

**PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP
KINERJA PETUGAS AVSEC
DI BANDAR UDARA SULTAN BABULLAH TERNATE.**

Muhammad Yusril S. Usman
muhammadyusril08@gmail.com
Sekolah Tinggi Teknologi
Kedirgantaraan

ABSTRACT

Regulation of the Director General of Civil Aviation Number: SKEP/2765/XXI/2010 Chapter 1 point 9 explains that Aviation Security is aviation security personnel who have (mandatory) have a license or certificate of officer proficiency (SKTP) who are given duties and responsibilities in the field of aviation security. . The main role of Avsec (Aviation Security) is the safety and security of passengers, flight crew, officers and the general public against unlawful acts by preventing the transportation of goods that can endanger the flight. This study is to answer whether there is an influence and how much influence the development of human resources has on the performance of avsec officers at Sultan Babullah Airport Ternate at Sultan Babullah Airport Ternate

This study uses quantitative data. The data used in this study were taken from primary data based on questionnaires distributed to avsec officers with a total of 74 people, observation data and secondary data in the form of Standard Operational Procedure (SOP). The data analysis technique used is simple linear regression analysis, T test, correlation coefficient, and coefficient of determination.

The results of hypothesis testing using the T-test show that there is a positive and significant effect with a tcount value of 8.490, a t-table value of 1.665 and the results of the Coefficient of Determination test show how much influence the X variable has on the Y variable, with a value of 0.500 or 50%, while the remaining 50% is caused by other factors. which were not investigated by the researcher.

Keywords: *Human resource development, officer performance, Sultan Babullah Ternate*

1. PENDAHULUAN

Manurut Peraturan Menteri Perhubungan Nomor PM 31 Tahun 2013 menjelaskan penerbangan dari tindakan melawan hukum melalui keterpaduan pemanfaatan sumber daya manusia, fasilitas, dan prosedur. Pemerintah telah mempunyai Program Nasional Keamanan Penerbangan Sipil (*National Civil Aviation Security Programme*) yang bertujuan untuk keamanan dan keselamatan penerbangan, keteraturan dan keberlanjutan penerbangan sipil di Indonesia dengan memberikan perlindungan terhadap penumpang, awak

pesawat udara, pesawat udara, para petugas di darat dan masyarakat, dan instalasi di kawasan bandar udara dari tindakan melawan hukum.

Peraturan Direktur Jenderal Perhubungan Udara Nomor: SKEP/2765/XXI/2010 Bab 1 butir 9 menjelaskan bahwa *Aviation Security* adalah personil keamanan penerbangan yang telah (wajib) memiliki lisensi atau surat tanda kecakapan petugas (SKTP) yang diberi tugas dan tanggung jawab dibidang keamanan penerbangan. Untuk mewujudkan keamanan yang sesuai dengan prosedur, maka kinerja petugas

Avsec perlu bekerja sesuai dengan fungsinya, agar petugas avsec bekerja dengan baik, harus ada kompetensi yang mumpuni dari petugas Avsec.

Salah satu caranya adalah dengan pengembangan sumber daya manusia untuk petugas Avsec, selain itu budaya organisasi juga menjadi salah satu hal yang berkaitan dengan kinerja. Sehingga mendorong penulis untuk melakukan penelitian dan mengangkat judul mengenai

“PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA PETUGAS AVSEC DI BANDAR UDARA SULTAN BABULLAH TERNATE”

2. TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Bandar Udara

Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia No.1 Tahun 2009 tentang penerbangan, Pengertian Bandar udara adalah kawasan di daratan dan/atau perairan dengan batas-batas tertentu yang digunakan sebagai tempat pesawat udara mendarat dan lepas landas, naik turun penumpang, bongkar muat barang, dan tempat perpindahan intra dan antarmoda transportasi, yang dilengkapi dengan fasilitas penunjang lainnya

AVSEC (*Aviation Security*)

Avsec adalah singkatan dari *Aviation Security* atau keamanan penerbangan mengacu pada tindakan yang diambil untuk menjaga pesawat dan penumpang serta awaknya selamat. Avsec adalah personil keamanan penerbangan yang telah (wajib) memiliki lisensi atau surat tanda kecakapan petugas (SKTP) yang diberi tugas dan tanggung jawab di bidang keamanan

penerbangan (Peraturan Direktur Jenderal Perhubungan Udara Nomor: SKEP/2765/XII/2010 Bab 1 butir9).

Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam perusahaan atau organisasi, di samping faktor yang lain seperti modal, oleh karena itu SDM harus di kelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi (Hariandja, 2012).

Berikut merupakan indicator dari pengembangan sumber daya manusia menurut anwar prabu mangkunegara (2013)

- a. Latihan (*Training*) adalah Suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas.
- b. Pendidikan (*Education*) adalah suatu proses jangka panjang yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir, yang mana tenaga kerja manajerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan-tujuan umum.
- c. Pengembangan (*Development*) merupakan suatu proses pendidikan jangka panjang yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisasi dimana karyawan manajerial mempengaruhi pengetahuan konseptual dan teoritis guna mencapai tujuan yang umum

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang di laksanakan atas kecakapan, pengalaman dan

kesungguhan serta waktu (Hasibuan,2009). Rikantika (2016) menjelaskan bahwa kinerja seseorang dapat diukur berdasarkan 6 indikator yang dihasilkan dari pekerjaanya yang bersakutan,yaitu :

- a. Kualitas
Tingkat dimana hasil aktivitas yang dilakukan mendekati sempurna, dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas ataupun memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas.
- b. Kuantitas
Jumlah yang dihasilkan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- c. Ketepatan Waktu
- d. Tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Efektivitas
Tingkat penggunaan sumber daya manusia, organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikkan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya .
- e. Kemandirian
Tingkat dimana seseorang pegawai dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan bimbingan dari pegawai atau meminta turut campurnya pengawas untuk menghindari hasil yang merugikan.
- f. Komitmen
Tingkat dimana pegawai memiliki komitmen kerja dengan organisasi dan tanggung jawab

pegawai terhadap organisasi.

3. METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Pada umumnya, desain penelitian ini pendekatan kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan, (Sugiyono(2017)).

Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2018). Populasi dalam penelitian ini adalah Petugas *Avsec* di Bandar Udara Sultan Babullah Ternate.

Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (sugiyono,2017). Pengambilan sampel yang diambil dalam penelitian ini dengan teknik *non probability sampling*. Menurut Sugiyono, (2017) *Non Probability Sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Teknik pengambilan *Non probability sampling* adalah suatu teknik pengambilan data atau sampel sehingga semua data kemungkinan terpilih sebagai tidak sama besar, sedangkan metode dalam pengambilan sampel adalah dengan menggunakan *sampling jenuh*. Menurut Sugiyono (2018) *sampling jenuh* adalah teknik penentuan sampel

bila semua anggota populasi di gunakan sebagai sampel. Jadi untuk pengambilan sampel adalah seluruh anggota Avsec yang ada di Bandar Udara Sultan Babullah Ternate.

Instrument penelitian

Sugiyono (2014) Instrumen penelitian adalah suatu alat pengumpul data yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Peneliti menggunakan skala likert untuk mengukur hasil yang akan didapatkan nanti.

Tabel 3.1 Skala Likert

Skor	Pilihan Jawaban
5	Sangat Setuju (SS)
4	Setuju (S)
3	Netral (N)
2	Tidak Setuju (TS)
1	Sangat Tidak Setuju (STS)

Teknik Pengumpulan Data

1. Kuesioner : Kuesioner merupakan pengumpulan data yang digunakan dengan cara memberi pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk menjawabnya (Sugiyono, 2018).
2. Observasi : Sugiyono (2019) menjelaskan bahwa pengertian observasi merupakan suatu proses yang kompleks. Suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Ada dua yang terpenting antara lain proses pengamatan dan ingatan.
3. Dokumentasi : Sugiyono (2019) Dokumentasi ialah salah satu cara mendapatkan data serta informasi dalam bentuk buku, arsip, dokumen, tulisan angka hingga gambar yang berupa laporan serta keterangan yang dapat mendukung penelitian.

Uji instrumen

1. Uji Validitas : Sugiyono (2018) untuk menentukan validitas item ini sampai sekarang merupakan teknik yang paling banyak digunakan. Jika r hitung lebih besar dari pada r tabel maka bisa dikatakan valid, tetapi jika r hitung kurang dari pada r tabel maka dikatakan tidak valid.

No	Butir	r hitung	r tabel (N=74)	Keterangan
1	X1	0,595	0,361	Valid
2	X2	0,660	0,361	Valid
3	X3	0,712	0,361	Valid
4	X4	0,377	0,361	Valid
5	X5	0,749	0,361	Valid
6	X6	0,719	0,361	Valid
7	X7	0,797	0,361	Valid
8	X8	0,694	0,361	Valid
9	X9	0,724	0,361	Valid

No	Butir	r hitung	r tabel (N=74)	Keterangan
1	Y1	0,768	0,361	Valid
2	Y2	0,766	0,361	Valid
3	Y3	0,819	0,361	Valid
4	Y4	0,913	0,361	Valid
5	Y5	0,738	0,361	Valid
6	Y6	0,886	0,361	Valid

1. Uji validitas : Uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2016). Uji reliabilitas data penelitian

ini menggunakan metode (rumusan) koefisien *Alpha Cronbach's* .
Koefisien alpha Cronbach's merupakan koefisien reliabilitas yang paling sering digunakan karena koefisien ini menggambarkan variansi dari item-item baik untuk format

Menurut Sugiyono (2016): “Regresi sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen”. Persamaan Umum regresi linier sederhana adalah:

$$Y = a + bX + e$$

Variabel X

Cronbach's Alpha	N of Items
.785	9

Variabel Y

Cronbach's Alpha	N of Items
.897	6

Keterangan:

Y: variable / nilai yang diramalkan

a : bilangan konstanta

b: koefisien regresi kompetensi

x: kompetensi

e: nilai residu

2. Analisis Regresi Sederhana : Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi sederhana dan didukung dengan analisis deskriptif. Menurut Sugiyono (2016): “Regresi sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen”. Persamaan Umum regresi linier sederhana adalah:
 - a. Analisis Regresi Sederhana : Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi sederhana dan didukung dengan analisis deskriptif.

- b. Uji T : adalah salah satu test statistik yang dipergunakan untuk menguji kebenaran atau kepalsuan hipotesis nihil yang menyatakan bahwa diantara dua buah mean sampel yang diambil secara random dari populasi yang sama, tidak terdapat perbedaan yang signifikan (Sudjono, 2010)
- c. Koefisien Determinasi : Menurut Bahri (2018) koefisien determinasi digunakan agar dapat mengetahui seberapa besar kontribusi variabel independen mempengaruhi variabel dependen dan hasilnya dalam bentuk presentase. Nilai koefisien determinasi berkisar antara 0

– 1. Nilai R^2 yang kecil menunjukkan kemampuan variable-variabel independendalam menjelaskan variable dependen sangat terbatas. Nilai R^2 yang mendekati 1 berarti variable-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen dan model semakin tepat.

Hasil dan Pembahasan

1. Analisis regresi linear sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.540	2.465		2.247	.028
	Pengembangan SDM	.539	.064	.707	8.490	.000

a. Dependent Variable: Kinerja petugasavsec

$$Y = 5,540 + 0.539X$$

Dimana X = pengembangan SDM

Y = kinerja petugas avsec

Jika nilai X = 0 akan diperoleh Y = 5.540

Artinya dari hasil Uji Regresi linear sederhana terdapat bahwa nilai *constant* (a) sebesar 5,540 yang menunjukkan bahwa ketika pengembangan SDM (X) bernilai nol (tidak meningkat), artinya kinerja petugas avsec (Y) tetap bernilai 5.540. sedangkan koefisien regresi linear (b) sebesar 0.539

(positif) menunjukkan pengaruh yang searah, dimana setiap penambahan 1% nilai pengembangan SDM, maka akan meningkatkan nilai kinerja petugas avsec (Y).

Berdasarkan hasil diatas, memperoleh persamaan linearnya adalah $Y = 5.540 + 0.539X$, hal ini menunjukkan bahwa pengembangan SDM berpengaruh positif terhadap kinerja petugas avsec.

2. Uji T

Dalam Uji T, hipotesis yang di ajukan antara lain sebagai berikut:

Ho: Ada pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja petugas avsec di Bandar Udara Sultan Babulah Ternate.

Ha: Tidak adanya pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja petugas avsec di Bandar

Udara Sultan Babulah Ternate

Sebagai pembandingan untuk mengetahui pengaruh signifikan, maka digunakan kriteria taraf signifikan sebesar 5% (0,05) dan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} .

Berikut ketentuan mencari nilai t_{tabel} di peroleh dengan cara sebagai berikut

$$N - 2$$

N = jumlah responden

2 = jumlah variable

$96 - 2 = 94$ dan dilihat dari distribusi nilai t_{tabel} yang sudah ada di tabel t, maka nilai $t_{tabel} = 1,665$ dan nilai $t_{hitung} = 8,490$ yang diperoleh dari tabel dibawah ini:

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.540	2.465		2.247	.028
	Pengembangan SDM	.539	.064	.707	8.490	.000

a. Dependent Variable: Kinerja petugasavsec

Berdasarkan hasil perhitungan, di ketahui bahwa nilai $t_{hitung} = 1,665 >$ nilai $t_{tabel} = 8,490$. Mengacu padacriteria pengambilan keputusan di atas, jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, dapat disimpulkan bahwa hasil tersebut menyatakan pengaruh positif dan signifikan pada pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja petugas avsec di Bandar Udara Sultan Babullah Ternate.

3. Uji koefisien korelasi

Correlations			
		Kinerja p etugasav sec	Pengembangan SDM
Pearson Correlation	Kinerja petugasav sec	1.000	.707
	Pengemb angan SDM	.707	1.000
Sig. (1- tailed)	Kinerja petugasav sec	.	.000
	Pengemb angan SDM	.000	.
N	Kinerja petugasav sec	74	74
	Pengemb angan SDM	74	74

Jika dilihat dari tabel pedoman interpretasi koefisien korelasi di atas, maka nilai korelasi 0.707 berada pada interval koefisien 0,60-0,799 dan memiliki tingkat hubungan yang kuat. Oleh karena itu disimpulkan bahwa tingkat kekuatan hubungan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja petugas avsec berdasarkan perhitungan koefisien korelasi memiliki hubungan yang kuat.

4. Uji koefisien determinasi

Berikut adalah hasil pengolahan data SPSS untuk mengetahui besarnya pengaruh kualitas pelayanan (X) terhadap kepuasan pelanggan (Y)

$$0,500 \times 100\% = 50\%$$

Model Summary				
Mod el	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.707 ^a	.500	.493	2.737

a. Predictors: (Constant), Pengembangan SDM

Berdasarkan perhitungan di atas, diketahui nilai koefisien determinasi sebesar 50% yang artinya variabel pengembangan sumber daya manusia (X) memberikan kontribusi sebesar 50% terhadap variable kinerja petugas avsec (Y). sedangkan sisanya sebesar 50% disebabkan oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh peneliti.

Pembahasan

Pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja petugas avsec. Seperti yang di ketahui salah satu tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui

apakah terdapat pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja petugas avsec di Bandar Udara Sultan Babullah Ternate.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang menggunakan Uji T yang bertujuan menjawab rumusan masalah nomor satu pada penelitian ini yaitu apakah terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat, dan dari hasil perhitungan Uji T menunjukkan nilai $t_{hitung} = 1,665 >$ nilai $t_{tabel} = 8,490$. Hal ini sudah sangat jelas bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Selain itu, berikut merupakan hasil dari pengolahan data kuesioner yang disebarkan kepada responden periode 1 - 30 september 2021 oleh peneliti.

1. Besaran pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja petugas avsec.

Dapat dilihat pada hasil *Adjusted R Square* atau Uji Koefisien Determinasi yang menunjukkan seberapa besar pengaruh variabel pengembangan sumber daya manusia (X) terhadap variabel kinerja petugas avsec (Y) yaitu dengan nilai sebesar 0,500 atau 50%, sedangkan sisanya sebesar 50% (100% - 50%) disebabkan oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh peneliti.

2. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa tingkat kekuatan hubungan variabel pengembangan sumber daya manusia (X) terhadap variabel kinerja petugas avsec (Y) berdasarkan perhitungan koefisien korelasi dengan nilai korelasi 0,707 yang berada pada interval koefisien 0,60 – 0,799 memiliki hubungan yang kuat.

4. KESIMPULAN

Penelitian ini menguji tentang ”pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja avsec di Bandar Udara

Sultan Babullah Ternate. Data dari kuesioner dengan responden sebanyak 74 orang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel pengembangan sumber daya manusia terhadap variabel kinerja petugas avsec di Bandar Udara Sultan Babullah Ternate. Berdasarkan pembahasan yang sudah dijelaskan padaabab sebelumnya. Maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Hasil pengujian hipotesis atau Uji T menggunakan Analisis Regresi Linear Sederhana dengan program SPSS menunjukkan bahwa pengaruh masing – masing variabel antara lain variabel bebas dan variabel terikat. Dari hasil perhitungan Uji T bahwa nilai $t_{hitung} = 1,665 >$ nilai $t_{tabel} = 8,490$. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

2. Besarnya pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja petugas avsec di Bandar Udara Sultan Babullah Ternate, dapat dilihat dari gambar hasil *output* SPSS dengan *Adjusted R Square* sebesar 0,500 atau 50%, artinya bahwa variabel pengembangan sumber daya manusia (X) di Bandar Udara Sultan Babullah Ternate mempunyai pengaruh terhadap kinerja petugas avsec (Y), dimana pengaruh antara kedua variabel ini memiliki hubungan yang searah (positif), jika variabel pengembangan sumber daya manusia (X) mengalami kenaikan, maka variabel kinerja petugas avsec (Y) juga mengalami kenaikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Annex 14 Aerodrome, ICAO Document 9774, ICAO Document 9895, Undang Undang Nomor 1 Tahun 2009 tentang penerbangan
Bahri, S. (2018). *Metode Penelitian*

- Bisnis*. Yogyakarta: Andi
- Kalangi,& Roosje. (2015). Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal LPPM Bidang EkoSosBudKum*, Vol. 2 No. 1.
- Notoatmodjo, Soekidjo. (2010). Pengembangan Sumber Daya Manusia. Penerbit Rineka Cipta. Jakarta.
- Rachmadani,& Vicky Sofyan. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia: PT Clipan.b
- Hasibuan, Malayu S.P. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Anwar Prabu Mangkunegara. (2006). Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Jakarta: Refika Aditama
- Chris Rowley & Keith Jackson. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia The Key Concepts, Cetakan Kesatu, PT Rajagrafindo Persada, Jakarta.
- Jamaluddin, J., Salam, R., Yunus, H., & Akib, H. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan. *Jurnal Ad'ministrare*, 4(1),25–34.
- Rivai.(2004). Penilaian Prestasi Kerja Teori dan Praktek. Jakarta. PT. Ganudra Pustaka Utama.
- Azwar, Saifuddin. (2007). Metode Penelitian. Pustaka Pelajar: Yogyakarta.
- Mahsun, Mohamad. (2006). Pengukuran Kinerja Sektor Publik : Cetakan Pertama. Yogyakarta : Penerbit BPFE-Yogyakarta.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta, CV.
- Peraturan Direktur Jenderal Perhubungan Udara Nomor: SKEP/2765/XXI/2010 Bab 1 butir 9 tentang *Aviation Security*.
- Peraturan Pemerintah RI No 3 Tahun 2001 tentang *Keamanan Penerbangan*.
- Wahyuni, Sri. 2016. *Pengaruh pelayanan Petugas Aviation Security (Avsec) Terhadap Kepuasan Pelanggan Di Bandara Internasional Adisoemarmo Solo*. Tugas Akhir Sekolah Tinggi Teknologi Kedirgantaraan Yogyakarta.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2009 tentang *Penerbangan* . Keputusan Menteri Perhubungan No KM 54 Tahun 2004 tentang *Tindakan Melawan Hukum*.