

Determinasi Profesionalitas pada Pegawai Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan Kelas A (BASARNAS) Lampung

1)

Hadi Paleza

Pasca Sarjana Magister Manajemen, Informatics & Business Institute Darmajaya

Jl. 2.A. Pagar Alam No. 93, Bandar Lampung – Indonesia 35142

Telp. (0721) 787214 Fax. (0721) 700261

e-mail: paleza84@gmail.com

Abstrak

Pada pelaksanaan tugas dan fungsinya, Kantor Pencarian dan Pertolongan Kelas A Lampung dihadapi permasalahan utama yaitu kecepatan waktu aksi (response time) yang dibutuhkan dalam mencapai lokasi kejadian dan tuntutan pimpinan dan pekerjaan akan profesionalitas pegawai dalam melaksanakan tugas. Hal tersebut dapat dilihat dari luas wilayah tanggung jawab dan lokasi sarana serta prasarana Kantor Pencarian dan Pertolongan Kelas A Lampung yang belum dapat mengakomodir seluruh wilayah Kabupaten di Provinsi Lampung. Sampai dengan saat ini, Tujuan penelitian adalah menganalisis determinasi pegawai Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan Kelas A (Basarnas) Lampung berdasarkan pelatihan, motivasi berprestasi dan disiplin kerja. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah jumlah pegawai Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan Kelas A (Basarnas) Lampung yaitu sebanyak 75 pegawai. Pengambilan sampel dilakukan sesuai dengan jumlah yang ada sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan peneliti, dimana jumlah populasi kurang dari 100 sehingga peneliti mengambil seluruh jumlah populasi dijadikan sampel penelitian. Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu: pelatihan (X_1), motivasi berprestasi (X_2) dan disiplin kerja (X_3) terhadap profesionalitas pegawai (Y).

Kata kunci: *Pelatihan, Motivasi Berprestasi, Disiplin Kerja dan Profesionalitas Pegawai*

1. Pendahuluan

Perubahan kondisi alam yang sering kali terjadi diantaranya gempa bumi, perubahan cuaca yang tak menentu dan banyaknya pembangunan rumah kaca sebagai dampak terjadinya *global warning* dan pergeseran lempeng bumi menyebabkan peningkatan kerawanan terjadinya bencana. Dilihat dari dampak padatnya jalur transportasi baik darat, laut maupun udara membuat meningkatnya potensi terjadinya kecelakaan transportasi ataupun bencana lainnya. Secara logis tuntutan masyarakat akan kualitas kesiap-siagaan dalam pencarian dan pertolongan menjadi semakin meningkat dan kompleks.

Mengacu dengan Undang-Undang Nomor 29 Tahun 2014 tentang Pencarian dan Pertolongan, tugas pokok Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan adalah melaksanakan tugas pencarian dan pertolongan kepada masyarakat yang mengalami kecelakaan pelayaran, kecelakaan penerbangan, bencana dan kondisi yang membahayakan manusia. Saat ini kemampuan sumber daya manusia yang dimiliki Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan yang masih dalam kondisi terbatas baik secara kuantitas maupun kualitas. Di sisi lain dalam perkembangannya baik secara kelompok maupun organisasi maupun organisasi masyarakat bermuculan yang juga turut menanggapi domain Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan yang secara *de jure* memiliki legitimasi di forum internasional untuk tugas pencarian dan pertolongan, agar tidak terjadi benturan di antara sesama komponen.

Pada pelaksanaan tugas dan fungsinya, Kantor Pencarian dan Pertolongan Kelas A Lampung dihadapi permasalahan utama yaitu kecepatan waktu aksi (*response time*) yang dibutuhkan dalam mencapai lokasi kejadian. Hal tersebut dapat dilihat dari luas wilayah tanggung jawab dan lokasi sarana serta prasarana Kantor Pencarian dan Pertolongan Kelas A

Lampung yang belum dapat mengakomodir seluruh wilayah Kabupaten di Provinsi Lampung.

Pekerjaan sebagai anggota tim *Rescue* BASARNAS yang harus selalu aktif memberikan bantuan dalam setiap musibah ternyata terkadang menimbulkan perasaan trauma yang dapat mempengaruhi profesionalitas anggotanya. Misalnya saja saat melakukan operasi SAR orang yang tenggelam ke dalam sumur. Saat itu tim melakukan evakuasi korban, tetapi karena ada anggota tim *Rescue* yang menjadi tidak siap mental disebabkan sesuatu dan lain hal akhirnya tim pun melakukan rolling tugas, dimana anggota yang seharusnya mengangkat tubuh korban dari dalam sumur bertukar posisi dengan temannya yang bertugas membuat sistem tali untuk turun naik ke dalam sumur. Pada saat menghadapi situasi seperti itu, timbul perasaan bersalah dalam diri anggota tim *Rescue* tersebut karena merasa gagal dan tidak dapat menjalankan tugasnya dengan baik.

Pada saat kondisi kesehatan anggota tim *Rescue* kurang bagus sementara ada tugas operasi SAR, maka anggota tim *Rescue* tersebut harus ikut operasi SAR dan bekerja dengan semampunya, meskipun terkadang mereka merasa bahwa usahanya dalam menolong menjadi kurang maksimal yang mengakibatkan dirinya tidak maksimal dalam menjalankan operasi SAR. Selain itu ada beberapa pegawai yang belum memahami dalam mengoperasikan alat-alat *Rescue*, dan juga kesadaran serta kedisiplinan dalam menggunakan alat pelindung diri (APD) masih kurang serta masih ada beberapa pegawai yang kurang disiplin dalam hal kehadiran.

Pelatihan digunakan untuk menangani rendahnya kemampuan pegawai. Pelatihan sangat cocok bagi pegawai yang memiliki potensi tinggi tetapi masih lemah dalam pengetahuan dan keterampilannya. Motivasi karyawan adalah kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian, yang dikondisi oleh kemampuan upaya demikian, untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu. Disiplin kerja akan berpengaruh terhadap performansi pekerja. Disiplin kerja menyebabkan atau memberikan dorongan kepada pegawai untuk berbuat dan melakukan segala kegiatan sesuai dengan norma-norma atau peraturan yang telah ditetapkan.

Hal-hal yang tersebut diatas dapat menghambat profesionalitas anggota tim *Rescue* Basarnas Lampung dalam memberikan pertolongan secara optimal, sehingga terkadang anggota tim *Rescue* Basarnas Lampung mengalami kegagalan dalam menyelamatkan korban dan kegagalan dalam mencari korban yang hilang.

Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis determinasi pegawai Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan Kelas A (Basarnas) Lampung berdasarkan pelatihan, berdasarkan motivasi berprestasi, berdasarkan disiplin kerja dan gabungan dari pelatihan, motivasi berprestasi, disiplin kerja.

2. Metode Penelitian

2.1 Pengertian Pelatihan

Pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu faktor yang penting dalam pengembangan SDM. Pendidikan dan latihannya tidak hanya menambah pengetahuan, akan tetapi juga meningkatkan keterampilan bekerja, dengan demikian meningkatkan produktivitas kerja.

Training is the act of increasing the knowledge and skill of an employee for doing particular job. Definisi ini menjelaskan bahwa latihan merupakan suatu usaha untuk peningkatan pengetahuan dan keahlian seorang karyawan untuk mengerjakan suatu pekerjaan tertentu. Pelatihan adalah pembelajaran yang dipersiapkan agar pelaksanaan pekerjaan sekarang meningkat (kinerjanya). Pelatihan menurut konsep lembaga Administrasi menekankan pada proses peningkatan kemampuan seorang individu dalam melaksanakan tugasnya.

Pendidikan dan pelatihan merupakan upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia, terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia. Penggunaan istilah pendidikan dan pelatihan dalam suatu institusi atau organisasi biasanya

disatukan menjadi diklat (pendidikan dan pelatihan). Pelatihan bagi karyawan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan standar.

Pendidikan dan pelatihan atau dengan istilah "training" merupakan salah satu program perusahaan yang strategis dalam rangka mempertahankan dan memberikan motivasi kepada karyawan.

Dari beberapa definisi mengenai pelatihan dapat disimpulkan bahwa:

1. Pelatihan dapat meningkatkan pengetahuan, kemampuan, keahlian, sikap dan perilaku serta kinerja karyawan.
2. Pelatihan berhubungan dengan pekerjaan tertentu yang harus dilakukan dalam perusahaan.

Tidak seperti pengembangan (*development*) yang mewakili suatu investasi yang berorientasi ke masa depan untuk karyawannya, pelatihan (*training*) memiliki fokus yang lebih sempit, diarahkan untuk membantu karyawan menyelesaikan pekerjaannya secara lebih baik dan diharapkan memberikan keahlian-keahlian yang akan memberikan manfaat bagi perusahaan [4].

Memang benar penekanan pelatihan adalah untuk peningkatan kemampuan melaksanakan tugas sekarang, sedangkan pengembangan menekankan peningkatan kemampuan melaksanakan tugas baru di masa depan.

2.2 Motivasi Berprestasi

Motivasi berprestasi merupakan bekal untuk meraih sukses. Motivasi dapat diartikan sebagai faktor pendorong yang berasal dalam diri manusia, yang akan mempengaruhi cara bertindak seseorang. Motivasi kerja akan berpengaruh terhadap performansi pekerja. Motivasi karyawan adalah kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian, yang dikondisi oleh kemampuan upaya demikian, untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu.

Motivasi artinya mewakili proses- proses psikologikal, yang menyebabkan timbulnya pengarahan dan persistensi kegiatan-kegiatan sukarela yang ditujukan ke arah pencapaian tujuan. Motivasi adalah merupakan hasil jumlah proses, yang bersifat internal, atau eksternal bagi seseorang individu, yang menyebabkan timbulnya sikap antusiasme dan persistensi dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu.

Motivasi merupakan sebuah determinan penting bagi kinerja individual. Motivasi bukan satu-satunya determinan, karena masih ada variabel-variabel lain yang bersangkutan dan pengalaman kerja sebelumnya. Profesionalitas pegawai (*motivation*) diartikan sebagai kekuatan, dorongan, kebutuhan, semangat, tekanan atau mekanisme psikologi yang mendorong seseorang atau kelompok orang untuk mencapai prestasi tertentu sesuai dengan apa yang dikehendaknya. Motivasi berprestasi (*achievement motivation*) adalah dorongan dalam diri orang-orang untuk mengatasi segala tantangan dan hambatan dalam upaya mencapai tujuan.

Ada pengelompokan tiga kebutuhan manusia yang dapat memotivasi gairah bekerja, yaitu kebutuhan akan prestasi (*need for achievement*), kebutuhan akan afiliasi (*need for affiliation*) dan kebutuhan akan kekuasaan (*need for power*) [13]:

1. Kebutuhan akan Prestasi (*Need for Achievement*), Kebutuhan akan prestasi merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang, karena *need for achievement* akan mendorong seseorang untuk mengembangkan kreativitas dan mengarahkan semua kemampuan serta energi yang dimilikinya demi mencapai prestasi kerja yang optimal.
2. Kebutuhan akan Afiliasi (*Need for Affiliation*)

Mereka yang memiliki kebutuhan afiliasi (*need for affiliation*) tinggi membutuhkan hubungan kemanusiaan dengan orang lain dan membutuhkan rasa diterima dari orang lain.

3. Kebutuhan akan Kekuatan (*Need for Power*) Kebutuhan akan kekuasaan merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seorang karyawan serta mengarahkan semua kemampuan demi mencapai kekuasaan atau kedudukan terbaik dalam organisasi.

Dalam hal manajemen kinerja Performance management system is the planned objectives of the organization, by organizing resources and implementing the activities and monitoring through progress, and assessments [2].

Ada sembilan indikator motivasi berprestasi yaitu:

1. memiliki semangat yang tinggi untuk mencapai kesuksesan
2. memiliki tanggung jawab
3. memiliki rasa percaya diri
4. memilih untuk melakukan tugas yang menantang
5. menunjukkan usaha keras dan tekun dalam mencapai tujuan yang bersifat lebih baik
6. memupuk keberanian untuk mengambil resiko
7. adanya keinginan untuk selalu unggul dari orang lain
8. kreatif
9. selalu menentukan tujuan yang realistik

2.3 Disiplin Kerja

Disiplin di lingkungan kerja sangat dibutuhkan, karena akan menghambat pencapaian tujuan organisasi tersebut. Oleh karena itu, pegawai dengan disiplin kerja yang baik, berarti akan dicapai pula suatu keuntungan yang berguna baik bagi organisasi maupun pegawai itu sendiri. Disiplin merupakan suatu keadaan tertentu dimana orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk dalam peraturan-peraturan yang ada dengan rasa senang hati. Sedangkan, kerja adalah segala aktivitas manusia yang dilakukan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Disiplin Kerja adalah sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, lebih baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Disiplin kerja yaitu keadaan yang menyebabkan atau memberikan dorongan kepada pegawai untuk berbuat dan melakukan segala kegiatan sesuai dengan norma-norma atau peraturan yang telah ditetapkan.

Disiplin adalah sikap konsisten, sikap tanggung jawab dalam menjalankan tugas dan kewajiban. Sedangkan kerja adalah kegiatan yang berhubungan dengan tugas pokok sehari-hari dalam memenuhi kebutuhan hidup. Disiplin kerja adalah ketaatan pekerja atau pegawai terhadap tata aturan yang berlaku di tempat kerja.

Disiplin merupakan suatu kekuatan yang selalu berkembang di tubuh para pekerja yang membuat mereka dapat mematuhi keputusan dan peraturan-peraturan yang telah ditetapkan.

Managerial performance is a measurement of management in all organizational process elements that influence organizational performance, not only individual performance but also group performance. Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah keadaan dimana pekerja atau pegawai untuk taat, patuh dan hormat dengan tata aturan yang telah disepakati bersama antara organisasi dan pegawainya [1].

2.4 Profesionalitas

Sebelum membahas sikap profesional, ada baiknya diketahui terlebih dahulu makna profesional dan profesionalitas, dan akhirnya baru akan tercapai tindakan profesional. Profesional artinya ahli dalam bidangnya. Secara sederhana, profesionalitas yang diartikan perilaku, cara, dan kualitas yang menjadi ciri suatu profesi. Seseorang dikatakan profesional apabila pekerjaannya memiliki ciri standar teknis atau etika suatu profesi.

Profesionalitas dapat diartikan sebagai suatu kemampuan dan keterampilan seseorang dalam melakukan pekerjaan menurut bidang dan tingkatan masing-masing. Profesionalitas

menyangkut kecocokan antara kemampuan yang dimiliki oleh birokrasi dengan kebutuhan tugas, terpenuhi kecocokan antara kemampuan dengan kebutuhan tugas merupakan syarat terbentuknya aparatur yang profesional. Artinya keahlian dan kemampuan aparat merefleksikan arah dan tujuan yang ingin di capai oleh sebuah organisasi.

Profesionalitas pertama-tama adalah soal sikap. Lalu dia mengatakan ada beberapa hal yang dapat dianggap mewakili sikap profesionalitas yaitu, keterampilan tinggi, pemberian jasa yang berorientasi pada kepentingan umum, pengawasan yang ketat atas perilaku kerja dan suatu sistem jasa yang merupakan lambing prestasi kerja.

Untuk profesionalitas aparatur, paling tidak ada dua nilai yang harus dikembangkan, yaitu:

1. Tugas dan peranan harus senantiasa bertujuan melayani kepentingan umum.
2. Profesionalitas aparatur harus didasarkan pada pendidikan dan spesialisasi rasional.

Profesionalitas menunjukkan hasil kerja yang sesuai dengan standar teknis atau etika sebuah profesi. Profesionalitas adalah pilar yang akan menempatkan birokrasi sebagai mesin efektif bagi pemerintah dan sebagai parameter kecakapan aparatur dalam bekerja secara baik. Ukuran profesionalitas adalah kompetensi, efektivitas, dan efisiensi serta bertanggung jawab. Yang dimaksud dengan profesionalitas adalah keandalan dalam pelaksanaan tugas sehingga terlaksana dengan mutu tinggi, waktu yang tepat, cermat, dan dengan prosedur yang mudah dipahami dan diikuti oleh pelanggan [10].

Orang-orang profesional adalah orang-orang yang diandalkan dan dipercaya karena mereka ahli, terampil, punya ilmu pengetahuan, bertanggung jawab, tekun, penuh disiplin, dan serius dalam menjalankan tugas pekerjaannya. Semua itu membuat istilah profesionalitas identik dengan kemampuan, ilmu atau pendidikan dan kemandirian.

2.5 Pendekatan Penelitian

Pendekatan dalam penelitian yang digunakan adalah kuantitatif, yaitu pendekatan penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan [12].

2.6 Populasi dan Sampel

2.6.1 Populasi

Populasi adalah keseluruhan jumlah yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai karakteristik dan kualitas tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah jumlah pegawai Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan Kelas A (Basarnas) Lampung yaitu sebanyak 75 pegawai seperti pada tabel 1 berikut:

Tabel 1. Jumlah Populasi pada Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan Kelas A (Basarnas) Lampung

Golongan	II				III				Total
	A	B	c	D	a	b	c	d	
Jumlah	37	16	8	-	8	3	1	2	75

2.6.2 Sampel

Sampel adalah sebagian atau perwakilan dari oleh populasi yang digunakan untuk penelitian. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili) populasi di Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan Kelas A (Basarnas) Lampung. Pengambilan sampel dilakukan dengan metode *non random sampling* yaitu *purposive sampling*. Pengambilan sampel dilakukan sesuai dengan jumlah yang ada sesuai dengan kriteria

yang telah ditentukan peneliti, dimana jumlah populasi kurang dari 100 sehingga peneliti mengambil seluruh jumlah populasi dijadikan sampel penelitian.

2.7 Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu: pelatihan (X_1), motivasi berprestasi (X_2) dan disiplin kerja (X_3) terhadap profesionalitas pegawai (Y). Adapun bentuk persamaan regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + et$$

Keterangan:

Y	= profesionalitas pegawai	X_2	= Motivasi berprestasi
a	= Konstanta	X_3	= Disiplin kerja
$b_1, b_2,$	= Koefisien regresi	et	= Kesalahan penggunaan
X_1	= Pelatihan		

2.7.1 Uji t

Uji t digunakan untuk menunjukkan apakah suatu variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen [3].

Hipotesis yang dipakai adalah:

H_0 : $b_i = 0$, artinya suatu variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

H_a : $b_i > 0$, artinya suatu variabel independen berpengaruh positif terhadap variabel dependen.

Kriteria pengujian dengan tingkat signifikansi (α) = 0,05 ditentukan sebagai berikut:

Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

2.7.2 Uji F

Uji F bertujuan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan ke dalam model secara simultan atau bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen [3].

$$F_h = \frac{R^2/k}{(1 - R^2)/(n - k - 1)}$$

Keterangan :

R = Koefisien Korelasi ganda

N = Jumlah anggota sampel

K = Jumlah Variabel independen

Dk = (n-k-1) derajat kebebasan

a. Membuat hipotesis untuk kasus pengujian F-test di atas, yaitu:

H_0 : Tidak ada pengaruh signifikan dari variabel independen yaitu pelatihan (X_1), motivasi berprestasi (X_2) dan disiplin kerja (X_3) secara simultan terhadap variabel dependen yaitu profesionalitas pegawai (Y).

H_a : Ada pengaruh signifikan dari variabel independen yaitu pelatihan (X_1), motivasi berprestasi (X_2) dan disiplin kerja (X_3) secara simultan terhadap variabel dependen yaitu profesionalitas pegawai (Y).

b. Menentukan F_{tabel} dan F_{hitung} dengan tingkat kepercayaan sebesar 95% atau taraf signifikansi sebesar 5%, maka:

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak, berarti masing-masing variabel bebas secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima, berarti masing-masing variabel bebas secara bersama-sama tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

2.7.3 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah $0 < R^2 < 1$. Koefisien determinasi yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan

hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen. Penggunaan *R square* adalah bias terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan ke dalam model. Setiap tambahan variabel independen ke dalam model, maka *R square* pasti meningkat tidak peduli apakah variabel independen tersebut berpengaruh secara signifikan atau tidak. Tidak seperti *R square*, nilai *adjusted R square* dapat naik atau turun apabila terdapat tambahan variabel independen kedalam model [3].

3. Hasil dan Pembahasan

3.1. Uji Validitas

3.1.1 Pelatihan

Berikut tabel 2 uji validasi pelatihan:

Tabel 2. Uji Validitas Pelatihan

Item Pertanyaan	r_{tabel}	Koefisien r_{hitung}	Kondisi	Keterangan
1	0,297	0,657	$r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$	Valid
2	0,297	0,688	$r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$	Valid
3	0,297	0,640	$r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$	Valid
4	0,297	0,552	$r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$	Valid
5	0,297	0,426	$r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$	Valid
6	0,297	0,778	$r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$	Valid
7	0,297	0,480	$r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$	Valid
8	0,297	0,653	$r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$	Valid
9	0,297	0,737	$r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$	Valid
10	0,297	0,653	$r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$	Valid

3.1.2 Motivasi berprestasi

Berikut tabel 3 uji validasi motivasi berprestasi:

Tabel 3. Uji Validitas Motivasi Berprestasi

Item Pertanyaan	r_{tabel}	Koefisien r_{hitung}	Kondisi	Keterangan
1	0,297	0,670	$r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$	Valid
2	0,297	0,829	$r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$	Valid
3	0,297	0,814	$r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$	Valid
4	0,297	0,699	$r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$	Valid
5	0,297	0,712	$r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$	Valid
6	0,297	0,687	$r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$	Valid
7	0,297	0,631	$r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$	Valid
8	0,297	0,697	$r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$	Valid
9	0,297	0,507	$r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$	Valid
10	0,297	0,384	$r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$	Valid

3.1.3 Disiplin kerja

Berikut tabel 4 uji validasi disiplin kerja:

Tabel 4. Uji Validitas Disiplin Kerja

Item Pertanyaan	r_{tabel}	Koefisien r_{hitung}	Kondisi	Keterangan
1	0,297	0,771	$r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$	Valid
2	0,297	0,850	$r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$	Valid
3	0,297	0,684	$r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$	Valid

4	0,297	0,747	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
5	0,297	0,764	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
6	0,297	0,842	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
7	0,297	0,657	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
8	0,297	0,628	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
9	0,297	0,828	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
10	0,297	0,657	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

3.1.4 Profesionalitas

Berikut tabel 5 uji validasi profesionalitas:

Tabel 5. Uji Validitas Profesionalitas

Item Pertanyaan	r_{tabel}	Koefisien r_{hitung}	Kondisi	Keterangan
1	0,297	0,866	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2	0,297	0,914	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3	0,297	0,858	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
4	0,297	0,820	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
5	0,297	0,733	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
6	0,297	0,851	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
7	0,297	0,840	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
8	0,297	0,728	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
9	0,297	0,851	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
10	0,297	0,877	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Berdasarkan dari seluruh tabel 2, 3, 4 dan 5, dapat diketahui bahwa seluruh item skor pertanyaan yang tentang pelatihan, motivasi berprestasi, disiplin kerja dan profesionalitas memiliki nilai r_{hitung} lebih besar dari $r_{tabel} = 0,297$. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa keseluruhan item pertanyaan mengenai pelatihan, motivasi berprestasi, disiplin kerja dan profesionalitas tersebut valid dan dapat digunakan sebagai alat ukur penelitian.

3.2 Uji Reliabilitas

Berikut tabel 6 interpretasi nilai r:

Tabel 6. Interpretasi Nilai r

Nilai Korelasi	Keterangan
0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
0,6000 – 0,7999	Tinggi
0,4000 – 0,5999	Sedang
0,2000 – 0,3999	Rendah
0,0000 – 0,1999	Sangat Rendah

Berdasarkan tabel 6 di atas mengenai ketentuan reliabel, maka dapat dilihat hasil pengujian seperti tabel 7 berikut :

Tabel 7. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien Cronbach Alpha	Koefisien r	Simpulan
Pelatihan (X_1)	0,871	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
Motivasi berprestasi (X_2)	0,867	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi

Disiplin kerja (X_3)	0,928	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
Profesionalitas (Y)	0,956	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi

Berdasarkan hasil uji reliabilitas tabel 7 di atas nilai cronbach's alpha sebesar 0,871 untuk pelatihan (X_1) dengan tingkat reliabel sangat tinggi, 0,867 untuk variabel motivasi berprestasi (X_2) dengan tingkat reliabel sangat tinggi, 0,928 untuk variabel disiplin kerja (X_3) dengan tingkat reliabel sangat tinggi dan 0,956 untuk variabel profesionalitas (Y) dengan tingkat reliabel sangat tinggi.

3.3 Analisis Hasil Penelitian

3.3.1 Analisis Regresi

Berikut tabel 8 pengaruh pelatihan terhadap profesionalitas:

Tabel 8. Pengaruh Pelatihan Terhadap Profesionalitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	25.107	3.971		6.322	.000
Pelatihan	.422	.087	.494	4.855	.000

a. Dependent Variable: Profesionalitas

Berdasarkan hasil Uji-t didapatkan nilai t_{hitung} yaitu = 4,855. Apabila dibandingkan dengan t_{tabel} pada taraf nyata 95% dan $\alpha = 0,05$ yaitu 1,664 maka $t_{hitung} = 4,855 > t_{tabel} = 1,664$

Berikut tabel 9 pengaruh motivasi berprestasi terhadap profesionalitas:

Tabel 9. Pengaruh Motivasi Berprestasi Terhadap Profesionalitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	23.061	4.229		5.453	.000
Motivasi_berprestasi	.474	.094	.508	5.040	.000

a. Dependent Variable: Profesionalitas

Berdasarkan hasil Uji-t didapatkan nilai t_{hitung} yaitu = 5,040. Apabila dibandingkan dengan t_{tabel} pada taraf nyata 95% dan $\alpha = 0,05$ yaitu 1,664 maka $t_{hitung} = 5,040 > t_{tabel} = 1,664$

Berikut tabel 10 pengaruh disiplin kerja berprestasi terhadap profesionalitas:

Tabel 10. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Profesionalitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12.026	3.631		3.312	.001
Disiplin_kerja	.665	.074	.722	8.927	.000

a. Dependent Variables: Profesionalitas

Berdasarkan hasil Uji-t didapatkan nilai t_{hitung} yaitu = 8,927. Apabila dibandingkan dengan t_{tabel} pada taraf nyata 95% dan $\alpha = 0,05$ yaitu 1,664 maka $t_{hitung} = 8,927 > t_{tabel} = 1,664$

Sehingga dapat disimpulkan bahwa: Ho yang menyatakan tidak terdapat pengaruh antara X_1 (pelatihan), Variabel X_2 (motivasi berprestasi), Variabel X_3 (disiplin kerja) terhadap variabel Y (profesionalitas) Pegawai Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan Kelas A (Basarnas) Lampung ditolak dan H_a yang menyatakan terdapat pengaruh antara X_1 (pelatihan), Variabel X_2 (motivasi berprestasi), variabel X_3 (disiplin kerja) terhadap variabel Y (profesionalitas) Pegawai Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan Kelas A (Basarnas) Lampung diterima.

Berikut tabel 11 pengaruh pelatihan, motivasi berprestasi dan disiplin kerja terhadap profesionalitas:

Tabel 11. Pengaruh Pelatihan, Motivasi Berprestasi dan Disiplin Kerja Terhadap Profesionalitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	6.991	4.037			10.732	.019
Pelatihan	.465	.085	.113		3.135	.026
Motivasi_berprestasi	.484	.092	.159		4.610	.011
Disiplin_kerja	.542	.087	.589		6.232	.000

a. Dependent Variable: Profesionalitas

Berdasarkan tabel di atas, kemudian dimasukkan dalam persamaan:

$$Y = 6,991 + 0,465 X_1 + 0,484 X_2 + 0,542 X_3$$

1. Setiap terjadi peningkatan nilai pada variabel pelatihan sebesar 0,465 maka profesionalitas akan meningkat sebesar 1 satuan.
2. Setiap terjadi peningkatan nilai pada variabel motivasi berprestasi sebesar 0,484 maka profesionalitas akan meningkat sebesar 1 satuan.
3. Setiap terjadi peningkatan nilai pada variabel disiplin kerja sebesar 0,542 maka profesionalitas akan meningkat sebesar 1 satuan.
4. Setiap terjadi peningkatan nilai pada variabel motivasi berprestasi, maka disiplin kerja Pegawai akan meningkat sebesar 0,335.

3.4 Hasil Dan Pembahasan

3.4.1 Pelatihan terhadap profesionalitas

Berdasarkan hasil penelitian, maka diperoleh data Koefisien Determinasi Pelatihan, Motivasi Berprestasi, Disiplin Kerja terhadap profesionalitas seperti tabel 12 berikut:

Tabel 12. Koefisien Determinasi Pelatihan Terhadap Profesionalitas

Variabel	R (Korelasi)	R Square (Koefisien Determinasi)
Pelatihan	0,494	0,244
Motivasi Berprestasi	0,508	0,258
Disiplin Kerja	0,722	0,522
Pelatihan, motivasi berprestasi dan disiplin kerja	0,750	0,562

- a. Koefisien Determinasi (KD) Pelatihan terhadap profesionalitas = $(R^2) = 0,494^2 = 0,244$ x 100% = 24,4%. Dapat diambil kesimpulan bahwa besarnya pengaruh pelatihan (X_1) terhadap profesionalitas (Y) sebesar 24,4% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

- b. Koefisien Determinasi (KD) motivasi berprestasi terhadap profesionalitas = $(R^2) = 0,508^2 = 0,258 \times 100\% = 25,8\%$. Dapat diambil kesimpulan bahwa besarnya pengaruh motivasi berprestasi (X_2) terhadap profesionalitas (Y) sebesar 25,8% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.
- c. Koefisien Determinasi (KD) Disiplin Kerja terhadap profesionalitas = $(R^2) = 0,722^2 = 0,522 \times 100\% = 52,2\%$. Dapat diambil kesimpulan bahwa besarnya pengaruh disiplin kerja berprestasi (X_2) terhadap profesionalitas (Y) sebesar 52,2% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.
- d. Koefisien Determinasi (KD) Pelatihan, motivasi berprestasi dan disiplin kerja terhadap profesionalitas = $(R^2) = 0,750^2 = 0,562 \times 100\% = 56,2\%$. Dapat diambil kesimpulan bahwa besarnya pengaruh pelatihan (X_1), motivasi berprestasi (X_2) dan disiplin kerja (X_3) terhadap profesionalitas (Y) sebesar 56,2% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

3.4.2 Pengaruh Pelatihan terhadap profesionalitas

Berdasarkan hasil Uji-t didapatkan nilai t_{hitung} yaitu = 4,855. Apabila dibandingkan dengan t_{tabel} pada taraf nyata 95% dan $\alpha = 0,05$ yaitu 1,664 maka $t_{hitung} = 4,855 > t_{tabel} = 1,664$ sehingga dapat disimpulkan bahwa: H_0 yang menyatakan tidak terdapat pengaruh antara Variabel X_1 (pelatihan) terhadap variabel Y (profesionalitas) Pegawai Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan Kelas A (Basarnas) Lampung ditolak dan H_a yang menyatakan terdapat pengaruh antara Variabel X_1 (pelatihan) terhadap variabel Y (profesionalitas) pegawai Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan Kelas A (Basarnas) Lampung diterima.

3.4.3 Pengaruh Motivasi berprestasi terhadap profesionalitas

Berdasarkan hasil Uji-t didapatkan nilai t_{hitung} yaitu = 5,040. Apabila dibandingkan dengan t_{tabel} pada taraf nyata 95% dan $\alpha = 0,05$ yaitu 1,664 maka $t_{hitung} = 5,040 > t_{tabel} = 1,664$ sehingga dapat disimpulkan bahwa: H_0 yang menyatakan tidak terdapat pengaruh antara Variabel X_2 (motivasi berprestasi) terhadap variabel Y (profesionalitas) Pegawai Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan Kelas A (Basarnas) Lampung ditolak dan H_a yang menyatakan terdapat pengaruh antara variabel X_2 (motivasi berprestasi) terhadap variabel Y (profesionalitas) Pegawai Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan Kelas A (Basarnas) Lampung diterima.

3.4.4 Pengaruh Disiplin Kerja berprestasi terhadap profesionalitas

Berdasarkan hasil Uji-t didapatkan nilai t_{hitung} yaitu = 8,927. Apabila dibandingkan dengan t_{tabel} pada taraf nyata 95% dan $\alpha = 0,05$ yaitu 1,664 maka $t_{hitung} = 8,927 > t_{tabel} = 1,664$ sehingga dapat disimpulkan bahwa: H_0 yang menyatakan tidak terdapat pengaruh antara Variabel X_3 (disiplin kerja) terhadap variabel Y (profesionalitas) Pegawai Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan Kelas A (Basarnas) Lampung ditolak dan H_a yang menyatakan terdapat pengaruh antara variabel X_3 (disiplin kerja) terhadap variabel Y (profesionalitas) Pegawai Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan Kelas A (Basarnas) Lampung diterima.

3.4.5 Pengaruh Pelatihan, Motivasi berprestasi dan Disiplin Kerja terhadap Profesionalitas

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh persamaan $Y = 6,991 + 0,465 X_1 + 0,484 X_2 + 0,542 X_3$, dimana setiap terjadi peningkatan nilai pada variabel pelatihan sebesar 0,465 maka profesionalitas akan meningkat sebesar 1 satuan, setiap terjadi peningkatan nilai pada variabel motivasi berprestasi sebesar 0,484 maka profesionalitas akan meningkat sebesar 1 satuan, setiap terjadi peningkatan nilai pada variabel disiplin kerja sebesar 0,542 maka profesionalitas akan meningkat sebesar 1 satuan dan setiap terjadi peningkatan nilai pada variabel motivasi berprestasi, maka disiplin kerja Pegawai akan meningkat sebesar 0,335.

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh nilai koefisien regresi $X_3 = 0,542$ lebih besar dari pada koefisien regresi $X_1 = 0,465$ dan $X_2 = 0,484$. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi

variabel disiplin kerja lebih tinggi atau dominan dibandingkan pelatihan dan motivasi berprestasi dalam meningkatkan profesionalitas pada pegawai Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan Kelas A (Basarnas) Lampung.

4. Simpulan

Berdasarkan kajian teoritik dan hasil analisis data, maka dapat disimpulkan bahwa Ada pengaruh antara pelatihan terhadap profesionalitas pegawai Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan Kelas A (Basarnas) Lampung, Ada pengaruh antara motivasi berprestasi terhadap profesionalitas pegawai Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan Kelas A (Basarnas) Lampung, Ada pengaruh antara disiplin kerja terhadap profesionalitas pegawai Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan Kelas A (Basarnas) Lampung dan Secara simultan ada pengaruh antara Variabel X_1 (pelatihan), X_2 (motivasi berprestasi) dan disiplin kerja (X_3) secara bersama-sama terhadap variabel Y (profesionalitas pegawai) Pada Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan Kelas A (Basarnas) Lampung.

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka implikasi yang dapat diberikan peneliti adalah diharapkan Pada Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan Kelas A (Basarnas) Lampung untuk meningkatkan pelatihan sehingga profesionalitas pegawai yang dihasilkan akan lebih baik dengan cara memberikan pelatihan serta penghargaan bagi pegawai yang berprestasi, Diharapkan dengan adanya motivasi berprestasi yang baik pada pegawai Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan Kelas A (Basarnas) Lampung akan memberikan peningkatan profesionalitas pegawai Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan Kelas A (Basarnas) Lampung. Motivasi berprestasi dapat diperoleh pegawai dengan adanya penerimaan dan kerjasama antar pegawai sehingga pegawai merasa puas dalam kerja yang dilakukannya dan dalam rangka meningkatkan profesionalitas pegawai Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan Kelas A (Basarnas) Lampung dapat ditingkatkan melalui pemberian pelatihan, peningkatan motivasi berprestasi dan disiplin kerja pegawai yang lebih baik di masa yang akan datang.

Daftar Pustaka

- [1] Sanusi, A. The role of organizational commitment and trust on performance management and the implications for the lecturers' performance. *Journal of Economics, Business, and Accountancy Ventura*. 2015; 18. 391-402.
- [2] Sanusi, A. Strategic Alignment Model between Information System and Technology Strategy, Empowerment and Good Governance on Managerial Performance (Study of Private Universities KOPERTIS Region II in South Sumatera). *Universal Journal of Industrial and Business Management*. 2015; 3. 83-86.
- [3] Ghozali, Imam. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro. 2011; 79
- [4] Handoko, T Hani, *Manajemen Sumber Daya manusia, Buku 10*. Jakarta : Salemba Empat. 2011; 124.
- [5] Ishak. *Manajemen Profesionalitas*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada. 2011; 74 - 80
- [6] Kusuma, Arta Adi, *Pengaruh Lingkungan kerja dan motivasi Terhadap Profesionalitas Karyawan Hotel Muria Semarang*. Jurnal Penelitian. 2013; 50.
- [7] Moehariono, *Pengukuran Profesionalitas Berbasis Kompetensi*. Surabaya: Ghalia Indonesia. 2010; 26 – 30.
- [8] Rivai, Veithzal. *MSDM untuk Perusahaan (Dari Teori ke Praktik)*. Edisi satu. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada. 2010; 99-101.
- [9] Sastrohadwiryono, Siswanto. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia (Pendekatan Administratif dan Operasional)*. Jakarta: sinar Grafika Offset. 2010; 88.
- [10] Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasidan. Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung; PT Refka Aditama. 2010; 96.

- [11] Situmorang, Syafrizal, Lufti. *Analisis Data. Untuk Riset Manajemen dan Bisnis*. Edisi 2. USU Press. Medan. 2011.
- [12] Sugiyono, *Metode Penelitian bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta. 2010; 58.
- [13] Danim, Sudarwan. *Motivasi Kepemimpinan Dan Efektifitas Kelompok*. Jakarta: PT Rineka Cipta. 2011; 2.
- [14] Almustofa, Resa, *Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Profesionalitas Pegawai (Studi Pada Pegawai Perum Bulog Divisi Regional Jakarta)*. 2015; 35.