

Pemimpin Bicara, Karyawan Berkarya! Sinergi Komunikasi Efektif dan Kepemimpinan dalam Meningkatkan Motivasi Kerja

Leaders Speak, Employees Create!

The Synergy of Effective Communication and Leadership in Enhancing Work Motivation

^{1*}Djoko Soelistya, ²⁾Hadiyan Z. Hilmi, ³⁾Latifun Nadzi

¹⁾Program Studi Magister Manajemen, Program Pascasarjana

Universitas Muhammadiyah Gresik

^{2,3)}PT Ume Persada Indonesia

Jl. Sumatera No.101, Gn. Malang, Randuagung, Kec. Kebomas, Kabupaten Gresik, Jawa Timur

*Email korespondensi: djoko_soelistya@umg.ac.id

Histori Artikel:

ABSTRAK

Diajukan:
25/03/2025

Diterima:
06/08/2025

Diterbitkan:
08/08/2025

Pengabdian masyarakat ini dilaksanakan di PT UPI, sebuah perusahaan yang bergerak di bidang jasa pemeliharaan. Kegiatan ini didasari oleh kebutuhan perusahaan untuk meningkatkan efektivitas kepemimpinan dan komunikasi internal, yang merupakan aspek penting dalam mendorong kinerja tim dan pencapaian target organisasi. Tujuan dari pengabdian masyarakat ini adalah untuk mengidentifikasi permasalahan dalam komunikasi dan kepemimpinan yang dihadapi oleh manajer dan staf, mendorong penerapan gaya kepemimpinan yang bertanggung jawab dan adaptif, serta membangun komunikasi yang efektif antara atasan dan bawahan guna menciptakan kerja sama tim yang lebih sinergis dan produktif.

Kegiatan ini menggunakan metode penyuluhan dan pemberian motivasi, yang melibatkan 40 karyawan PT UPI, terdiri atas staf dan manajer, yang bertujuan menggali permasalahan nyata di lapangan serta merumuskan solusi berbasis pengalaman dan teori manajemen yang aplikatif, adapun hasil pengabdian masyarakat ini bahwa pengabdian ini menekankan pentingnya kepemimpinan yang bertanggung jawab dan komunikasi efektif sebagai pilar utama dalam membangun organisasi yang tangguh, adaptif, dan berdaya saing tinggi di tengah dinamika industri, sehingga seorang pemimpin harus mampu mengenali situasi dan memilih pendekatan yang tepat dalam memimpin tim dan karyawan merasa lebih dihargai, didukung dalam pengembangan kapabilitasnya, yang berdampak pada peningkatan loyalitas dan produktivitas, selain itu, terbangunnya sinergi dan kepercayaan antaranggota menjadi fondasi kerja yang kuat dan solid.

Kata Kunci : *Penyuluhan, Kepemimpinan, Komunikasi, Kinerja*

ABSTRACT

This community service program was conducted at PT UPI, a maintenance services company. This activity was motivated by the company's need to improve the effectiveness of leadership and internal communication, which are crucial aspects in driving team performance and achieving organizational goals. The purpose of this community service was to identify communication and leadership issues faced by managers and staff, encourage the implementation of responsible and adaptive leadership styles, and build effective communication between superiors and subordinates to create more synergistic and productive teamwork. This activity uses counseling and motivational methods, involving 40 PT UPI employees, consisting of staff and managers, which aims to explore real problems in the field and formulate solutions based on experience and applicable management theories, as for the results of this community service that this service emphasizes the importance of responsible leadership and effective communication as the main pillars in building a strong, adaptive, and highly competitive organization amidst industrial dynamics, so that a leader must be able to recognize the situation and choose the right approach in leading the team and employees feel more appreciated, supported in developing their

capabilities, which has an impact on increasing loyalty and productivity, in addition, the building of synergy and trust between members becomes a strong and solid work foundation.

Keywords: *Counseling, Leadership, Communication, Performance*

PENDAHULUAN

Di era globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin ketat, perusahaan dituntut untuk terus meningkatkan daya saing agar mampu bertahan dan berkembang. Kondisi ini mendorong organisasi untuk melakukan perubahan secara cepat dan adaptif dalam menanggapi dinamika pasar. Salah satu tantangan yang dihadapi adalah beragamnya karakteristik dan kinerja karyawan dalam organisasi. Fenomena yang sering muncul di lapangan menunjukkan bahwa ada karyawan yang memiliki semangat kerja tinggi namun belum didukung oleh kompetensi yang memadai, dan sebaliknya, ada pula yang memiliki kemampuan dan keterampilan yang baik tetapi kurang memiliki motivasi kerja. Ketimpangan ini berdampak pada tidak optimalnya kinerja tim dan organisasi secara keseluruhan.

Dalam konteks ini, meningkatkan kinerja karyawan bukan hanya bergantung pada kemampuan individu semata, melainkan juga pada sinergi antara komunikasi efektif dan kepemimpinan yang tepat. Komunikasi yang terbuka dan jelas antara pimpinan dan bawahan mampu menumbuhkan rasa percaya, memperkuat arah kerja, serta meminimalkan kesalahpahaman. Di sisi lain, kepemimpinan yang adaptif dan bertanggung jawab dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, memberikan arahan yang jelas, serta mampu memotivasi karyawan untuk berkembang dan berkontribusi lebih optimal. Oleh karena itu, sinergi antara komunikasi yang efektif dan gaya kepemimpinan yang tepat menjadi kunci penting dalam membangkitkan motivasi kerja dan pada akhirnya meningkatkan produktivitas organisasi. (Adji & Nupardi, 2022); (Batubara, 2020); (Suhanta et al., 2022); (Syarif & Riza, 2022)

Penyuluhan motivasi

(Mantali et al., 2022); (Adam, 2020) menyampaikan bahwa kata "penyuluh" berasal dari kata "suluh," yang berarti "obor" atau "pelita" yang memberikan penerangan, diharapkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap seseorang akan ditingkatkan melalui

penyuluhan. Ketika seseorang berkembang dari tidak tahu menjadi memahami suatu hal dengan lebih baik, itu disebut peningkatan pengetahuan. Di sisi lain, dikatakan bahwa keterampilan meningkat ketika seseorang menjadi mampu melakukan pekerjaan yang bermanfaat.

Motivasi adalah proses yang menentukan intensitas, arah, dan ketekunan seseorang dalam berusaha mencapai suatu tujuan. Secara umum, motivasi berkaitan dengan upaya yang dilakukan untuk mencapai berbagai jenis tujuan. Konsep ini digunakan untuk menjelaskan perbedaan dalam intensitas perilaku, di mana perilaku yang penuh semangat disebabkan oleh motivasi yang kuat. Selain itu, diharapkan bahwa konsep motivasi ini dapat mendorong semua orang untuk bekerja keras dan bersemangat untuk mencapai prestasi kerja yang optimal (Pratama, 2020); (Wardani & Hendratni, 2023)

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan didefinisikan sebagai pencapaian pekerjaan dalam jangka waktu tertentu yang dibandingkan dengan target yang telah ditetapkan. Peningkatan kinerja karyawan sangat penting untuk mendorong kemajuan perusahaan agar mampu bertahan dalam persaingan bisnis yang dinamis. Oleh karena itu, salah satu tantangan manajemen yang paling penting adalah mencoba meningkatkan kinerja karyawan. Ini karena keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan mereka dan memastikan keberlanjutan operasionalnya sangat bergantung pada hal ini. (Safitri & Wahdiniawati, 2023); (Pramundi & Mochamad Mochklas, 2021); (Ulya et al., 2023). Dan meningkatnya kinerja juga dapat dipengaruhi oleh adanya komunikasi yang baik dan efektif

Heksarini (2022); (Supriah & Muin, 2022) menyatakan bahwa tujuan utama dari penilaian kinerja adalah sebagai berikut:

1. Menentukan pencapaian kinerja karyawan sebelumnya;

2. Memberikan kompensasi yang sesuai, seperti gaji pokok, kenaikan berkala, dan insentif;
3. Mengembangkan sumber daya manusia melalui berbagai mekanisme, seperti rotasi pekerjaan, promosi, mutasi, dan program pelatihan;
4. Meningkatkan motivasi dan etos kerja karyawan;
5. Berfungsi sebagai sumber daya manusia yang efektif.
6. Sebagai cara untuk mendorong karyawan untuk berusaha lebih keras untuk mempertahankan dan meningkatkan kualitas kinerja mereka

Selain itu, evaluasi kinerja memiliki tujuan tambahan untuk meningkatkan efisiensi dan kinerja organisasi.

Silaen et al. (2021), beberapa indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Kualitas Kerja: tingkat kesempurnaan tugas berdasarkan kemampuan dan keterampilan karyawan serta persepsi mereka tentang kualitas hasil pekerjaan.
2. Kuantitas Kerja: jumlah pekerjaan yang telah diselesaikan, ditunjukkan dalam siklus aktivitas atau unit kerja.
3. Ketepatan Waktu: kemampuan untuk menyelesaikan tugas sesuai jadwal dan memanfaatkan waktu sebaik mungkin.
4. Efektivitas: Meningkatkan hasil kerja dengan mengoptimalkan penggunaan sumber daya organisasi, termasuk tenaga, dana, dan bahan baku.
5. Komitmen: Meningkatkan komitmen karyawan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh pekerjaan mereka.

Komunikasi Efektif

(Zega, 2023); (Amiruddin, 2022); (Fikri et al., 2022) mengatakan bahwa salah satu kualitas penting yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin adalah kemampuan berkomunikasi. Komunikasi berperan besar dalam menentukan seberapa baik seorang pemimpin berhasil dan seberapa maju organisasi yang dipimpinnya. Penelitian ini didasarkan pada kenyataan bahwa ada krisis kepemimpinan yang disebabkan oleh sistem komunikasi yang buruk. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mempelajari mengapa penting bagi pemimpin organisasi

untuk memiliki sistem komunikasi yang efektif, selain komunikasi kinerja juga dipengaruhi adanya gaya kepemimpinan seorang pemimpin.

Bisnis memerlukan komunikasi yang efektif sebagai alat strategis untuk mengelola perusahaan secara sistematis di berbagai level. Sebaliknya, komunikasi yang tidak lengkap dapat menyebabkan kesalahpahaman dan makna yang salah. Jika komunikasi digunakan dengan cara yang jelas dan efektif, pertukaran informasi akan lebih lancar, terutama di tempat kerja. Selain itu, kinerja organisasi meningkat sebagai hasil dari komunikasi informasi yang efektif (Zahra et al., 2022); (Suhendro et al., 2022).

Kepemimpinan Otoriter

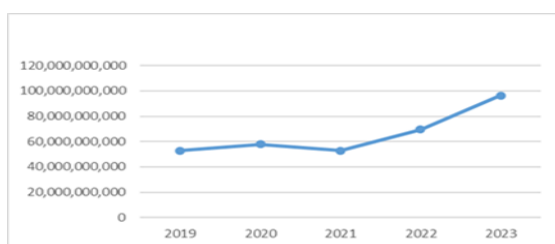
(Rahmanto et al., 2022); (Kahardja, 2022); (Ruyani et al., 2021) menyampaikan Kepemimpinan yang kuat dalam krisis adalah kunci keberlanjutan dan jalan organisasi. Setiap upaya dan pendekatan harus didasarkan pada proses manajemen yang baik sehingga pemimpin dapat mengelola berbagai sumber daya secara optimal untuk keluar dari kondisi krisis dengan solusi yang tepat dan berkelanjutan. Dan dengan adanya permasalahan yang terjadi di perusahaan jasa konstruksi perlu dukungan adanya indentifikasi masalah.

Wahyuni et al., (2022); (Supriyanto, 2021) kepemimpinan otoriter memiliki beberapa karakteristik utama, di antaranya:

1. Menganggap organisasi yang dipimpin sebagai kepemilikan pribadi.
2. Menyelaraskan tujuan pribadi dengan tujuan organisasi.
3. Memperlakukan bawahan sebagai alat semata.
4. Tidak terbuka terhadap masukan atau kritik dari anggota.
5. Bergantung secara berlebihan pada wewenang formal.
6. Menerapkan pendekatan yang bersifat paksaan dan cenderung menekankan pada pemberian sanksi atas kesalahan.

Perusahaan berorientasi Jepang yang bergerak di bidang pemeliharaan dan layanan industri, terutama di industri peleburan dan pemurnian tembaga, serta industri canggih lainnya. Rektifikasi, modifikasi mesin, dan pemeliharaan refraktori, mekanik, perpipaan,

dan perlindungan terhadap korosi adalah layanan yang ditawarkan yang berlokasi di Gresik, Jawa Timur, dan memprioritaskan kinerja untuk memberikan layanan terbaik kepada klien. Oleh karena itu, perusahaan terus meningkatkan kualitas kinerja untuk mencapai kemajuan yang berkelanjutan dan mencapai tujuan perusahaan. Perusahaan telah melakukan evaluasi data penjualan dalam beberapa bulan terakhir dalam lima tahun terakhir; hasilnya adalah berikut ini.



Sumber : Admin produksi
 Grafik 1. Data Penjualan Tahun 2019 – 2023

Dari data grafik 1. diatas mengenai penjualan dalam 5 tahun terakhir mengalami kenaikan di tiap tahunnya selama 2019 hingga tahun 2023 yaitu, pada Tahun 2019 sebesar Rp. 52.830.517.000, pada Tahun 2020 sebesar Rp. 57.891.999.540, pada Tahun 2021 sebesar Rp. 52.901.800.798 (penjualan turun), pada Tahun 2022 sebesar Rp. 69.523.766.000 dan pada Tahun 2023 sebesar Rp. 96.442.140.550, selain dari penjuln bahwa kinerja karyawan juga dilihat dari lima tahun terakhir, perusahaan telah menggunakan metode penilaian kinerja yang disebut Performance Appraisal . Data penilaian kinerja dari tahun 2019 hingga 2023 adalah sebagai berikut.

Tabel 1. Performance Appraisal 2019 – 2023

NO.	TAHUN	TOTAL KARYAWAN	HASIL PA
1	2023	119	2,97
2	2022	118	2,91
3	2021	117	2,93
4	2020	119	2,92
5	2019	112	2,93

Sumber : Departemen HR & GA

Hasil penilaian kinerja, yang didasarkan pada data penilaian kinerja, mencakup kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, tingkat komitmen, dan efektivitas dalam menyelesaikan tugas. (Piri et al., 2022); (Saefullah, 2022) menyampaikan kalau penilaian kinerja adalah

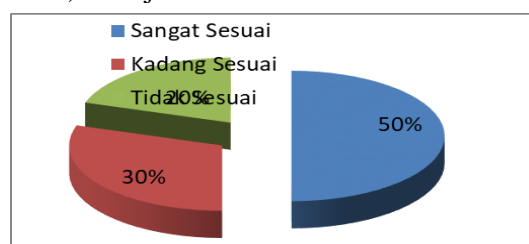
proses evaluasi seberapa baik seorang karyawan melakukan tugasnya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan dan kemudian dikomunikasikan kepada karyawan. Tujuan dari penilaian ini adalah untuk mengukur seberapa sukses seorang karyawan dalam pekerjaannya.

Berikut adalah rincian penilaian dari hasil penilaian kinerja:

Pencapaian	Poin	Keterangan
A	$APA \geq 3.50$	EXCELLENT
B	$3.50 > APA \geq 3.00$	GOOD
C+	$3.00 > APA \geq 2.50$	FAIR
C	$2.50 > APA \geq 2.00$	ORDINARY
D	$2.00 > APA \geq 1.50$	POOR
F	$1.50 < APA$	FAIL

Sumber : Departemen HR & GA

Dan menariknya peningkatan *performance* tidak didukung oleh adanya gaya kepemimpinan yang kurang disukai oleh karyawan berupa gaya otoriter oleh pemimpinnya, terlihat pada survey dibawah ini, melalui wawancara dari beberapa karyawan, berdasarkan indikator tersebut melalui indikator : Keputusan terpusat, tugas yang diperinci, subjektivitas pemimpin, pendapat hanya sebagai lip service, dan pengawasan yang ketat, (Sihaloho et al., 2024); (Mulyadi, 2022) ditunjukan dalam Grafik 2.



Sumber : Data diolah peneliti 2024
 Grafik 2. Hasil Responden Terkait Gaya Kepemimpinan Otoriter

Berdasarkan data di atas, dapat disimpulkan bahwa pernyataan yang diajukan sesuai dengan kenyataan, yaitu bahwa pemimpin menerapkan gaya kepemimpinan otoriter. Hasil sebesar 50% dari grafik menunjukkan bahwa responden setuju bahwa kebijakan kepemimpinan di perusahaan bersifat otoriter dan mengandung unsur kekuasaan yang

dikombinasikan dengan paksaan atau tekanan pemimpin terhadap bawahannya. (Wahyuni et al., 2022); (Sanjaya & Febrian, 2024)

Kepemimpinan otoriter diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan perusahaan jika diterapkan dengan baik dan secara konsisten, sehingga perlu adanya penyuluhan yang bisa memberikan motivasi karyawan bekerja dengan motivasi sendiri tanpa adanya tekanan dalam diri karyawan. (Irdiana & Kurniati, 2024); (Aulia & Siregar, 2023) Penyuluhan adalah jenis komunikasi dua arah yang demokratis, mandiri, dan partisipatif. Peran dan kemampuan penyuluh sangat penting untuk memastikan bahwa informasi atau berita yang disampaikan tepat sasaran dan mengubah sikap dan perilaku.

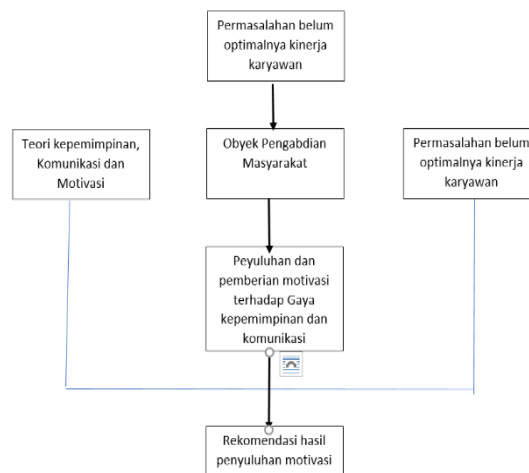
Jadi dalam melihat adanya permasalahan diatas , untuk itu tujuan dari program pengabdian masyarakat ini adalah untuk meningkatkan kepemimpinan yang bertanggung jawab dalam perusahaan dengan menekankan pentingnya komunikasi yang efektif untuk memastikan bahwa semua pemangku kepentingan memiliki pemahaman yang jelas tentang strategi, visi, dan keputusan yang dibuat. Pemimpin organisasi sangat bergantung pada kemampuan mereka dalam berkomunikasi secara efektif untuk menciptakan kejelasan, membangun kepercayaan, dan meningkatkan kolaborasi tim. Komunikasi yang efektif juga merupakan komponen penting dalam dunia bisnis untuk membangun kepercayaan dan kerja sama tim.

METODE

Pengabdian masyarakat ini dilakukan di PT. Ume Persada Indonesia dengan melakukan kegiatan penyuluhan yang diberikan kepada karyawan yang terdiri dari 40 peserta meliputi staf dan manager. Pengabdian masyarakat ini dilakukan pada tanggal 27 Februari 2025 dengan memberikan Penyuluhan dan motivasi kerja dengan memberikan penjelasan pentingnya seorang pemimpin dalam memimpin tata kelola organisasi dan pemberian pelatihan terhadap karyawan dalam peningkatan kinerjanya.

Konsep penyuluhan ini bertujuan memberikan motivasi langkah yang akan dilakukan terhadap adanya kepemimpinan yang otoriter serta konsistensinya dalam melakukan

pengembangan sumber daya manusi khususnya kepelatihan, yang ter konsep dibawah ini



Gambar 1. Konsep Pengabdian Masyarakat

Untuk melakukan pengabdian masyarakat ini, sangat penting untuk mengidentifikasi masalah yang terjadi di perusahaan jasa pemeliharaan di Gresik. Diskusi fokus grup (FGD) dan diskusi tim manajemen dapat digunakan untuk mengidentifikasi ini. Setelah mendapatkan informasi tentang masalah yang ada, langkah berikutnya adalah membuat solusi yang didasarkan pada analisis rencana, tindakan, dan faktor-faktor yang menyebabkan masalah muncul di perusahaan.

PROGRAM UNGGULAN

Selain itu, pengabdian masyarakat ini juga harus mempertimbangkan hasil empiris dari penelitian dan pengabdian sebelumnya. Ini dilakukan agar kita dapat menemukan perbedaan (gap) antara masalah yang telah terjadi dan masalah yang mungkin muncul di perusahaan jasa pemeliharaan. (Marpaung et al., 2020); (Utomo et al., 2022); (Akbar & Hidayat, 2022)



Narasumber Penyuluhan



Penyampaian Materi Penyuluhan
 Gambar 2. Model Penyuluhan

Dalam penyuluhan motivasi pemberian materi dengan tema komunikasi efektif adalah suatu pilar dalam kepemimpinan, yang mana seorang pemimpin harus bisa memahami bagaimana komunikasi yang baik terhadap karyawannya, sehingga seorang pemimpin akan bisa diterima dengan memberikan motivasi untuk mempengaruhi apa tujuan dari perusahaan. (Soelistya, 2022); (Sanjaya & Febrian, 2024)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Perusahaan berorientasi Jepang ini didirikan pada 26 Januari 1998 dan berfokus pada perawatan refraktori, mekanis, perpipaan, dan korosi. Selain itu, perusahaan juga menangani industri canggih, seperti rektifikasi dan modifikasi mesin, serta pabrik lainnya. Perusahaan ini berlokasi di Gresik, Jawa Timur, dan memprioritaskan kinerja untuk memberikan layanan terbaik kepada klien. Oleh karena itu, untuk mengembangkan dan mencapai tujuan perusahaan, upaya untuk meningkatkan kinerja terus dilakukan, dan mendapatkan rekomendasi sebagai berikut,

Pemimpin yang adaptif dapat memahami keadaan dan menggunakan strategi yang sesuai.

1. Menjaga komunikasi yang lancar melalui pertemuan rutin, seperti pertemuan satu sama lain dan pertemuan tim, sangat penting.
2. Meningkatkan kemampuan tim yang didukung dengan baik dapat meningkatkan loyalitas dan produktivitas.
3. Sinergi dan kepercayaan adalah dasar untuk kerja tim yang solid.

4. Jika dikelola dengan baik, manajemen konflik konstruktif dapat memperkuat tim.

Tahapan Evaluasi dan Monitoring

Oleh karena itu, tata kelola yang baik memerlukan kepemimpinan yang bertanggung jawab untuk memperkuat organisasi dan meningkatkan fleksibilitas, inovasi, dan daya saingnya.

No	Penyuluhan	Luaran / Manfaat
1	Terhadap tekanan dari gaya otoriter pimpinan	Menyediakan solusi untuk mendorong dan menyalurkan untuk mengurangi masalah internal, terutama dalam berkomunikasi
		Memberikan motivasi dan memahami atas juga kepentingan karyawan
		Memahami dan menjelaskan pentingnya rasa tanggung jawab sebagai pimpinan untuk bisa memberikan motivasi dan mempengaruhi kinerja karyawan dengan hati, empati terhadap hasil kinerja karyawan
2	Kinerja karyawan kurang optimal	Memberikan semangat motivasi bahwa karyawan harus bertanggung jawab secara moral hasil kerjanya
		Diberikan semangat pemberian penghargaan sosial esteem bahwa karyawan juga asset perusahaan
		Diberikan solusi yang lebih bisa diterima untuk memahami adanya potensi permasalahan internal
		Diberikan motivasi pentingnya bekerja secara tim supaya solid dalam peningkatan

		hasil kerja
3	Manajemen Perusahaan	Diberikan pemahaman dalam tata kelola organisasi perlu ietgrasi yang baik antara atasan dan bawahan
		Diberikan pemahaman bahwa karyawan bagian dari peningkatan performance perusahaan
		Perusahaan diharapkan memahami bahwa karyawan adalah keluarag sebagai asset

Sumber : Hasil wawancara HRD

Memberikan motivasi untuk menerapkan strategi komunikasi yang efektif untuk meningkatkan kinerja secara optimal adalah tujuan utama dari pembinaan dan penyuluhan ini. Seorang pemimpin diharapkan memiliki kemampuan untuk mendorong dan mempengaruhi karyawan melalui pendekatan yang didasarkan pada pemahaman mereka tentang kemampuan mereka. Target produktivitas dapat dicapai dengan lebih optimal dan terus meningkat dengan komunikasi yang baik dan efektif.



Penyampaian Materi-1



Penyampaian Materi-2
 Gambar 3. Penyuluhan Motivasi

Penyuluhan motivasi pada karyawan sangat diperlukan dalam peningkatan kinerjanya, karen dengan pendekatan sosial komunikasi diharapkan bisa tersentuh secara langsung tanpa merasa tertekan dalam bekerja. Karyawan akan lebih senang bila dalam bekerja bisa dilakukan secara respek terhadap pimpinannya, sehingga terjalin komunikasi yang baik dalam menyampaikan semua perintah dan tugas kegiatannya

Hasil dalam pengabdian masyarakat ini meningkatkan kinerja karyawan mereka, para pemimpin harus menerapkan beberapa pendekatan berikut:

1. Membangun Komunikasi yang Terbuka efektif: Pemimpin harus mendengarkan karyawan, memberikan umpan balik yang konstruktif, dan membuat lingkungan di mana karyawan dapat berbagi ide dan masukan.
2. Memberikan Penghargaan dan Pengakuan Karyawan dapat lebih termotivasi dan lebih bahagia serta lebih dihargai di tempat kerja jika mereka diberi pujian, insentif, atau penghargaan formal.
3. Jika karyawan melihat peluang untuk berkembang, mereka akan lebih termotivasi untuk melakukannya. Mereka mungkin lebih termotivasi untuk bekerja jika mereka menerima pelatihan, mentoring, dan promosi yang adil.
4. Menciptakan Lingkungan Kerja yang Positif: Budaya kerja yang sehat, dukungan tim, dan keseimbangan antara kehidupan

kerja dan pribadi dapat meningkatkan produktivitas dan motivasi.

5. Memberikan Tantangan yang Menarik: Karyawan akan lebih kreatif dan merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka jika mereka diberi tugas yang menantang yang sesuai dengan kemampuan mereka.
6. Memimpin dengan Keteladanan: Seorang pemimpin yang disiplin, jujur, dan berdedikasi akan memberi inspirasi kepada karyawan mereka untuk bekerja lebih baik.
7. Membangun Rasa Kepemilikan (Rasa Belonging) dan lebih loyal, Pekerja yang merasa dihargai dan menjadi bagian penting dari organisasi cenderung lebih bersemangat untuk melakukan yang terbaik dari kemampuan mereka.

Pemimpin dapat menggunakan pendekatan ini untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendorong produktivitas, kesetiaan, dan kepuasan karyawan.



Apresiasi pada Narasumber



Peserta Penyuluhan

Gamabr 4. Apresiasi dan peserta penyuluhan

Pengabdian masyarakat di perusahaan bermanfaat bagi perusahaan, karyawan, dan masyarakat sekitar. Berikut beberapa keuntungan:

1. Meningkatkan Citra dan Reputasi Perusahaan: Perusahaan yang aktif berpartisipasi dalam pengabdian masyarakat akan dipandang sebagai organisasi yang peduli dan bertanggung jawab secara sosial. Ini meningkatkan reputasi dan kepercayaan publik.
2. Memperkuat Hubungan dengan Masyarakat: Perusahaan dapat meningkatkan hubungan dengan komunitas sekitar melalui kegiatan pengabdian, menciptakan hubungan yang lebih harmonis, dan meningkatkan dukungan sosial untuk operasi perusahaan.
3. Meningkatkan Keterlibatan dan Loyalitas Karyawan: Karyawan dapat merasa lebih bangga dengan tempat mereka bekerja dan lebih terlibat dalam kegiatan sosial. Ini dapat meningkatkan kepuasan kerja, loyalitas, dan keterikatan mereka dengan perusahaan.
4. Mendukung Pengembangan Sumber Daya Manusia: Program pelatihan atau pendidikan dan pengabdian masyarakat lainnya dapat meningkatkan keterampilan tenaga kerja lokal dan dapat berdampak positif bagi bisnis dalam jangka panjang.
5. Meningkatkan Keunggulan Kompetitif: Perusahaan dengan program tanggung jawab sosial (CSR) seringkali unggul dalam persaingan karena pelanggan dan investor cenderung memilih bisnis yang berkontribusi positif terhadap masyarakat.
6. Meningkatkan Keberlanjutan dan Pertumbuhan Perusahaan: Perusahaan membantu meningkatkan lingkungan sosial dan ekonomi dengan membangun lingkungan bisnis yang lebih stabil dan berkelanjutan.
7. Mendukung Kepatuhan terhadap Regulasi: Beberapa regulasi mengharuskan perusahaan untuk berkontribusi pada kemajuan masyarakat. Dengan berbuat demikian, perusahaan dapat memenuhi tanggung jawab hukum mereka dan menghindari sanksi atau citra negatif.

Pengabdian masyarakat bukan hanya bentuk kepedulian sosial, tetapi juga strategi bisnis

yang menguntungkan dan berkelanjutan bagi perusahaan.

SIMPULAN

Pengabdian masyarakat ini menyimpulkan bahwa peningkatan kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh peran kepemimpinan yang efektif dan humanis. Pemimpin perlu membangun komunikasi yang terbuka dan efektif, memberikan penghargaan serta pengakuan atas kontribusi karyawan, dan menciptakan peluang pengembangan diri melalui pelatihan dan promosi yang adil. Selain itu, lingkungan kerja yang positif, tantangan kerja yang sesuai, kepemimpinan yang memberi keteladanan, serta upaya menumbuhkan rasa memiliki dalam diri karyawan terbukti mampu meningkatkan motivasi, loyalitas, dan produktivitas kerja. Pendekatan-pendekatan ini menjadi fondasi penting dalam menciptakan tim yang solid dan kinerja organisasi yang optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Adam, M. (2020). Penyuluhan Bimbingan Jabatan dan Motivasi Kerja–Wednesday Inspiring Bagi Pencari Kerja Pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Balikpapan. *Abdimas Universal*, 2(1), 17–22.
- Adji, W. H., & Nupardi, D. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan camat dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kecamatan Arjasari Kabupaten Bandung. *Jurnal Co Management*, 5(1), 725–733.
- Akbar, I. R., & Hidayat, A. (2022). Penyuluhan Kemampuan Berwirausaha dalam Meningkatkan Kualitas SDM Anggota Majelis Ta’lim An-Nisaa Kecamatan Kemang. *Abdi Jurnal Publikasi*, 1(1), 18–23.
- Amiruddin, T. (2022). Komunikasi Efektif Dalam Kepemimpinan Pendidikan Islam. *Benchmarking*, 6(2), 1–11.
- Aulia, M. R., & Siregar, M. P. A. (2023). Pemberian Motivasi Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan PT. Langkat Nusantara Kepong. *IKHLAS: Jurnal Pengabdian Dosen Dan Mahasiswa*, 2(1), 56–61.
- Batubara, S. S. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Departemen Pengadaan PT Inalum (Persero). *Liabilities (Jurnal Pendidikan Akuntansi)*, 3(1), 40–58.
- Fikri, M., Zulkarnain, A. M., & Fauzi, A. (2022). Kepemimpinan dan Komunikasi (Suatu Kajian Literatur Review Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial (JMPIS)*, 4(1).
- Heksarini, A. (2022). Konsep Penilaian Kinerja. *Pertama. Diedit Oleh S. Catur. Bogor: Halaman Moeka Publishing.*
- Irdiana, E., & Kurniati, D. (2024). Optimalisasi Komunikasi Penyuluh Pertanian dalam Aktivitas Penyuluhan. *Jurnal Penyuluhan*, 20(01), 96–114.
- Kahardja, I. W. (2022). Strategi Komunikasi Mempertahankan Reputasi Organisasi dalam Manajemen Krisis dengan Menggunakan Teori Komunikasi Krisis Situasional. *Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia p-ISSN*, 849–2541.
- Lana, F. Y. M., & Septyarini, E. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Ekstrinsik Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Ksp Cu Dharma Prima Kita Yogyakarta. *Jurnal Pendidikan Dasar Dan Sosial Humaniora*, 1(6), 1215–1228.
- Mantali, N., Halid, A., & Imran, S. (2022). Strategi Pengembangan Komunikasi Penyuluhan Terhadap Motivasi Kerja Petani Padi Sawah di Kecamatan Tilongkabila Kabupaten Bone Bolango. *AGRINESIA: Jurnal Ilmiah Agribisnis*, 6(3), 222–232.
- Marpaung, F. K., Namirah, Y., Usandra, S., Putra, G., & Monica, C. (2020). Pengaruh Komunikasi, Pelatihan, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Globelink Sea and Air Freight Indonesia. *Jurnal Warta*, 14, 175–193.
- Mulyadi, A. (2022). Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Melalui Motivasi. *Technomedia Journal*, 7(1), 1–10.
- Piri, A. S., Dotulong, L. O. H., & Pandowo, M. H. C. (2022). Analisis Penilaian Kinerja Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Manado Dive Club. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10(2), 389–398.

- Pramundi, D., & Mochamad Mochklas, D. S. (2021). *Kinerja Karyawan Perusahaan Briket Batubara* : 17.
- Pratama, G. (2020). Pengaruh Model Pembelajaran Kooperatif Tipe Tutor Sebaya Terhadap Pemahaman Konsep dengan Variabel Moderator Motivasi Belajar Siswa Pada Mata Pelajaran Akuntansi Perusahaan Jasa dan Dagang. *Ecobankers: Journal of Economy and Banking*, 1(1), 106–122.
- Rahmanto, A. N., Naini, A. M. I., Priliantini, A., Hendriyani, C. T., & Anshori, M. (2022). Krisis dan Komunikasi Kepemimpinan Publik: Analisis Framing Media Sosial Kepala Daerah di Indonesia Pada Masa Pandemi Covid-19. *Interaksi: Jurnal Ilmu Komunikasi*, 11(2), 175–186.
- Rexady, V. G., Lestari, P., & Prayudi, P. (2023). Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Gaya Kepemimpinan Melalui Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Komunikasi*, 21(2), 226–240.
- Ruyani, I., Ratnasari, S. L., & Susanti, E. N. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Dimensi*, 10(1), 76–90.
<https://doi.org/10.33373/dms.v10i1.2983>
- Saefullah, U. A. (2022). Dampak penilaian kinerja dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan perbankan. *Technomedia Journal*, 6(2), 223–235.
- Safitri, S., & Wahdiniawati, S. A. (2023). Pengaruh pelatihan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pt liong indotasa bogor. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen Bisnis*, 3(2), 176–184.
- Sanjaya, V., & Febrian, W. D. (2024). Pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja non fisik dan gaya kepemimpinan otoriter terhadap kinerja karyawan (Studi Kasus Pada Koperasi Karyawan Cardig International Group). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Madani*, 6(1).
- Setyaningrum, M. D., & Kriswibowo, A. (2022). G Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Desa Sekapuk Kecamatan Ujungpangkah Kabupaten Gresik Dalam Pengembangan Desa Wisata. *Jurnal Noken: Ilmu-Ilmu Sosial*, 8(1), 27–40.
- Shobirin, A., & Siharis, A. K. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kompensasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Literatur. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 2(5), 235–246.
- Sihaloho, E. A., Girsang, R. M., & Damanik, D. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otoriter Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai UPTD PUPR Pematang Siantar. *EKONOMIKA45: Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi Bisnis, Kewirausahaan*, 11(2), 47–66.
- Sinaga, J., Maidani, M., Fauzi, A., Fikri, A. W. N., Lande, A., Sanjaya, H. T., Faturrahman, M. I., & Hermawan, M. R. (2023). Peran Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Komunikasi Dan Ilmu Sosial*, 1(4), 154–163.
- Soelistya, D. (2022). *Kepemimpinan Strategis*. Nizamia Learning Center.
- Suhanta, B., Jufrizen, J., & Pasaribu, F. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai yang Dimoderasi Lingkungan Kerja. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 5(2), 1396–1412.
- Suhendro, P. P., Zakiatuzzahrah, Z., & Sofiaty, D. R. (2022). Pengaruh komunikasi efektif terhadap kinerja karyawan CV Centrum Teknik Diesel Jakarta. *GANDIWA Jurnal Komunikasi*, 2(2), 34–44.
- Supriah, S., & Muin, A. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah Dan Penilaian Administrasi Guru Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Syntax Transformation*, 3(6), 923–935.
<https://doi.org/10.46799/jst.v3i6.570>
- Supriyanto, F. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otoriter dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Restaurant Pagi Sore Cabang Sungai Lilin. *Jurnal Manajemen Kompeten*, 4(1), 1–13.
- Syarif, A., & Riza, K. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan

- Kepulauan Riau. *Jurnal Humaniora Dan Ilmu Pendidikan*, 2(1), 33–41.
- Ulya, N. N., Sumastuti, E., & Kurniawan, B. (2023). Analisis Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening: Studi Kasus: PT. KIN YIP Bags And Hats Indonesia. *Dinamika: Jurnal Manajemen Sosial Ekonomi*, 3(2), 236–251.
- Utomo, H. B., Sari, A. T. R., & Valensia, E. V. (2022). Penyuluhan kegiatan parenting orang tua untuk meningkatkan kemandirian dan kemampuan pemecahan masalah anak. *Jurnal Inovasi Penelitian Dan Pengabdian Masyarakat*, 2(1), 76–85.
- Wahyuni, S., Sukatin, S., Fadilah, I. N., & Astri, W. (2022). Gaya Kepemimpinan Otoriter (Otokratis) Dalam Manajemen Pendidikan. *Educational Leadership: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 1(2), 123–130.
- Wardani, A. S., & Hendratni, T. W. (2023). Pengaruh Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Pt Reasuransi Nasional Indonesia. *JIMP: Jurnal Ilmiah Manajemen Pancasila*, 3(2), 110–124.
- Wulandari, R. D., Sabrina, R., & Rambe, M. F. (2024). Peran motivasi dalam memediasi pengaruh gaya kepemimpinan otokratis dan komunikasi terhadap kinerja karyawan era pandemi Covid-19. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 7(1), 59–72.
- Zahra, F., Sukoco, I., Auliana, L., & Barkah, C. (2022). Komunikasi Efektif Dalam Membangun Strategi Customer Relationship Management. *GANDIWA Jurnal Komunikasi*, 2(1), 41–49.
- Zega, Y. A. (2023). Komunikasi Efektif Dalam Bingkai Kepemimpinan Organisasi. *Sinar Kasih: Jurnal Pendidikan Agama Dan Filsafat*, 1(2), 113–119.