



Peningkatan Pemahaman Terhadap Komunikasi Dalam Kepemimpinan Melalui Webinar

Nurhalisa Hamka¹, Muh. Alif Firmansyah², Muhrajan Piara³

¹ Fakultas Psikologi, Universitas Negeri Makassar

²Program Studi Psikologi, Universitas Negeri Makassar

nurhalisahamka@email.com, aliffirmansyah@email.com, muhrajan.piara@unm.ac.id

Abstrak

Kepemimpinan dan komunikasi merupakan dua komponen penting yang saling berkaitan dalam menentukan efektivitas kerja tim di lingkungan organisasi. Gaya kepemimpinan transformasional yang menekankan pemberdayaan, motivasi, dan komunikasi yang inspiratif diyakini mampu meningkatkan produktivitas serta loyalitas anggota tim. Berdasarkan permasalahan kepemimpinan yang ditemukan di PT. Borwita Citra Prima Regional Sulawesi, kegiatan berupa webinar "*Sharpening Leadership Through Communication Skill*" dilaksanakan secara daring melalui platform Zoom Meeting. Webinar ini diikuti oleh 15 karyawan yang menduduki jabatan manajerial. Untuk mengukur efektivitas kegiatan, digunakan pre-test dan post-test yang dianalisis dengan uji normalitas Shapiro-Wilk dan uji non-parametrik Wilcoxon Signed-Rank Test. Hasil menunjukkan adanya peningkatan pemahaman yang signifikan, dengan rata-rata skor pre-test sebesar 89,33 dan post-test sebesar 98,66 ($p = 0,008$). Temuan ini menunjukkan bahwa webinar berhasil meningkatkan pemahaman peserta mengenai pentingnya gaya kepemimpinan transformasional dan komunikasi efektif.

Kata Kunci: Komunikasi efektif, Kepemimpinan tranformasional,

PENDAHULUAN

Kepemimpinan merupakan hal yang krusial untuk dibahas terutama dalam lingkup organisasi atau perusahaan. Kepemimpinan dapat diartikan sebagai suatu proses mempengaruhi orang lain dalam memberikan pemahaman terkait tugas yang harus dilakukan untuk mencapai tujuan organisasi (Pertiwi & Atmaja, 2021). Peran kepemimpinan dalam mendukung keberhasilan suatu organisasi merupakan hal yang krusial. Individu yang menjalankan peran dalam kepemimpinan disebut sebagai pemimpin. Seorang pemimpin berperan untuk mengarahkan anggotanya dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab terhadap organisasi. Menjadi seorang pemimpin dituntut untuk memiliki tujuan dan visi yang jelas dalam mencapai tujuan organisasi maupun tujuan diri sendiri (Rahayu & Agustina, 2022). Berdasarkan aspek psikologis, kepemimpinan mengarah pada cara seorang pemimpin dapat menjadi contoh bagi anggotanya, sehingga keinginan, perintah, dan larangannya dalam mencapai tujuan organisasi dilaksanakan dengan baik oleh anggotanya (Rahayu & Agustina, 2022).

Seorang pemimpin memiliki sikap yang berbeda dalam mengkoordinir anggotanya, dan hal ini disebut dengan gaya kepemimpinan (Setiawan, 2021). Gaya kepemimpinan tidak jarang disebut sebagai faktor penting dalam mencapai kesuksesan suatu organisasi (Pranogyo & Hendro, 2022). Terdapat dua gaya kepemimpinan yang dikemukakan oleh Bass (2004) yaitu gaya kepemimpinan transaksional yang memiliki landasan berdasarkan pada target dan menuntut pada kesempurnaan sesuai dengan prosedur sedangkan gaya kepemimpinan transformasional yaitu dimana pemimpin mengayomi, memberikan semangat serta motivasi kepada anggotanya. Namun, dalam melaksanakan kedua gaya kepemimpinan tersebut, pemimpin dituntut untuk memberikan arahan atau perintah kepada anggotanya. Hal ini memerlukan komunikasi antara pemimpin dan anggotanya. Agar anggota merasa nyaman dalam menerima perintah, perlu adanya komunikasi dua arah sehingga dukungan sosial dan emosional dapat dirasakan oleh bawahan atau anggota (Setiawan, 2021). Hal ini didukung oleh penelitian Mahaputra (2023) yang memaparkan bahwa indikator gaya kepemimpinan meliputi, analitis, komunikasi, keberanian dan tanggung jawab.

Komunikasi merupakan salah satu faktor penting dalam menentukan efektivitas kepemimpinan terhadap dinamika organisasi yang terjadi. Komunikasi dapat diartikan sebagai penyampaian pesan dari satu orang kepada orang lain, baik melalui ucapan maupun tulisan (Manuaba & Yani, 2023). Penelitian menunjukkan bahwa pemimpin dengan kemampuan komunikasi yang baik dapat membangun suasana kerja yang lebih nyaman dan mendukung (Setiawati, 2025). Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan dan komunikasi saling bersinggungan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dengan memanfaatkan komunikasi yang efektif dan menyampaikan visi yang mudah dipahami, pemimpin

dengan gaya transformasional dapat memotivasi karyawan untuk memberikan kontribusi optimal serta menumbuhkan keterikatan emosional terhadap tujuan organisasi (Putri et al., 2024).

Sementara itu, berdasarkan hasil pengamatan HRBP Regional Sulawesi PT. Borwita Citra Prima menunjukkan bahwa pemimpin atau supervisor dan jabatan manajerial lainnya di beberapa area kurang tegas dalam menjalankan tugas sebagai seorang pemimpin. Sehingga masalah yang terjadi dapat menimbulkan penurunan kinerja karyawan atau anggotanya. Masalah yang terjadi seperti masalah kehadiran, masalah pribadi yang tumpang tindih dengan pekerjaan serta masalah tidak nyaman dengan pekerjaan atau masalah pada motivasi kerja. Hasil tinjauan literatur menunjukkan bahwa penerapan gaya kepemimpinan memiliki dampak terhadap motivasi kerja karyawan, karena dalam menjalankan tugasnya karyawan membutuhkan dukungan dari atasan (Setiawan, 2021). Penelitian lain juga memaparkan bahwa komunikasi dan kepemimpinan memiliki korelasi positif dan signifikan, serta komunikasi dan kepemimpinan yang baik akan berpengaruh terhadap kinerja anggotanya (Fatmawati, 2022).

Berdasarkan hal tersebut, penulis akan melakukan webinar untuk meningkatkan pemahaman peserta terkait pentingnya komunikasi dalam kepemimpinan. Sejalan dengan artikel pengabdian lain yang memaparkan bahwa dengan pelaksanaan webinar dapat disimpulkan bahwa kegiatan tersebut mampu meningkatkan pemahaman serta keterampilan para peserta (Istiqamah et al., 2022). Webinar ini dilaksanakan dengan memanfaatkan teknologi yaitu melalui *zoom meeting* hal ini juga dikarenakan di beberapa area memiliki jarak yang jauh dari Makassar. Dengan pelaksanaan webinar ini diharapkan dapat meningkatkan kualitas kepemimpinan melalui penguatan keterampilan komunikasi.

METODE

Kegiatan webinar ini dilakukan melalui *platform zoom meeting* dan terdiri dari dua tahap yaitu, pra kegiatan dan pasca kegiatan. Tahap pra-kegiatan terdiri dari beberapa kegiatan, yaitu mengidentifikasi permasalahan yang terjadi pada mitra atau perusahaan, merancang jenis kegiatan yang akan dilaksanakan, menentukan pemateri dan tema kegiatan, serta membuka pendaftaran registrasi peserta. Kemudian tahap pasca-kegiatan dilakukan melalui pengisian *pre-test* dan *post-test* oleh peserta.

Tahapan Pelaksanaan

Kegiatan ini diawali pra-kegiatan untuk merancang alur pelaksanaan kegiatan dengan matang, kemudian merancang pelaksanaan pasca-kegiatan yang dilakukan di PT. Borwita Citra Prima daerah Regional Sulawesi.

a. Pra-kegiatan

Anggota kelompok BKP atau pelaksana kegiatan melakukan diskusi bersama mentor untuk menentukan permasalahan yang terjadi di mitra atau perusahaan. Setelah menentukan masalah, tim pelaksana kegiatan menentukan rancangan kegiatan dalam bentuk webinar, hal ini dikarenakan perusahaan memiliki area regional yang luas sehingga pelaksanaan kegiatan dilakukan dalam bentuk webinar agar kegiatan menjangkau seluruh area. Tim pelaksana selanjutnya berdiskusi untuk menentukan pemateri dan tema atau judul dari webinar, dan tim pelaksana memutuskan untuk menggunakan tema kepemimpinan dengan judul webinar "*Sharpening Leadership Through Communication Skill*". Setelah perancangan kegiatan selesai, tim pelaksana menyebarkan brosur *online* disertai dengan *link* registrasi.

b. Pasca-kegiatan

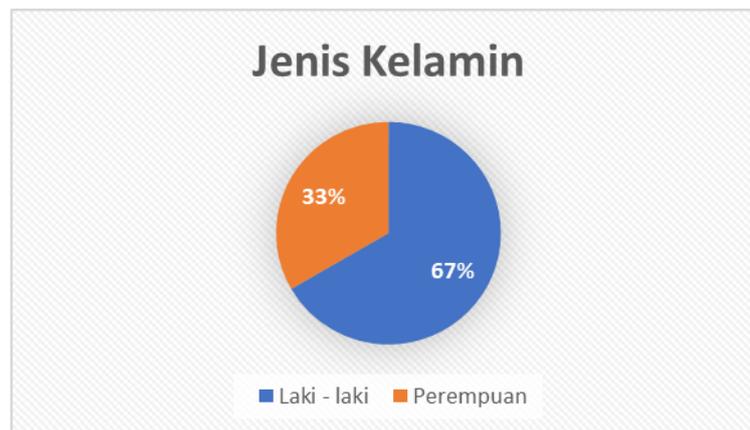
Pada awal kegiatan berlangsung, tim pelaksana membagikan *pre-test* sebelum materi dimulai. Pemaparan materi oleh pemateri berlangsung selama 45 menit. Dan sebelum kegiatan ditutup tim pelaksana membagikan *post-test* kepada peserta.

Alur Pelaksanaan

Pelaksanaan kegiatan webinar kepemimpinan ini dilakukan dalam satu hari yaitu pada tanggal 17 Mei 2025. Beberapa hari sebelum kegiatan ini dilaksanakan, proses diskusi dilakukan bersama dengan mentor selaku HRBP Regional Sulawesi PT. Borwita Citra Prima. Setelah seluruh rancangan siap, tim pelaksana menghubungi pemateri untuk meminta kesediaan dalam mengisi webinar.

HASIL DAN PEMBAHASAN

kegiatan webinar dengan tema "*Sharpening Leadership Through Communication Skill*" ini dilaksanakan secara online melalui *zoom meeting*, dan dihadiri oleh 15 karyawan PT. Borwita Citra Prima. Webinar ini ditujukan khusus untuk pemangku jabatan manajerial di perusahaan PT Borwita Citra Prima regional Sulawesi. Secara berurutan, rangkaian acara meliputi, pemberian *pre-test* sebagai alat ukur awal, penyampaian materi webinar, pelaksanaan *post-test* untuk mengukur perkembangan pemahaman peserta terkait materi yang disampaikan. Berikut adalah gambaran deskriptif peserta berdasarkan jenis kelamin:



Gambar 1. Pie Chart Peserta Webinar

Diagram *pie chart* menunjukkan deskriptif peserta berdasarkan jenis kelamin. Dari peserta, terdapat 5 (33%) karyawan perempuan yang mengikuti kegiatan ini. Terdapat 10 (67%) karyawan laki-laki yang mengikuti kegiatan ini.

Tabel 1. Uji Normalitas

	Shapiro-wilk	
	df	Sig.
Pre-Test	15	0.000
Post-Test	15	0.000

Hasil data kegiatan webinar dianalisis dengan menggunakan uji asumsi normalitas *Shapiro wilk*. Berdasarkan hasil uji normalitas *Shapiro Wilk*, didapatkan skor sig. 0,000 untuk *pre-test* dan 0,000 untuk *post-test*. Kedua nilai signifikansi *pre-test* dan *post-test* menunjukkan kurang dari 0,05 berarti hasil tersebut berdistribusi tidak normal. Berdasarkan hasil tersebut selanjutnya dilakukan uji non parametrik yaitu uji wilcoxon untuk mengetahui efektivitas kegiatan webinar yang telah dilakukan.

Tabel 2. uji wilcoxon

	Pre-test & Post-test	
	Z	Sig. (2-tailed)
Z	-2.646 ^b	
Asymp. Sig. (2-tailed)		0.008

Berdasarkan hasil uji Wilcoxon Signed-Rank Test terhadap 15 peserta, diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,008 ($p < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan antara skor pre-test dan post-test, sehingga dapat dikatakan bahwa webinar yang diberikan meningkatkan pemahaman peserta.

Tabel 3. rata – rata skor

	N	Mean
Pre-test	15	89,33
Post-test	15	98,66

Berdasarkan tabel di atas, rata-rata skor *pre-test* peserta sebesar 89,33 menunjukkan pemahaman awal. Setelah pemberian materi webinar, rata-rata skor *post-test* meningkat menjadi 98,66. Perbedaan nilai antara *pre-test* dan *post-test* mengonfirmasi bahwa kegiatan webinar ini efektif dalam mencapai tujuannya, yaitu meningkatkan pemahaman peserta.

Webinar ini juga menekankan pentingnya gaya kepemimpinan transformasional yang mengedepankan pemberdayaan, motivasi, serta komunikasi yang inspiratif kepada anggota tim. Gaya ini terbukti efektif dalam meningkatkan loyalitas serta kinerja tim karena mampu membangun keterikatan emosional antara pemimpin dan bawahannya. Komunikasi yang efektif dapat meningkatkan partisipasi karyawan, mengurangi konflik, serta memperkuat kolaborasi dalam tim, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap produktivitas organisasi (Motik, Yanti, Nazwa, Widiyanti, & Laksana, 2024).

KESIMPULAN

Kegiatan psikoedukasi " *Sharpening Leadership Through Communication Skill* " telah berhasil meningkatkan pemahaman peserta mengenai gaya kepemimpinan transformasional dan komunikasi efektif dalam membangun kolaborasi tim, mengurangi konflik, serta mendorong produktivitas kerja. Berdasarkan hasil evaluasi, terdapat peningkatan signifikan antara nilai rata-rata pre-test (89,33) dan post-test (98,66), Dengan demikian, webinar ini dinilai efektif dalam mencapai tujuannya, yaitu meningkatkan kualitas kepemimpinan melalui penguatan keterampilan komunikasi.

Meskipun terdapat beberapa kendala teknis selama pelaksanaan kegiatan, seperti keterbatasan durasi webinar dan gangguan jaringan, secara keseluruhan kegiatan webinar berjalan dengan lancar dan tanpa hambatan berarti. Webinar ini dinilai efektif dalam memberikan dampak positif terhadap peningkatan kualitas komunikasi serta interaksi kerja karyawan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Tim Bentuk Kegiatan Pembelajaran (BKP) Mandiri PT. Borwita Citra Prima mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu kami dalam proses penerbitan artikel ini. Kami juga berterima kasih kepada HRBP Regional Sulawesi PT. Borwita Citra Prima dan HRBP Area Makassar selaku mentor serta seluruh karyawan PT. Borwita Citra Prima yang telah berpartisipasi sebagai peserta dalam kegiatan webinar ini. Kami mengucapkan terima kasih kepada dosen pendamping lapangan dan seluruh civitas akademik Fakultas Psikologi Universitas Negeri Makassar yang telah membantu kegiatan ini berjalan dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Bass, B. (2004). *Bass and Stogdill's Handbook of Leadership: Theory, Research, and Applications (3 ed.)*. Free Press.
- Fatmawati, I. (2022). Komunikasi Organisasi Dalam Hubungannya Dengan Kepemimpinan Dan Perilaku Kerja Organisasi. *Revorma: Jurnal Pendidikan Dan Pemikiran*, 2(1), 39–55. <https://doi.org/10.62825/revorma.v2i1.18>
- Istiqamah, S. H. N., Amir, A. F., Ramadhan, D., Wahdah, F. A., Islah, N., & Ridwan, N. I. (2022). Efektivitas Webinar Untuk Meningkatkan Pemahaman Dan Keterampilan Komunikasi Pada Karyawan PT. Rakyat Sulawesi Selatan Intermedia. *IPTEK: Jurnal Hasil Pengabdian Masyarakat*, 2(2), 129–133.
- Mahaputra, M. R. (2023). Hubungan Kinerja Manajerial terhadap Pengalaman Kerja dan Gaya Kepemimpinan. *Jurnal Humaniora, Ekonomi Syariah Dan Muamalah*, 1(1), 44–55. <https://doi.org/10.38035/jhesm.v1i1.6>
- Manuaba, I. B. A. P., & Yani, M. V. W. (2023). Evaluasi Kemampuan Komunikasi dan Kerjasama Tim dalam Pelaksanaan Interprofessional Education (IPE): Sebuah Tinjauan Literatur. *Intisari Sains Medis*, 14(1), 382–386. <https://doi.org/10.15562/ism.v14i1.1710>
- Motik, E. K., Yanti, R., Nazwa, N., Widiyanti, I., & Laksana, A. (2024). Pengaruh komunikasi efektif dalam human relation terhadap kinerja karyawan serta pembentukan lingkungan kerja yang positif dan produktif. *Konsensus: Jurnal Ilmu Pertahanan, Hukum dan Ilmu Komunikasi*, 1(6), 68-79.
- Pertiwi, N., & Atmaja, H. E. (2021). Literature Review: Peran Kepemimpinan Dalam Manajemen Perubahan Di Organisasi. *Jurnal EK&BI*, 4, 2620–7443. <https://doi.org/10.37600/ekbi.v4i2.324>
- Pranogyo, A. B., & Hendro, J. (2022). Gaya Kepemimpinan Dan Kinerja Karyawan: Tinjauan Literatur. *J-MIND (Jurnal Manajemen Indonesia)*, 7(2), 171. <https://doi.org/10.29103/j-mind.v7i2.10048>
- Putri, R. D. Z., Yulianti, S., & Anshori, M. I. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan: Literature Review. *Jurnal Ilmiah Dan Karya Mahasiswa*, 2(2), 298–310. <https://doi.org/10.29313/bcsa.v3i2.7534>
- Rahayu, P. P., & Agustina, M. T. (2022). Kepemimpinan Dilihat dari Perspektif Psikologi: Literature Review. *Jiip - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(9), 3676–3685. <https://doi.org/10.54371/jiip.v5i9.902>
- Setiawan, N. (2021). Determinasi Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai: Total Quality Management dan Gaya Kepemimpinan (Literature Review Manajemen Sumberdaya Manusia). *Jurnal Ilmu Hukum Humaniora Dan Politik*, 1(3), 372–389. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v2i1.558>
- Setiawati, P. (2025). Penguatan Peran Pemimpin: Keterampilan, Komunikasi, Negosiasi, dan Pengambilan Keputusan. *Ar-Raudah: Jurnal Pendidikan Dan Keagamaan*, 1(4), 28–36. <https://ojs.staira.ac.id/index.php/raudah>