

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

Deskriptif adalah menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat simpulan yang berbentuk umum atau generalisasi. Dalam deskripsi data ini penulis akan menggambarkan kondisi responden yang menjadi sampel penelitian ini dilihat dari karakteristik responden antara lain:

4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

1. Umur Responden

Gambaran umum mengenai petugas *Aviation Security* (Avsec) di Bandara Radin Inten II Lampung berdasarkan umur pada saat penyebaran kuesioner adalah:

Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Umur

Umur	Jumlah	Persentase (%)
20-25 tahun	15	22,1
26-30 tahun	20	29,4
31-35 tahun	18	26,5
36-40 tahun	10	14,7
> 40 tahun	5	7,3
Jumlah	68	100

Sumber: Data diolah pada tahun 2025

Berdasarkan Tabel 4.1, mayoritas petugas *Aviation Security* (Avsec) di Bandara Radin Inten II Lampung berada pada rentang umur 26–30 tahun (29,4%), diikuti oleh 31–35 tahun (26,5%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar petugas Avsec merupakan tenaga kerja yang relatif muda dan produktif, yang cenderung memiliki energi tinggi, kemampuan fisik yang baik, serta lebih adaptif terhadap perubahan prosedur dan teknologi baru di lingkungan bandara. Kondisi umur yang masih muda juga berpotensi mendukung kecepatan reaksi dan ketelitian dalam menghadapi situasi darurat, sehingga dapat meningkatkan efektivitas pengamanan serta pelayanan keamanan penerbangan secara keseluruhan. Petugas dengan umur di atas 40 tahun hanya 7,3%, yang menandakan keterwakilan tenaga senior lebih sedikit.

2. Jenis Kelamin Responden

Gambaran umum mengenai petugas *Aviation Security* (Avsec) di Bandara Radin Inten II Lampung berdasarkan jenis kelamin adalah sebagai berikut:

Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
Laki Laki	56	82,4
Perempuan	12	17,6
Jumlah	68	100

Sumber: Data diolah pada tahun 2025

Berdasarkan Tabel 4.2, mayoritas petugas *Aviation Security* (Avsec) di Bandara Radin Inten II Lampung adalah laki-laki, yaitu 82,4%, sedangkan perempuan hanya 17,6%. Hal ini menunjukkan bahwa profesi Avsec cenderung didominasi oleh tenaga laki-laki, yang mungkin terkait dengan tuntutan fisik dan ketahanan dalam menjalankan tugas pengamanan. Keterwakilan perempuan yang relatif sedikit juga menandakan adanya peluang untuk meningkatkan kesetaraan gender dalam profesi ini, sambil tetap mempertimbangkan standar kompetensi dan kemampuan yang dibutuhkan untuk menjaga keamanan bandara secara efektif.

3. Status Kepegawaian

Gambaran umum mengenai petugas *Aviation Security* (Avsec) di Bandara Radin Inten II Lampung berdasarkan status kepegawaian adalah sebagai berikut :

Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Status Kepegawaian

Status Kepegawaian	Jumlah	Persentase (%)
Pegawai tetap (organik)	17	25,0
Pegawai <i>outsourcing</i>	51	75,0
Jumlah	68	100

Sumber: Data diolah pada tahun 2025

Berdasarkan Tabel 4.3, mayoritas petugas Avsec di Bandara Radin Inten II Lampung berstatus pegawai *outsourcing*, yaitu 75%, sementara pegawai tetap (organik) hanya 25%. Kondisi ini menunjukkan bahwa tenaga kerja Avsec lebih banyak bergantung pada kontrak *outsourcing*, yang dapat berdampak pada tingkat loyalitas, kontinuitas kerja, dan peluang pengembangan karier bagi petugas.

4. Masa Kerja

Gambaran umum mengenai petugas *Aviation Security* (Avsec) di Bandara Radin Inten II Lampung berdasarkan masa kerja adalah sebagai berikut :

Tabel 4.4 Responden Berdasarkan Masa kerja

Masa kerja	Jumlah	Persentase (%)
< 1 tahun	12	17,6
1-3 tahun	18	26,5
4-5 tahun	25	36,8
> 5 tahun	13	19,1
Jumlah	68	100

Sumber: Data diolah pada tahun 2025

Berdasarkan Tabel 4.4, mayoritas petugas Avsec di Bandara Radin Inten II Lampung memiliki masa kerja antara 4–5 tahun (36,8%), diikuti oleh 1–3 tahun (26,5%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar petugas telah memiliki pengalaman kerja yang cukup untuk memahami prosedur keamanan bandara secara menyeluruh, namun masih terdapat proporsi yang signifikan (17,6%) dengan masa kerja kurang dari 1 tahun yang tergolong baru dan mungkin memerlukan adaptasi serta pelatihan tambahan. Sementara itu, petugas dengan masa kerja lebih dari 5 tahun hanya 19,1%, yang menandakan jumlah tenaga senior yang berpengalaman relatif terbatas. Distribusi ini mencerminkan kombinasi tenaga kerja yang berpengalaman dan yang masih dalam tahap pengembangan, sehingga penting untuk menjaga keseimbangan antara transfer pengetahuan, pelatihan berkelanjutan, dan motivasi kerja agar kinerja pengamanan tetap optimal.

5. Pendidikan

Gambaran umum mengenai petugas *Aviation Security* (Avsec) di Bandara Radin Inten II Lampung berdasarkan pendidikan adalah sebagai berikut :

Tabel 4.5 Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
SMA	20	29,4
D3	18	26,5
S1	25	36,8
S2	5	7,3
Jumlah	68	100

Sumber: Data diolah pada tahun 2025

Berdasarkan Tabel 4.5, mayoritas petugas Avsec di Bandara Radin Inten II Lampung memiliki latar belakang pendidikan Sarjana (S1) sebesar 36,8%, diikuti oleh lulusan SMA (29,4%) dan Diploma (D3) (26,5%), sedangkan lulusan S2 hanya 7,3%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar petugas memiliki pendidikan menengah hingga tinggi, yang diharapkan mendukung pemahaman prosedur pengamanan, kemampuan analisis situasi, serta pengambilan keputusan yang tepat dalam menghadapi berbagai kondisi di bandara. Keberagaman tingkat pendidikan ini juga mencerminkan potensi pengembangan kapasitas yang berbeda-beda, sehingga program pelatihan dan pembinaan perlu disesuaikan untuk memastikan seluruh petugas memiliki kompetensi yang memadai dan kinerja pengamanan tetap optimal.

4.1.2 Deskripsi Masing-Masing Jawaban Responden

1. Kompetensi

Tabel 4.6 Jawaban Responden Mengenai Kompetensi

No	Daftar Pernyataan	SS		S		N		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Pegawai memiliki pengetahuan yang cukup tentang tugas pekerjaan pegawai.	30	44,1	28	41,2	5	7,4	3	4,4	2	2,9
2	Pegawai memahami prosedur kerja yang berlaku di tempat pegawai bekerja.	28	41,2	30	44,1	6	8,8	3	4,4	1	1,5
3	Pegawai mampu mengakses informasi yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik.	25	36,8	32	47,1	6	8,8	4	5,9	1	1,5
4	Pegawai memahami alasan di balik setiap prosedur dalam pekerjaan pegawai.	24	35,3	30	44,1	10	14,7	3	4,4	1	1,5

No	Daftar Pernyataan	SS		S		N		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
5	Pegawai dapat menjelaskan tujuan dari setiap tugas yang pegawai lakukan.	26	38,2	28	41,2	10	14,7	3	4,4	1	1,5
6	Pegawai memahami dampak pekerjaan pegawai terhadap hasil tim atau organisasi.	22	32,4	30	44,1	10	14,7	4	5,9	2	2,9
7	Pegawai mampu menggunakan peralatan dan teknologi yang dibutuhkan dalam pekerjaan pegawai.	28	41,2	26	38,2	8	11,8	4	5,9	2	2,9
8	Pegawai dapat menyelesaikan tugas-tugas kerja dengan keterampilan yang memadai.	25	36,8	30	44,1	8	11,8	3	4,4	2	2,9
9	Pegawai terus mengembangkan kemampuan teknis untuk menunjang pekerjaan pegawai.	20	29,4	30	44,1	10	14,7	6	8,8	2	2,9
10	Pegawai memegang teguh nilai-nilai profesionalisme dalam melaksanakan pekerjaan.	30	44,1	28	41,2	6	8,8	3	4,4	1	1,5
11	Pegawai menjunjung tinggi integritas dalam setiap tindakan kerja.	32	47,1	26	38,2	5	7,4	4	5,9	1	1,5
12	Pegawai percaya bahwa kualitas kerja sangat penting bagi	28	41,2	30	44,1	5	7,4	3	4,4	2	2,9

No	Daftar Pernyataan	SS		S		N		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
	keberhasilan organisasi.										
13	Pegawai selalu menunjukkan sikap positif dalam menghadapi tantangan pekerjaan.	25	36,8	30	44,1	6	8,8	5	7,4	2	2,9
14	Pegawai bersedia menerima kritik dan saran untuk memperbaiki kinerja.	22	32,4	28	41,2	10	14,7	5	7,4	3	4,4
15	Pegawai berkomitmen untuk bekerja dengan penuh tanggung jawab.	30	44,1	28	41,2	5	7,4	3	4,4	2	2,9
16	Pegawai tertarik dan antusias terhadap pekerjaan yang pegawai lakukan.	25	36,8	30	44,1	6	8,8	5	7,4	2	2,9
17	Pegawai aktif mencari kesempatan untuk mempelajari hal baru terkait pekerjaan pegawai.	20	29,4	28	41,2	12	17,6	6	8,8	2	2,9
18	Pegawai merasa puas ketika berhasil menyelesaikan pekerjaan dengan baik.	28	41,2	30	44,1	5	7,4	3	4,4	2	2,9
Rata-rata (mean)		26	38,3	29	42,6	7	10,9	4	5,7	2	2,5

Sumber: Data diolah pada tahun 2025

Berdasarkan Tabel 4.6, mayoritas petugas Aviation Security (Avsec) di Bandara Radin Inten II Lampung memberikan jawaban Sangat Setuju (SS) dan Setuju (S) pada hampir seluruh pernyataan mengenai kompetensi, yang menunjukkan bahwa petugas memiliki tingkat pengetahuan, keterampilan, dan sikap profesional yang baik. Aspek yang menonjol dengan frekuensi SS tertinggi meliputi integritas,

profesionalisme, dan komitmen kerja, yang mencerminkan kesadaran petugas terhadap nilai-nilai etika dan tanggung jawab dalam melaksanakan tugas pengamanan. Sementara itu, beberapa pernyataan terkait pengembangan kemampuan teknis, inisiatif mempelajari hal baru, dan penerimaan kritik menunjukkan frekuensi Netral (N), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS) yang sedikit lebih tinggi, menandakan masih adanya ruang untuk peningkatan kompetensi melalui pelatihan berkelanjutan dan motivasi kerja. Secara keseluruhan, hasil ini mengindikasikan bahwa petugas Avsec sudah memiliki kompetensi dasar yang memadai dalam menjalankan tugasnya, namun penguatan kemampuan teknis dan pengembangan diri secara berkesinambungan tetap diperlukan agar kinerja pengamanan dapat lebih optimal dan adaptif terhadap tantangan operasional bandara yang terus berkembang.

2. Pelatihan

Tabel 4.7 Jawaban Responden Mengenai Pelatihan

No	Daftar Pernyataan	SS		S		N		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Pelatihan yang pegawai ikuti meningkatkan keterampilan teknis pegawai secara signifikan.	28	41,2	30	44,1	6	8,8	3	4,4	1	1,5
2	Setelah pelatihan, pegawai lebih percaya diri dalam melaksanakan tugas teknis.	26	38,2	32	47,1	6	8,8	3	4,4	1	1,5
3	Pelatihan memberikan pengetahuan praktis yang dapat langsung pegawai gunakan.	25	36,8	30	44,1	8	11,8	4	5,9	1	1,5
4	Pelatihan membantu pegawai memahami dengan lebih jelas tugas dan	28	41,2	28	41,2	8	11,8	3	4,4	1	1,5

No	Daftar Pernyataan	SS		S		N		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
	tanggung jawab pegawai.										
5	Setelah pelatihan, pegawai dapat melaksanakan tugas dengan lebih efisien.	26	38,2	30	44,1	6	8,8	5	7,4	1	1,5
6	Pelatihan membuat pegawai lebih sadar akan pentingnya tanggung jawab pekerjaan.	30	44,1	28	41,2	5	7,4	3	4,4	2	2,9
7	Pelatihan meningkatkan semangat pegawai untuk bekerja lebih baik.	28	41,2	30	44,1	5	7,4	4	5,9	1	1,5
8	Pegawai merasa lebih termotivasi untuk mencapai target kerja setelah pelatihan.	25	36,8	32	47,1	6	8,8	4	5,9	1	1,5
9	Pelatihan memperkuat komitmen pegawai terhadap organisasi.	28	41,2	30	44,1	5	7,4	3	4,4	2	2,9
10	Setelah pelatihan, pegawai lebih disiplin dalam menjalankan tugas.	26	38,2	28	41,2	8	11,8	4	5,9	2	2,9
11	Pelatihan membuat pegawai lebih proaktif dalam mengatasi masalah kerja.	24	35,3	30	44,1	8	11,8	5	7,4	1	1,5
12	Pegawai menunjukkan sikap kerja yang lebih profesional setelah	28	41,2	30	44,1	5	7,4	3	4,4	2	2,9

No	Daftar Pernyataan	SS		S		N		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
	pelatihan.										
	Rata-rata (mean)	27	39,5	30	43,9	6	9,3	4	5,4	1	2,0

Sumber: Data diolah pada tahun 2025

Berdasarkan Tabel 4.7, mayoritas petugas Avsec di Bandara Radin Inten II Lampung memberikan jawaban Sangat Setuju (SS) dan Setuju (S) terhadap seluruh pernyataan terkait pelatihan, menunjukkan bahwa pelatihan yang diikuti berperan signifikan dalam meningkatkan keterampilan teknis, kepercayaan diri, dan pemahaman tugas serta tanggung jawab pegawai. Aspek yang menonjol dengan persentase SS tertinggi mencakup peningkatan kesadaran tanggung jawab, komitmen terhadap organisasi, dan profesionalisme kerja, yang menandakan bahwa pelatihan tidak hanya memperkuat kemampuan teknis tetapi juga membentuk sikap dan etika kerja yang baik. Meskipun demikian, terdapat jawaban Netral (N), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS) pada beberapa pernyataan, terutama terkait inisiatif proaktif dan efisiensi tugas, yang menunjukkan masih adanya peluang untuk meningkatkan efektivitas pelatihan, baik dari segi materi maupun metode penyampaian. Secara keseluruhan, hasil ini menegaskan bahwa pelatihan menjadi faktor penting dalam pengembangan kompetensi dan motivasi kerja petugas Avsec, sekaligus menjadi landasan untuk program pembinaan dan peningkatan kinerja yang lebih berkelanjutan.

3. Pengalaman Kerja

Tabel 4.8 Jawaban Responden Mengenai Pengalaman Kerja

No	Daftar Pernyataan	SS		S		N		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Pegawai telah bekerja di bidang ini selama lebih dari 3 tahun.	22	32,4	30	44,1	10	14,7	4	5,9	2	2,9
2	Lama bekerja pegawai memungkinkan pegawai memahami pekerjaan secara menyeluruh.	25	36,8	28	41,2	8	11,8	5	7,4	2	2,9
3	Pengalaman kerja yang lama membuat	28	41,2	30	44,1	5	7,4	4	5,9	1	1,5

No	Daftar Pernyataan	SS		S		N		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
	pegawai lebih mahir dalam tugas pegawai.										
4	Pegawai telah menangani berbagai jenis tugas selama bekerja di sini.	26	38,2	28	41,2	8	11,8	4	5,9	2	2,9
5	Banyaknya tugas yang pegawai lakukan meningkatkan kemampuan pegawai.	28	41,2	30	44,1	5	7,4	3	4,4	2	2,9
6	Pegawai mampu menyelesaikan tugas-tugas yang beragam dengan baik.	25	36,8	32	47,1	6	8,8	3	4,4	2	2,9
7	Pegawai pernah menangani situasi darurat atau masalah khusus dalam pekerjaan.	22	32,4	30	44,1	10	14,7	4	5,9	2	2,9
8	Pengalaman menghadapi situasi sulit meningkatkan kemampuan <i>problem solving</i> pegawai.	24	35,3	28	41,2	10	14,7	5	7,4	1	1,5
9	Pegawai mampu mengambil keputusan tepat saat menghadapi kondisi tidak biasa.	26	38,2	28	41,2	8	11,8	4	5,9	2	2,9
10	Pengalaman kerja membantu pegawai memperoleh keterampilan praktis yang berguna.	28	41,2	30	44,1	5	7,4	3	4,4	2	2,9
11	Pegawai merasa keterampilan pegawai berkembang seiring	26	38,2	30	44,1	5	7,4	5	7,4	2	2,9

No	Daftar Pernyataan	SS		S		N		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
	bertambahnya pengalaman.										
12	Pegawai dapat menerapkan keterampilan yang pegawai peroleh untuk meningkatkan kinerja.	28	41,2	28	41,2	6	8,8	4	5,9	2	2,9
13	Kompetensi pegawai meningkat secara signifikan selama pegawai bekerja di sini.	26	38,2	30	44,1	5	7,4	4	5,9	3	4,4
14	Pegawai rutin meningkatkan kemampuan kerja berdasarkan pengalaman yang didapat.	24	35,3	28	41,2	8	11,8	6	8,8	2	2,9
15	Pegawai merasa lebih profesional karena bertambahnya pengalaman kerja.	28	41,2	30	44,1	5	7,4	3	4,4	2	2,9
16	Pegawai pernah mengikuti pelatihan yang mendukung peningkatan kinerja pegawai.	26	38,2	28	41,2	8	11,8	4	5,9	2	2,9
17	Pelatihan yang pegawai ikuti relevan dengan pengalaman kerja pegawai.	24	35,3	30	44,1	8	11,8	4	5,9	2	2,9
18	Pengalaman pelatihan memperkuat kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas.	28	41,2	30	44,1	5	7,4	3	4,4	2	2,9
Rata-rata (mean)		26	37,9	29	43,1	7	10,2	4	5,9	2	2,8

Sumber: Data diolah pada tahun 2025

Berdasarkan Tabel 4.8, mayoritas petugas Avsec di Bandara Radin Inten II Lampung menjawab Sangat Setuju (SS) dan Setuju (S) pada seluruh pernyataan mengenai pengalaman kerja, menunjukkan bahwa pengalaman yang dimiliki berperan penting dalam meningkatkan kemampuan teknis, keterampilan praktis, dan profesionalisme kerja. Aspek yang menonjol mencakup peningkatan keterampilan, kemampuan *problem solving*, pengambilan keputusan tepat dalam kondisi tidak biasa, serta peningkatan kompetensi dan profesionalisme seiring bertambahnya masa kerja. Meskipun demikian, terdapat beberapa jawaban Netral (N), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS) pada pernyataan terkait pengelolaan pengalaman dan relevansi pelatihan, yang menandakan bahwa masih ada ruang untuk peningkatan pemanfaatan pengalaman kerja melalui bimbingan, mentoring, dan program pengembangan kompetensi yang terstruktur. Secara keseluruhan, hasil ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja merupakan faktor penting dalam membentuk kemampuan teknis, sikap profesional, dan efektivitas kinerja petugas Avsec, sekaligus menjadi dasar untuk perencanaan pelatihan dan pembinaan yang berkelanjutan.

4. Kinerja

Tabel 4.9 Jawaban Responden Mengenai Kinerja

No	Daftar Pernyataan	SS		S		N		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Pegawai mampu menyelesaikan jumlah tugas yang diberikan sesuai target.	28	41,2	30	44,1	6	8,8	3	4,4	1	1,5
2	Pekerjaan pegawai selalu selesai tepat waktu dan sesuai jumlah yang ditetapkan.	26	38,2	32	47,1	5	7,4	4	5,9	1	1,5
3	Pegawai mampu menangani beban kerja yang cukup tinggi secara konsisten.	25	36,8	32	47,1	6	8,8	4	5,9	1	1,5
4	Pekerjaan yang pegawai hasilkan	28	41,2	30	44,1	5	7,4	3	4,4	2	2,9

No	Daftar Pernyataan	SS		S		N		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
	memenuhi standar kualitas yang diharapkan.										
5	Pegawai selalu berusaha melakukan pekerjaan dengan teliti dan akurat.	30	44,1	28	41,2	5	7,4	3	4,4	2	2,9
6	Hasil kerja pegawai jarang mengalami kesalahan atau perlu revisi.	26	38,2	30	44,1	6	8,8	4	5,9	2	2,9
7	Pegawai dapat dipercaya untuk menyelesaikan tugas tanpa pengawasan terus-menerus.	28	41,2	30	44,1	5	7,4	3	4,4	2	2,9
8	Pegawai mengambil tanggung jawab penuh atas pekerjaan yang pegawai lakukan.	30	44,1	28	41,2	5	7,4	3	4,4	2	2,9
9	Rekan kerja dan atasan dapat mengandalkan pegawai dalam pekerjaan sehari-hari.	28	41,2	30	44,1	5	7,4	3	4,4	2	2,9
10	Pegawai sering mengambil langkah proaktif untuk menyelesaikan masalah kerja.	26	38,2	30	44,1	6	8,8	4	5,9	2	2,9
11	Pegawai mengajukan ide atau solusi baru untuk meningkatkan kinerja tim.	24	35,3	30	44,1	8	11,8	4	5,9	2	2,9
12	Pegawai tidak menunggu perintah untuk melakukan	25	36,8	32	47,1	6	8,8	4	5,9	1	1,5

No	Daftar Pernyataan	SS		S		N		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
	pekerjaan yang penting.										
13	Pegawai mudah menyesuaikan diri dengan perubahan dalam pekerjaan	26	38,2	30	44,1	6	8,8	4	5,9	2	2,9
14	Pegawai dapat bekerja efektif meskipun kondisi kerja berubah secara tiba-tiba.	24	35,3	32	47,1	6	8,8	4	5,9	2	2,9
15	Pegawai mampu belajar hal baru untuk menghadapi tantangan pekerjaan.	26	38,2	30	44,1	6	8,8	4	5,9	2	2,9
16	Pegawai bekerja dengan baik dan harmonis dengan rekan kerja.	28	41,2	30	44,1	5	7,4	3	4,4	2	2,9
17	Pegawai aktif berkontribusi dalam kegiatan tim untuk mencapai tujuan bersama.	26	38,2	30	44,1	6	8,8	4	5,9	2	2,9
18	Pegawai menghargai pendapat dan masukan dari anggota tim lainnya.	28	41,2	30	44,1	5	7,4	3	4,4	2	2,9
Rata-rata (mean)		27	39,4	30	44,4	6	8,3	4	5,2	2	2,6

Sumber: Data diolah pada tahun 2025

Berdasarkan Tabel 4.9, mayoritas petugas Avsec di Bandara Radin Inten II Lampung menjawab Sangat Setuju (SS) dan Setuju (S) pada hampir seluruh pernyataan mengenai kinerja, yang menunjukkan bahwa petugas mampu menyelesaikan tugas sesuai target, menjaga kualitas kerja, bekerja teliti, dan bertanggung jawab secara konsisten. Aspek yang menonjol dengan persentase SS tertinggi mencakup tanggung jawab, ketelitian, dan kemampuan bekerja secara harmonis dengan rekan kerja, yang mencerminkan profesionalisme tinggi dalam

pelaksanaan tugas sehari-hari. Beberapa jawaban Netral (N), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS) muncul pada pernyataan yang berhubungan dengan inisiatif proaktif, penyesuaian terhadap perubahan mendadak, dan inovasi ide baru, menunjukkan adanya peluang untuk peningkatan kinerja melalui pembinaan, mentoring, dan pengembangan soft skill. Secara keseluruhan, hasil ini menegaskan bahwa kinerja petugas Avsec sudah cukup baik, namun penguatan kemampuan proaktif, adaptasi, dan inovasi akan lebih meningkatkan efektivitas tim dalam menjaga keamanan dan kelancaran operasional bandara.

4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

4.2.1 Hasil Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi *product moment*. Dengan penelitian ini, uji validitas untuk menghitung data yang akan dihitung dan proses pengujiannya dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS 20.0. Hasil pengujian validitas menggunakan kriteria pengujian untuk uji ini adalah apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka valid dan apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka tidak valid.

Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Kuesioner Kompetensi (X₁)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,616	0,2352	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,540	0,2352	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,639	0,2352	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,605	0,2352	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,501	0,2352	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0,448	0,2352	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 7	0,401	0,2352	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 8	0,531	0,2352	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 9	0,271	0,2352	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 10	0,359	0,2352	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 11	0,249	0,2352	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 12	0,635	0,2352	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 13	0,608	0,2352	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 14	0,259	0,2352	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 15	0,286	0,2352	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 16	0,254	0,2352	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 17	0,501	0,2352	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 18	0,404	0,2352	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber: Data diolah pada tahun 2025

Berdasarkan hasil uji validitas pada Tabel 4.10, seluruh butir pernyataan dalam kuesioner kompetensi (X₁) memiliki nilai r_{hitung} yang lebih besar dari r_{tabel} sebesar

0,2352 , sehingga semua butir dinyatakan valid. Hal ini menunjukkan bahwa setiap item dalam kuesioner mampu mengukur variabel kompetensi dengan baik dan konsisten, sehingga kuesioner tersebut layak digunakan dalam penelitian ini untuk mengumpulkan data terkait kompetensi responden.

Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Kuesioner Pelatihan (X_2)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,616	0,2352	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,602	0,2352	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,559	0,2352	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,636	0,2352	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,644	0,2352	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0,749	0,2352	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 7	0,248	0,2352	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 8	0,355	0,2352	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 9	0,518	0,2352	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 10	0,632	0,2352	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 11	0,610	0,2352	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 12	0,611	0,2352	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber: Data diolah pada tahun 2025

Berdasarkan hasil uji validitas pada Tabel 4.11, seluruh butir pernyataan dalam kuesioner pelatihan (X_2) memiliki nilai r_{hitung} yang lebih besar dari r_{tabel} sebesar 0,2352 , sehingga semua butir dinyatakan valid. Ini menunjukkan bahwa setiap item dalam kuesioner mampu mengukur variabel pelatihan dengan baik dan konsisten, sehingga kuesioner pelatihan tersebut layak digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini.

Tabel 4.12 Hasil Uji Validitas Kuesioner Pengalaman kerja (X_3)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,587	0,2352	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,543	0,2352	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,645	0,2352	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,638	0,2352	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,488	0,2352	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0,407	0,2352	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 7	0,410	0,2352	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 8	0,506	0,2352	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 9	0,283	0,2352	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 10	0,364	0,2352	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 11	0,301	0,2352	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 12	0,581	0,2352	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Simpulan
Butir 13	0,616	0,2352	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 14	0,240	0,2352	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 15	0,234	0,2352	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 16	0,265	0,2352	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 17	0,467	0,2352	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 18	0,383	0,2352	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber: Data diolah pada tahun 2025

Berdasarkan hasil uji validitas pada Tabel 4.12, seluruh butir pernyataan dalam kuesioner pengalaman kerja (X_3) memiliki nilai r_{hitung} yang lebih besar dari r_{tabel} sebesar 0,2352 , sehingga semua butir dinyatakan valid. Hal ini menunjukkan bahwa setiap item dalam kuesioner mampu mengukur variabel pengalaman kerja dengan baik dan konsisten, sehingga kuesioner pengalaman kerja tersebut layak digunakan sebagai instrumen pengumpulan data dalam penelitian ini.

Tabel 4.13 Hasil Uji Validitas Kuesioner Kinerja (Y)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,745	0,2352	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,783	0,2352	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,584	0,2352	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,737	0,2352	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,288	0,2352	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0,279	0,2352	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 7	0,364	0,2352	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 8	0,359	0,2352	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 9	0,412	0,2352	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 10	0,328	0,2352	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 11	0,783	0,2352	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 12	0,639	0,2352	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 13	0,486	0,2352	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 14	0,595	0,2352	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 15	0,580	0,2352	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 16	0,670	0,2352	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 17	0,643	0,2352	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 18	0,664	0,2352	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber: Data diolah pada tahun 2025

Berdasarkan hasil uji validitas pada Tabel 4.13, seluruh butir pernyataan dalam kuesioner kinerja (Y) memiliki nilai r_{hitung} yang lebih besar dari r_{tabel} sebesar 0,2352 , sehingga semua butir dinyatakan valid. Hal ini menunjukkan bahwa setiap item dalam kuesioner mampu mengukur variabel kinerja dengan baik dan

konsisten, sehingga kuesioner kinerja tersebut layak digunakan sebagai instrumen pengumpulan data dalam penelitian ini.

4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Setelah uji validitas maka penguji kemudian melakukan uji realibilitas terhadap masing-masing instrumen variabel X_1 , variabel X_2 , variabel X_3 dan instrumen variabel Y menggunakan rumus *Alpha Cronbach* dengan bantuan program SPSS 22.0. Hasil uji realibilitas setelah dikonsultasikan dengan daftar interpretasi koefisien r dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.14 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien <i>Alpha Chronbach</i>	Koefisien r	Simpulan
Kompetensi	0,772	0,6000-0,7999	Reliabel tinggi
Pelatihan	0,809	0,8000-0,9999	Reliabel sangat tinggi
Pengalaman kerja	0,762	0,6000-0,7999	Reliabel tinggi
Kinerja	0,865	0,8000-0,9999	Reliabel sangat tinggi

Sumber: Data diolah pada tahun 2025

Berdasarkan Tabel 4.14 hasil uji reliabilitas, dapat diinterpretasikan bahwa semua variabel dalam penelitian ini memiliki tingkat reliabilitas yang baik. Variabel kompetensi memiliki Koefisien *Alpha Cronbach* sebesar 0,772, yang masuk dalam kategori reliabel tinggi dengan rentang koefisien antara 0,6000 hingga 0,7999. Variabel pelatihan menunjukkan nilai reliabilitas sangat tinggi dengan koefisien sebesar 0,809, berada dalam rentang 0,8000 hingga 0,9999. Begitu pula variabel pengalaman kerja memiliki reliabilitas tinggi dengan nilai 0,762. Sedangkan variabel kinerja memiliki reliabilitas sangat tinggi dengan koefisien 0,865. Secara keseluruhan, hasil ini menunjukkan bahwa instrumen pengukuran yang digunakan konsisten dan dapat dipercaya untuk mengukur variabel-variabel tersebut dalam penelitian ini.

4.3 Uji Persyaratan Analisis Data

4.3.1 Hasil Uji Linieritas

Uji ini dilakukan untuk melihat apakah model regresi dapat didekati dengan persamaan linear dan uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis

korelasi ataupun regresi linear. Hasil uji linearitas pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.15 Hasil Uji Linearitas

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Kesimpulan
Kompetensi terhadap kinerja	0,938	0,05	Sig > alpha	Linear
Pelatihan terhadap kinerja	0,687	0,05	Sig > alpha	Linear
Pengalaman kerja terhadap kinerja	0,512	0,05	Sig > alpha	Linear

Sumber: Data diolah pada tahun 2025

1. Kompetensi Terhadap Kinerja

Nilai signifikansi sebesar 0,938 lebih besar dari alpha 0,05, sehingga memenuhi syarat untuk dianggap linear. Artinya, hubungan antara kompetensi dan kinerja petugas bersifat linear.

2. Pelatihan Terhadap Kinerja

Nilai signifikansi 0,687 juga lebih besar dari alpha 0,05, sehingga hubungan antara pelatihan dan kinerja dianggap linear.

3. Pengalaman kerja Terhadap Kinerja

Dengan nilai signifikansi 0,512 yang lebih besar dari alpha 0,05, hubungan pengalaman kerja dan kinerja juga terbukti linear.

4.3.2 Uji Normalitas

Untuk menguji normalitas dapat melalui cara *kolmogrow smirnow test* (uji K-S).

Untuk uji *kolmogorow smirnov* yaitu jika nilai hasil uji K-S > dibandingkan nilai signifikan 0,05 maka sebaran data tidak menyimpang dari kurva normalnya.

Tabel 4.16 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test					
		Kompetensi	Pelatihan	Pengalaman_ kerja	Kinerja
N		90	90	90	90
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	64.1222	41.4333	63.8778	62.4333
	Std. Deviation	8.97040	7.42460	8.79840	10.60003
Most Extreme Differences	Absolute	.069	.065	.080	.089
	Positive	.069	.054	.060	.049
	Negative	-.067	-.065	-.080	-.089
Test Statistic		.069	.065	.080	.089
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}	.200 ^{c,d}	.200 ^{c,d}	.074 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data diolah pada tahun 2025

Berdasarkan Tabel 4.16 hasil uji normalitas menggunakan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*, terlihat bahwa nilai signifikansi (*Asymp. Sig. 2-tailed*) untuk variabel kompetensi, pelatihan, dan pengalaman kerja semuanya bernilai 0,200, yang lebih besar dari batas signifikansi 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa distribusi data ketiga variabel tersebut mengikuti distribusi normal. Sedangkan untuk variabel kinerja, nilai signifikansinya adalah 0,074, yang juga lebih besar dari 0,05, sehingga data kinerja juga dapat dianggap berdistribusi normal. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas, yang merupakan syarat penting untuk melakukan analisis statistik parametrik lebih lanjut.

4.4 Analisis Data

4.4.1 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data maka diperoleh data analisis regresi linier berganda sebagai berikut:

Tabel 4.17 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	23.949	6.849		3.497	.001
Kompetensi	.589	.118	.160	2.605	.012
Pelatihan	.929	.138	.651	6.739	.000
Pengalaman kerja	.319	.091	.158	3.093	.039

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah pada tahun 2025

Tabel 4.17 menjelaskan bahwa di atas merupakan hasil perhitungan regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS. Diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 23,949 + 0,589 X_1 + 0,929 X_2 + 0,319 X_3 + e$$

1. Konstanta (*Intercept*) = 23,949

Nilai ini menunjukkan prediksi kinerja petugas *Aviation Security* (Avsec) jika variabel kompetensi, pelatihan, dan pengalaman kerja semuanya bernilai nol. Dengan kata lain, ketika tidak ada pengaruh ketiga variabel tersebut, kinerja dasar petugas tetap berada pada skor 23,949.

2. Koefisien Kompetensi = 0,589

Artinya, setiap peningkatan satu satuan pada kompetensi petugas akan meningkatkan skor kinerja sebesar 0,589, dengan asumsi variabel pelatihan dan pengalaman kerja tetap konstan. Kompetensi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja.

3. Koefisien Pelatihan = 0,929

Hasil ini menunjukkan bahwa pelatihan memiliki kontribusi paling besar terhadap peningkatan kinerja. Setiap tambahan satu satuan pelatihan akan meningkatkan kinerja sebesar 0,929, dengan variabel lain dianggap tetap.

4. Kompetensi (X_3): Koefisien 0,614

Setiap peningkatan satu satuan pengalaman kerja berkontribusi menaikkan kinerja sebesar 0,319, dengan asumsi variabel kompetensi dan pelatihan tetap.

4.5 Hasil Uji Hipotesis

4.5.1 Uji t

Uji t digunakan untuk menunjukkan apakah suatu variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen (Ghozali, 2011). Kriteria pengujian dengan tingkat signifikansi (α) = 0,05 ditentukan sebagai berikut:

- Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
- Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data maka diperoleh:

Tabel 4.18 Uji t

Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23.949	6.849		3.497	.001
	Kompetensi	.589	.118	.160	2.605	.012
	Pelatihan	.929	.138	.651	6.739	.000
	Pengalaman kerja	.319	.091	.158	3.093	.039

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah pada tahun 2025

Tabel 4.18 menjelaskan bahwa:

- Nilai t_{hitung} untuk variabel kompetensi adalah 2,605, yang lebih besar dibandingkan dengan nilai t_{tabel} sebesar 1,667 pada tingkat signifikansi 0,05. Selain itu, nilai signifikansi (sig.) untuk kompetensi adalah 0,012, yang berada

di bawah batas 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja petugas *Aviation Security* (Avsec) di Bandara Radin Inten II Lampung. Dengan kata lain, peningkatan kompetensi petugas secara nyata berdampak pada peningkatan kinerja.

2. Variabel pelatihan menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 6,739, jauh lebih besar daripada nilai t_{tabel} 1,667. Nilai signifikansi untuk pelatihan juga sangat kecil, yaitu 0,000, yang mengindikasikan pengaruh pelatihan terhadap kinerja petugas Avsec sangat signifikan secara statistik. Dari ketiga variabel yang diuji, pelatihan memiliki nilai t_{hitung} tertinggi, menandakan bahwa pelatihan merupakan faktor yang paling dominan dalam meningkatkan kinerja petugas.
3. Variabel pengalaman kerja, nilai t_{hitung} sebesar 3,093 yang juga melebihi nilai t_{tabel} 1,667, dan nilai signifikansi sebesar 0,039 yang masih di bawah 0,05. Dengan demikian, pengalaman kerja secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja petugas Avsec di Bandara Radin Inten II Lampung. Pengalaman kerja memberikan kontribusi nyata dalam memperbaiki kualitas dan efektivitas kinerja petugas, meskipun pengaruhnya lebih kecil dibanding pelatihan namun tetap penting.

4.5.2 Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh secara simultan antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini menggunakan SPSS (*Statistical Program and Service* seri 25).

Tabel 4.19 Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5596.180	3	1865.393	36.428	.000 ^b
	Residual	4403.920	64	51.208		
	Total	10000.100	67			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Pengalaman_kerja, Pelatihan, Kompetensi

Sumber: Data diolah pada tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.19 hasil uji F (ANOVA), nilai F_{hitung} sebesar 36,428 dengan signifikansi (Sig.) 0,000 menunjukkan bahwa secara simultan variabel pengalaman kerja, pelatihan, dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja petugas *Aviation Security* (Avsec) di Bandara Radin Inten II Lampung. Nilai Sig. yang kurang dari 0,05 menandakan bahwa model regresi yang

digunakan layak dan dapat digunakan untuk memprediksi variabel kinerja. Untuk membandingkan dengan nilai F_{tabel} , dengan jumlah responden 68 dan tiga prediktor (variabel bebas), derajat kebebasan regresi (df_1) = 3 dan derajat kebebasan residu (df_2) = 64. Berdasarkan tabel distribusi F pada tingkat signifikansi 0,05, nilai F_{tabel} = 2,7581. Karena F_{hitung} (36,428) jauh lebih besar dari F_{tabel} (2,7581), maka hipotesis nol (bahwa variabel bebas tidak berpengaruh terhadap kinerja) ditolak. Hal ini menguatkan kesimpulan bahwa pengalaman kerja, pelatihan dan kompetensi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja petugas Avsec.

4.5.3 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah $0 < R^2 < 1$. Koefisien determinasi yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen. Penggunaan *R Square* adalah bias terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan ke dalam model. Setiap tambahan variabel independen ke dalam model, maka *R Square* pasti meningkat tidak peduli apakah variabel independen tersebut berpengaruh secara signifikan atau tidak. Tidak seperti *R Square*, nilai *adjusted R Square* dapat naik atau turun apabila terdapat tambahan variabel independen kedalam model.

Tabel 4.20 Koefisien Determinasi Kompetensi, Pelatihan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.748 ^a	.560	.544	7.15600

a. Predictors: (Constant), Pengalaman_kerja, Pelatihan, Kompetensi

Sumber: Data diolah pada tahun 2025

Berdasarkan Tabel 4.20, nilai koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,560 menunjukkan bahwa variabel kompetensi, pelatihan, dan pengalaman kerja secara bersama-sama mampu menjelaskan 56% variasi dalam kinerja petugas *Aviation Security* (Avsec) di Bandara Radin Inten II Lampung. Sedangkan sisanya sebesar 44% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Nilai *Adjusted R Square* yang sebesar 0,544 mengindikasikan bahwa setelah penyesuaian terhadap jumlah variabel dan sampel, kontribusi

variabel bebas terhadap kinerja tetap signifikan. Dengan demikian, kompetensi, pelatihan, dan pengalaman kerja memiliki pengaruh yang cukup besar dan relevan dalam meningkatkan kinerja petugas Avsec, meskipun masih terdapat faktor-faktor lain yang juga berperan dalam menentukan kinerja tersebut.

4.6 Pembahasan

4.6.1 Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja

Hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi terhadap kinerja petugas *Aviation Security* (Avsec) dalam mengatasi tindakan melawan hukum di Bandara Radin Inten II Lampung, yang berarti semakin tinggi tingkat kompetensi yang dimiliki petugas, semakin baik pula kemampuan mereka dalam menjalankan tugas pengamanan dan penanggulangan berbagai gangguan serta pelanggaran hukum di lingkungan bandara; hal ini menegaskan pentingnya peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan sikap profesional sebagai modal utama agar petugas dapat bertindak efektif dan responsif terhadap situasi yang membutuhkan tindakan cepat dan tepat demi menjaga keamanan dan keselamatan penerbangan.

Kompetensi memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja petugas Avsec karena menentukan sejauh mana individu mampu melaksanakan tugas sesuai standar keamanan penerbangan. Dengan menggunakan *Goal Setting Theory* sebagai grand theory, hubungan ini dapat dijelaskan melalui konsep bahwa tujuan yang jelas, spesifik, dan menantang akan lebih mudah tercapai apabila petugas memiliki kompetensi yang memadai. Kompetensi teknis, manajerial, serta pemahaman regulasi menjadi modal penting agar setiap target kinerja, seperti mendeteksi ancaman, mengelola situasi darurat, dan memastikan kepatuhan hukum, dapat diwujudkan secara optimal. Semakin tinggi kompetensi yang dimiliki petugas, semakin besar pula motivasi dan keyakinan mereka dalam mencapai tujuan kinerja yang ditetapkan organisasi, sehingga berdampak pada peningkatan efektivitas dan keandalan layanan keamanan penerbangan.

Kompetensi merujuk pada keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan yang dimiliki petugas untuk menjalankan tugas dengan efektif. Tingkat kompetensi

yang tinggi sangat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja petugas, karena dengan kompetensi yang memadai, petugas mampu melaksanakan tugas secara tepat waktu, menangani berbagai masalah secara cepat dan tepat, serta secara proaktif mengidentifikasi dan mengatasi ancaman yang mungkin muncul dengan cara yang efisien dan akurat. Hal ini tidak hanya meningkatkan efektivitas operasional, tetapi juga berkontribusi pada terciptanya lingkungan yang aman dan terlindungi, khususnya dalam konteks pengamanan di Bandara Radin Inten II Lampung.

Menurut Lievens, Harris, dan Van Hoye (2023) dalam jurnal yang berjudul *The Role of Competencies in Employee Selection*, kompetensi yang baik memiliki peran yang signifikan dalam menentukan kinerja individu di dalam sebuah organisasi. Mereka menjelaskan bahwa kompetensi yang relevan dan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan tidak hanya meningkatkan kemampuan pekerja dalam menyelesaikan tugas-tugas rutin, tetapi juga memungkinkan mereka untuk lebih responsif, inovatif, dan efektif ketika dihadapkan pada situasi-situasi yang menantang atau tidak terduga. Dengan kompetensi yang tepat, individu mampu memanfaatkan sumber daya yang tersedia secara optimal, mengambil keputusan yang strategis, dan berkontribusi secara positif terhadap pencapaian tujuan organisasi. Hal ini menegaskan pentingnya pengembangan kompetensi sebagai bagian integral dari proses seleksi dan pengelolaan tenaga kerja.

Hassan, Ali, dan Hussain (2020) dalam penelitian mereka yang berjudul *Competence and Performance: A Systematic Review* mengungkapkan bahwa kompetensi yang terukur memiliki hubungan langsung dengan kinerja individu dalam suatu organisasi. Mereka menekankan bahwa kompetensi yang dimiliki oleh seseorang menjadi landasan utama dalam pengambilan keputusan yang tepat, yang pada akhirnya berdampak pada efektivitas pelaksanaan tugas dan tanggung jawab. Dengan kompetensi yang terukur, petugas tidak hanya mampu menyelesaikan pekerjaan secara efisien, tetapi juga dapat beradaptasi dengan perubahan dan kompleksitas tugas yang berkembang di lingkungan kerja. Penelitian ini memperkuat pentingnya penilaian kompetensi sebagai indikator kunci untuk meningkatkan kinerja dan keberhasilan operasional organisasi,

sehingga investasi dalam pengembangan kompetensi karyawan menjadi strategi yang sangat krusial bagi peningkatan produktivitas dan pencapaian tujuan organisasi secara menyeluruh.

Berdasarkan hasil penelitian, teori dan penelitian terkait menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja petugas *Aviation Security* (Avsec) dalam mengatasi tindakan melawan hukum di Bandara Radin Inten II Lampung. Hal ini mengindikasikan bahwa peningkatan kompetensi yang meliputi pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan petugas berperan sangat penting dalam meningkatkan efektivitas pelaksanaan tugas pengamanan. Dengan kompetensi yang memadai, petugas Avsec mampu mengambil keputusan yang tepat, bertindak cepat, dan responsif dalam menghadapi berbagai situasi yang mengancam keamanan, sehingga tindakan melawan hukum dapat dicegah atau diatasi dengan lebih optimal. Oleh karena itu, pengembangan dan peningkatan kompetensi petugas menjadi faktor kunci yang harus terus diperhatikan oleh pihak pengelola bandara untuk menjaga keamanan dan keselamatan penerbangan secara berkelanjutan.

4.6.2 Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja

Hasil analisis menunjukkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja petugas *Aviation Security* (Avsec) dalam mengatasi tindakan melawan hukum di Bandara Radin Inten II Lampung, yang berarti pelatihan yang diberikan secara rutin dan terstruktur mampu meningkatkan kemampuan teknis serta kesiapsiagaan petugas dalam menghadapi berbagai situasi keamanan. Pelatihan tidak hanya membekali petugas dengan pengetahuan dan keterampilan praktis, tetapi juga memperkuat kepercayaan diri dan ketanggapan mereka dalam menjalankan tugas, sehingga mereka lebih siap dan efektif dalam mencegah serta menanggulangi potensi gangguan atau pelanggaran hukum di lingkungan bandara. Dengan demikian, investasi dalam program pelatihan yang berkelanjutan menjadi sangat penting untuk menjaga kualitas kinerja petugas Avsec, memastikan standar keamanan yang tinggi, dan mendukung terciptanya suasana bandara yang aman bagi seluruh pengguna jasa penerbangan.

Pelatihan berperan penting dalam meningkatkan kinerja petugas Avsec karena memberikan pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman yang relevan dengan tuntutan pekerjaan. Berdasarkan *Goal Setting Theory*, pelatihan yang terarah dan sesuai kebutuhan akan membantu petugas memahami tujuan kinerja secara lebih jelas, realistis, dan terukur. Melalui pelatihan teknis, manajerial, maupun regulasi, petugas memperoleh bekal untuk melaksanakan tugas sesuai standar keselamatan penerbangan dan target organisasi. Semakin sering dan berkualitas program pelatihan yang diikuti, semakin tinggi pula kepercayaan diri, motivasi, serta kemampuan petugas dalam mencapai sasaran kinerja yang ditetapkan. Dengan demikian, pelatihan yang efektif menjadi instrumen penting dalam menghubungkan kompetensi individu dengan pencapaian tujuan organisasi secara optimal.

Pelatihan yang efektif dapat secara signifikan meningkatkan kinerja petugas dengan memberikan pengetahuan baru serta mengasah keterampilan teknis dan non-teknis yang diperlukan untuk menangani tugas-tugas pengamanan secara lebih efisien dan aman. Melalui pelatihan yang terstruktur dan sistematis, petugas tidak hanya memperoleh pemahaman yang lebih mendalam tentang prosedur dan protokol keamanan, tetapi juga mampu meningkatkan rasa percaya diri dalam melaksanakan tugas sehari-hari. Selain itu, pelatihan yang baik juga berperan dalam mengurangi potensi kesalahan operasional yang dapat membahayakan keamanan bandara, sehingga menjaga kelancaran proses pengamanan dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih profesional dan terpercaya.

Noe (2021) menjelaskan bahwa pelatihan memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja petugas dengan cara menyediakan keterampilan teknis dan sosial yang esensial untuk menjalankan tugas secara profesional. Menurut Noe, pelatihan yang efektif tidak hanya fokus pada aspek teknis pekerjaan, seperti penguasaan alat dan prosedur, tetapi juga mengembangkan kemampuan interpersonal yang mendukung kerja sama tim, komunikasi, dan penyesuaian diri di lingkungan kerja. Dengan keterampilan yang lebih lengkap dan terasah, petugas menjadi lebih percaya diri, efisien, dan mampu menghadapi berbagai tantangan

pekerjaan secara optimal, sehingga secara keseluruhan berdampak positif pada produktivitas dan kualitas pelayanan organisasi.

Penelitian Schneid (2021) menegaskan bahwa pelatihan tidak hanya bertujuan membekali petugas dengan keterampilan praktis yang diperlukan untuk menjalankan tugas sehari-hari, tetapi juga secara signifikan meningkatkan kemampuan mereka dalam menghadapi dan menangani situasi kritis di tempat kerja. Khususnya dalam konteks bandara, pelatihan dirancang untuk mempersiapkan petugas dalam menghadapi berbagai kondisi darurat yang mungkin terjadi, seperti kecelakaan, gangguan keamanan, atau situasi evakuasi. Dengan demikian, pelatihan tersebut tidak hanya meningkatkan keahlian teknis, tetapi juga memperkuat kesiapsiagaan, pengambilan keputusan cepat, dan respons efektif petugas dalam menjaga keselamatan dan keamanan lingkungan kerja yang kompleks dan dinamis.

Berdasarkan hasil penelitian serta dukungan dari teori dan penelitian terdahulu, dapat disimpulkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja petugas *Aviation Security* (Avsec) dalam mengatasi tindakan melawan hukum di Bandara Radin Inten II Lampung. Pelatihan yang diberikan secara terencana dan berkelanjutan tidak hanya meningkatkan kemampuan teknis dan wawasan petugas, tetapi juga memperkuat kesiapan mental serta responsivitas mereka dalam menghadapi berbagai tantangan keamanan. Temuan ini menegaskan pentingnya program pelatihan sebagai salah satu faktor kunci dalam meningkatkan efektivitas dan profesionalisme petugas Avsec, sehingga mampu menjaga keamanan bandara secara optimal dan mencegah terjadinya tindakan melawan hukum dengan lebih efektif.

4.6.3 Pengaruh Pengalaman kerja Terhadap Kinerja

Hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi terhadap kinerja petugas *Aviation Security* (Avsec) dalam mengatasi tindakan melawan hukum di Bandara Radin Inten II Lampung, yang mengindikasikan bahwa peningkatan kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan petugas secara langsung meningkatkan efektivitas mereka dalam melaksanakan

tugas pengamanan. Kompetensi yang memadai memungkinkan petugas untuk lebih sigap dalam mengidentifikasi, menangani, dan mencegah berbagai pelanggaran serta ancaman keamanan, sehingga tercipta lingkungan bandara yang lebih aman dan terlindungi. Oleh karena itu, peningkatan kompetensi menjadi aspek krusial yang harus terus dikembangkan guna menunjang profesionalisme dan kinerja optimal petugas Avsec dalam menjaga keamanan penerbangan.

Pengalaman kerja memberikan kontribusi signifikan terhadap kinerja petugas Avsec karena melalui pengalaman, individu memperoleh pembelajaran praktis dalam menghadapi berbagai situasi di lapangan. Berdasarkan *Goal Setting Theory*, pengalaman kerja yang beragam membantu petugas memahami standar tugas, mengidentifikasi tantangan, serta menetapkan tujuan yang lebih realistis dan terukur dalam pekerjaannya. Semakin lama dan luas pengalaman yang dimiliki, semakin terasah kemampuan teknis, manajerial, serta penguasaan regulasi yang dibutuhkan untuk mencapai target kinerja. Dengan pengalaman menghadapi situasi khusus, petugas juga lebih percaya diri dalam merespons kondisi darurat dan mengambil keputusan yang tepat. Oleh karena itu, pengalaman kerja yang memadai memperkuat kesiapan individu dalam mencapai tujuan organisasi, sekaligus meningkatkan efektivitas kinerja Avsec secara keseluruhan.

Pengalaman kerja merupakan proses akumulasi pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diperoleh seseorang selama menjalankan aktivitas pekerjaan dalam jangka waktu tertentu. Pengalaman ini berperan penting dalam membentuk kemampuan individu untuk menyelesaikan tugas secara efektif serta menghadapi berbagai situasi dan tantangan yang muncul di lingkungan kerja. Menurut Robbins dan Judge (2017), pengalaman kerja tidak hanya ditentukan oleh lamanya waktu bekerja, tetapi juga oleh kualitas dan ragam tugas yang telah dijalani, yang secara bersama-sama memperkaya wawasan dan kemampuan seseorang dalam menjalankan fungsi pekerjaannya dengan lebih baik. Dengan demikian, pengalaman kerja menjadi faktor krusial dalam meningkatkan produktivitas dan adaptabilitas karyawan dalam menghadapi dinamika pekerjaan.

Robbins dan Judge (2017) menambahkan bahwa pengalaman kerja juga berperan penting dalam meningkatkan kemampuan karyawan untuk beradaptasi dengan perubahan teknologi dan sistem kerja baru yang terus berkembang di lingkungan kerja modern. Kemampuan adaptasi yang baik ini menjadi sangat krusial karena memungkinkan karyawan untuk mengikuti perkembangan inovasi dan perubahan prosedur tanpa mengurangi efektivitas kerja. Dengan demikian, pengalaman kerja tidak hanya meningkatkan keahlian teknis, tetapi juga membantu karyawan mempertahankan dan meningkatkan kinerja mereka secara berkelanjutan dalam jangka panjang, sehingga organisasi dapat tetap kompetitif dan responsif terhadap dinamika pasar dan teknologi.

Noe (2020) berpendapat bahwa pengalaman kerja yang didukung oleh pelatihan dan pembelajaran berkelanjutan akan semakin memperkuat pengaruh positif pengalaman tersebut terhadap kinerja pegawai. Kombinasi antara pengalaman praktis yang diperoleh selama bekerja dengan pelatihan yang sistematis dan terus-menerus mampu membentuk sumber daya manusia yang tidak hanya kompeten secara teknis, tetapi juga adaptif dan inovatif. Dengan demikian, integrasi pengalaman dan pelatihan ini menjadi faktor kunci dalam menciptakan tenaga kerja yang berdaya saing tinggi serta mampu memberikan kontribusi maksimal bagi pencapaian tujuan organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Sari dan Putra (2021) menunjukkan bahwa pengalaman kerja memiliki hubungan positif dan signifikan dengan kinerja karyawan di sektor perbankan, dimana karyawan dengan pengalaman kerja lebih dari 5 tahun cenderung memiliki kinerja yang lebih baik dibandingkan mereka yang memiliki pengalaman lebih sedikit. Hal ini menegaskan bahwa lamanya pengalaman kerja memberikan dampak nyata terhadap kemampuan pegawai dalam menjalankan tugasnya secara optimal. Selain itu, penelitian lain oleh Rahman dan Sulisty (2019) di bidang manufaktur juga memperkuat temuan tersebut dengan menegaskan bahwa pengalaman kerja berkontribusi signifikan dalam meningkatkan produktivitas serta kualitas hasil kerja karyawan. Faktor pengalaman kerja memungkinkan pegawai untuk mengatasi hambatan dan

tantangan dalam pekerjaan dengan cara yang lebih efektif dan efisien, sehingga mendukung peningkatan kinerja secara keseluruhan.

Berdasarkan hasil penelitian serta dukungan dari teori dan penelitian terdahulu, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi terhadap kinerja petugas *Aviation Security* (Avsec) dalam mengatasi tindakan melawan hukum di Bandara Radin Inten II Lampung. Kompetensi yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan teknis terbukti menjadi faktor utama yang meningkatkan efektivitas petugas dalam menjalankan tugas pengamanan. Dengan kompetensi yang memadai, petugas mampu mengambil keputusan yang tepat, bertindak cepat, dan responsif terhadap berbagai situasi yang mengancam keamanan, sehingga mampu mencegah dan menanggulangi pelanggaran hukum secara lebih optimal. Temuan ini menegaskan pentingnya peningkatan dan pengembangan kompetensi sebagai strategi utama dalam menjaga keamanan dan keselamatan operasional di lingkungan bandara.

4.6.4 Pengaruh Kompetensi, Pelatihan dan Pengalaman kerja Terhadap Kinerja

Hasil analisis menunjukkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi, pelatihan, dan pengalaman kerja terhadap kinerja petugas *Aviation Security* (Avsec) dalam mengatasi tindakan melawan hukum di Bandara Radin Inten II Lampung, sehingga hipotesis alternatif (H_a) diterima. Hal ini mengindikasikan bahwa ketiga variabel tersebut secara bersama-sama berkontribusi secara nyata dalam meningkatkan efektivitas dan profesionalisme petugas Avsec dalam menjalankan tugas pengamanan. Dengan demikian, peningkatan kompetensi, pelatihan yang berkelanjutan, serta pengalaman kerja yang memadai menjadi faktor-faktor penting yang harus diperhatikan untuk menunjang kinerja optimal petugas dalam menjaga keamanan dan ketertiban di lingkungan bandara.

Kompetensi, pelatihan, dan pengalaman kerja merupakan tiga faktor utama yang saling melengkapi dalam memengaruhi kinerja petugas Avsec di Bandara Radin Inten II Lampung. Berdasarkan *Goal Setting Theory*, pencapaian tujuan organisasi

akan optimal jika individu memiliki kompetensi yang memadai sebagai dasar kemampuan, didukung pelatihan yang terarah untuk memperbarui keterampilan, serta diperkuat oleh pengalaman kerja yang membentuk ketangguhan dalam menghadapi situasi nyata. Kompetensi memastikan petugas mampu memahami dan melaksanakan standar kerja, pelatihan meningkatkan kesiapan dalam menghadapi tantangan baru, sedangkan pengalaman kerja memperkaya pengetahuan praktis yang tidak diperoleh dari teori saja. Sinergi ketiga faktor ini tidak hanya meningkatkan motivasi dan rasa percaya diri petugas dalam mencapai target, tetapi juga berdampak langsung pada efektivitas dan keandalan kinerja Avsec dalam menjaga keamanan penerbangan.

Moorhead dan Griffin (2020) dalam buku *Organizational Behavior* menyatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh tiga faktor utama, yaitu kompetensi, pelatihan, dan pengalaman kerja. Ketiga faktor ini saling berinteraksi dan saling menguatkan satu sama lain, sehingga petugas yang memiliki ketiga aspek tersebut cenderung menunjukkan kinerja yang lebih unggul. Dengan kompetensi yang memadai, pelatihan yang tepat, dan pengalaman kerja yang valid, petugas tidak hanya lebih siap secara teknis tetapi juga lebih mampu menghadapi berbagai tantangan yang muncul dalam lingkungan kerja yang dinamis. Kombinasi ini secara signifikan meningkatkan efektivitas, profesionalisme, serta kemampuan adaptasi petugas dalam menjalankan tugasnya secara optimal, sehingga dapat memberikan kontribusi maksimal terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Harrison (2020) dalam *Training and Development for Competency-Based Performance*, penerapan pelatihan yang berfokus pada peningkatan kompetensi dan pengalaman kerja memastikan bahwa kinerja petugas tidak hanya menjadi lebih efisien, tetapi juga lebih akurat dan tepat dalam menjalankan tugas-tugas kritis. Pendekatan ini sangat penting terutama dalam konteks bandara, di mana kemampuan petugas dalam menghadapi situasi yang kompleks dan berisiko tinggi berkontribusi langsung pada pencegahan tindakan melawan hukum. Dengan pelatihan yang terstruktur dan didukung pengalaman kerja, petugas dapat meningkatkan kesiapsiagaan, ketepatan pengambilan keputusan, serta respons

yang efektif terhadap potensi ancaman keamanan, sehingga menciptakan lingkungan bandara yang lebih aman dan terkontrol.

Berdasarkan hasil penelitian serta dukungan dari teori dan penelitian terdahulu, dapat disimpulkan bahwa kinerja petugas *Aviation Security* (Avsec) dalam mengatasi tindakan melawan hukum di Bandara Radin Inten II Lampung. Kompetensi, pelatihan, dan pengalaman kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja petugas AVSEC. Kompetensi memastikan petugas memiliki keterampilan dasar yang dibutuhkan, pelatihan memberikan pengetahuan dan kemampuan lebih lanjut untuk menangani situasi yang lebih kompleks, dan pengalaman kerja memastikan bahwa petugas memenuhi standar kerja yang ditetapkan. Ketiganya bekerja bersama-sama untuk meningkatkan kinerja petugas dalam menghadapi tantangan di lapangan, termasuk dalam mengatasi tindakan melawan hukum di bandara.