

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1. KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dituliskan dalam penelitian ini, maka penulis memberikan kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja anggota Yon Arhanud 2 Marinir di Karangpilang Surabaya. Sesuai dengan uji hipotesis kepemimpinan ( $X_1$ ) terhadap kinerja prajurit ( $Y$ ). Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dilakukan, maka nilai  $t$  hitung sebesar 1,616 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. Lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja anggota yon arhanud 2 marinir di karangpilang surabaya. sesuai dengan uji hipotesis lingkungan kerja ( $x_2$ ) terhadap kinerja prajurit ( $y$ ). berdasarkan hasil perhitungan yang telah dilakukan, maka diperoleh nilai  $t$  hitung sebesar 3,773 bernilai positif dengan hasil signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$ . hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja prajurit diterima. artinya,

apabila lingkungan kerja mendukung maka kinerja prajurit tentu akan meningkat.

3. *Knowledge sharing* berpengaruh secara parsial terhadap kinerja anggota yon arhanud 2 marinir di karangpilang surabaya. sesuai dengan uji hipotesis *knowledge sharing* (x3) terhadap kinerja prajurit (y). berdasarkan hasil perhitungan yang telah dilakukan, maka diperoleh nilai t hitung sebesar 7,656 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 anggota akan meningkat

4. Kepemimpinan, lingkungan kerja dan *knowledge sharing* berpengaruh secara simultan terhadap kinerja prajurit Yon Arhanud 2 Marinir di Karangpilang Surabaya. 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. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis 4 pengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel kepemimpinan, lingkungan kerja dan *knowledge sharing* berpengaruh positif terhadap kinerja prajurit diterima, artinya bahwa ketika kepemimpinan, lingkungan kerja dan *knowledge sharing* meningkat maka kinerja juga akan meningkat.

## 5.2. SARAN

Mengingat 71,9% kinerja prajurit dipengaruhi oleh

kepemimpinan, lingkungan kerja, dan knowledge sharing, maka kami merekomendasikan strategi peningkatan untuk ketiga aspek tersebut sebagai berikut:

1. Peningkatan kinerja prajurit dan pencapaian tujuan organisasi Batalyon Arhanud 2 Marinir dapat dilakukan dengan meningkatkan kemampuan analisis, keteladanan, dan komunikasi efektif pimpinan.
2. Membangun lingkungan kerja yang kondusif dan menyediakan fasilitas yang memadai sangat penting untuk meningkatkan kinerja prajurit dan mencapai hasil yang maksimal.
3. Penerapan budaya berbagi pengetahuan di kalangan prajurit Batalyon Arhanud 2 Marinir dapat memfasilitasi pertukaran pengalaman dan pengetahuan, sehingga meningkatkan kinerja.