



PENGARUH FUNGSI KEPEMIMPINAN TERHADAP EFEKTIVITAS PT. TELEKOMUNIKASI INDONESIA, Tbk. KANDATEL DUMAI

THE EFFECT OF LEADERSHIP FUNCTIONS ON THE EFFECTIVENESS OF PT. TELEKOMUNIKASI INDONESIA, Tbk. KANDATEL DUMAI

Dila Erlianti

Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Lancang Kuning Dumai

Email : dilaerliantistiadmi@gmail.com

Info Artikel

Sejarah Artikel:

Submit : 17 Feb 2021

Revisi : 30 Agust 2021

Diterima : 4 Sept 2021

Keywords:

Leaders

Leadership

Organizational Effectiveness

Kata Kunci:

Pemimpin

Kepemimpinan

Efektivitas Organisasi

ABSTRACT

As a State-Owned Enterprise, PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. Kandatel Dumai is responsible for carrying out the authority in the field of providing services and telecommunications networks. In its activities, the work program has not yet been completed in accordance with the objectives set, and work facilities are still inadequate. With a population of 32 participants, this study takes a quantitative approach. Data was collected using interviews and questionnaires, and data analysis was carried out. The leadership function is in the good group, while organizational effectiveness is in the effective category, according to the research findings. Meanwhile, based on these findings, the significance test accepted the study's hypothesis, namely that there is a significant relationship between leadership function and organizational effectiveness at PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. Kandatel Dumai. It is suggested that the leadership element improves its ability to carry out the control function, increases the organization's effectiveness by providing adequate facilities to support work implementation, and develops work programs that are in line with the needs so that organizational goals can be met on time.

ABSTRAK

PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. Kandatel Dumai sebagai organisasi Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang mempunyai tugas melaksanakan wewenang di bidang penyediaan jasa dan jaringan telekomunikasi. Dalam aktivitasnya masih belum terealisasi program kerja sesuai target yang telah dan masih kurang terpenuhi sarana dalam pelaksanaan kerja pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. Kandatel Dumai. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan melibatkan populasi berjumlah 32 orang. Wawancara dan angket digunakan untuk mendapatkan data dan dilanjutkan dengan menganalisis data. Dari temuan penelitian diperoleh hasil yaitu fungsi kepemimpinan berada pada kategori baik dan efektivitas organisasi berada pada kategori efektif. Sedangkan dari hasil tersebut maka hipotesis penelitian ini diterima sesuai uji signifikansi yaitu adanya pengaruh yang signifikan antara fungsi kepemimpinan terhadap efektivitas organisasi pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. Kandatel Dumai. Disarankan kepada unsur pimpinan lebih meningkatkan kemampuan menjalankan fungsi pengendalian, meningkatkan efektivitas organisasi dengan cara menyediakan sarana yang memadai untuk menunjang pelaksanaan kerja serta menyusun program kerja yang sesuai dengan kebutuhan sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dengan apa yang diharapkan.

Korespondensi Penulis:

Dila Erlianti

STIA Lancang Kuning Dumai

Email : dilaerliantistiadmi@gmail.com

This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.





1. PENDAHULUAN

PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. Kandatel Dumai sebagai organisasi Badan Usaha Milik Negara yang mempunyai tugas melaksanakan wewenang di bidang penyediaan jasa dan jaringan telekomunikasi tentu membutuhkan peranan dari pimpinan yang mampu mengajak dan menggerakkan bawahannya di dalam melaksanakan program kerja yang telah ditetapkan. Kepala Kandatel Dumai sebagai pemimpin dibantu oleh beberapa pimpinan pada setiap bidang kerja yang menjalankan fungsi kepemimpinan perlu mengetahui kendala-kendala yang dihadapi dalam merealisasikan program kerja sesuai dengan sasaran target pencapaian dan mengetahui cara-cara meningkatkan efektivitas pekerjaan yang dilakukan karyawan dengan menjalankan tugas dan fungsi yang telah menjadi kewajibannya.

Menurut Prasetyo *et al.* (2020) kepemimpinan berasal dari kata pemimpin, yang berarti pribadi yang memiliki kecakapan khusus, dengan atau tanpa pengangkatan resmi dapat mempengaruhi kelompok yang dipimpinnya, untuk melakukan usaha bersama mengarah pada pencapaian sasaran-sasaran sebagaimana harapan". Selain itu, Pemimpin merupakan Lokomotif bagi kelompoknya, juga mengorganisir, mengatur, mengarahkan dan mengontrol dengan kekuasaan dan peran yang ia miliki (Afrizal, Al-Amaren, *et al.*, 2021). Kepemimpinan adalah kegiatan mempengaruhi orang-orang agar mereka mau bekerja sama untuk mencapai tujuan yang diinginkan (Vinnafatun *et al.*, 2021). Hal yang sama juga dikatakan bahwa kepemimpinan adalah kegiatan membujuk orang-orang agar mereka ikut serta berusaha menggerakkan roda kerja dalam kelompok (Irianto & Sukiman, 2021).

Pemimpin berdasarkan konsep teoritis sebagaimana yang telah dikemukakan memiliki tanggung jawab yang besar baik dalam suatu organisasi pemerintah maupun swasta. Dikatakan demikian, karena kepemimpinan adalah inti dan pusat Sentral dari manajemen, yang merupakan motor penggerak bagi sumber daya dan resources bagi berjalannya fungsi baik secara manajerial maupun operasional. Dengan demikian peranan pemimpin sangat penting dalam usaha mencapai tujuan suatu organisasi, sehingga dapat diketahui keberhasilan atau kegagalan yang dialami, sebagian besar ditentukan oleh kualitas kepemimpinan.

Pasalong (2008) mengatakan bahwa pemimpin memiliki beberapa tingkatan yaitu: 1). Pemimpin tingkat atas (*top management*), 2). Pemimpin tingkat menengah (*middle management*), 3). Pemimpin tingkat bawah (*lower management*). Kepemimpinan (*leadership*) dapat dikatakan

sebagai cara dari seorang pemimpin (*leader*) dalam memberi batasan arah, pendorong dan melakukan pengaturan seluruh unsur di dalam kelompok atau organisasinya untuk mencapai suatu tujuan organisasi yang diinginkan sehingga menghasilkan mutu pelayanan pada masyarakat berarti tercapainya hasil kerja seseorang mewujudkan tujuan organisasi.

Sedangkan fungsi kepemimpinan yang dikemukakan rivai dalam Afrizal *et al.* (2020) yaitu: 1). Fungsi Instruksi, 2). Fungsi Konsultasi, 3). Fungsi Partisipasi, 4). Fungsi Delegasi, 5). Fungsi Pengendalian. Sebagai salah satu Badan Usaha Milik Negara selain profil perusahaan adalah profit. Organisasi ini juga mempunyai tugas sebagai wadah pembangunan infrastruktur jaringan telekomunikasi. Dalam perannya sebagai perusahaan penyedia jasa telekomunikasi, PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. Kandatel Dumai memiliki layanan produk seperti sambungan telepon kabel dan nirkabel, jasa layanan internet, jasa komunikasi data, layanan interkoneksi dan layanan teknologi dan informasi.

Untuk menjalani fungsi kepemimpinannya, setiap pimpinan perlu memiliki kemampuan dalam melaksanakan tugas dan fungsi dimana hal tersebut akan berpengaruh terhadap pencapaian tujuan organisasi. Secara empiris, dalam aktivitasnya masih terjadi permasalahan yang berkaitan dengan kepemimpinan, seperti belum terealisasi program kerja sesuai target yang telah ditetapkan. Hal ini dapat dilihat pada gambar berikut:

Tabel 1. Pencapaian Program dan kegiatan

| No | Bagian Seksi | Program/Kegiatan | 2017 | | 2018 | | 2019 | |
|----|-----------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------|----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| | | | TARGET | REALISASI | TARGET | REALISASI | TARGET | REALISASI |
| 1 | Asisten Manager Operation & Maintenance | Program pengendalian instalasi Jaringan dan pasang panguan pelanggan berbagai segmen bisnis | | | | | | |
| | | Don 2 | - | - | 4755 Inet | 3170 Inet | 6340 Inet | 4740 Inet |
| | | TMSA(Integrated Territory Managed Service Acces) | - | - | 6340 Inet | 4438 Inet | - | - |
| | | One Day Service Installation | 1380 WO | 1350 WO | 1450 WO | 1481 WO | 1238 WO | 1245 WO |
| 2 | Asisten Manager Service Support | Dukungan ke segmen Segmen Kerja sebagai Pemenuh Kebutuhan | | | | | | |
| | | Validasi ODP(Optical Distribue Point) | 951 ODP | 982 ODP | 1288 ODP | 1271 ODP | 1588 ODP | 1588 ODP |
| 3 | Asisten Manager Marketing | Program pencapaian upgrade dari berbagai segmen bisnis | | | | | | |
| | | Modifikasi Paket Indhome | 560 sst | 448 sst | 320 sst | 601 sst | 990 sst | 632 sst |
| | | Mini Pack Add on | - | - | - | - | 601 sst | 317 sst |
| | | Migrate Speedy to Indhome | 1288 sst | 902 sst | 951 sst | 800 sst | 634 sst | 620 sst |

Sumber: PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. Kandatel Dumai, 2019

Disamping itu, berdasarkan observasi dan wawancara yang dilakukan, kurang terpenuhinya sarana dalam pelaksanaan kerja juga menjadi hal yang perlu diperhatikan. Hal ini penting berkaitan dengan efektivitas dari sebuah organisasi. Efektivitas dapat dijabarkan sebagai hubungan antara output dan tujuan. Dalam efektivitas merupakan ukuran bagi suksesi



organisasi secara mendasar dalam melihat tingkat output yang diprogram untuk ditargetkan. Salah satu bentuk yang dilakukan dengan merumuskan kebijakan dan menerapkan prosedur dari organisasi dalam mencapai tujuan yang bersama. Dalam pengertian teoritis, tidak ada persetujuan yang universal mengenai apa yang dimaksud dengan efektif. Manua et al. (2017) menekankan “pentingnya efektivitas organisasi dalam pencapaian tujuan organisasi, efektivitas adalah kunci dari kesuksesan dalam organisasi. Efektivitas juga diukur dari seberapa jauh sebuah organisasi berhasil mencapai tujuan yang layak dicapai (Sari, 2018). Pemusatan perhatian pada tujuan yang layak dicapai dan optimal, kelihatannya lebih realistis untuk tujuan evaluasi, daripada menggunakan tujuan-akhir atau tujuan-tujuan yang diinginkan, sebagai dasar ukuran (Afrizal, Wallang, et al., 2021).

Keberhasilan pencapaian efektivitas organisasi secara prinsip akan tercemin dari keberhasilan individu dalam bekerja yang diperlihatkan dari prestasi kerja yang dicapai individu, sehingga dapat dikatakan bahwa penilaian prestasi individu juga merupakan dasar penilaian efektivitas suatu organisasi. Walaupun demikian, seperti telah dikemukakan semua itu harus dapat dikoordinasikan dengan baik. Hal ini penting, sebab prestasi seseorang yang dikatakanlah baik belum berarti efektif bagi organisasi secara keseluruhan. Untuk menilai apakah suatu organisasi efektif atau tidak, secara keseluruhan ditentukan oleh apakah tujuan organisasi itu tercapai dengan baik atau sebaliknya.

Isa (2009) berpendapat bahwa efektivitas organisasi pada dasarnya adalah efektivitas perseorangan, atau dengan kata lain bila tiap anggota organisasi secara terkoordinasi melaksanakan tugas dan pekerjaannya masing-masing dengan baik, efektivitas organisasi secara keseluruhan akan timbul. Kepemimpinan juga dapat mengisi beberapa fungsi penting yang diperlukan bagi efektivitas organisasi Pertama, kepemimpinan mengisi kekosongan yang ditinggalkan oleh ketidaklengkapan dan ketidaksempurnaan desain organisasi (Monoarfa, 2012). Kualitas dalam menjalankan Fungsi kepemimpinan memperlihatkan perbedaan antara organisasi yang efektif dan tidak efektif (Bonso & Ahmad, 2021).

Untuk sarana kerja yang tersedia dibuktikan pada gambar data berikut:

Tabel 2. Data Alat kerja Fiber Optik

| No. | Nama Alat | Jumlah | Kegunaan | Kondisi Alat | |
|-----|----------------------|--------|-------------------------------------------------|--------------|-------|
| | | | | Baik | Rusak |
| 1 | Spliser Fiber Optik | 4 | Alat penyambungan kabel fiber optik | 4 | - |
| 2 | Stripper Fiber Optik | 4 | Alat pengupas kabel fiber optik | 3 | 1 |
| 3 | Clipper Fiber Optik | 5 | Alat pemotong serat kabel fiber optik | 4 | 1 |
| 4 | OTDR Fiber Optik | 1 | Alat ukur kabel fiber optik jarak jauh <10 km | 1 | - |
| 5 | OPM Fiber Optik | 6 | Alat ukur kabel fiber optik jarak pendek >10 km | 4 | 2 |
| 6 | Laser Fiber Optik | 5 | Alat untuk memastikan titik putus kabel | 4 | 1 |

Sumber : PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. Kandatel Dumai, 2019

Minimnya alat-alat fiber optik yang dimana tidak sesuai dengan jumlah tenaga kerja yang menggunakannya, sehingga pekerjaan menjadi terhambat. Kondisi minimnya alat yang ada ditambah ada 5 alat yang rusak akan sangat mempengaruhi penyelesaian pekerjaan., dalam melaksanakan tugas dan fungsi seringkali menggunakan alat-alat fiber optik tersebut yang tergolong alat yang sering digunakan saat operasional. Keterbatasan alat-alat tersebut membuat penyelesaian pekerjaan menjadi lambat dikarenakan masing-masing tim memerlukan peralatan tersebut di waktu yang sama dan digunakan secara bergantian.

Upaya rekonsiliasi juga dilakukan, menjalin hubungan bermitra dalam rangka pemenuhan penyelesaian pekerjaan operasional juga dilakukan. Mengupayakan mitra-mitranya dalam memenuhi peralatan vital yang menentukan efektivitas operasional tentunya sesuai dengan Keputusan Direksi No. KD.21/PR000/COP-B0030000/2010 tentang pemenuhan sarana kerja penunjang operasional. Untuk lebih jelasnya melihat komposisi pemenuhan sarana kerja dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 3. Rekonsiliasi Sarana Kerja, KBM dan Kelengkapan Kerja Tahun 2019

| No. | Uraian | Satuan | Tolak Ukur | Bobot(%) |
|-------------------|---------------------|--------|--------------------|----------|
| 1 | Spliser Fiber Optik | Unit | 1 regu = 2 teknisi | 5,56 |
| 2 | Striper Fiber Optik | Set | 1 regu = 2 teknisi | 5,56 |
| 3 | OTDR Fiber Optik | Set | 1 regu = 2 teknisi | 5,56 |
| 4 | OPM Fiber Optik | Set | 1 regu = 2 teknisi | 5,56 |
| 5 | Laser Fiber Optik | Unit | 1 regu = 2 teknisi | 5,56 |
| 6 | ID Card | Set | Per teknisi | 11,11 |
| 7 | Pakaian Seragam | Set | 4 set/teknisi | 44,44 |
| 8 | KBM | Ltr | 3ltr/hari | 5,56 |
| 9 | Paket Internet 2GB | - | Per teknisi | 11,11 |
| Nilai Kelengkapan | | | | 100 |

Sumber : PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. Kandatel Dumai, 2019



Tabel diatas menunjukkan kondisi ideal pemenuhan sarana setiap regu untuk mencapai pekerjaan secara maksimal sehingga dapat memberikan pelayanan terbaik kepada pelanggan perusahaan. Namun hal tersebut belum terpenuhi oleh mitra kerja PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. Kandatel Dumai secara standar. Berdasarkan hasil wawancara dengan Ka. Kandatel PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. Kandatel Dumai terkait dengan pemenuhan sarana kerja bahwa keseriusan mitra kerja dalam pemenuhan sarana kerja hingga saat ini terus diperhatikan dan akan dievaluasi untuk kerjasama selanjutnya mengingat pemenuhan standar sarana kerja sangat penting menunjang operasional perusahaan. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang penulis lakukan berkaitan dengan adanya peran penuh pemimpin PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. Kandatel Dumai dalam menjalankan efektifitasnya menjadi tujuan utama dari penelitian ini. Sehingga disimpulkan bahwa tujuan penelitian adalah untuk melihat bagaimana pengaruh fungsi kepemimpinan terhadap efektifitas PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. Kandatel Dumai.

2. METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan melibatkan populasi seluruh karyawan yang berjumlah 32 orang. Seluruh populasi langsung dijadikan sampel penelitian dengan tehknik pemilihan menggunakan metode sensus atau sampel jenuh. Data primer dan sekunder merupakan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini, serta di tambah dengan wawancara dan angket sebagai alat mengumpulkan data penelitian. Regresi Linear Sederhana digunakan untuk menjawab hypothesis dan hasil disajikan secara deskriptif.

2.1 Hipotesa Penelitian

Berdasarkan beberapa konsep dan teori sebagaimana yang telah penulis kemukakan, penulis menurunkan hipotesis penelitian yaitu “ Apabila fungsi kepemimpinan baik maka organisasi akan efektif”.

Dengan kaidah :

Jika $F_{hitung} \geq F_{table}$, Maka H_0 ditolak dan H_a diterima
Jika $F_{hitung} \leq F_{table}$, Maka H_0 diterima dan H_a ditolak
Dimana diketahui :

H_0 : apabila fungsi kepemimpinan baik maka organisasi akan efektif.

H_0 : apabila fungsi kepemimpinan tidak baik maka organisasi tidak akan efektif.

Hipotesa ini terdiri dari dua variable yaitu:

1. Variabel X (Variabel Bebas) yakni :

Fungsi kepemimpinan, untuk melihat fungsi kepemimpinan dalam penelitian ini berpedoman pada teori yang di kemukakan oleh Rivai (2012:34) yaitu . (1). Instruksi, (2) Konsultasi, (3) Partisipasi, (4). Delegasi sampe Pengendalian

2. Variabel Y (Variabel terikat) yaitu :

Efektivitas Organisasi, Untuk kepuasan kerja dalam penelitian ini berpedoman pada teori yang dikemukakan oleh Gibson dalam tangkalian (2005 : 141) bahwa efektivitas organisasi dapat dilihat dari sebagai berikut: (1) Kejelasan tujuan yang hendak dicapai, (2) Kejelasan strategi pencapaian tujuan, (3) Proses analisis dan perumusan kebijakan yang mantap, (4) Perencanaan yang matang, (5) Penyusunan program yang tepat, (6) Tersedianya sarana dan prasarana, (7) Sistem pengawasan dan pengendalian yang bersifat mendidik.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Persamaan Regresi Linear Sederhana

Menurut Ridwan (2013) regresi atau peramalan adalah suatu proses memperkirakan secara sistematis tentang apa yang paling mungkin terjadi di masa yang akan datang berdasarkan informasi masa lalu dan sekarang yang dimiliki agar kesalahannya dapat di perkecil”.

Untuk selanjutnya dilakukan Langkah :

a) Menghitung rumus b

$$b = \frac{n \cdot \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{n \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2} = \frac{32(45033) - (1011)(1387)}{32(32877) - (1011)^2}$$

$$= \frac{(1441056) - (1402257)}{(1052064) - (1022121)}$$

$$= \frac{38799}{29943} = 1,295$$

b) Menghitung rumus a

$$a = \frac{\sum Y - b \cdot \sum X}{n} = \frac{1387 - 1,295(1011)}{32}$$

$$= \frac{1387 - 1309,245}{32}$$

$$= \frac{77,755}{32} = 2,429$$

Setelah dan b ditemukan, maka persamaan regresi linear sederhana dapat disusun. Persamaan regresi pengaruh fungsi kepemimpinan terhadap efektivitas organisasi pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. Kandatel Dumai adalah sebagai berikut :

$$Y = 1,295 + 2,429.x$$

2. Uji Signifikansi

Selanjutnya dilakukan pengujian yang disebut uji signifikansi. Adapun langkah-langkahnya sebagai berikut :

- a. Mencari jumlah kuadrat regresi ($JK_{Reg(a)}$) dengan rumus :

$$(JK_{Reg(a)}) = \frac{(1387)^2}{32} = \frac{1923769}{32} = 60117,781$$

- b. Mencari jumlah kuadrat regresi ($JK_{Reg(b|a)}$) dengan rumus :

$$\begin{aligned} (JK_{Reg(b|a)}) &= \frac{1,295(45033 - (1011) \cdot (1387))}{32} \\ &= \frac{1,295(45033 - (1011) \cdot (1387))}{32} \\ &= \frac{1,295(45033 - 43820,531)}{32} \\ &= \frac{1,295(1212,469)}{32} \\ &= 1570,147 \end{aligned}$$

- c. Mencari Jumlah Kuadrat Residu (JK_{Res}) dengan rumus :

$$\begin{aligned} (JK_{Res}) &= \sum Y^2 - (JK_{Reg(b|a)}) - (JK_{Reg(a)}) \\ &= 61831 - 1570,147 - 60117,781 = 143,072 \end{aligned}$$

- d. Mencari rata-rata kuadrat regresi ($RJK_{Reg(a)}$) dengan rumus :

$$(RJK_{Reg(a)}) = \frac{JK_{Reg(a)}}{1} = 60117,781$$

- e. Mencari rata-rata jumlah kuadrat regresi ($RJK_{Reg(b|a)}$)

$$(RJK_{Reg(b|a)}) = \frac{JK_{Reg(b|a)}}{1} = 1570,147$$

- f. Mencari rata-rata jumlah kuadrat residu (RJK_{Res}) dengan rumus :

$$(RJK_{Res}) = \frac{JK_{Res}}{n-2} = \frac{143,072}{32-2} = 4,769$$

- g. menguji signifikansi dengan rumus :

$$F_{hitung} = RJK_{Reg(b|a)} = 1570,147 = 329,240$$

Cara mencari F_{tabel} menggunakan Tabel F dengan rumus :

$$F_{tabel} = F_{\{(1-\alpha) (dk Reg [b | a=1], (dk Res=n-2))\}}$$

$$= F_{\{(1-0,05) (dk Reg [b | a = 1], (dk Res=32-2=30))\}}$$

$$= F_{\{(0,95) (1,30)\}}$$

$$F_{tabel} = \text{angka 1} = \text{Pembilang}$$

$$\text{Angka } \underline{30} = \text{Penyebut}$$

$$F_{tabel} = 4,17$$

$$F_{hitung} \geq F_{tabel} = \underline{329,240} \geq 4,17$$

Berdasarkan perhitungan diatas dengan $(\alpha) = 0,05$ yang berarti Tingkat kesalahan pada penelitian ini hanya 5% atau 0,05 dan tingkat kebenaran 95% atau 0,95. Ternyata $F_{hitung} \geq F_{table}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian terdapat pengaruh signifikan antara fungsi kepemimpinan terhadap efektivitas organisasi pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. Kandatel Dumai.

c. Uji Koefisien Korelasi

Setelah mengetahui signifikan antara variabel fungsi kepemimpinan terhadap variabel efektivitas organisasi, maka dari itu dilakukan pengujian selanjutnya dengan koefisien korelasi untuk melihat seberapa jauh hubungan signifikan antara variabel dependen terhadap variabel dependen dengan rumus sebagai berikut :

$$\begin{aligned} r &= \frac{32(45033) - 1011 \cdot 1387}{\sqrt{(32 \cdot 32877 - (1011)^2)(32 \cdot 1387)^2 - (1387)^2}} \\ &= \frac{38799}{\sqrt{(1641565089)}} \\ &= \frac{38799}{40516} \\ &= 0,958 \end{aligned}$$



Jadi, koefisien korelasi dari variabel pengaruh fungsi kepemimpinan dan efektivitas organisasi adalah sebesar 0,958. Artinya korelasi antara variabel fungsi kepemimpinan dengan efektivitas organisasi adalah positif dan signifikan karena nilai r mendekati +1.

d. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi pada regresi linear sering diartikan sebagai seberapa besar kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel terikat. Dapat dilihat dengan rumus sebagai berikut:

$$R = (0,958)^2 \times 100\% \\ = 91,77\%$$

Jadi, variabel fungsi kepemimpinan mampu menjelaskan variabel efektivitas organisasi sebesar 91,77% sisanya yaitu 8,23% dijelaskan faktor lainnya diluar model.

4. KESIMPULAN

Dari hasil penelitian tentang fungsi kepemimpinan pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Kandatel Dumai mendapat total skor 1011 dengan persentase 70,20% berada pada kategori Baik. Selain itu, dari hasil penelitian tentang efektivitas organisasi mendapat skor 1387 dengan persentase 68,79% berada pada kategori Efektif. Sedangkan dari hasil tersebut maka hipotesis penelitian ini diterima sesuai uji signifikansi yaitu adanya pengaruh yang signifikan antara fungsi kepemimpinan terhadap efektivitas organisasi pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. Kandatel Dumai dengan dibuktikan dari perhitungan koefisien korelasi sebesar 0,958 dan koefisien determinasi sebesar 91,77%.

Disarankan kepada unsur pimpinan lebih meningkatkan kemampuan menjalankan fungsi kepemimpinannya terutama dalam menjalankan fungsi pengendalian agar pekerjaan dilaksanakan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Disamping itu, pimpinan PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Kandatel Dumai dapat meningkatkan efektivitas organisasi dengan cara menyediakan sarana yang memadai untuk menunjang pelaksanaan kerja karyawan, menyusun program kerja yang sesuai dengan kebutuhan sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dengan apa yang diharapkan.

5. REFERENSI

- Afrizal, D., Al-Amaren, E. M., & Yusuf, I. M. (2021). the Participation of the Breeders : Regional Regulation of Dumai City Concerning Livestock and Pets. *Yustisia Jurnal Hukum*, 10(1), 84. <https://doi.org/10.20961/yustisia.v10i1.49001>
- Afrizal, D., Saputra, R., Wahyuni, L., & Erinaldi, E. (2020). Fungsi Instruktif, Konsultatif, Partisipatif dan Delegasi Dalam Melihat Fungsi Kepemimpinan Kepala Desa Kelapapati Kabupaten Bengkalis. *Jurnal Administrasi Politik Dan Sosial*, 1(1), 1–8. <https://doi.org/10.46730/japs.v1i1.10>
- Bonso, H., & Ahmad, B. (2021). Analisis Efektivitas Birokrasi Dalam Pelayanan Publik (Studi Kasus Pemerintah Kabupaten Biak Numfor). *MUKADIMAH: Jurnal Pendidikan, Sejarah, Dan Ilmu-Ilmu Sosial*, 5(1), 8–14.
- Irianto, M. A., & Sukiman, J. S. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja melalui komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai kantor kesyahbandaran utama tanjung perak surabaya. *Soetomo Business Review*, 2(2), 123–134.
- Isa, R. (2009). Efektivitas Organisasi Kecamatan dalam Pelayanan Publik setelah menjadi perangkat Daerah. *Jurnal Inovasi*, 6(04).
- Manua, G., Sumampow, I., & Kasenda, V. (2017). Efektivitas Kepemimpinan Kepala Desa Dalam Pembinaan Kemasyarakatan Di Desa Klabat Kecamatan Dimembe Kabupaten Minahasa Utara. *Jurnal Eksekutif*, 1(1), 1–10. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Monoarfa, H. (2012). Efektivitas dan efisiensi penyelenggaraan pelayanan publik: Suatu tinjauan kinerja lembaga pemerintahan. *Jurnal Pelangi Ilmu*, 5(01).
- Pasalong, H. (2008). *Kepimpinan Birokrasi*. Alfabeta.
- Prasetyo, R., Normajatun, & Ilmu, F. (2020). Penyelenggaraan Pelayanan Publik Di Kecamatan Kusan Hulu Kabupaten Tanah Bumbu. In *Universitas Islam Kalimantan*.
- Sari, A. E. K. (2018). *efektivitas sistem pengawasan dengan cctv dalam meningkatkan kedisiplinan berlalu lintas di kota surabaya*.
- Vinnafatun, V., Fathorrahman, F., & Bukhori, M. (2021). Gaya Kepemimpinan, Budaya, Dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Guru Smp Swasta Islam. *Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi Asia*, 15(1), 57–72. <https://doi.org/10.32815/jibeka.v15i1.176>