

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat diambil simpulan bahwa

1. Kompetensi berpengaruh kinerja petugas *Aviation Security* (Avsec) dalam mengatasi tindakan melawan hukum di Bandara Radin Inten II Lampung.
2. Pelatihan berpengaruh kinerja petugas *Aviation Security* (Avsec) dalam mengatasi tindakan melawan hukum di Bandara Radin Inten II Lampung.
3. Pengalaman kerja berpengaruh kinerja petugas *Aviation Security* (Avsec) dalam mengatasi tindakan melawan hukum di Bandara Radin Inten II Lampung.
4. Kompetensi, pelatihan dan pengalaman kerja berpengaruh secara simultan kinerja petugas *Aviation Security* (Avsec) dalam mengatasi tindakan melawan hukum di Bandara Radin Inten II Lampung.

5.2 Saran

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

1. Bagi *Aviation Security* (Avsec) Bandar Udara Radin Inten II

- a. Kompetensi

Berdasarkan pengisian kuesioner pada variabel kompetensi, nilai total paling kecil terdapat pada nomor 13 yaitu tentang “Pegawai selalu menunjukkan sikap positif dalam menghadapi tantangan pekerjaan” dengan nilai 270. Oleh karena itu disarankan agar pihak manajemen perusahaan atau instansi memberikan perhatian khusus pada indikator sikap (*attitude*) khususnya dalam membangun motivasi dan sikap mental positif pegawai melalui pelatihan pengembangan *soft skills*, *coaching*, atau program motivasi agar pegawai lebih mampu menghadapi tantangan pekerjaan dengan semangat dan sikap yang konstruktif sehingga kinerja secara keseluruhan dapat meningkat.

- b. Pelatihan

Berdasarkan pengisian kuesioner pada variabel pelatihan, nilai total paling kecil terdapat pada nomor 6 yaitu tentang “Pelatihan membuat pegawai

lebih sadar akan pentingnya tanggung jawab pekerjaan” dengan nilai 260. Oleh karena itu disarankan agar pihak Avsec memperbaiki indikator pemahaman yang lebih baik tentang tugas dan tanggung jawab khususnya pada materi pelatihan lebih difokuskan pada peningkatan kesadaran tanggung jawab kerja, misalnya dengan menambahkan modul tentang etika kerja, komitmen, dan tanggung jawab profesional agar pegawai dapat memahami secara mendalam pentingnya peran mereka dalam menjalankan tugas dengan penuh tanggung jawab sehingga dapat meningkatkan kualitas dan hasil kerja

c. Pengalaman kerja

Berdasarkan pengisian kuesioner pada variabel pengalaman kerja, nilai total paling kecil terdapat pada nomor 13 yaitu tentang “Kompetensi pegawai meningkat secara signifikan selama pegawai bekerja di sini” dengan nilai 263. Oleh karena itu disarankan agar perusahaan atau instansi memperbaiki indikator peningkatan kompetensi seiring waktu, dengan cara lebih aktif dalam menyediakan program pengembangan kompetensi secara berkelanjutan, seperti pelatihan lanjutan, mentoring, dan evaluasi berkala, sehingga pengalaman kerja dapat benar-benar berkontribusi pada peningkatan kemampuan dan kinerja pegawai secara signifikan

d. Kinerja

Berdasarkan pengisian kuesioner pada kinerja, nilai total paling kecil terdapat pada nomor 6 yaitu tentang “Hasil kerja pegawai jarang mengalami kesalahan atau perlu revisi.” dengan nilai 260. Oleh karena itu disarankan agar pihak Avsec memperbaiki indikator kualitas pekerjaan dengan dilakukannya peningkatan pengawasan kualitas kerja dan pelatihan yang lebih intensif untuk meningkatkan ketelitian serta akurasi pegawai dalam menyelesaikan tugas, sehingga tingkat kesalahan dapat diminimalkan dan hasil kerja menjadi lebih optimal

2. Bagi Akademisi

Disarankan agar akademisi dapat mengembangkan penelitian lanjutan yang lebih mendalam dengan menambahkan variabel lain yang mungkin berpengaruh terhadap kinerja petugas Avsec, seperti motivasi kerja,

kepemimpinan, atau lingkungan kerja. Selain itu, penggunaan metode penelitian kualitatif atau campuran dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja serta upaya peningkatannya. Akademisi juga diharapkan dapat menyebarluaskan hasil penelitian ini sebagai bahan kajian dan referensi dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia dan keamanan bandara.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti berikutnya disarankan untuk melakukan penelitian dengan cakupan yang lebih luas, baik dari segi lokasi maupun jumlah sampel, agar hasilnya dapat lebih generalisasi. Selain itu, penelitian selanjutnya dapat mengkaji dampak penerapan program pelatihan dan pengembangan kompetensi secara praktis terhadap kinerja secara longitudinal, sehingga dapat mengukur efektivitas jangka panjang. Peneliti juga dianjurkan untuk mengeksplorasi faktor eksternal lain yang mungkin berpengaruh, seperti dukungan organisasi, teknologi, dan regulasi, untuk memberikan rekomendasi yang lebih komprehensif.