Pengaruh Kepemimpinan, Kemampuan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Crew Di Skadron Udara 27

Mochammad Enggar Prisatya¹, Sri Yanthy Yosepha², dan Puji Isyanto^{3*}

^{1,2}Universitas Dirgantara Marsekal Suryadarma, Indonesia

³Universitas Buana Perjuangan Karawang

Abstract:

This research evaluates the performance of Air Squadron 27, led by the Commander of Air Squadron 27, who reports to the Manuhua Air Force Base Commander. The squadron is responsible for medium-lift transport and reconnaissance aircraft operations for air support, limited search and rescue, and air combat. Squadron documentation noted a decline in crew performance, particularly in the operation of major weapons systems, lack of experience, and incompetence in specialized areas. This quantitative research analyzes the influence of leadership, workability and motivation on crew performance. The results show that leadership and workability influence motivation, while only workability and motivation impact crew performance. Lack of crew confidence and barriers to accurate performance are overcome through improved leadership and work motivation. Therefore, efforts to improve the qualifications and experience of crew members need to be increased to support the operational effectiveness of Air Squadron 27.

Keywords: Crew Performance, Leadership, Motivation, Work Ability.

Abstrak:

Penelitian ini mengevaluasi kinerja Skuadron Udara 27 yang dipimpin oleh Komandan Skuadron Udara 27, yang melapor kepada Komandan Pangkalan TNI AU Manuhua. Skuadron ini bertanggung jawab atas operasi pesawat angkut medium-lift dan pengintaian untuk dukungan udara, pencarian dan penyelamatan terbatas, dan pertempuran udara. Dokumentasi Skuadron mencatat penurunan kinerja awak kapal, terutama dalam pengoperasian alat utama sistem persenjataan, kurangnya pengalaman, dan ketidakmampuan dalam bidang khusus. Penelitian kuantitatif ini menganalisis pengaruh kepemimpinan, kemampuan kerja, dan motivasi terhadap kinerja kru. Hasilnya menunjukkan bahwa kepemimpinan dan kemampuan kerja mempengaruhi motivasi, sedangkan hanya kemampuan kerja dan motivasi yang berdampak pada kinerja awak kapal. Kurangnya kepercayaan diri kru dan hambatan terhadap kinerja yang akurat diatasi melalui peningkatan kepemimpinan dan motivasi kerja. Oleh karena itu, upaya untuk meningkatkan kualifikasi dan pengalaman awak kapal perlu ditingkatkan untuk mendukung efektivitas operasional Skuadron Udara 27.

Kata kunci: Kinerja Kru, Kepemimpinan, Motivasi, Kemampuan Kerja

Pendahuluan

Sumber Daya Manusia (SDM) dalam suatu Skadron Udara memiliki peranan dan fungsi penting bagi tercapainya tujuan organisasi. Sumber daya manusia di sini mencakup keseluruhan manusia yang berdinamika di satuan operasional tersebut mulai dari level yang paling bawah *sampai* level yang paling atas (top management). Meskipun berbeda level, seluruh elemen berkontribusi terhadap tercapai atau tidaknya tujuan organisasi dan apabila diabaikan pada salah satu bagian dapat menghambat pencapaian tugas yang telah ditetapkan.

Skadron Udara 27 adalah organisasi yang dipimpin oleh Komandan Skadron Udara 27 yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Komandan Pangkalan TNI AU Manuhua. Skadron Udara 27 bertugas menyiapkan dan mengoperasikan pesawat angkut sedang dan angkut intai

untuk melaksanakan dukungan udara, operasi SAR terbatas dan kodal udara. Skadron Udara 27 menjadi Skadron Udara pesawat TNI AU pertama di tanah Papua yang berbasis di Pangkalan Udara TNI AU Manuhua, Kabupaten Biak Numfor. Saat ini sebagai tahap awal, Skadron Udara 27 baru diperkuat tiga unit CN 235-220M/MPA buatan PT Dirgantara Indonesia bekerja sama dengan Airbus Military, Spanyol. Dukungan 71 personel merupakan hasil dari pergeseran kekuatan satuan operasional sebelumnya yaitu di bawah naungan Skadron Udara 2 yang bermarkas di Lanud Halim Perdanakusuma, Jakarta dan Skadron Udara 5 yang bermarkas di Lanud Sultan Hasanuddin, Makassar.

Skadron Udara 27 merupakan organisasi yang sumber daya manusianya multi kualifikasi dan secara terus menerus harus menyiapkan kualitas para crew pesawat yang mampu memenuhi standar operasional prosedur kegiatan penerbangan. Sumber Daya Manusia diyakini sebagai unsur penting dalam menentukan proses tercapainya pengendalian dan pelayanan penerbangan menuju zero accident, diantaranya yaitu; ketepatan prosedur, kejelasan, akurasi tugas, keamanan, kenyamanan dan kedisiplinan. Dalam pelayanan tersebut dibutuhkan kinerja yang baik dari para crew pesawat agar penerbangan terasa aman dan nyaman bagi penumpang. Apabila setiap kinerja crew dapat dilakukan dengan tepat, maka kegiatan operasional satuan pelaksana Skadron Udara dapat berlangsung dengan optimal. Untuk mencapai hasil tersebut diperlukan faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja crew di Skadron 27, diantaranya yaitu kepemimpinan, kemampuan kerja, dan motivasi kerja.

Kepemimpinan yang tepat akan berperan dalam membangun semangat kerja pegawai yang tinggi. Kepemimpinan adalah kemampuan untuk memengaruhi suatu kelompok dalam mencapai suatu visi atau tujuan tertentu. Pada satuan operasional baru seperti Skadron Udara 27 tentunya diperlukan sosok-sosok kepemimpinan yang piawai di setiap level dalam membangun kinerja crew yang profesional dan militan. Namun pada kenyataannya, para crew mengalami penurunan dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal ini dikarenakan perbedaan persepsi individu antara masing-masing satuan lama dan pemberian pedoman di dalam penanganan tugas.

Di satuan Skadron Udara 27 hambatan yang ditemukan bagi para crew adalah masih minimnya pengalaman dan jam terbang di dalam pengawakan alutsista, sehingga di dalam kegiatan pemeliharaan dan penyiapan alutsista maupun operasional penerbangan belum optimal. Permasalahan mengenai kinerja merupakan permasalahan yang rutin dan pasti dihadapi oleh manajemen dalam suatu organisasi baru, maka dari itu organisasi perlu memiliki beberapa strategi dalam menyelesaikannya dengan memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja tersebut. Motivasi merupakan hasrat di dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan. Motivasi setiap individu crew di Skadron Udara 27 perlu ditanamkan sejak dini, sehingga setiap beban tugas yang diberikan pimpinan pusat dapat terselenggara tepat waktu dan sesuai target program kerja satuan setiap tahunnya. Namun kurangnya kemampuan dalam melaksanakan aktivitas pekerjaan yang berhubungan dengan bidang khusus atau biasa disebut memiliki kualifikasi khusus secara langsung akan mengurangi kepercayaan diri crew serta dapat menghambat kinerja yang akurat.

Kajian Literatur

Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah kemampuan untuk memengaruhi suatu kelompok untuk mencapai suatu visi atau serangkaian tujuan tertentu. Pemimpin adalah orang yang memiliki wewenang untuk memberi tugas, mempunyai kemampuan untuk membujuk atau mempengaruhi orang lain dengan melalui pola hubungan yang baik guna mencapai tujuan yang telah ditentukan. Kepemimpinan merupakan proses memengaruhi orang lain dengan memberi dukungan kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi yang relevan.

Berdasarkan definisi-definisi yang dikemukakan oleh beberapa ahli di atas, maka dapat disintesis bahwa Kepemimpinan adalah kemampuan individu untuk mempengaruhi, mengatur, mengawasi, dan memimpin individu-individu lain di bawahnya untuk bersama-sama melakukan berbagai misi demi mencapai visi organisasi, dengan indikator sebagai berikut: 1) Mengarahkan kerja, 2) Membimbing, 3) Mendorong, 4) Semangat Kerja, 4) Konsistensi terhadap pengambilan keputusan dan 5) Memberi Contoh Keteladanan.

Kemampuan Kerja

Kemampuan (*ability*) adalah kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan kerja berhubungan dengan pengetahuan, bakat, minat dan pengalaman agar dapat menyelesaikan tugas-tugas yang sesuai dengan pekerjaan yang didudukinya. Handoko menjelaskan tentang “kemampuan menjadi faktor penentu keberhasilan dari departemen personalia untuk mempertahankan sumber daya manusia yang efektif. Berdasarkan tersebut kemampuan kerja adalah kesanggupan seseorang yang dapat dilihat dari pengetahuan, bakat, minat dan pengalaman untuk menyelesaikan setiap tugas di Skadron 27 yakni dalam menyiapkan dan mengoperasikan pesawat angkut sedang dan angkut intai untuk melaksanakan dukungan udara, operasi SAR terbatas dan kodal udara pekerjaannya dengan baik. Kemampuan yang dimiliki oleh *crew* Skadron 27 akan memudahkan penyelesaian setiap pekerjaan secara efektif dan efisien tanpa adanya kesulitan sehingga akan menghasilkan suatu pekerjaan atau kinerja yang baik. Kemampuan para *crew* Skadron 27 inilah yang harus terus dikembangkan oleh Skadron 27 agar mampu menjadi tulang punggung keberhasilan Skadron 27, banyak cara yang dapat digunakan dalam meningkatkan kemampuan *crew* Skadron 27 seperti seminar, pelatihan ataupun meneruskan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi, dengan indikator sebagai berikut: 1) Kemampuan intelektual, 2) Kemampuan emosional, 3) Kemampuan fisik dan 4) Kemampuan Kognitif.

Motivasi Kerja

Menurut Umar, motivasi kerja adalah dorongan, upaya dan keinginan yang ada dalam diri manusia yang mengaktifkan, memberi daya serta mengarahkan perilaku dalam pelaksanaan tugas di lingkungan pekerjaannya. Hakikat dari motivasi kerja adalah dorongan untuk melakukan segala sesuatu yang lebih baik dari yang lainnya dalam melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan.

Motivasi menjadi sangat penting bagi para *crew*, dengan adanya motivasi yang baik diharapkan *crew* akan mencapai tujuan pekerjaan lebih baik. Menurut Manulang dalam bukunya yang berjudul Manajemen Personalia menjelaskan, motivasi merupakan faktor yang mendorong orang untuk bertindak dengan cara tertentu.

Teori motivasi sering diklasifikasikan menjadi dua kelompok yaitu teori isi dan teori proses. Teori isi atau disebut juga teori kebutuhan adalah teori yang menyangkut hal-hal yang berkenaan dengan kebutuhan yang mendasari seseorang untuk berperilaku, atau memusatkan pada apa-apa yang menyebabkan perilaku tersebut. Berdasarkan uraian di atas maka dapat disintesis bahwa Motivasi adalah segala sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja atau dengan kata lain, motivasi kerja adalah pendorong semangat kerja, dengan indikator sebagai berikut: 1) Prestasi (*achievement*); 2) Pengakuan (*recognition*); 3) Tanggung Jawab (*responsibility*) dan 4) Kemajuan (*advancement*).

Kinerja

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Selanjutnya, prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Penilaian kinerja karyawan adalah masalah penting bagi seluruh perusahaan. Namun demikian kinerja yang memuaskan tidak terjadi otomatis, di mana hal ini cenderung akan makin terjadi dengan menggunakan sistem penilaian manajemen yang baik. Sistem manajemen kinerja terdiri dari proses untuk mengidentifikasi, mendorong, mengukur, mengevaluasi, meningkatkan, dan memberikan penghargaan terhadap kinerja para karyawan yang dipekerjakan.

Kinerja sebagai prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia per satuan periode waktu dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab

yang diberikan kepadanya dengan indikator: 1) Penanganan penumpang dan bagasi; 2) Penanganan *aircraft and ramp handling*, 3) Penanganan *technical and aircraft equipment*; 4) Penanganan *flight operation*, 5) Penanganan dan penjadwalan *crew*; 6) *Air Traffic Flow Management Restrictions*; 7) Faktor keterlambatan.

Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Teknik analisis didalam penelitian ini yaitu Analisis Jalur (Path Analysis), karena akan menguji variabel independent (kepemimpinan, kemampuan kerja dan motivasi kerja) terhadap variabel dependent (kinerja crew), kemudian yang kedua untuk menguji variabel independent (kepemimpinan dan kemampuan kerja), terhadap variabel interfening (Motivasi kerja) yang berdampak pada variabel dependent (kinerja Crew). Pada penelitian ini, peneliti menggunakan pendekatan survei dengan mengambil sampel dari populasi karyawan di perusahaannya dengan menggunakan kuesioner sebagai alat dalam pengambilan data penelitian, sedangkan rumusan masalah yang digunakan dalam penelitian ini bersifat deskriptif dan verifikatif.

Populasi dalam penelitian ini adalah sejumlah 71 Crew. Dengan menggunakan Teknik sampel sampling jenuh yang terdapat di non-probability sampling.

Hasil dan Pembahasan

Deskripsi data yang disajikan dalam bagian ini meliputi variabel Kinerja Crew (Y) sebagai variabel terikat (endogen), Kepemimpinan (X1), Kemampuan Kerja (X2) dan Motivasi Kerja (X3) sebagai variabel bebas (eksogen).

Uji Normalitas dan Homogenitas

Dalam penelitian ini uji normalitas menggunakan kolmogrov smirnov test. Berikut disajikan hasil dari Kolmogrov-Smirnov test dalam Tabel berikut.

Tabel 1. Kolmogrov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		71
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,001216657
	Std. Deviation	,0685641298
Most Extreme Differences	Absolute	,092
	Positive	,092
	Negative	-,089
Test Statistic		,092
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

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

Sumber: Olahan Data Peneliti, 2023

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) nya sebesar 2,00 atau nilainya lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data pada penelitian ini berdistribusi normal.

Selanjutnya, hasil uji homogenitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 2. Uji Homogenitas Kepemimpinan

ANOVA					
Kepemimpinan					
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	,013	2	,007	,043	,958
Within Groups	12,853	82	,157		
Total	12,866	84			

Sumber: Olahan Data Peneliti, 2023

Berdasarkan hasil *output* diatas diketahui bahwa nilai signifikan sebesar 0,958 lebih besar dari 0,05 artinya data kepemimpinan mempunyai varian yang sama atau homogen.

Tabel 3. Uji Homogenitas Kemampuan Kerja

ANOVA					
Kemampuan					
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	,351	2	,175	1,736	,183
Within Groups	8,285	82	,101		
Total	8,636	84			

Sumber: Olahan Data Peneliti, 2023

Berdasarkan hasil *output* diatas diketahui bahwa nilai signifikan sebesar 0,183 lebih besar dari 0,05 artinya data kemampuan mempunyai varian yang sama atau homogen.

Tabel 4. Uji Homogenitas Motivasi Kerja

ANOVA					
Motivasi Kerja					
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	,009	2	,005	1,077	,345
Within Groups	,346	82	,004		
Total	,355	84			

Sumber: Olahan Data Peneliti, 2023

Berdasarkan hasil *output* diatas diketahui bahwa nilai signifikan sebesar 0,345 lebih besar dari 0,05 artinya data motivasi kerja mempunyai varian yang sama atau homogen.

Tabel 5. Uji Homogenitas Kinerja Crew

ANOVA					
Kinerja					
	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	16,723	2	8,361	1,641	,200
Within Groups	417,880	82	5,096		
Total	434,602	84			

Sumber: Olahan Data Peneliti, 2023

Berdasarkan hasil *output* diatas diketahui bahwa nilai signifikan sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05 artinya data kinerja mempunyai varian yang sama atau homogen.

Uji Linearitas

Hasil uji linearitas dapat ditunjukkan pada tabel di bawah ini:

Tabel 6. Linearitas Kinerja Crew dengan Kepemimpinan

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Crew * Kepemimpinan	Between Groups	(Combined)	26,421	3	8,807	23,88	0
		Linearity	24,967	1	24,967	67,68	0
		Deviation from Linearity	1,454	2	0,727	1,971	0,15
	Within Groups		24,715	67	0,369		
	Total		51,136	70			

Sumber: Olahan Data Peneliti, 2023

Tabel 7. Linearitas Kinerja Crew dengan Kemampuan Kerja

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Crew * Kemampuan Kerja	Between Groups	(Combined)	33,28	3	11,093	41,623	0
		Linearity	33,19	1	33,19	124,533	0
		Deviation from Linearity	0,089	2	0,045	0,168	0,846
	Within Groups		17,857	67	0,267		
	Total		51,136	70			

Sumber: Olahan Data Peneliti, 2023

Tabel 8. Linearitas Kinerja Crew dengan Motivasi Kerja

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Crew * Motivasi Kerja	Between Groups	(Combined)	29,501	3	9,834	30,453	0
		Linearity	29,17	1	29,17	90,333	0
		Deviation from Linearity	0,332	2	0,166	0,514	0,601
	Within Groups		21,635	67	0,323		
	Total		51,136	70			

Sumber: Olahan Data Peneliti, 2023

Berdasarkan hasil output diatas diperoleh nilai deviation from linearity sig adalah 0,147 untuk kepemimpinan, 0,846 untuk kemampuan kerja, dan 0,601 untuk motivasi kerja lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan linear secara signifikan antara variabel kepemimpinan, kemampuan kerja, dan motivasi kerja dengan variabel kinerja crew.

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Motivasi Kerja

Tabel 9. Tabel Uji Hipotesis Kepemimpinan dan Kemampuan kerja Terhadap Motivasi Kerja

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	0,48	0,28	1,715	0,091
	Kepemimpinan	0,539	0,109	0,551	0
	Kemampuan Kerja	0,245	0,111	0,244	2,202

Sumber: Olahan Data Peneliti, 2023

Dari data output diatas diperoleh nilai signifikan untuk variabel kepemimpinan sebesar 0,000 dan kemampuan kerja sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,050 maka dapat menjawab dari hipotesis 1 yaitu

kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi kerja dan menjawab dari hipotesis 2 yaitu kemampuan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya mengenai pengaruh kepemimpinan, kemampuan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja crew, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut: Pertama, kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja di Skadron Udara 27. Hal ini menunjukkan bahwa efektivitas perilaku Kepemimpinan yang tinggi akan meningkatkan Motivasi Kerja Crew. Kedua, kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja di Skadron Udara 27. Hal ini menunjukkan bahwa Kemampuan Kerja yang maksimal akan meningkatkan motivasi kerja crew; Ketiga: kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Crew di Skadron Udara 27. Hal ini menunjukkan bahwa efektivitas perilaku Kepemimpinan yang tinggi belum tentu dapat meningkatkan Kinerja Crew.

Keempat, kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja crew di Skadron Udara 27. Hal ini menunjukkan bahwa Kemampuan Kerja yang maksimal akan meningkatkan Kinerja Crew. Kelima, motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja crew di Skadron Udara 27. Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja yang tinggi akan meningkatkan Kinerja Crew..

Daftar Pustaka

- Dwi Ayuningsih. (2018). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan UPT Crew KA Surabaya Kota PT KAI DAOP VIII Melalui Motivasi sebagai Variabel Intervening. *Eco-Entrepreneurship*, Volume 4 Nomor 2, Desember 2018. Madura: Universitas Trunojoyo
- Ghozali, Imam. (2016). Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Gibson, Ivancevich, Donnelly, dan Konopaske. (2009). *Organizations Behavior, Structure, Process*, 12th Edition. New York: McGraw-Hill
- Gifari, Mahrhdhito. (2017). Hubungan Delay Karena Penanganan Flight Operation dan Teknik dengan On Time Performance pada Maskapai Penerbangan NAM Air di Bandar Soekarno-Hatta. Skripsi. Jakarta: Sekolah Tinggi Manajemen Transportasi Trisakti
- Handoko, Hani. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua. Yogyakarta : BPFE
- Hasan, Syahril. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi, Motivasi, Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Bandara Internasional Sultan Aji Muhammad Sulaiman. *Jurnal Benefita* 1(3) Oktober 2016 (134-145)
- Husein Umar. (2002). *Metode Riset Bisnis*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama
- Ika Ainun Rizqiyah. 2017. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan*. Malang: Universitas Brawijaya
- Ivancevich, Konopaske dan Matteson. (2007). *Organizational Behavior and Management*, Seventh Edition. Jakarta: Erlangga
- Jason A, Colquitt, Jeffrery A. Lepine dan Michael J. Wesson. (2011). *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill

- Kiki Rindy Arini. 2015. Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, Jurnal Administrasi Bisnis Volume 2 Nomor 1 Mei 2015. Malang: Universitas Brawijaya
- Klenke, Karin. (2002). Cinderella Stories of Women Leaders: Connecting Leadership Contexts and Competencies. *Jurnal of Leadership and Organization Studies* 9, p 18-28
- Lussier dan Achua. (2010). *Leadership, Theory, Application & Skill Development*. South Western: Cengage Learning
- Luthans, Fred. (2008). *Organizational Behavior, Eleventh Edition*. New York: McGraw-Hill, p. 424 - 425
- Malthis, R. L. dan Jakson. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2010). *Evaluasi Kerja SDM*, Bandung: PT. Refika Aditama
- Manulang, M. (1994). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Moorhead, Gregory dan Ricky W. Griffin. (2013). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat. Jakarta
- Mothis, Robert L. dan John H. Jackson. (2000). *Human Resources Managemen*. New Jaesey: Prentice Hall
- Northouse, Peter G, *Introduction to Leadership; Concept and Practise.*, Second Edition. Thousand Oaks: Sage Publications 2011., p. 54
- Perkasau Nomor 4 Tahun 2019 tentang Organisasi dan Tugas Skadron Udara 2
- Pradnyandari, Tri Satya dan Ni Ketut Purnawati. (2019). Peran Maintenance Dalam Memoderasi Pengaruh Scheduling Terhadap Kinerja Maskapai Penerbangan di Garuda Indonesia Airline. *E-Jurnal Manajemen*, Vol. 8, No. 6, 2019 :3473-3501
- Sedarmayanti. (2001). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Cetakan Ketiga. Bandung : CV. Mandar Maju
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN
- Stoner. Freeman, dan Gilbert JR. (2003). *Manajemen*. Jakarta: PT Indeks Gramedia Group
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: CV Alfabeta
- Syahril Hasan. 2016. Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi, Motivasi Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Bandara Internasional Sultan Aji Muhammad Sulaiman. *Jurnal Benefita* 1 (3) Oktober 2016 (134-135). Balikpapan: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi
- Terry George R. dan L.W. Rue. (1985). *Management*. Oxford
- Thoah, Miftah. (2012). *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: Rajawali Pers
- TNI Angkatan Udara (2019). *Peresmian Skadron Udara 27 Biak Kasau: Tonggak Sejarah TNI AU di Tanah Papua* (<http://tni-au.mil.id/peresmian-skadron-udara-27-biak-kasau-tonggak-sejarah/>)

- Usmara, A. 2006. Motivasi Kerja. Yogyakarta: Amara Books
- Veithzal, Rivai. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada
- Wibowo. (2012). Manajemen Kinerja. Edisi Ke 3. Rajawali Pers. Jakarta
- Yulk dan Gary. (2014). Managerial Leadership: A Review of Theory and Research” Journal of Management, Vol 15 No. 2, p. 251-289
- Yuniarsih, Sri, Leonardo Budi Hasiholan, Yulianeu. (2017). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perum Damri Kantor Divisi Regional II Semarang. Journal of Management Volume 3 Nomor 3
- Yuniarsih, Sri, Leonardo Budi Hasiholan, Yulianeu. 2017. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perum Damri Kantor Divisi Regional II Semarang. Semarang: Universitas Pandanaran
- Zainal, Veithzal Rivai, Mansyur Ramly, Thoby Mutis, & Willy Arafah. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada

***Email korespondensi:**

puji.isyanto@ubpkarawang.ac.id