

PENGARUH BEBAN KERJA DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA STAF PASASI PT. GAPURA ANGKASA CABANG YOGYAKARTA INTERNATIONAL AIRPORT

Evi Sefiani¹, Ibnu Haitam²

evisefianii16@gmail.com¹, alsofwah.alislami@gmail.com²

Sekolah Tinggi Teknologi Kedirgantaraan Yogyakarta

ABSTRAK

Kinerja staf pasasi PT Gapura Angkasa adalah sesuatu yang harus dipertimbangkan dengan baik. Mengingat pada era sekarang, dunia penerbangan sudah terlalu banyak peminat terutama bagi seseorang yang ingin pergi dari satu tempat ke tempat lain. Banyaknya konsumen yang menggunakan jasa penerbangan ini tentu saja menuntut kinerja dari beberapa unit salah satunya yaitu staf unit pasasi. Unit pasasi ini adalah yang pertama dalam melakukan pelayanan terhadap calon penumpang saat akan melakukan sebuah penerbangan. Namun ada hal yang dapat mempengaruhi kinerja seorang staf pasasi dalam melakukan pekerjaan yaitu beban kerja dan pelatihan kerja. Studi ini berguna dalam mengetahui pengaruh beban kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja staf pasasi PT. Gapura Angkasa cabang Yogyakarta International Airport. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi penelitian ini terdiri dari karyawan yang bekerja di PT Gapura Angkasa cabang Bandara Internasional Yogyakarta. Data asli yang digunakan dikumpulkan langsung dari sampel sebanyak tiga puluh responden dengan menggunakan kuesioner. Probability sampling adalah metode pengambilan sampel yang digunakan. Analisis data dengan analisis regresi linier berganda, uji T, F, dan koefisien determinasi dengan menggunakan perangkat lunak SPSS 26.0 for Windows. Hasil pengujian hipotesis pada variabel beban kerja (X1) pada studi ini menunjukkan H1 diterima, artinya variabel beban kerja mempunyai pengaruh parsial yang signifikan bagi kinerja staf pasasi. Hal ini ditunjukkan dengan nilai thitung -2.212 lebih rendah dari tabel $2,052$ dengan nilai signifikansi $0,036$ lebih rendah daripada $0,05$. Hasil pengujian hipotesis pada variabel pelatihan kerja (X2) dalam penelitian ini menunjukkan H2 ditolak, artinya variabel pelatihan kerja tidak memiliki pengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja (Y). Hal ini ditunjukkan dengan nilai thitung $0,217$ lebih rendah dari tabel $2,052$ dengan nilai signifikansi senilai $0,830$ lebih besar daripada $0,05$. Pengaruh beban kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja staf pasasi sebesar $16,7\%$. Mengenai ini ditunjukkan dengan diperoleh angka R Square (R²) sebesar $0,167$ atau $16,7\%$. Sedangkan sisanya $83,3\%$ dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Kata kunci: Beban Kerja, Pelatihan Kerja, Kinerja Staf Pasasi.

ABSTRACT

The performance of PT Gapura Angkasa's pasasi staff is something that must be considered properly. Given that in the current era, the world of aviation has too many enthusiasts, especially for someone who wants to go from one place to another. The number of consumers who use this flight service certainly requires the performance of several units, one of which is the pasasi unit staff. This pasasi unit is the first in providing services to prospective passengers when going on a flight. However, there are things that can affect the performance of a pasasi staff in doing work, namely workload and job training. This research is useful for determining the effect of workload and job training on the performance of PT staff. Gapura Angkasa branch of Yogyakarta International Airport. This research employs quantitative techniques. The study's population consists of the passing staff of the Yogyakarta International Airport branch of PT Gapura Angkasa. The original data that was used was collected directly from a sample of thirty respondents using questionnaires. Probability sampling is the method of sampling that is

employed. Data analysis with multiple linear regression analysis, T, F, and coefficient of determination tests using SPSS 26.0 for Windows software. The results of hypothesis testing on the workload variable (X1) in this study show that H1 is accepted, meaning that the workload variable has a significant partial influence on the performance of staff staff. This is indicated by the tcount value of -2.212 which is lower than ttable 2.052 with a significance value of 0.036 which is lower than 0.05. The results of hypothesis testing on the job training variable (X2) in this study show that H2 is rejected, meaning that the job training variable does not have a significant influence on the performance variable (Y). This is indicated by the tcount value of 0.217 which is lower than ttable 2.052 with a significance value of 0.830 which is greater than 0.05. The influence of workload and job training on staff performance is 16.7%. This is shown by obtaining an R Square (R2) figure of 0.167 or 16.7%, while the remaining 83.3% is influenced by other variables not studied.

Keywords: Workload, Job Training, Passage staff performance,

PENDAHULUAN

Negara Kesatuan Republik Indonesia meliputi berbagai pulau yang terbentang dari Sabang sampai Merauke. Negara Indonesia disebut sebagai negara Maritim yang dimana wilayah perairannya sangat luas. Indonesia menempati kawasan yang strategis karena terletak pada persimpangan antara dua lautan dan dua benua. Dengan wilayah negara Indonesia yang memiliki banyak pulau, tentunya transportasi menjadi sangat penting untuk menjangkau beberapa wilayah dari pulau ke pulau. Adapun beberapa moda transportasi mulai dari kendaraan kecil hingga moda transportasi dengan kendaraan yang besar dengan masing-masing kemampuan dalam menjangkau rute-rute wilayah Indonesia.

Salah satu bentuk transportasi yang paling sering digunakan adalah transportasi udara, untuk menjangkau dan mendatangi beberapa pulau yang membuat seseorang harus menyeberangi lautan, namun dalam waktu yang singkat saja. Masyarakat, khususnya orang-orang yang ingin melakukan perjalanan keluar pulau secara efektif dan efisien, lebih memilih menggunakan moda transportasi udara. Hal ini membuat dunia penerbangan semakin banyak diminati dan menjadi transportasi favorit yang banyak digunakan. Saat ini, dunia penerbangan menjadi akomodasi yang paling sering digunakan dan dimanfaatkan oleh beberapa pihak dan masyarakat. Salah satu kegunaannya adalah sebagai pintu gerbang dalam pertumbuhan perekonomian. Dengan melalui sebuah Bandar Udara, masyarakat dapat bepergian dan datang dari satu wilayah ke wilayah lainnya dalam waktu singkat.

UU No. 1 Tahun 2009 mendefinisikan bandar udara sebagai area daratan atau perairan yang digunakan untuk keperluan penerbangan. Area ini mencakup jalur khusus yang digunakan untuk pesawat saat mendarat dan lepas landas, serta fasilitas pendukung untuk perpindahan penumpang, kargo, dan transportasi multimoda. Selain itu, bandar udara juga dilengkapi dengan fasilitas keselamatan, keamanan, dan infrastruktur pendukung lainnya untuk memastikan operasi penerbangan yang aman dan efisien. Definisi ini menekankan pentingnya bandar udara sebagai simpul transportasi strategis yang melayani berbagai fungsi dan memfasilitasi pergerakan orang dan barang dengan mulus. Bandar Udara terdiri atas dua sisi di antaranya sisi darat yang disebut dengan landside serta sisi udara yang disebut dengan airside. Baik sisi darat maupun sisi udara memiliki fungsinya masing-masing yang sangat penting untuk menunjang terjadinya sebuah kegiatan penerbangan dengan lancar. Sisi darat serta sisi udara merupakan bagian fasilitas Bandar Udara yang harus ada. Pada era saat ini, Bandar Udara sudah menjadi tempat melakukan perjalanan dari satu titik ke titik lain yang cukup diminati bagi banyak orang. Mengingat permintaan masyarakat akan bentuk transportasi yang mudah, aman,

dan cepat, memberikan sebuah peluang bagi golongan tertentu untuk membentuk sebuah perusahaan guna menunjang tuntutan kebutuhan transportasi yang efisien.

PT Gapura Angkasa merupakan satu dari sekian industri yang terlibat dalam menyediakan layanan ground handling serta usaha komersial lainnya yang membantu industri penerbangan di Indonesia. Di Yogyakarta International Airport, PT Gapura Angkasa melayani cukup banyak maskapai penerbangan mulai dari domestik hingga internasional. Karena maskapai yang di handle oleh PT Gapura Angkasa di Yogyakarta International Airport ini cukup banyak, tentu sumber daya manusia yang dipunyai oleh PT Gapura Angkasa juga harus memadai. Penerbangan maskapai yang di tangani oleh PT Gapura Angkasa ini cukup ramai setiap harinya. Oleh karena itu, PT Gapura Angkasa menekan seluruh pekerja untuk tetap profesional dan tetap mencapai beberapa point penting dalam hal pelayanan, salah satunya adalah kinerja.

Pada saat penulis melakukan observasi di lapangan, PT Gapura Angkasa cabang Yogyakarta International Airport sedang mengalami penurunan tingkat kinerja dari staf pasasi yang cukup signifikan, dikarenakan kurangnya jumlah staf pasasi yang bisa mengoperasikan sistem dari maskapai penerbangan yang diketahui karena belum adanya pelatihan bagi staf pasasi yang baru bergabung, serta adanya beban kerja yang tidak seimbang.

METODOLOGI

Metodologi penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2018), penelitian kuantitatif adalah jenis metodologi penelitian yang mengandalkan data-data positifis (data konkret), yang terdiri dari nilai-nilai numerikal yang diperoleh melalui pengukuran yang berhubungan dengan topik yang sedang diteliti. Nilai-nilai numerik ini kemudian dianalisis dengan menggunakan alat statistik untuk menarik kesimpulan. Dengan kata lain, pendekatan ini berfokus pada pengumpulan dan analisis data numerik untuk mengidentifikasi pola, tren, dan korelasi, yang pada akhirnya mengarah pada temuan berbasis bukti. Pengumpulan data pada studi ini memakai kuisisioner yang diberikan kepada staf pasasi PT Gapura Angkasa di Yogyakarta International Airport.

Studi ini dilaksanakan pada PT Gapura Angkasa cabang Yogyakarta International Airport, yang dilaksanakan pada 4 Januari 2024 sampai dengan 18 Januari 2024, dengan melakukan kajian literatur pada 11 Agustus 2023 sampai dengan 11 Oktober 2023.

Populasi pada studi ini ialah unit pasasi beserta supervisor PT Gapura Angkasa cabang Yogyakarta International Airport yang berjumlah 30 orang. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode probability sampling, khususnya cluster sampling, untuk memilih sampel yang representatif dari populasi. Seperti yang dijelaskan Sugiyono (2018), probability sampling adalah prosedur sistematis yang memastikan setiap elemen (anggota) populasi memiliki peluang yang sama untuk dimasukkan ke dalam sampel. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk menarik kesimpulan tentang seluruh populasi berdasarkan karakteristik sampel, karena mewakili keragaman populasi. Adapun Teknik pengumpulan data pada penelitian ini yaitu kuisisioner, studi kepustakaan, dan instrumen penelitian. Dalam menganalisis data penelitian ada beberapa uji yang digunakan oleh peneliti uji validitas dan uji reliabilitas. Untuk menguji hipotesis yang ada, peneliti menggunakan beberapa pengujian yaitu persamaan linier berganda, uji T, uji F(simultan), uji koefisien determinan (R^2).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada studi yang dilaksanakan di PT. Gapura Angkasa cabang Yogyakarta

International Airport, proses pengambilan data dimulai dengan pembagian kuesioner kepada 30 responden, yang dilakukan pada tanggal 4 - 10 Januari 2024. Data yang diambil pada studi ini ialah mengenai pengaruh beban kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja staf pasasi PT Gapura Angkasa cabang Yogyakarta International Airport. Proses pengambilan data pada studi ini dijalankan melalui metode kuesioner yang dibagikan bagikan kepada para staf pasasi PT Gapura Angkasa cabang Yogyakarta International Airport. Sampel dalam studi ini adalah para staf PT Gapura Angkasa yang bekerja di unit pasasi PT Gapura Angkasa cabang Yogyakarta International Airport.

PENGUJIAN HIPOTESIS

Uji Regresi Linier Berganda

Hasil perhitungan regresi menghasilkan persamaan yang digambarkan sebagai berikut:

$$Y = 49.467 + (-0,481) X1 + 0,059 X2$$

Y adalah kinerja staf pasasi, X1 adalah beban kerja dan X2 adalah pelatihan kerja. Dari persamaaan diatas dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Nilai a sebesar 49.467 merupakan konstanta atau keadaan saat variabel kinerja (Y) belum dipengaruhi variabel lain (X1, X2). Jika variabel independent tidak ada maka variabel dependen (kinerja) tidak mengalami perubahan.
- b. b1 (nilai koefisien regresi X1) sebesar -0,481, menunjukkan bahwa variabel beban kerja (X1) mempunyai pengaruh yang negatif terhadap kinerja (Y) yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan variabel beban kerja maka akan mempengaruhi kinerja staf pasasi PT. Gapura Angkasa di Yogyakarta International Airport sebesar -0,481.
- c. b2 (nilai koefisien regresi X2) sebesar 0,059, menunjukan bahwa variabel pelatihan kerja (X2) mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja (Y) yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan variabel pelatihan kerja maka mempengaruhi kinerja staf pasasi PT.Gapura Angkasa di Yogyakarta International Airport sebesar 0,059.

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	49.467	9.077		5.450	.000
	beban kerja	-.481	.217	-.423	-2.212	.036
	Pelatihan kerja	.059	.273	.042	.217	.830

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber: Data Primer yang diolah oleh Peneliti

Menurut Sugiyono (2018), pedoman untuk memberikan interprestasi koefisian korelasi sebagai berikut:

- 0,00 – 0,199 = sangat rendah
- 0,20 – 0,399 = rendah
- 0,40 – 0,599 = sedang
- 0,60 – 0,799 = kuat
- 0,80 – 0,1000 = sangat kuat

Adapun hasil pengujian korelasi ganda dapat dilihat sebagai berikut :

Analisis Korelasi Ganda (R)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.408 ^a	.167	.105	2.158
a. Predictors: (Constant), beban kerja, pelatihan kerja				

Sumber : Data Primer yang diolah oleh Peneliti

Analisis korelasi mengungkapkan angka R sebesar 0,408, menunjukkan hubungan sedang antara variabel independen (beban kerja dan pelatihan kerja) dan variabel dependen (kinerja staf pasasi). Nilai ini menunjukkan bahwa beban kerja dan pelatihan kerja memiliki pengaruh yang signifikan, meskipun terbatas, terhadap kinerja staf. Hubungan ini menunjukkan bahwa variabel independen menjelaskan sekitar 16,7% variasi dalam kinerja, menyoroti pentingnya mempertimbangkan faktor-faktor tambahan yang mungkin juga berperan.

Uji t (parsial)

Hasil Uji Koefisien Regresi Secara Parsial (Uji t)

Coefficients ^a				
Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
B	Std. Error	Beta		
49.467	9.077		5.450	.000
-.481	.217	-.423	-2.212	.036
.059	.273	.042	.217	.830
a. Dependent Variable: kinerja				

Data Primer yang diolah oleh Peneliti

Melalui tabel diatas mampu dilihat nilai thitung dari setiap variabel :

a. Pengaruh beban kerja terhadap kinerja staf pasasi

Terlihat dari tabel sebelumnya bahwa nilai signifikan untuk dampak X1 terhadap Y adalah $0,036 < 0,05$. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa H1 diterima, yang mengindikasikan bahwa X1 memiliki dampak yang cukup besar terhadap Y.

b. Pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja staf pasasi

Dari tabel sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa H2 ditolak, yang mengindikasikan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara X2 terhadap Y, karena nilai Sig. untuk pengaruh X2 terhadap Y adalah $0,830 > 0,05$.

Uji F (simultan)

Uji F dimanfaatkan guna melihat apakah variabel independent dengan bersamaan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Hasil Uji Koefisien Regresi Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	25.181	2	12.590	2.703	.085 ^b
	Residual	125.786	27	4.659		
	Total	150.967	29			
a. Dependent Variable: kinerja						
b. Predictors: (Constant), pelatihan kerja , beban kerja						

Sumber : Data Primer yang diolah oleh Peneliti

F tabel = F(k; n - k) = F (2 ; 28) = 3,34
--

Pengujian hipotesis H3

Hasil di atas menunjukkan bahwa dampak simultan X1 dan X2 terhadap Y memiliki nilai signifikansi sebesar $0,085 > 0,05$ dan F hitung sebesar $2,703 < 3,34$ maka mampu disimpulkan adanya pengaruh X1 dan X2 secara simultan terhadap Y, artinya beban kerja dan pelatihan kerja dengan bersamaan tidak memiliki pengaruh yang signifikan.

Uji Koefisien Determinan (R²)

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.408 ^a	.167	.105	2.158
a. Predictors: (Constant), beban kerja, pelatihan kerja				

Sumber: Data Primer yang diolah oleh Peneliti

Nilai korelasi (R) sebesar 0,408, yang dijelaskan sebelumnya, menghasilkan koefisien determinasi (R²) sebesar 0,167. Ini menunjukkan bahwa variabel independen (beban kerja dan pelatihan kerja) menjelaskan sekitar 16,7% variasi dalam variabel dependen (kinerja staf pasasi). Hal ini menunjukkan pengaruh yang signifikan, meskipun terbatas, dari faktor independen terhadap kinerja, menyoroti pentingnya mempertimbangkan faktor-faktor tambahan yang mungkin juga berperan dalam menentukan kinerja.

Pembahasan

1. Pengaruh beban kerja terhadap kinerja staf pasasi PT Gapura Angkasa di Yogyakarta International Airport

Dari tabel Uji t didapatkan hasil yaitu pengaruh Beban kerja (X1) terhadap Kinerja (Y) diperoleh nilai thitung -2.212 lebih rendah dari ttabel 2,052 dengan nilai signifikansi $0,036 < 0,05$. Penelitian ini berpengaruh secara parsial dari (X1) terhadap (Y).

Hasil penelitian ini menunjukkan keselarasan dengan studi yang dilakukan oleh Sulastri & Onsardi (2020). Dalam penelitian mereka yang berfokus pada Dealer Honda Astra Motor di Kota Bengkulu, ditemukan adanya korelasi negatif yang signifikan antara beban kerja dan kinerja karyawan. Interpretasi dari temuan ini mengindikasikan bahwa

peningkatan beban kerja cenderung berdampak negatif terhadap performa karyawan yang bekerja di fasilitas tersebut. Dengan kata lain, semakin tinggi beban kerja yang dihadapi, semakin berpotensi menurunkan kinerja karyawan di Dealer Honda Astra Motor Kota Bengkulu.

2. Pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja staf pasasi PT Gapura Angkasa di Yogyakarta International Airport

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, ditemukan bahwa variabel pelatihan kerja memiliki nilai t-hitung sebesar 0,217, yang lebih rendah dibandingkan dengan nilai t-tabel 2,052. Nilai signifikansi yang diperoleh adalah 0,830, melebihi ambang batas 0,05. Interpretasi dari hasil ini menunjukkan bahwa variabel pelatihan kerja (X2) tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja (Y).

Temuan ini menunjukkan konsistensi dengan penelitian yang dilakukan oleh Dina Islamia (2017). Dalam studinya yang berfokus pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Martadinata Malang, Islamia menyimpulkan bahwa pelatihan kerja tidak memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian tersebut menunjukkan nilai Standardized coefficients sebesar 0,157 dan nilai signifikansi 0,108, yang melebihi ambang batas 0,05, mendukung kesimpulan tentang tidak adanya pengaruh signifikan dari pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan.

Seberapa besar pengaruh beban kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja staf pasasi PT Gapura Angkasa di Yogyakarta International Airport

Analisis uji koefisien determinan menghasilkan nilai korelasi (R) sebesar 0,408. Lebih lanjut, dari output analisis tersebut diperoleh koefisien determinasi (R Square) senilai 0,167. Interpretasi dari hasil ini menunjukkan bahwa variabel independen, yang terdiri dari beban kerja dan pelatihan kerja, memiliki kontribusi sebesar 16,7% dalam menjelaskan variasi pada variabel dependen, yaitu kinerja staf pasasi. Dengan kata lain, 16,7% dari perubahan atau variasi dalam kinerja staf pasasi dapat dijelaskan oleh faktor beban kerja dan pelatihan kerja, sementara 83,3% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak tercakup dalam model penelitian ini.

KESIMPULAN

Melalui penelitian yang sudah dilaksanakan oleh peneliti serta pembahasan yang sudah dipaparkan pada bab 4 tentang pengaruh beban kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja staf pasasi PT. Gapura Angkasa di Yogyakarta International Airport, peneliti dapat menarik Kesimpulan masalah-masalah ini:

1. Hasil pengujian hipotesis pada variabel beban kerja (X1) pada studi ini menunjukkan H1 diterima, artinya variabel beban kerja mempunyai pengaruh parsial yang signifikan terhadap kinerja staf pasasi. Perihal ini ditunjukkan dengan nilai thitung -2.212 lebih rendah dari ttabel 2,052 dengan nilai signifikansi 0,036 lebih rendah daripada 0,05.
2. Hasil pengujian hipotesis pada variabel pelatihan kerja (X2) dalam penelitian ini menunjukkan H2 ditolak, artinya variabel pelatihan kerja tidak memiliki pengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja (Y). Hal ini ditunjukkan dengan nilai thitung 0,217 lebih rendah dari ttabel 2,052 dengan nilai signifikansi senilai 0,830 lebih besar daripada 0,05.
3. Pengaruh beban kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja staf pasasi sebesar 16,7%. Hal ini ditunjukkan dengan diperoleh angka R Square (R2) sebesar 0,167 atau 16,7%, Sedangkan sisanya 83,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

DAFTAR PUSTAKA

- Gapura Angkasa. (2023). Tentang Gapura Angkasa. Diakses dari <https://gapura.id/>
- Ghozali, Imam (2018). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBMSPSS 25. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hafniza Amir, Sugiarti Tuti Hartati. (2016). Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Padma Ardya Aktuaria Jakarta. Dalam Epigram Vol. 13 No. 1 April 2016.
- HR Pods, (2023). Beban Kerja: Faktor dan Dimensinya. Diakses dari <https://hrpods.co.id/>
- Islamia, Dina. (2017). Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor cabang Martadinata Malang: Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim.
- Kompas, (2023). 7 Keistimewaan Bandar Udara Yogyakarta Di Kulon Progo. Diakses dari <https://amp.kompas.com/yogyakarta/>
- Kristopora, Debiyola (2021). Pengaruh Pelatihan dan Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Angkasa Pura II Bandar Udara Tjilik Riwut Palangka Raya. Skripsi. Sekolah Tinggi Teknologi Kedirgantaraan.
- Mangkunegara, (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Citra Pustaka Media.
- Marwansyah, (2016), Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Dua, Cetakan keempat, Alfabeta,CV ,Bandung.
- Natasya (2020). Pengaruh Pelatihan SDM Terhadap Kinerja Petugas Operasional PT Angkasa Pura II Bandar Udara International Banyuwangi. Skripsi. Sekolah Tinggi Teknologi Kedirgantaraan.
- Nursalam, (2014), Manajemen Keperawatan Aplikasi Dalam Praktik Keperawatan Profesional, Salemba Medika, Jakarta.
- Peraturan Menteri Nomor 48 Tahun 2012 Tentang Organisasi Dan Tata Kerja Sekretariat Komite Nasional Keselamatan Transportasi.
- Peraturan Menteri Nomor 77 Tahun 2011 Tentang Tanggung Jawab Pengangkut Angkutan Udara.
- Peraturan Menteri Nomor KM 25 Tahun 2007 tentang Badge Komite Nasional Keselamatan Transportasi.
- Peraturan Pemerintah Nomor 31 Tahun 2006 tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional.
- Run System, (2022). Pelatihan Kerja: Pengertian, Tujuan, Fungsi, dan Program. Diakses dari <https://runsystem.id/>
- Saryono, (2010). Metodologi Penelitian Kualitatif Dan Kuantitatif. Yogyakarta: Nuha Medika.
- Sisilia, Ira (2021). Pengaruh pelatihan kerja dan beban kerja terhadap karyawan PT Gapura Angkasa Yogyakarta International Airport. Skripsi. Sekolah Tinggi Teknologi Kedirgantaraan.
- Sugiyono, (2014). Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, (2016). Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, (2018). Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, (2019). Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sulastrri, Onsardi (2020). Pengaruh Stres Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan: Journal of Management and Bussines (JOMB) 2 (1), 83-98, 2020.
- Sutrisno, (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Kencana Prenada Media Grup.
- Torang, (2016). Organisasi & Manajemen. Bandung: Alfabeta.
- UU Nomor 1 Tahun 2009 Tentang Penerbangan.

- Veithzal Rivai, 2015, Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Edisi ke 6, PT. Raja Grafindo Persada, Depok, 16956.
- Wicaksono, Bagus.(2019). Evaluasi On Time Performance Maskapai Penerbangan Berjadwal Di Bandar Udara Sultan Syarif Kasim II Pekanbaru. Universitas Islam Riau.
- Wijaya, (2018). Analisis Data Kualitatif. Jakarta: Sekolah Tinggi Theologia Jaffray.