

PERAN KEPEMIMPINAN TNI DALAM MENCAPAI TUJUAN ORGANISASI DI LANUD SURYADARMA

1. Asri Nurwardah

Sekolah Tinggi Agama Islam Darussalam
Kunir
nurwardahasri@gmail.com

2. Ira Hamidatul Apiah

Sekolah Tinggi Agama Islam Darussalam
Kunir
irahamidatul24@gmail.com

3. Ahmad Farihin, M.Pd

ahmadfarihin2789@gmail.com
Sekolah Tinggi Agama Islam Darussalam
Kunir

4. Muhammad Jali Rokhani

jali.rokhani@gmail.com
Pangkalan TNI AU Suryadarma

ABSTRAK

TNI AU Suryadarma Air Force Base is one of the operational bases under the command of Koopsau I. Its main task is to ensure the operational readiness of helicopter aircraft and provide guidance to its subordinate units. Logistic components, including facilities and installations, play a crucial role in the success of aviation operations. The vision of Lanud Suryadarma is to become a professional, militant, innovative, and respected unit, with a focus on producing skilled helicopter pilots. This research utilizes a qualitative descriptive approach with a case study as the research method. Data is collected through interviews, observation, and documentation. The practical work unit is conducted at TNI AU Lanud Suryadarma, involving various tasks such as filing, manuscript delivery, and document management. Lanud Suryadarma has functions in unit development, equipment maintenance, aerospace potential development, and coordination with relevant agencies. Leadership also plays an important role in the organization, including Lanud Suryadarma. This research provides an understanding of the factors that contribute to operational success and offers insights for future improvements.

Kata Kunci: *Kepemimpinan; Organisasi; Tni;*

Informasi Artikel

Naskah Diterima:
10 April 2023

Naskah Direvisi
1 Mei 2023

Naskah Diterbitkan:
25 Juni 2023

A. PENDAHULUAN

Pangkalan TNI AU Suryadarma merupakan salah satu pangkalan operasi di bawah jajaran Koopsau I yang memiliki tugas pokok melaksanakan kesiapan operasional pesawat helikopter serta melaksanakan pembinaan terhadap satuan di bawahnya. Keberhasilan pelaksanaan tugas tersebut memiliki pengaruh yang sangat besar dari kesiapan optimal semua komponen satuan, termasuk personel, alutsista, dan sistem serta metodenya. Komponen logistik, khususnya dalam hal fasilitas dan instalasi, merupakan faktor yang dapat mempengaruhi tingkat keberhasilan operasional penerbangan.

Visi dari Lanud Suryadarma adalah menjadi satuan yang profesional, militan, inovatif, dan disegani serta menjadikan penerbang helikopter yang handal. Misi Lanud Suryadarma meliputi mewujudkan prajurit yang berperilaku luhur agar mampu menjalankan tugas secara optimal, melaksanakan pembinaan profesionalisme prajurit dalam pengawakan Alutsista guna mewujudkan zero accident, melaksanakan setiap tugas dengan serius dan semangat tinggi, serta mewujudkan prajurit yang mampu menemukan solusi baru untuk mengatasi berbagai permasalahan.

Dalam penelitian ini, digunakan metode pendekatan kualitatif deskriptif dengan pendekatan studi kasus sebagai metode penelitian lapangan. Data primer diperoleh dari wawancara dengan 2 pegawai negeri sipil (PNS) di satuan kerja Binpers, sedangkan data sekunder diperoleh dari buku-buku, foto, dan telaah dokumentasi. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara, dan dokumentasi.

Unit kerja praktik dilakukan di TNI AU Lanud Suryadarma yang berlokasi di Jl. Lanud Suryadarma Kel, Kalijati Barat Kec, Kalijati Kab, Subang Prov, Jawa Barat.

Selama kegiatan magang, penulis melakukan berbagai tugas seperti memasukkan surat ke dalam arsip, mengantarkan tata naskah ke beberapa satuan kerja, mengelola surat masuk dan keluar, serta memasukkan dokumen ke dalam box file. Kegiatan magang dilaksanakan selama 30 hari kerja dengan jadwal Senin hingga Jumat pada jam kerja 07:15 hingga 15:00.

Dalam rangka pengarahan dan pelaksanaan tugasnya, Lanud Suryadarma memiliki fungsi-fungsi seperti pembinaan dan persiapan satuan jajarannya, pengumpulan dan perekaman data untuk penyempurnaan taktik/teknik operasi dan latihan, pemeliharaan Alutsista, pembinaan potensi dirgantara, pemeliharaan sarana dan prasarana, serta melakukan koordinasi dengan badan-badan dan instansi terkait. Kepemimpinan memiliki peran penting dalam organisasi, termasuk di Lanud Suryadarma. Para ahli telah memberikan definisi kepemimpinan sebagai seni mempengaruhi tingkah laku manusia

B. KAJIAN PUSTAKA

1. Kepemimpinan

Para ahli telah memberikan definisi kepemimpinan sebagai berikut:

- a) Menurut Howard H. Hyot, yang dikutip oleh Kartini Kartono dalam bukunya "Pemimpin dan Kepemimpinan" (2004:57), menjelaskan bahwa kepemimpinan adalah seni mempengaruhi tingkah laku manusia dan memiliki kemampuan untuk membimbing orang.
- b) Siagian (2002:62) dalam bukunya "Manajemen Sumber Daya Manusia" menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain, terutama bawahannya, sehingga mereka bersedia melaksanakan kehendak pemimpin

meskipun pribadi mereka mungkin tidak setuju.

2. Peran Pemimpin Dalam Organisasi

Peran pemimpin dalam organisasi sangatlah penting dalam mencapai tujuan organisasi dan mengarahkan anggota tim. Berikut adalah penjelasan tentang peran pemimpin dalam organisasi:

- a) Mengartikulasikan Visi dan Tujuan Organisasi: Pemimpin bertanggung jawab untuk mengkomunikasikan visi, misi, dan tujuan organisasi kepada anggota tim. Mereka membantu menggambarkan arah yang jelas dan memberikan makna kepada pekerjaan yang dilakukan.
- b) Membimbing dan Menginspirasi: Pemimpin bertugas membimbing anggota tim untuk mencapai tujuan organisasi. Mereka memberikan arahan, memotivasi, dan menginspirasi anggota tim untuk mencapai kinerja yang tinggi melalui pemodelan peran, memberikan umpan balik yang konstruktif, dan mengembangkan potensi individu.
- c) Pengambilan Keputusan: Pemimpin bertanggung jawab untuk mengambil keputusan yang penting untuk organisasi. Mereka harus mempertimbangkan informasi yang relevan, menganalisis situasi, dan mengambil keputusan yang berdampak pada pencapaian tujuan organisasi.
- d) Membangun dan Mempertahankan Budaya Organisasi: Pemimpin memiliki peran penting dalam membentuk budaya organisasi yang positif dan sehat. Mereka menciptakan lingkungan kerja yang inklusif, mendorong kolaborasi, dan mempromosikan nilai-nilai organisasi.
- e) Mengelola Konflik: Pemimpin harus mampu mengelola konflik yang mungkin timbul di antara anggota tim

atau antara tim dengan departemen lain. Mereka mendengarkan masalah, memberikan mediasi, dan mencari solusi yang saling menguntungkan untuk memastikan kerja sama yang efektif dalam mencapai tujuan organisasi.

3. Fungsi Kepemimpinan Dalam Organisasi

Fungsi kepemimpinan merujuk pada peran dan tanggung jawab pemimpin dalam mengarahkan, mengkoordinasikan, dan mempengaruhi anggota tim atau organisasi. Fungsi kepemimpinan mencakup beberapa aspek penting dalam mencapai tujuan organisasi. Berikut adalah beberapa fungsi kepemimpinan :

- a) Fungsi Perencanaan: Kepemimpinan memiliki peran dalam merencanakan langkah-langkah yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi. Ini melibatkan mengidentifikasi tujuan, menentukan strategi, dan mengembangkan rencana tindakan yang efektif. (Robbins S.P dkk, hal. 2017)
- b) Fungsi Pengorganisasian: Kepemimpinan terlibat dalam pengorganisasian sumber daya dan tenaga kerja yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi. Ini melibatkan mengatur struktur organisasi, menetapkan tugas dan tanggung jawab, serta membangun hubungan kerja yang efektif. (Daft R.L, dkk, 2010).
- c) Fungsi Pemberian Arahan: Kepemimpinan melibatkan memberikan arahan, petunjuk, dan informasi yang jelas kepada anggota tim. Pemimpin bertanggung jawab untuk mengkomunikasikan ekspektasi, mengarahkan upaya, dan

mengklarifikasi tujuan. (Dubrin A.J, dkk, 2012)

- d) Fungsi Motivasi: Kepemimpinan memiliki peran penting dalam memotivasi anggota tim untuk mencapai tujuan organisasi. Ini melibatkan menggunakan strategi motivasi yang efektif, seperti memberikan penghargaan, memberikan umpan balik, dan memberikan dorongan untuk kinerja yang tinggi. (Luthans , dkk, 2015).
- e) Fungsi Pengawasan: Kepemimpinan juga melibatkan fungsi pengawasan untuk memastikan bahwa pekerjaan dilakukan sesuai dengan standar yang ditetapkan. Ini melibatkan pemantauan kinerja, memberikan umpan balik, dan mengambil tindakan korektif jika diperlukan.

4. Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan mengacu pada cara seseorang mempengaruhi dan mengarahkan orang lain dalam mencapai tujuan. Ada berbagai gaya kepemimpinan yang dapat digunakan oleh pemimpin, dan setiap gaya memiliki karakteristik dan pendekatan yang berbeda. Berikut adalah beberapa gaya kepemimpinan umum :

- a) Gaya Kepemimpinan Otoriter: Gaya kepemimpinan otoriter melibatkan pengambilan keputusan yang dominan dan pengendalian penuh atas bawahan. Pemimpin otoriter memberikan perintah dan mengharapkan ketaatan tanpa banyak partisipasi dari anggota tim. Pendekatan ini efektif dalam situasi darurat atau ketika kecepatan dan ketegasan dibutuhkan. (Northouse P.G, 2018)
- b) Gaya Kepemimpinan Demokratis: Gaya kepemimpinan demokratis melibatkan partisipasi aktif dari anggota tim dalam pengambilan keputusan. Pemimpin demokratis mendengarkan pendapat dan

ide-ide anggota tim, mendorong kolaborasi, dan memberikan kebebasan dalam menjalankan tugas. Pendekatan ini mendorong rasa memiliki dan meningkatkan motivasi anggota tim. (Hackman, M. Z, dkk, 2013)

- c) Gaya Kepemimpinan Transformasional: Gaya kepemimpinan transformasional melibatkan inspirasi, motivasi, dan pengaruh pemimpin terhadap anggota tim. Pemimpin transformasional mampu mengkomunikasikan visi yang jelas, memotivasi orang lain untuk mencapai potensi terbaik mereka, dan mendorong inovasi. Gaya kepemimpinan ini sering kali efektif dalam menciptakan perubahan dan meningkatkan kinerja. (Avolio B.J, dkk, 2013)
- d) Gaya Kepemimpinan Laissez-faire: Gaya kepemimpinan laissez-faire melibatkan pemimpin yang memberikan kebebasan yang sangat besar kepada anggota tim. Pemimpin ini cenderung tidak terlibat secara aktif dalam pengambilan keputusan atau pengawasan. Gaya kepemimpinan ini mungkin efektif dalam situasi di mana anggota tim memiliki pengetahuan dan keterampilan yang tinggi serta membutuhkan otonomi. (Yukl, G, 2012)

C. METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif deskriptif dan jenis penelitian lapangan. Metode pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode studi kasus. Peneliti mencoba untuk melakukan penelitian lapangan di Lanud Suryadarma Kalijati terkait peran kepemimpinan TNI dalam mencapai tujuan organisasi. Sumber data primer peneliti berasal dari 2 PNS di satuan kerja Binpers sedangkan sumber sekunder berasal dari

buku buku, foto dan telaah dokumentasi. Dalam penelitian ini, digunakan tiga teknik pengumpulan data, yaitu observasi, wawancara, dan dokumentasi.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Lingkup Unit Kerja Praktik

Lokasi Unit Kerja Prakti (Kerja Praktik)

Kegiatan kerja praktik dilakukan di TNI AU Lanud Suryadarma berlokasi di Jl. Lanud Suryadarma Kel, Kalijati Barat Kec, Kalijati Kab, Subang Prov, Jawa Barat Id, 41271.

2. Lingkup Penugasan

Selama aktivitas magang, lingkup penugasan yang dilakukan penulis yaitu:

- a) Memasukan surat kedalam arsip
- b) Mengantarkan tata naskah ke beberapa satuan kerja
- c) Mengelola surat masuk dan keluar
- d) Memasukkan dokumen dokumen ke dalam box file

3. Rencana dan Penjadwalan Kerja

Periode pelaksanaan program magang dilaksanakan selama 30 hari kerja dimulai pada tanggal 28 November s.d 28 Desember 2022, dengan waktu pelaksanaan magang sebagai berikut:

Hari Kerja	Senin - Jum'at
Jam Kerja	07:15 – 15:00

Kegiatan magang dilaksanakan di Lanud Suryadarma kabupaten subang. Kegiatan magang yang dilakukan oleh penulis dengan waktu 8 jam dalam sehari dan dalam lima hari dalam satu minggu.

Kegiatan utama yang dilakukan penulis selama kegiatan magang di sekertariat adalah menerima dan mencatat surat masuk dan keluar, mengarsipkan, memasukan dan mengantar tata naskah ke beberapa satuan kerja. Lalu kegiatan selanjutnya yang dilakukan penulis di bagian pembinaan personel (Binpers) yaitu membuat surat izin cuti tahunan militer dan

PNS, Mengarsipkan, Membuat surat masuk dan keluar, Membuat surat perintah dan mengantarkan tata naskah ke satuan kerja. Selama menjalani kegiatan magang, penulis tidak melakukan semua kegiatan di kantor. Beberapa kegiatan tertentu membutuhkan konsentrasi dan ketelitian yang tinggi, karena jika tidak, dapat menyebabkan kesalahan. Hal ini terjadi karena kegiatan tersebut membutuhkan keterampilan khusus atau hard skill dalam pengerjaannya. Jika tidak memiliki keterampilan tersebut, maka kinerja akan melambat dan waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas dengan cepat dan efisien tidak dapat tercapai.

4. Profil Lanud Suryadarma

Pangkalan TNI AU Suryadarma merupakan salah satu pangkalan operasi yang berada dibawah jajaran Koopsau I mempunyai tugas pokok melaksanakan kesiapan operasional pesawat helikopter serta melaksanakan pembinaan terhadap satuan dibawah jajarannya . Keberhasilan dalam pelaksanaan tugas pokok tersebut sangat mempengaruhi kesiapan yang optimal dari seluruh komponen satuan-satuan yang ada baik personel, alutsista maupun sistem dan metodenya. Diantara komponen-komponen tersebut, komponen logistik dalam hal ini bidang fasilitas dan instalasi merupakan faktor yang dapat mempengaruhi tingkat keberhasilan operasional penerbangan, oleh karena itu diperlukan suatu konsepsi tentang penataan kawasan dan peningkatan fasilitas penerbangan dengan memperhatikan kaidah-kaidah penataan pangkalan sesuai aturan ICAO (Airdromes Annex 14) dan standar yang berlaku dilingkungan TNI AU dalam rangka pengembangan dan peningkatan kemampuan Lanud Suryadarma guna mendukung kesiapan operasional penerbangan helikopter (rotary wing) khususnya dan penerbangan pesawat

(fixed wing) pada umumnya sehingga pelaksanaan tugas pokok Lanud Suryadarma dimasa yang akan datang mencapai hasil yang optimal.

Dalam struktur organisasi TNI AU Lanud Suryadarma kec. Kalijati kab. Subang pekerjaan di setiap unit kerja telah direncanakan dengan baik. Pangkalan Militer TNI AU Lanud Suryadarma yang sesuai visi-misinya Dan beragam jenis tugas yang dilakukan oleh unit kerja tersebut. Komandan TNI AU Lanud Suryadarma berupaya melakukan pembagian tugas di setiap unit sesuai dengan bidangnya, dengan harapan dapat mencapai kinerja optimal dari setiap pegawai.

5. Visi dan Misi Lanud Suryadarma

Visi:

Lanud Suryadarma sebagai satuan yang Profesional, Militan, Inovatif dan disegani serta menjadikan penerbang helikopter yang handal.

Misi:

- 1) Mewujudkan prajurit Lanud Suryadarma berperilaku luhur agar mampu menjalankan tugas-tugasnya secara optimal.
- 2) Melaksanakan pembinaan Profesionalisme prajurit Lanud Suryadarma dalam pengawakan Alutsista guna mewujudkan Zero Accident.
- 3) Melaksanakan setiap tugas dengan serius, semangat tinggi dan tidak ada kata menyerah bagi prajurit Lanud Suryadarma untuk mengejar ketinggalan.
- 4) Mewujudkan prajurit Lanud Suryadarma yang mampu menemukan solusi baru untuk mengatasi berbagai permasalahan.

Dalam rangka pengarahan dan pelaksanaan tugasnya Lanud Suryadarma menyelenggarakan fungsi sebagai berikut :

- 1) Menyelenggarakan pembinaan dan menyiapkan satuan jajarannya.
- 2) Mengumpulkan dan merekam data guna penyempurnaan taktik/teknik operasi dan latihan.
- 3) Melaksanakan pembekalan dan pengadaan materiil bagi satuan jajarannya.
- 4) Menyelenggarakan pemeliharaan Alutsista sampai dengan tingkat sedang.
- 5) Menyelenggarakan pembinaan potensi dirgantara.
- 6) Menyelenggarakan pemeliharaan sarana dan prasarana serta fasilitas pendukung yang menjadi tanggung jawabnya.
- 7) Mengadakan koordinasi dengan badan-badan dan instansi terkait di dalam dan di luar Lanud.
- 8) Mengajukan saran dan pertimbangan kepada Pangkoopsau mengenai hal-hal yang berhubungan dengan bidang tugasnya.

6. Budaya organisasi dan budaya kerja di Lanud Suryadarma:

Menangani dan mendelegasikan pekerjaannya dengan penuh tanggungjawab, tepat waktu, ramah, dan mengayomi. Prosedur/ketentuan kerjanya sesuai dengan tupoksi.

7. Peran kepemimpinan dalam TNI (Tentara Nasional Indonesia)

Peran kepemimpinan dalam TNI (Tentara Nasional Indonesia) sangat penting untuk mencapai tujuan organisasinya. Kepemimpinan TNI berperan dalam mengoordinasikan, mengarahkan, dan menginspirasi anggota TNI untuk bekerja sama dalam mencapai tujuan organisasi yang meliputi pertahanan negara, menjaga

stabilitas dan keamanan, serta mendukung pembangunan nasional.

Berikut adalah beberapa peran kepemimpinan TNI dalam mencapai tujuan organisasinya:

- 1) Pengambilan keputusan strategis: Kepemimpinan TNI bertanggung jawab dalam mengambil keputusan strategis yang berkaitan dengan perencanaan dan pelaksanaan operasi militer serta pembangunan pertahanan. Kepemimpinan yang efektif akan mampu memilih strategi yang tepat untuk mencapai tujuan organisasi TNI.
- 2) Motivasi dan inspirasi: Kepemimpinan TNI harus mampu memotivasi dan menginspirasi anggotanya untuk bekerja keras dan berdedikasi dalam menjalankan tugas-tugas mereka. Kepemimpinan yang membangkitkan semangat juang dan mengkomunikasikan visi yang jelas akan membantu anggota TNI untuk berjuang dengan maksimal.
- 3) Pembinaan dan pengembangan personel: Kepemimpinan TNI berperan dalam membina dan mengembangkan personelnnya. Melalui pelatihan, pembinaan, dan pengembangan, kepemimpinan TNI dapat meningkatkan kemampuan dan keterampilan anggota TNI untuk melaksanakan tugas dengan baik.
- 4) Pembinaan disiplin dan etika: Kepemimpinan TNI juga berperan dalam membina disiplin dan etika di dalam organisasi. Kepemimpinan yang tegas dan adil akan menciptakan budaya organisasi yang disiplin, profesional, dan berintegritas.
- 5) Koordinasi dan kerjasama: Kepemimpinan TNI harus mampu mengkoordinasikan dan memfasilitasi kerjasama antara berbagai komponen

TNI, baik di tingkat komando maupun dengan instansi pemerintah lainnya. Kepemimpinan yang efektif dalam mengelola kerjasama ini akan memungkinkan TNI untuk mencapai tujuan organisasinya secara efisien.

Berdasarkan hasil wawancara bersama para personel TNI AU Lanud Suryadarma yang bertugas di sekretariat dan binpers mengungkapkan bahwa kepemimpinan di Lanud Suryadarma itu model kepemimpinannya kharismatik dan demokratis, bisa berkomunikasi dengan baik bisa menata dan mengarahkan bawahannya dengan baik, kemudian cara pemimpin untuk mencapai tujuannya itu dengan cara membagi tugas dalam seksi-seksi tertentu, setiap seksi harus bertanggungjawab terhadap pekerjaannya sehingga tidak terjadi tumpang tindih dalam mengerjakan tugasnya. Agar tidak terjadi kesesuaian dan kesepakatan seperti penempatan kerja kepada anggota maka seorang pemimpin harus bisa menempatkan suatu pekerjaan anggotanya sesuai kapasitas dan jabatan yang di embannya dengan menyeleksi terlebih dahulu. Selain itu hal yang biasa komandan TNI AU Lanud Suryadarma lakukan untuk mempunyai rasa kebersamaan dengan personelnnya, seorang komandan selalu bisa menjalin kebersamaan bersama anggota yaitu dengan mengadakan korne, makan-makan ataupun liburan bersama karena salah satu sumber semangat seorang pemimpin bagi para bawahannya yaitu memberikan contoh, kebahagiaan dan motivasi yang baik terhadap para bawahannya, baik dalam lingkup luar ataupun dalam lingkup pekerjaan.

E. SIMPULAN

Berdasarkan teks yang diberikan, dapat disimpulkan bahwa Pangkalan TNI AU Suryadarma merupakan pangkalan

operasi di bawah jajaran Koopsau I dengan tugas pokok melaksanakan kesiapan operasional pesawat helikopter serta pembinaan terhadap satuan di bawahnya. Keberhasilan pelaksanaan tugas tersebut sangat dipengaruhi oleh kesiapan optimal dari seluruh komponen satuan, termasuk komponen logistik dan fasilitas. Lanud Suryadarma memiliki visi menjadi satuan yang profesional, militan, inovatif, dan disegani serta menjadikan penerbang helikopter yang handal. Dalam melaksanakan tugasnya, Lanud Suryadarma mengadopsi berbagai fungsi kepemimpinan yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, pemberian arahan, motivasi, dan pengawasan. Gaya kepemimpinan yang digunakan dapat bervariasi tergantung pada situasi dan kebutuhan.

SARAN :

1. Peningkatan fasilitas dan instalasi: Diperlukan penataan kawasan dan peningkatan fasilitas penerbangan sesuai dengan standar ICAO dan aturan yang berlaku di lingkungan TNI AU. Perlu dilakukan evaluasi dan pembaruan secara teratur agar fasilitas dan instalasi tetap memenuhi persyaratan operasional yang optimal.
2. Pembinaan potensi dirgantara: Lanud Suryadarma harus terus melakukan pembinaan terhadap potensi dirgantara, baik dalam hal pengembangan personel maupun alutsista. Pelatihan dan pendidikan yang berkelanjutan akan membantu meningkatkan kemampuan personel dan keselamatan operasional.
3. Kolaborasi dengan badan-badan dan instansi terkait: Penting untuk menjalin kerjasama dan koordinasi yang baik dengan badan-badan dan instansi terkait, baik di dalam maupun di luar Lanud

Suryadarma. Ini akan memfasilitasi pertukaran informasi, pengalaman, dan sumber daya yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif.

4. Pengembangan keterampilan kepemimpinan: Para pemimpin di Lanud Suryadarma perlu terus mengembangkan keterampilan kepemimpinan mereka. Pelatihan dan pengembangan kepemimpinan dapat membantu mereka menjadi pemimpin yang lebih efektif dalam mengartikulasikan visi, membimbing anggota tim, mengambil keputusan, membangun budaya organisasi yang positif, dan mengelola konflik.
5. Peningkatan kinerja pegawai: Perlu dilakukan evaluasi kinerja secara teratur dan memberikan dorongan kepada pegawai untuk mencapai kinerja yang optimal. Pengakuan dan penghargaan atas kinerja yang baik dapat memotivasi pegawai untuk terus berusaha meningkatkan kinerja mereka.
6. Kontinuitas penelitian dan pengembangan: Dalam rangka meningkatkan efisiensi dan efektivitas operasional, perlu dilakukan penelitian dan pengembangan terus-menerus. Lanud Suryadarma dapat mengadopsi

F. DAFTAR PUSTAKA

- Siagian, S. P. (2008). Manajemen sumber daya manusia.
- Northouse, P. G. (2021). Leadership: Theory and practice. Sage publications.
- Nugroho, B. D. Measuring How Important Leadership And Organizational Culture Can Provide Motivational Benefits At Work.
- Robbins, S. P., DeCenzo, D. A., & Coulter, M. (2001). Fundamentals of

- management. Upper Sandle River, New Jersey: USA.
- Northouse, P. G. (2021). Leadership: Theory and practice. Sage publications.
- Daft, R. L. (2015). Organization theory and design. Cengage learning.
- DuBrin, A. J. (2022). Leadership: Research findings, practice, and skills. Cengage Learning.
- Luthans, F., Luthans, B. C., & Luthans, K. W. (2015). Organizational behaviour: An evidence-based approach . IAP.
- Hackman, M. Z., & Johnson, C. E. (2013). Leadership: a communication perspective, Waveland press.
- Avolio, B. J., & Yammarino, F. J. (Eds.). (2013). Transformational and charismatic leadership: The road ahead. Emerald Group Publishing.
- Yukl, G. (2006). Leadership in Organizations, Pearson Education. New Jersey.