas kinerja tugas mereka. Temuan ini konsisten dengan penelitian Kusrihandayani (2017) yang menyimpulkan bahwa pembagian pengetahuan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja prajurit.

#### **4.4.4 Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan *Knowledge Sharing* Terhadap Kinerja.**

Hasil analisis regresi tersebut memperkuat penelitian yang berjudul —Pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja, dan *knowledge sharing* terhadap kinerja prajurit Batalyon Arhanud 2 Marinir Karangpilang Surabaya yang menggunakan uji koefisien determinasi. Nilai adjusted  $R$  square yang diperoleh sebesar 0,719, yang berarti bahwa 71,9 % kinerja prajurit dipengaruhi oleh variabel kepemimpinan, lingkungan kerja, dan *knowledge*

*sharing*, sedangkan sisanya sebesar 28,1 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam model. Penelitian yang dilakukan oleh Jumady dkk. (2022) tentang pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Sulawesi Selatan memperkuat hasil tersebut. Penelitian mereka menemukan bahwa kepemimpinan (X1) memiliki pengaruh parsial yang signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai di lingkungan instansi tersebut (Jumady dkk., 2022).

Penelitian oleh Ariyanti (2019) tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Inti Boga Lestari di Jakarta Selatan, yang menunjukkan adanya hubungan yang kuat antar variabel. Penelitian tersebut melaporkan nilai determinasi sebesar 63,3%, dengan persamaan regresi  $Y = 10,647 + 0,723X$  dan koefisien korelasi sebesar 0,795. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang berarti lebih kecil dari 0,05 yang menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan secara statistik (Ariyanti, 2019). Lebih lanjut, penelitian yang dilakukan oleh Khaerana dan Mangiwa (2021) tentang pengaruh *knowledge sharing* terhadap kinerja pegawai di PT PLN (Persero) menunjukkan bahwa praktik berbagi informasi dan pengalaman memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja sebesar 40,2 %. Sisanya sebesar 59,8 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian (Khaerana & Mangiwa, 2021).