

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat diambil simpulan bahwa

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Bandara H.A.S. Hanandjoeddin, yang berarti semakin tinggi tingkat kompetensi pegawai meliputi pengetahuan, keterampilan dan kemampuan profesional semakin baik pula kinerja yang ditunjukkan. Pegawai yang kompeten mampu melaksanakan tugas dengan tepat, efektif, dan efisien, serta lebih mudah beradaptasi dengan tuntutan pekerjaan dan menghadapi berbagai tantangan di lingkungan kerja.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Bandara H.A.S. Hanandjoeddin, yang berarti semakin kuat budaya organisasi yang mendukung, semakin tinggi pula kinerja pegawai. Budaya organisasi yang positif mencakup nilai, norma, dan praktik kerja yang mendorong kolaborasi, komunikasi efektif, orientasi pada hasil, dan inovasi, sehingga pegawai termotivasi untuk melaksanakan tugas secara optimal. Lingkungan kerja yang kondusif ini membantu pegawai menyesuaikan perilaku dan sikap mereka dengan tujuan organisasi, meningkatkan fokus, disiplin, dan tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Bandara H.A.S. Hanandjoeddin, yang berarti semakin tinggi tingkat disiplin seorang pegawai, semakin baik pula kinerjanya. Disiplin kerja mencakup kepatuhan terhadap aturan organisasi, ketepatan waktu, konsistensi dalam melaksanakan tugas, serta tanggung jawab terhadap pekerjaan yang diemban. Pegawai yang disiplin mampu mengelola waktu dan sumber daya dengan efektif, menjaga fokus pada target kerja, serta melaksanakan tugas secara terstruktur dan berkelanjutan.
4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi, budaya organisasi, dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Bandara H.A.S. Hanandjoeddin, yang berarti ketiga variabel independen tersebut secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi kinerja pegawai secara signifikan. Kompetensi memberikan kemampuan pegawai untuk melaksanakan tugas dengan tepat dan efektif, budaya organisasi menciptakan lingkungan yang mendukung perilaku dan nilai kerja yang positif, sedangkan disiplin kerja memastikan pegawai menjalankan tanggung jawab dan prosedur secara konsisten. Sinergi

antara ketiga faktor ini mendorong pegawai untuk lebih fokus, termotivasi, dan produktif dalam mencapai tujuan organisasi.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka saran yang dapat diberikan peneliti adalah:

1. Bagi Bandara H.A.S. Hanandjoeddin

a. Kompetensi

Hasil pengisian kuesioner menunjukkan bahwa nilai terkecil diperoleh pada pernyataan nomor 2, yaitu tentang “Saya memahami prosedur kerja yang berlaku di tempat saya bekerja”, maka hal ini mengindikasikan bahwa terdapat sebagian pegawai yang kurang memahami atau belum sepenuhnya menguasai prosedur kerja yang berlaku di Bandara H.A.S. Hanandjoeddin. Kondisi ini dapat berdampak pada efektivitas pelaksanaan tugas, konsistensi dalam mengikuti standar operasional, dan kualitas kinerja secara keseluruhan. Oleh karena itu, perlu dilakukan sosialisasi ulang prosedur kerja, pelatihan, dan pendampingan secara berkala agar seluruh pegawai memiliki pemahaman yang sama dan mampu menjalankan tugas sesuai standar yang ditetapkan, sehingga kesalahan, keterlambatan, atau ketidakefisienan dalam pekerjaan dapat diminimalkan.

b. Budaya organisasi

Hasil pengisian kuesioner menunjukkan bahwa nilai terkecil diperoleh pada pernyataan nomor 3, yaitu tentang “Organisasi saya berorientasi pada pencapaian hasil kerja yang optimal”, maka hal ini mengindikasikan bahwa sebagian pegawai merasakan bahwa orientasi organisasi terhadap pencapaian hasil kerja yang maksimal masih kurang terlihat atau belum konsisten diterapkan di Bandara H.A.S. Hanandjoeddin. Kondisi ini dapat berdampak pada pegawai untuk bekerja lebih efisien, fokus pada target, dan berinovasi dalam menyelesaikan tugas. Oleh karena itu, diperlukan penguatan budaya organisasi yang menekankan orientasi hasil, melalui sosialisasi tujuan strategis, penetapan target kerja yang jelas, serta pemberian penghargaan bagi pencapaian kinerja, agar seluruh pegawai terdorong untuk berkontribusi secara optimal terhadap pencapaian tujuan organisasi.

c. Disiplin kerja

Hasil pengisian kuesioner menunjukkan bahwa nilai terkecil diperoleh pada pernyataan nomor 4, yaitu tentang “Saya menunjukkan kinerja yang konsisten setiap hari”, maka hal ini mengindikasikan bahwa terdapat sebagian pegawai yang belum mampu

mempertahankan konsistensi kinerja dalam aktivitas sehari-hari di Bandara H.A.S. Hanandjoeddin. Ketidakkonsistenan ini dapat memengaruhi produktivitas, efektivitas pekerjaan, dan pencapaian target organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, perlu dilakukan pembinaan dan pengawasan yang lebih intensif, penerapan standar operasional yang jelas, serta motivasi melalui sistem *reward* dan *feedback*, agar pegawai dapat meningkatkan disiplin dan menunjukkan kinerja yang stabil serta konsisten setiap hari.

d. Kinerja

Hasil pengisian kuesioner menunjukkan bahwa nilai terkecil diperoleh pada pernyataan nomor 3, yaitu tentang “Saya dapat bekerja secara mandiri tanpa perlu diawasi terus-menerus”, maka hal ini mengindikasikan bahwa terdapat sebagian pegawai yang masih membutuhkan pengawasan atau bimbingan dalam melaksanakan tugasnya di Bandara H.A.S. Hanandjoeddin. Kondisi ini dapat menghambat efektivitas dan efisiensi kerja, karena kurangnya kemandirian pegawai dapat menyebabkan ketergantungan pada atasan atau rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan. Oleh karena itu, diperlukan pelatihan, pendampingan dan pembinaan kompetensi, sekaligus penerapan sistem kerja yang mendorong tanggung jawab individu, agar pegawai mampu meningkatkan kemandirian dan produktivitasnya sehingga kinerja secara keseluruhan dapat meningkat secara optimal.

2. Bagi Akademisi

Hasil penelitian ini dapat menjadi referensi dalam mengembangkan kajian manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam konteks industri transportasi udara. Akademisi juga diharapkan dapat mengintegrasikan temuan ini ke dalam materi perkuliahan sebagai studi kasus empiris.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti di masa mendatang disarankan untuk memperluas variabel penelitian, seperti kepemimpinan, motivasi, atau iklim organisasi, serta menggunakan pendekatan kualitatif atau *mix-method* guna memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai di sektor layanan publik, khususnya di bandara. Selain itu, dapat dilakukan perbandingan antarbandara untuk melihat perbedaan implementasi faktor-faktor tersebut.

