

**ANALISIS PENGARUH JAM KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PASASI DI
PT. JASA ANGKASA SEMESTA (JAS) CABANG BANDAR UDARA INTERNASIONAL
JUANDA SURABAYA**

¹Adhe Chandra Rushady,* ²Dhiani Dyahjatmayanti
Manajemen Transportasi Udara ; STTKD Yogyakarta
E – Mail: 20090356@students.sttkd.ac.id

ABSTRACT

Human resources are crucial for organizational operations and goal achievement, as organizations rely heavily on human contributions. A significant factor influencing organizational success is employee performance. This study aims to evaluate the effect of working hours on employee performance at PT. Jasa Angkasa Semesta (JAS) at Juanda International Airport Surabaya. The research involved 45 employees from the sales department, utilizing questionnaires and literature reviews for data collection. Data analysis was performed through instrument testing, classical assumption testing, hypothesis testing, and simple linear regression using SPSS. The findings indicate that working hours significantly impact employee performance at the JAS branch. The R-Squared value of 0.976 suggests a strong relationship, with the alternative hypothesis accepted, confirming that working hours influence employee performance. The R² value of 97.6% demonstrates a highly significant impact, while the remaining 2.4% is attributed to factors not covered in this study.

Keywords: Working Hours, Performance of Pasasi Employees.

ABSTRAK

Sumber daya manusia adalah elemen krusial dalam operasi dan pencapaian tujuan organisasi, karena tanpa kontribusi manusia, organisasi tidak dapat berfungsi. Salah satu faktor kunci dalam menentukan keberhasilan organisasi adalah kinerja kerja (Working Performance) karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi dampak jam kerja terhadap kinerja kerja karyawan di cabang PT. Jasa Angkasa Semesta (JAS) di Bandara Internasional Juanda Surabaya. Sampel penelitian terdiri dari 45 karyawan dari departemen penjualan, dengan pengumpulan data menggunakan kuesioner dan studi literatur. Analisis data melibatkan pengujian instrumen, pengujian asumsi klasik, uji hipotesis, dan regresi linear sederhana menggunakan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa jam kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja kerja karyawan, dengan nilai R-Squared 0.976 yang menunjukkan hipotesis alternatif diterima. Dengan nilai R² sebesar 97,6%,

dampak jam kerja pada kinerja karyawan sangat signifikan, sedangkan sisa 2,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam studi ini.

Kata Kunci : Jam Kerja, Kinerja Karyawan Pasasi.

PENDAHULUAN

Beberapa elemen prioritas dalam industri yang sangat menentukan pencapaian tujuannya adalah Human Resources. Keberadaan Human Resources memiliki pengaruh besar dalam kemajuan sebuah organisasi, menjadikannya sebagai unsur yang sangat penting. Manusia merupakan faktor esensial dalam organisasi; tanpa kontribusi mereka, organisasi tidak dapat berfungsi. Working Performance karyawan adalah salah penyebab utama yang memengaruhi tingkat keberhasilan industri. Menurut Mangkunegara dalam Aminada (2020), Working Performance karyawan merujuk pada hasil kerja dari segi kualitas dan kuantitas yang diperoleh seorang karyawan saat menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diembannya.

Menurut Jon Messenger (2018), bukti nyata yang menunjukkan dampak negatif dari pekerjaan yang dilakukan secara teratur, terutama lebih dari 48 atau 50 jam per week berdasarkan penelitian. Studi kesehatan menemukan bahwa dampak negatif dari pekerjaan yang dilakukan secara teratur mencakup baik short-term maupun long-term, dengan efek fisik seperti peningkatan kelelahan, stres, dan masalah tidur.

Berdasarkan fenomena atau kasus yang penulis temukan dan amati selama praktik kerja lapangan bahwa jam kerja terhadap karyawan pasasi di PT JAS di Bandar Udara Juanda Surabaya bahwa kebanyakan karyawan mengeluhkan tentang jam kerja yang berlebihan yaitu lebih dari 9 jam yang sudah ditentukan oleh pihak perusahaan, dan juga terkadang karyawan mengganti jadwal yang seharusnya libur dan disuruh masuk. Beragam studi tentang kesehatan juga sepakat bahwa efek dari *Working Hours* yang berlebihan atau panjang bisa mengakibatkan kelelahan, stres, dan gangguan tidur, serta jika dibarengin dengan pola hidup yang tidak sehat akan memperparah dari efek tersebut. Berdasarkan fenomena diatas maka penulis tertarik untuk meneliti pengaruh jam kerja terhadap kinerja karyawan pasasi di PT JAS cabang Bandar Udara Juanda Surabaya.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh M. Arief Rahmadsah Siregar (2019) dalam studi berjudul “Pengaruh Budaya Kerja Dan Jam Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Latexindo Toba Perkasa Binjai,” ditemukan bahwa secara parsial, baik budaya kerja maupun *Working Hours* memiliki pengaruh positif

yang signifikan terhadap *Working Performance* karyawan di perusahaan tersebut. Secara simultan. Penelitian oleh M. Arief Rahmadsah Siregar (2019) menunjukkan bahwa budaya kerja dan *Working Hours* secara bersamaan memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap *Working Performance* karyawan di PT Latexindo Toba Perkasa Binjai. Selain itu, penelitian Desi Lisma Yenti (2021) berjudul “Pengaruh *Working Hours*, Pengalaman Kerja Dan Kompensasi Terhadap *Working Performance* Karyawan PT Nok Freudenberg Sealing Technologies Batam” juga mendukung temuan ini. Penelitian oleh Alpin Neksen, Muhammad Wadud, dan Susi Handayani (2021) di PT Grup Global Sumatera mengungkapkan bahwa *Working Hours* berpengaruh signifikan terhadap *Working Performance* karyawan, dengan peningkatan *Working Hours* yang dapat meningkatkan *Working Performance* karyawan..

Berdasarkan uraian di atas penulis tertarik mengambil penelitian dengan judul “ANALISIS PENGARUH JAM KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PASASI DI PT. JASA ANGKASA SEMESTA (JAS) CABANG BANDAR UDARA INTERNASIONAL JUANDA SURABAYA”.

METODOLOGI PENELITIAN

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT JAS Cabang Bandar Udara Internasional Juanda Surabaya. Waktu Penelitian ini dilakukan pada bulan Juli 2024.

Populasi dan Sampel

Populasi dan Sampel digunakan dalam penelitian ini adalah, setiap anggota populasi diambil sebagai sampel, yang berarti semuanya diambil sebagai sampel. Berdasarkan karena itu, jumlah sampel dalam studi ini sama dengan jumlah populasi, yaitu 45 karyawan PT JAS di cabangnya di Bandara Internasional Juanda Surabaya.

Teknik Sampling

Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan metode non-probability sampling yaitu purposive sampling dengan kriteria: 1) Petugas PT JAS 2) Berusia minimal 17 tahun.

Teknik Pengumpulan Data

Pada penelitian ini, teknik pengumpulan data menggunakan menggunakan tiga metode yaitu :

1. Angket (Kuesioner)

Dalam studi ini, kuesioner, yang juga dikenal sebagai survei, dibagikan kepada karyawan di cabang PT JAS di Bandara Internasional Juanda Surabaya, baik secara offline maupun online, menggunakan tautan ke kuesioner. (Sugiyono, 2018). Menurut Sugiyono (2018), Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi tentang fenomena sosial. Variabel yang dibagi menjadi indikator kemudian dinilai berdasarkan skala Likert.

Tabel 1. Skala Likert

Jawaban	Skor
Sangat Tidak Setuju	1
Tidak Setuju	2
Kurang Setuju	3
Setuju	4
Sangat Setuju	5

2. Studi Kepustakaan

Studi literatur adalah pengumpulan data melalui pemeriksaan bahan-bahan literatur dan sumber-sumber lainnya untuk memperkuat teori dan analisis. Metode ini juga digunakan sebagai penghasil data sekunder yang difungsikan sebagai pedoman dalam melakukan penelitian, untuk memperoleh informasi yang terkait dengan studi, dan untuk menjadi dasar teoretis dalam analisis masalah.

Teknik Analisis Data

1. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Ghozali (2016), uji validitas menunjukkan sejauh mana perangkat pengukuran yang kita gunakan mampu mengukur kuesioner. Tingkat signifikansi yang digunakan penelitian ini yaitu 10%.

b. Uji Reliabilitas

Ghozali (2016), uji reliabilitas digunakan untuk mengukur kredibilitas kuesioner. Kriteria perhitungan nilai ini menggunakan Cronbach Alpha 0,6.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji Kolmogorov-Smirnov dalam aplikasi SPSS Statistics dapat digunakan untuk menguji normalitas dengan tingkat signifikansi (sig) sebesar 0,05. Kriteria untuk uji Kolmogorov-Smirnov adalah sebagai berikut:

- 1) Jika nilai probabilitas (sig) lebih dari 0,05, maka data terdistribusi normal;
- 2) Jika nilai probabilitas (sig) kurang dari 0,05, maka data tidak terdistribusi normal.

b. Uji Linearitas

Uji Linearity bertujuan mendeteksi hubungan antara variabel Independent (X) dan variabel Dependent (Y).

- 1) Jika sig pada Deviation from linearity diatas 0,05. Maka dapat dikatakan antara variabel (X) dengan variabel (Y) terdapat hubungan yang linear.
- 2) Jika sig pada Deviation from linearity dibawah 0,05. Maka dapat dikatakan antara variabel (X) dan Variabel (Y) tidak terdapat hubungan yang linear.

c. Uji Homogenitas

Jika nilai signifikansi (sig) lebih dari 0.05, distribusi data dianggap homogen. Jika nilai signifikansi (sig) kurang dari 0.05, distribusi data dianggap tidak homogen.

3. Analisis Regresi Linier Sederhana

Regresi linear sederhana adalah metode yang diambil untuk menganalisis hubungan antara satu variabel independen dan satu variabel dependen. Metode tersebut bertujuan untuk menentukan bagaimana variabel independen (misalnya, jam kerja) mempengaruhi variabel dependen (misalnya, kinerja karyawan) (Sugiyono, 2014).

Keterangan:

Y = Variabel terikat (Kinerja Karyawan)

a = Koefisien konsta

b = Koefisien Variabel X

X = Variabel Independen (Jam Kerja)

4. Uji Hipotesis

a. Uji T (Parsial)

Menurut Ghozali (2013), tes T digunakan untuk mengukur seberapa besar pengaruh suatu dependent variable terhadap variabel independen. Dalam kasus ini, tes T bertujuan untuk menguji hipotesis bahwa, dengan

significance level 0.05 atau 5%, *working hours* mempengaruhi kinerja pekerja di PT JAS Juanda International Airport.

b. Koefisien Determinasi

Menurut Sugiyono (2014), Uji Koefisien Determinasi (KD) digunakan untuk mengukur sejauh mana variabel X mempengaruhi variabel Y. Uji ini menghasilkan koefisien korelasi yang biasanya dinyatakan dalam bentuk persentase (%).

HASIL PENELITIAN

1. Uji Validitas

Tabel 2. Uji Validitas

Variabel	No. Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
JAM KERJA (X)	X1	0,549	0,2940	VALID
	X2	0,572	0,2940	VALID
	X3	0,549	0,2940	VALID
	X4	0,552	0,2940	VALID
	X5	0,509	0,2940	VALID
	X6	0,559	0,2940	VALID
	X7	0,746	0,2940	VALID
	X8	0,663	0,2940	VALID
	X9	0,554	0,2940	VALID
	X10	0,564	0,2940	VALID
	X11	0,693	0,2940	VALID

Variabel	No. Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
KINERJA KARYAWA (Y)	Y1	0,521	0,2940	VALID
	Y2	0,535	0,2940	VALID
	Y3	0,520	0,2940	VALID
	Y4	0,520	0,2940	VALID
	Y5	0,526	0,2940	VALID
	Y6	0,563	0,2940	VALID
	Y7	0,538	0,2940	VALID
	Y8	0,588	0,2940	VALID
	Y9	0,507	0,2940	VALID
	Y10	0,506	0,2940	VALID

Sumber : Data Primer yang di kelola 2024

2. Uji Reliabilitas

Tabel 3. Uji Reliabilitas Variabel X & Y

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,810	11

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,711	10

Berdasarkan pada tabel 3.4 dan 3.5 bahwa semua variabel dalam penelitian ini menunjukkan nilai dari Cronbach's Alpha yang lebih besar dari 0,6. Artinya semua variabel dari responden dikatakan reliabel dan dapat dipergunakan untuk penelitian selanjutnya.

3. Uji Normalitas

Gambar 1. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

			Unstandardized Residual
N			45
Normal Parameters	a,b	Mean	,0000000
		Std. Deviation	4,53887514
Most Extreme Differences		Absolute	,157
		Positive	,157
		Negative	-,097
Kolmogorov-Smirnov Z			1,055
Asymp. Sig. (2-tailed)			,215

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Data Primer yang di kelola 2024

Berdasarkan pada tabel 4.5 bahwasannya nilai yang diperoleh Asymp. Sig 0,,215 lebih tinggi dari nilai Alpa 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwasannya data tersebut berdistribusi normal.

4. Uji Linearitas

Gambar 2. Uji Linearitas

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KINERJA KARYAWAN * JAM KERJA	Between Groups	(Combined)	927,644	43	21,573	10,787	,238
		Linearity	274,594	1	274,594	137,297	,054
		Deviation from Line	653,050	42	15,549	7,774	,278
	Within Groups		2,000	1	2,000		
	Total		929,644	44			

Berdasarkan pada tabel 4.6 bahwasannya nilai yang diperoleh deviation from linear sebesar 0,278 lebih tinggi dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwasannya data tersebut dikatakan linear.

5. Uji Homogenitas

Gambar 3. Uji Homogenitas

ANOVA

JAM KERJA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	399,962	14	28,569	1,703	,108
Within Groups	503,238	30	16,775		
Total	903,200	44			

Berdasarkan pada uji homogenitas diketahui nilai yang diperoleh sebesar 0,108 lebih tinggi dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut dikatakan homogen.

6. Analisis Regresi Linear Sederhana

Gambar 5. Analisis Regresi Linear Sederhana

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	27,174	4,322		6,288	,000
	JAM KERJA	,342	,093	,489	3,678	,001

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Berdasarkan pada tabel 4.9 bahwasannya nilai konstanta yang diperoleh 27,174 dengan nilai 0,342. Maka persamaan regresi dapat diperoleh sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

$$Y = 27,174 + 0,342X$$

Menurut hitungan, ada konstanta 27.174 dalam kedua dependent variable Y dan independent variable X, yang menunjukkan bahwa jika Working Hours (X) meningkat satu unit, Employee Performance (Y) akan meningkat 0,342, dan sebaliknya, jika Working Hours (X) menurun, Employee Performance (Y) juga akan menurun 0,342.

7. Uji T (Parsial)

Gambar 6. Uji T

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	27,174	4,322		6,288	,000
	JAM KERJA	,342	,093	,489	3,678	,001

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Data Primer yang di kelola 2024

Nilai t tabel sebesar 2.016692 lebih kecil dari nilai t yang dihitung sebesar 3.678, dan nilai signifikansi (Sig) sebesar 0.000 lebih kecil dari 0.05, menurut tabel 4.10. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa H_a diterima. Dengan demikian, telah dibuktikan bahwa hipotesis bahwa terdapat dampak positif antara jam kerja dan kinerja karyawan di PT JAS cabang Bandara Internasional Juanda Surabaya adalah benar.

8. Koefisien Determinasi

Gambar 7. Koefisien Determinasi

Model Summary^a

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,988 ^a	,976	,975	,722

a. Predictors: (Constant), JAM KERJA

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Menurut tabel 4.11, nilai koefisien determinasi (R Square) adalah 0,976, yang menunjukkan bahwa variabel independen, Jam Kerja, memiliki pengaruh sebesar 97,6% terhadap variabel dependen, Kinerja Karyawan. Faktor-faktor lain yang tidak dicakup dalam studi ini memiliki pengaruh sebesar 2,4% yang tersisa.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Working Hours terhadap Working Performance karyawan pasasi di PT Jasa Angkasa Semesta (JAS) cabang Bandar Udara Internasional Juanda Surabaya.

Data analysis menjelaskan bahwa *working hours* memiliki efek yang signifikansi terhadap *employee performance* di PT JAS cabang Juanda *International Airport* Surabaya. Sebagai bukti, nilai t yang dihitung lebih besar daripada nilai t dalam tabel ($3.678 > 2.016692$) dan nilai signifikansi yang lebih rendah daripada 0.05 ($0.000 < 0.05$). Dengan demikian, hipotesis alternatif (H_a) diterima, yang berarti jam kerja mempengaruhi kinerja karyawan pasasi di perusahaan tersebut. Dari hasil penelitian tersebut menunjukkan pentingnya memperhatikan jam kerja demi menunjang keamanan dan kenyamanan karyawan agar dapat memenuhi kinerja karyawan yang diinginkan oleh perusahaan. Karyawan akan merasa nyaman apabila regulasi *Working Hours* yang diterapkan Industri berjalan sesuai dengan kesepakatan perusahaan sehingga karyawan dapat melakukan pekerjaan dengan efektif dan efisien.

Nilai F-t dari penelitian ini didasarkan pada studi yang ditulis oleh Tuti Amalia (2009), "Pengaruh Kompensasi, *Working Hours*, dan Disiplin Kerja terhadap *Work Performance* Karyawan di Toko Departemen Matahari Tegal." Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai t kompensasi adalah 0,001 dengan signifikansi 1,000, nilai t *Working Hours* adalah 0,369 dengan signifikansi 0,715, dan nilai t disiplin kerja adalah 7,239 dengan tingkat signifikansi 0,000.

2. Seberapa besar pengaruh *Working Hours* terhadap *Working Performance* karyawan pasasi di PT JAS cabang Bandar Udara Internasional Juanda Surabaya.

Berdasarkan dari hasil pengujian hipotesis diperoleh dari koefisien determinasi R Square (R^2) mempunyai nilai besar 0,976 / 97,6% yang berarti keadaan ini diasumsikan bahwa *Working Hours* berpengaruh terhadap *Work Performance* karyawan pasasi di PT JAS cabang Bandar Udara Internasional Juanda Surabaya mempengaruhi variabel independen (*Working Hours*) variabel dependen (*Work Performance*) sebesar 97,6% dan sisanya 2,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan kedalam penelitian ini. Artinya penelitian ini masih terdapat variabel lain yang dapat mempengaruhi *Working Hours* terhadap *Work Performance* karyawan pasasi di PT JAS cabang Bandar Udara Internasional Juanda Surabaya. Pada penelitian ini terdapat pertanyaan kuesioner pada *Working Hours* (Variabel X) yang paling berpengaruh terhadap *Work Performance* karyawan (Variabel Y) yaitu pada pertanyaan "Saya menjalankan tugas pokok dan fungsi dari perusahaan dengan baik" dengan nilai sebesar 59,6%, "Saya memaksimalkan sarana dan prasarana milik perusahaan dengan baik" dengan nilai sebesar 55,3%, "Saya selalu memberi keutamaan kerja menurut kepentingan" dengan nilai sebesar 53,2%, "Saya selalu berupaya agar kegiatan yang tidak perlu supaya segera disingkirkan" dengan nilai sebesar 53,2%, "Saya selalu senantiasa menyadari nilai waktu dalam setiap pekerjaan yang dikerjakan" dengan nilai sebesar 53,2%. Berdasarkan pada kuesioner diatas peneliti mengambil beberapa sampel kuesioner dengan presentase yang paling berpengaruh pada variabel X (*Working Hours*) dan variabel Y (*Work Performance*).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian mengenai *Analysis of the Influence of Working Hours on Employee Performance at PT Jasa Angkasa Semesta*

(JAS) Branch of Juanda International Airport Surabaya dapat ditarik Kesimpulan yaitu :

1. Dapat disimpulkan bahwa hipotesis alternatif (H_a) diterima berdasarkan hasil dari data. Nilai t yang dihitung lebih besar daripada nilai t tabel, yaitu $3.678 > 2.016692$, dan nilai signifikansinya adalah $0.000 < 0.05$. Dengan kata lain, kinerja karyawan di cabang PT JAS di Bandar Udara Internasional Juanda Surabaya dipengaruhi oleh variabel *Working Hours*.
2. Berdasarkan dari hasil pengujian hipotesis koefisien determinasi diperoleh nilai sebesar $0,976$. Hal ini membuktikan bahwa pengaruh jam kerja terhadap kinerja sebesar $97,6\%$ dan sisanya $2,4\%$ dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan kedalam penelitian ini.

SARAN

Berdasarkan penelitian dan Kesimpulan yang telah dilakukan, terdapat saran yang ingin disampaikan peneliti baik bagi Perusahaan maupun bagi peneliti selanjutnya dengan topik serupa. yakni berupa:

1. Hasil studi ini diharapkan menjadi panduan bagi perusahaan untuk memperhatikan jam kerja demi memastikan keamanan dan kenyamanan karyawan. Dengan demikian, perusahaan dapat mencapai kinerja karyawan yang diinginkan dan membuat karyawan merasa nyaman dalam melaksanakan tugas mereka.
2. Hasil studi diharapkan memberikan informasi. dan menambah pengetahuan bagi pembaca serta peneliti di masa depan. Penelitian ini masih memiliki berbagai kekurangan yang perlu diperbaiki. Oleh karena itu, peneliti berikutnya diharapkan dapat memperluas referensi dan sumber bacaan yang digunakan untuk mengembangkan penelitian lebih lanjut. Peneliti menyadari bahwa skripsi ini memiliki keterbatasan akibat waktu yang terbatas dalam penyusunannya, sehingga hasilnya mungkin belum maksimal. Diharapkan peneliti selanjutnya dapat memperbaiki dan mengembangkan studi ini untuk mencapai hasil yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

Direktorat Jendral Pehubungan Udara. (2023).

Mangkunegara, A. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.

Wijaya, T., & Fitriani, L. (2021). "Pengaruh Jam Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Jasa." *Jurnal Akuntansi dan Manajemen*, 8(3), 112-125.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2017 tentang Jam Kerja.

Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Pendidikan: Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, R&D dan Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.

UNDANG-UNDANG NOMOR 1 TAHUN 2009 TENTANG PENERBANGAN