



UNIVERSITAS BHAYANGKARA JAKARTA RAYA

**ANALISIS HUBUNGAN ANTARA KEPEMIMPINAN, KOMUNIKASI
DAN KOMPETENSI TERHADAP PROSES PROCUREMENT
TARUNA AKPOL POLDA METRO JAYA**

**Tesis ini diajukan sebagai salah satu syarat akademik
Untuk memperoleh gelar Magister dalam bidang studi Manajemen
Pada Program Pascasarjana Magister Manajemen
Universitas Bhayangkara Jakarta Raya**

Oleh :

**EKY HARI FESTYANTO
NIM 201320171023**

**PROGRAM PASCASARJANA MAGISTER MANAJEMEN
UNIVERSITAS BHAYANGKARA JAKARTA RAYA
2014**

**DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS BHAYANGKARA JAKARTA RAYA
PROGRAM PASCASARJANA MAGISTER MANAJEMEN
AKREDITASI SK DIRJEN DIKTI NO. 69/DIKTI/KEP/1999 DAN NO.10518/D/T/K-III/2012**

TANDA PERSETUJUAN TESIS

Nama : **EKY HARI FESTYANTO**
NIM : 201320171023
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

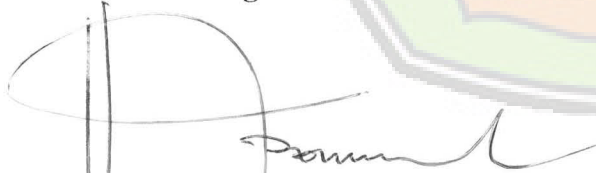
Judul Tesis

**ANALISIS HUBUNGAN ANTARA KEPEMIMPINAN, KOMUNIKASI
DAN KOMPETENSI TERHADAP PROSES PROCUREMENT
TARUNA AKPOL POLDA METRO JAYA**

Tesis ini telah dipertahankan di depan para penguji pada tanggal 29 Agustus 2014 dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima.

Susunan Pembimbing dan Dewan Penguji

Pembimbing I



Prof. Koesparmono Irsan, SIK, SH., MBA., MM

Penguji



Dr. Samuel Rusen Kabangnga, MM

Pembimbing II



Dr. Sujiyo Miranto, M.Pd., MM



Dr. Anton Wachidin Widjaja, MM

ABSTRAKSI

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh kepemimpinan, komunikasi dan kompetensi terhadap proses procurement (rekrutmen dan seleksi) taruna Akpol pada Polda Metro Jaya. Sampel yang diambil adalah sebanyak 140 orang terdiri dari pihak eksternal (pengawas), pihak internal (unit penyelenggara penerimaan personil) dan peserta pelamar taruna Akpol. Teknik analisis yang digunakan adalah uji normalitas data, uji validitas dan reliabilitas, analisis korelasi rank spearman dan uji hipotesis t.

Berdasar hasil uji normalitas data maka data yang ada memiliki distribusi normal. Kemudian untuk uji validitas maka semua pernyataan kuesioner terkait kepemimpinan, komunikasi, kompetensi dan proses procurement berlandaskan prinsip "Betah" adalah valid karena hasil uji validitas menunjukkan nilai Corrected Item-Total Correlation lebih besar dari r tabel untuk semua item kuesioner. Kemudian pengujian reliabilitas atas semua kuesioner tersebut menghasilkan nilai Cronbach Alpha lebih besar 0.7 dan r tabel 0.176 yang berarti kuesioner yang digunakan sebagai alat pengukuran reliabel.

Hasil penghitungan Spearman's Correlation Coefficient dengan menggunakan Program SPSS 16.0 adalah nilai koefisien korelasi kepemimpinan-procurement = 0,963, komunikasi-procurement = 0,920 dan kompetensi-procurement = 0,875. Seluruh variabel bebas memiliki korelasi positif sangat kuat terhadap variabel terikat karena mempunyai angka probabilitas (sig. (2 tailed) = 0,000, 0,000 dan 0,000) angka tersebut di bawah 0.05 dan nilai koefisien korelasi Spearman berada di antara 0,8 – 1.

Hasil uji hipotesis nilai t hitung untuk kepemimpinan = 41.98, t hitung untuk komunikasi = 27.58 dan t hitung untuk kompetensi = 21.23. Nilai t hitung ini lebih besar dari t tabel = 1.960 yang artinya variabel ini mempunyai pengaruh signifikan terhadap proses procurement (rekrutmen dan seleksi). Ketiga variabel bebas tersebut, variabel yang sangat berpengaruh adalah kepemimpinan, dilanjutkan komunikasi dan paling rendah pengaruhnya adalah kompetensi.

Adanya pengaruh yang signifikan dari kepemimpinan adalah wewenang yang dimiliki pemimpin itu sendiri dalam meluluskan atau tidaknya pelamar taruna Akpol. Sementara itu, iklim kepemimpinan yang ada mengalami perubahan positif (terutama dalam hal integritas) yang berdampak positif pula pada penerapan proses procurement dengan prinsip Betah. Pengaruh signifikan dari variabel komunikasi terutama karena institusi Polri membuka diri untuk berkomunikasi secara jujur terhadap pihak eksternal (pengawas), internal (staff) dan para pelamar itu sendiri sehingga terhadap masalah yang timbul dapat segera diidentifikasi dan dicari solusinya. Kompetensi pun berpengaruh signifikan pada proses procurement, dan kontribusinya dapat optimal apabila kepemimpinan dan komunikasi berjalan dengan baik dan benar. Dengan iklim kepemimpinan dan komunikasi yang kondusif, kompetensi personil akan terbangun dengan sendirinya sehingga menjadi lebih nyata dalam mempengaruhi proses procurement.

ABSTRACT

This research is purposed to find out the influence between leadership, communication and competence towards procurement process (recrutmen and selection) at cadet Akpol in Polda Metro Jaya. The amount of this thesis samples is 140 consisting of external party (as supervision), internal party (procurement staff) and candidates for cadet. Analysis techniques applied comprise normality data test, validity and reliability test, Spearman ranks correlation analysis and hypothesis test, t.

Based on normality test, it results that data have normal distribution. Then, on validity test it results valid for all questioner such as leadership, communication, competence and procurement process with Betah principles where Corrected Item-Total Correlation value is greater than table r. On reliability test for all questioner results Cronbach Alpha value is greater than 0.7 and r table 0.176 which it means the questioners applied as measurement tools reliable.

The calculation of Spearman's Correlation Coefficient using Software SPSS 16.00 show correlation coefficient point between leadership-procurement = 0.963, communication-procurement = 0.920 and competence-procurement = 0.875. All independet variables have have very significant positive correlation to dependent variable because probability point (sig. 2 (tailed) = 0,000, 0.000 and 0.000) below 0,05 or Spearman correlation coefficient point range from 0.80 – 1.

The output of hypothesis test, t calculated for independent variable leadership is 41,98, communication is 27,58 and competence is 21.23 which those are greater than t table 1.960, it means those dependent variables have significant correlation toward procurement. The most influence variable is leadership, followed communication and competence as the lowest influence variable..

Significant influence between leadership towards procurement refer to the authority in deciding a cadet succeed. Meanwhile, leadership atmosphere has changed positively (mainly in integrity) so it affect to apply principe Betah on procurement process. amount of compensation is satisfied so the employee encourage to work productively. Significant influence of communication towards procurement refer to that Polri has open itself to communicate of external party (as supervision), internal party (procurement staff) and candidates for cadet so the issues raising will be immediately identified and seeked the way out. The remaining variable which have significant influence towards procurement is competence and its optimal contribution will be recognized when leadership and communication run well and true. In conducive leadership and communication circumstance, personnel competence will be automatically built so it really affects to procurement process.

KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan Puji dan Syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa, karena berkat Rahmad dan Karunia-Nya, Penulis dapat menyelesaikan penyusunan Karya akhir (Tesis) ini dengan Judul **“Analisis Hubungan Antara Kepemimpinan, Komunikasi dan Kompetensi Terhadap Proses Procurement Taruna Akpol Polda Metro Jaya”** memenuhi persyaratan akademik dalam rangka menyelesaikan pendidikan pada Program Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Bhayangkara Jakarta Raya.

Dalam rangka menyelesaikan karya akhir ini, banyak hambatan dan halangan yang dialami penulis, antara lain keterbatasan pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki di samping keterbatasan waktu yang tersedia. Oleh karena penulis menyadari sepenuhnya bahwa hasil penyelesaian karya akhir masih jauh dari sempurna baik dari bentuk maupun sistematika penulisannya, untuk itu diharapkan kritik dan saran guna perbaikan karya akhir ini untuk lebih sempurna lagi, sehingga bagi pembaca atau yang ingin mengetahui lebih lanjut dapat bermafaat atas tulisan ini.

Penulis banyak memperoleh masukan, bimbingan dan bantuan baik moril maupun materiil dari berbagai pihak saat dimulai sampai penyelesaian karya akhir ini, oleh karena itu sudah sepatutnya penulis menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya, kepada :

Parap Pengurus Program Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Bhayangkara Jakarta Raya yaitu :

Bapak Irjen Pol. (Purn.) Drs. H. Bambang Karsono, SH., MM selaku Rektor Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Bapak Dr. Anton Wachidin Widjaja, MM selaku Direktur Pascasarjana Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Bapak Irjen Pol. (Purn.) Prof. Koesparmono Irsan, SIK., SH., MBA., MM selaku Pembimbing I, Bapak Dr. Sujiyo Miranto, M.Pd., MM selaku Pembimbing II dan Ketua Program Magister Manajemen Universitas Bhayangkara Jakarta Raya.

Para Dosen pengajar serta staff administrasi Program Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

Bapak Pimpinan Kantor SDM Polda Metro Jaya dan staff serta karyawan dan karyawan yang telah memberikan data dan informasi yang kami butuhkan.

Istri dan anakku tercinta yang telah banyak pengorbanan serta memberikan do'a dan dukungan sehingga selesainya tesis ini.

Mudah-mudahan Tuhan Yang Maha Esa memberikan rahmat dan karunia-Nya kepada pihak-pihak yang telah memberikan bantuan dan bimbingan dalam penyelesaian karya akhir ini.

Jakarta, Agustus 214

Penulis,

Eky Hari Festyanto

DAFTAR ISI

	Hal
ABSTRAKSI.....	i
ABSTRACT	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR	vii
DAFTAR LAMPIRAN	viii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Perumusan Masalah	7
1.3. Tujuan Penelitian	8
1.4. Manfaat Penelitian	9
BAB II LANDASAN TEORI	
2.1. Reformasi Birokrasi Polisi.....	10
2.1.1. SDM Polri Dalam Pelaksanaan Reformasi Birokrasi Polisi.....	14
2.2. Pengertian Kepemimpinan.....	19
2.2.1. Tugas Kepemimpinan	21
2.2.2. Cara Mempengaruhi Kelompok Untuk Mencapai Tujuan...	22
2.2.3. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kepemimpinan.....	23
2.3. Pengertian Komunikasi.....	25
2.3.1. Teknik Pelaksanaan Komunikasi Secara Organisasional.....	29
2.3.2. Pentingnya Komunikasi Dalam Organisasi.....	31

2.4. Kompetensi	34
2.5. Pengadaan Tenaga Kerja (Procurement)	41
2.5.1. Rekrutmen	41
2.5.2. Tujuan Rekrutmen.....	43
2.5.3. Seleksi	46
2.5.4. Proses Dan Tahapan Seleksi	47
2.6. Kerangka Pemikiran	49
2.7. Pengajuan Hipotesis.....	51

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Metodologi Penelitian.....	52
3.1.1. Desain Penelitian.....	52
3.1.2. Lokasi Penelitian.....	52
3.1.3. Populasi Dan Sampel	53
3.1.4. Data Empirik Yang Diperlukan.....	53
3.1.5. Teknik Pengumpulan Data.....	54
3.2. Teknik Analisa Data	55
3.2.1. Instrumen Penelitian.....	56
3.2.2. Uji Normalitas Data	57
3.2.3. Uji Validitas Dan Uji Reliabilitas	57
3.2.4. Analisis Korelasi Rank Spearman's Dan Uji Hipotesis t.....	58

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Karakteristik Responden.....	65
4.2. Analisis Statistik	68
4.2.1. Uji Normalitas Data	68
4.2.2. Uji Validitas	69
4.2.3. Uji Reliabilitas.....	75
4.2.4. Hasil Perhitungan Spearman's Correlation Coefficient	78
4.3. Uji Hipotesis t Secara Parsial	79
4.4. Pembahasan	83

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan.....	90
5.2. Saran	92
DAFTAR PUSTAKA	94

LAMPIRAN

PERNYATAAN TESIS

RIWAYAT HIDUP PENULIS



DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Kisi-kisi Instrumen Penelitian.....	56
Tabel 3.2.	Nilai Koefisien Korelasi Rank Spearman	58
Tabel 4.1	Berdasarkan Tingkat Pendidikan	66
Tabel 4.2.	Berdasarkan Sumber Kuesioner	67
Tabel 4.3	Uji Normalitas Data	68
Tabel 4.4	Hasil Uji Validitas Kuesioner Kepemimpinan.....	70
Tabel 4.5.	Perbandingan Nilai Corrected Item-Total Corelation Dengan r Tabel Variabel Kepemimpinan.....	70
Tabel 4.6.	Hasil Uji Validitas Kuesioner Komunikasi	71
Tabel 4.7.	Perbandingan Nilai r Hitung Dengan r Tabel Variabel Harga	72
Tabel 4.8.	Hasi Uji Validitas Kompetensi.....	73
Tabel 4.9.	Perbandingan Nilai Corrected Item-Total Corelation Dengan r Tabel Variabel Kompetensi	73
Tabel 4.10.	Hasi Uji Validitas Procurement.....	74
Tabel 4.11.	Perbandingan Nilai r Hitung Dengan r Tabel Variabel Procurement.....	75
Tabel 4.12.	Reliability Statistics Kepemimpinan.....	76
Tabel 4.13.	Reliability Statistics Komunikasi	77
Tabel 4.14.	Reliability Statistics Kompetensi	77
Tabel 4.15.	Reliability Statistics Procurement	78
Tabel 4.16.	Output Perhitungan Spearman's Correlation Coefficient	79
Tabel 4.17.	ANOVA	81

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran	49
Gambar 4.1. Grafik Jenjang Pendidikan	67
Gambar 4.2. Grafik Sumber Responden	68
Gambar 4.3 Uji t	81
Gambar 4.4 Uji F	82



DAFTAR LAMPIRAN

Lembar Kuesioner

Tabulasi Isian Kuesioner

Perhitungan Statistik

