



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 4 No. 3 (2025) pp: 4968-4978

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Analisis Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai (Pranata Pencarian dan Pertolongan) pada Kantor Pencarian dan Pertolongan Kelas A Biak

Marthinus Pebrian¹, Hermanu Iriawan², Fatmawada S.³, Djunaedi⁴

^{1,2,3,4}Magister Adm.Publik, IISIP YAPIS Biak

¹petrabrian0721@gmail.com, ²hermanu.iriawan@gmail.com, ³fatmawadha@gmail.com, ⁴haji.bosdjun.2011@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja Pranata Pencarian dan Pertolongan (SAR) pada Kantor Pencarian dan Pertolongan Biak. Metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Data dikumpulkan melalui observasi, wawancara mendalam dan studi dokumentasi terhadap anggota tim SAR serta pimpinan kantor. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi intrinsik, seperti rasa tanggung jawab dan kepuasan pribadi, serta motivasi ekstrinsik, seperti penghargaan dan insentif, secara signifikan memengaruhi kinerja tim SAR. Faktor-faktor seperti pelatihan, dukungan manajemen, dan kondisi kerja juga turut berkontribusi dalam meningkatkan motivasi dan kinerja. Penelitian ini menyimpulkan bahwa peningkatan motivasi kerja, baik intrinsik maupun ekstrinsik, dapat menjadi kunci dalam mengoptimalkan kinerja Pranata Pencarian dan Pertolongan. Rekomendasi yang diberikan adalah perlunya pengembangan program pelatihan berkelanjutan dan sistem penghargaan yang lebih baik untuk mendukung motivasi kerja tim SAR.

Kata kunci: Work Motivation, Performance, Search And Rescue Officers

1. Latar Belakang

Pegawai pranata pencarian dan pertolongan (SAR) memiliki peran yang sangat vital dalam sistem penanggulangan bencana dan situasi darurat di Indonesia. Profesi ini seringkali berada di garis terdepan ketika terjadi bencana alam, kecelakaan transportasi, maupun insiden lain yang mengancam keselamatan jiwa manusia (Husaini, 2019). Dalam praktiknya, pranata SAR dihadapkan pada tuntutan respons cepat, ketepatan tindakan, serta ketahanan fisik dan mental yang tinggi. Keberhasilan sebuah operasi pencarian dan pertolongan bukan semata-mata ditentukan oleh ketersediaan peralatan atau kesiapan teknis, melainkan juga oleh tingkat motivasi kerja pegawainya (Ihsan Dinie Supyaan & Endah Fauziningrum, 2023). Tanpa motivasi yang kuat, keterampilan teknis yang dimiliki tidak akan maksimal diterapkan, terlebih dalam kondisi lapangan yang seringkali penuh risiko dan ketidakpastian. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja adalah salah satu elemen fundamental yang menjadi penentu keberhasilan operasi SAR (Novia & Awaludin, 2022).

Beberapa kajian dalam bidang manajemen sumber daya manusia telah menunjukkan betapa besar pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai. Joan E. Pynes (2013), misalnya, menekankan bahwa motivasi kerja dalam organisasi layanan publik, termasuk unit penyelamatan darurat, mampu meningkatkan kecepatan, ketepatan, dan efisiensi kerja (Lesener et al., 2019). Demikian pula, Bakker dan Demerouti (2007) dalam teori Job Demands-Resources menyebutkan bahwa pekerjaan dengan tuntutan tinggi seperti SAR sangat rentan terhadap penurunan motivasi jika sumber daya yang tersedia terbatas, baik dari aspek fasilitas, dukungan organisasi, maupun kesejahteraan psikologis pegawai (Liu et al., 2020). Kajian Afandi (2021) juga mempertegas bahwa kinerja pegawai merupakan hasil interaksi dari kemampuan, kejelasan peran, fasilitas, budaya organisasi, dan terutama motivasi kerja. Akan tetapi, meskipun teori-teori tersebut relevan, sebagian besar penelitian masih bersifat umum dan belum banyak yang menyoroti profesi SAR dengan kondisi kerjanya yang unik, penuh risiko, serta sarat dengan beban emosional (Chen & Jiang, 2020).

Kesenjangan penelitian terlihat jelas ketika mengamati kondisi di Kantor Pencarian dan Pertolongan Kelas A Biak. Observasi awal menunjukkan bahwa motivasi kerja pegawai masih rendah. Hal ini dipicu oleh sejumlah

faktor, mulai dari keterbatasan peralatan komunikasi, alat laut yang dalam kondisi perbaikan, kendaraan operasional yang minim, hingga peralatan evakuasi di perairan yang belum sesuai standar operasional prosedur (SOP). Tidak hanya itu, jumlah sumber daya manusia yang sangat terbatas turut menambah beban kerja bagi pegawai yang ada, sehingga berdampak pada menurunnya pencapaian target capaian kinerja organisasi (CKO). Kondisi ini memperlihatkan adanya kesenjangan antara tuntutan ideal profesi SAR dengan kondisi riil di lapangan, terutama dalam hal pemeliharaan motivasi kerja pegawai. Dengan kata lain, terdapat kebutuhan mendesak untuk memahami secara mendalam bagaimana motivasi kerja dapat memengaruhi kinerja pegawai SAR di Biak (Soelistyowati, 2025).

Alasan utama penelitian ini dilakukan adalah karena minimnya kajian ilmiah yang secara khusus menyoroti hubungan antara motivasi kerja dan kinerja pegawai SAR di Indonesia, khususnya di daerah dengan tantangan geografis dan operasional seperti Biak. Padahal, setiap detik dalam operasi SAR memiliki nilai yang krusial, sehingga kinerja pegawai harus didukung dengan tingkat motivasi kerja yang optimal (Breen et al., 2024). Penelitian ini juga penting dilakukan mengingat organisasi SAR tidak hanya berfungsi sebagai unit teknis penyelamat, tetapi juga sebagai lembaga publik yang menjadi sandaran masyarakat dalam menghadapi bencana atau keadaan darurat. Oleh sebab itu, penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran menyeluruh mengenai dinamika motivasi kerja pranata SAR, sekaligus menawarkan solusi bagi organisasi dalam meningkatkan kinerja tim (Bevan et al., 2022).

Selain mengisi kekosongan literatur, penelitian ini memiliki kebaruan dalam pendekatannya. Jika penelitian sebelumnya lebih menitikberatkan pada aspek teknis, pelatihan, atau manajemen fasilitas, penelitian ini menempatkan motivasi kerja sebagai variabel utama yang dianalisis dalam kaitannya dengan kinerja pegawai SAR (Ayuningtyas et al., 2021). Pendekatan ini penting karena motivasi kerja seringkali menjadi faktor tersembunyi yang tidak terlihat secara langsung, tetapi memiliki dampak signifikan terhadap keberhasilan operasi. Dengan mengambil studi kasus di Kantor Pencarian dan Pertolongan Kelas A Biak, penelitian ini juga memberikan perspektif lokal yang jarang mendapat perhatian dalam literatur, sehingga hasilnya dapat memberikan rekomendasi yang lebih aplikatif bagi peningkatan kinerja di daerah dengan kondisi serupa (Cenderadewi et al., 2023).

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan, penelitian ini merumuskan beberapa pertanyaan utama yaitu bagaimana motivasi kerja berperan dalam meningkatkan kinerja pegawai pranata pencarian dan pertolongan pada Kantor Pencarian dan Pertolongan Kelas A Biak, faktor-faktor determinan apa saja yang memengaruhi tingkat motivasi kerja pegawai di kantor tersebut dan bagaimana peran organisasi dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai SAR. Pertanyaan-pertanyaan ini akan menjadi dasar analisis dalam penelitian untuk menghasilkan jawaban yang komprehensif.

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis peran motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai pranata pencarian dan pertolongan di Kantor Pencarian dan Pertolongan Kelas A Biak, untuk mengidentifikasi faktor-faktor determinan yang memengaruhi motivasi kerja pegawai, dan untuk menilai peran organisasi dalam mendukung motivasi kerja agar dapat meningkatkan efektivitas operasi SAR. Dari sisi teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memperluas literatur mengenai motivasi kerja dalam konteks profesi berisiko tinggi. Dari sisi praktis, penelitian ini dapat memberikan rekomendasi strategis bagi organisasi SAR, khususnya Basarnas, dalam merumuskan kebijakan dan program yang mendukung motivasi pegawai sehingga kinerja tim dapat ditingkatkan.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain studi kasus, yang memungkinkan eksplorasi mendalam terhadap fenomena motivasi kerja dan kinerja pegawai pranata pencarian dan pertolongan (SAR). Studi kasus dipilih karena mampu menangkap dinamika spesifik yang terjadi pada Kantor Pencarian dan Pertolongan Kelas A Biak, baik dari perspektif individu maupun organisasi.

Fokus utama penelitian meliputi peran motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai SAR, melalui analisis keterkaitan antara tingkat motivasi dan indikator kinerja (kecepatan respons, keberhasilan operasi, kepuasan tim). Identifikasi faktor internal dan eksternal yang memengaruhi motivasi kerja, termasuk faktor intrinsik (rasa tanggung jawab, kepuasan membantu orang lain) dan ekstrinsik (insentif, pelatihan, penghargaan). Peran organisasi dalam membangun dan mempertahankan motivasi kerja untuk mendukung pencapaian target kinerja yang telah direncanakan.

Penelitian dilaksanakan di Kantor Pencarian dan Pertolongan Kelas A Biak, Jl. Raya Bosnik No.111, Kelurahan Swapodibo, Biak Kota – Papua 98117. Lokasi ini dipilih karena memiliki karakteristik geografis dan operasional

yang menantang, sekaligus mencerminkan kesenjangan antara kebutuhan operasional dengan ketersediaan sumber daya.

Subjek dan sumber data yaitu data primer diperoleh melalui wawancara mendalam dan observasi langsung terhadap lima informan utama, yaitu 2 orang pranata pencarian dan pertolongan (rescuer) dengan pengalaman minimal 4 tahun, 1 orang PKPP ahli pertama, 1 orang PKPP ahli muda, 1 orang kepala seksi operasi dan siaga sebagai informan kunci. Pemilihan informan dilakukan dengan teknik purposive sampling, mempertimbangkan pengalaman, keterlibatan langsung dalam operasi, dan posisi strategis dalam organisasi. Data Sekunder diperoleh dari laporan resmi (laporan tahunan, laporan operasi SAR), dokumen kebijakan, arsip administrasi, serta publikasi terdahulu yang relevan.

Instrumen utama penelitian ini adalah peneliti sendiri sebagai human instrument. Untuk menjaga konsistensi, peneliti menggunakan panduan wawancara semi-terstruktur, daftar periksa observasi, dan format analisis dokumen yang disusun berdasarkan fokus penelitian. Instrumen ini memastikan bahwa data yang dikumpulkan tetap terarah, valid, dan dapat dipertanggungjawabkan.

Data dikumpulkan melalui tiga teknik utama yaitu observasi partisipatif terbatas, dengan mencatat aktivitas pegawai SAR selama persiapan maupun pelaksanaan tugas rutin. Observasi dilakukan selama tiga minggu, minimal 3–4 jam per sesi, dengan total 6 sesi untuk memperoleh data replikasi lapangan. Wawancara mendalam, dilaksanakan secara tatap muka dengan durasi 45–60 menit per informan, menggunakan perekam suara untuk memastikan akurasi transkrip. Studi dokumentasi, dengan menganalisis arsip operasional dan laporan kinerja yang relevan dalam kurun waktu tiga tahun terakhir. Metode ini merupakan teknik yang telah mapan dalam penelitian kualitatif dan diadopsi sesuai prosedur Miles, Huberman & Saldaña (2014).

Analisis dilakukan secara interaktif berdasarkan kerangka Miles, Huberman & Saldaña (2014), mencakup Pengumpulan data bertujuan untuk memperoleh informasi berupa kalimat yang telah diperoleh dari kegiatan observasi, wawancara secara mendalam, dan dokumentasi. Data yang diperoleh merupakan data yang tidak terstruktur, untuk itu diperlukan agar data yang diperoleh dari hasil wawancara tersusun secara sistematis dan terstruktur untuk dikelola dan dikaji dalam pemenuhan kebutuhan penelitian. Reduksi data melalui proses coding terbuka dan aksial untuk mengidentifikasi tema utama. Penyajian data dalam bentuk matriks naratif yang menampilkan hubungan antara motivasi kerja, faktor pengaruh, dan kinerja pegawai. Penarikan kesimpulan dan verifikasi dengan triangulasi sumber (informan berbeda), metode (wawancara, observasi, dokumentasi), dan waktu (pengumpulan data berulang) untuk memastikan validitas temuan.

3. Hasil dan Diskusi

a. Motivasi Kerja Pegawai Pranata Pencarian dan Pertolongan

1. Kebutuhan Fisiologis

Kebutuhan fisiologis muncul sebagai aspek mendasar yang mendorong pegawai untuk bertahan dalam profesi ini. Faktor kompensasi berupa gaji, tunjangan, serta fasilitas dasar menjadi elemen utama yang memastikan kesejahteraan pegawai dan keluarganya.

Tabel 1. Kebutuhan Fisiologis Pegawai SAR

Aspek	Bentuk Implementasi	Dampak Motivasi
Gaji dan tunjangan	Gaji pokok, tunjangan kinerja, tunjangan keluarga	Menjamin kebutuhan sandang, pangan, papan secara berkelanjutan
Insentif/bonus	Tambahan atas kinerja luar biasa atau misi berisiko	Mendorong kerja lebih keras dalam situasi berisiko tinggi
Fasilitas dasar	Seragam, peralatan kerja, logistik lapangan	Menumbuhkan rasa dihargai dan didukung penuh saat bertugas

Narasi hasil wawancara memperlihatkan bahwa insentif dan bonus dipandang sebagai bentuk penghargaan finansial yang paling efektif untuk memotivasi keterlibatan aktif pada operasi berisiko tinggi.

2. Kebutuhan Rasa Aman

Rasa aman sangat berpengaruh pada kesiapan pegawai menjalankan operasi. Pegawai menekankan pentingnya perlengkapan standar, SOP yang jelas, serta jaminan kesehatan kerja.

Tabel 2. Kebutuhan Rasa Aman Pegawai SAR

Aspek	Implementasi Lapangan	Dampak Motivasi
Peralatan standar	Perahu karet, alat selam, komunikasi andal	Memberi keyakinan keselamatan saat operasi
SOP yang jelas	Prosedur terstruktur setiap operasi	Mengurangi risiko, menumbuhkan kepercayaan diri
Jaminan kesehatan & keamanan	Lingkungan posko dan lapangan yang aman	Meningkatkan kenyamanan psikologis dalam bekerja

Hasil wawancara menegaskan bahwa prosedur operasional yang terstandar dianggap sebagai faktor paling kritis dalam menjaga rasa aman saat operasi darurat.

3. Kebutuhan Sosial

Motivasi sosial terwujud dalam hubungan interpersonal yang harmonis. Pegawai menekankan solidaritas tim, penerimaan sosial, serta peran atasan dalam menciptakan suasana kekeluargaan.

Tabel 3. Kebutuhan Sosial Pegawai SAR

Aspek	Implementasi	Dampak Motivasi
Hubungan antarpegawai	Solidaritas, komunikasi terbuka, kegiatan tim	Memperkuat rasa memiliki dan loyalitas
Penerimaan kelompok	Dianggap bagian dari tim	Mengurangi rasa isolasi, meningkatkan kontribusi
Peran atasan	Kepemimpinan suportif, interaksi personal	Pegawai merasa dihargai sebagai keluarga, bukan bawahan

Temuan menunjukkan bahwa hubungan sosial yang erat menjadi modal psikologis yang penting untuk menjaga ketahanan mental pegawai menghadapi risiko pekerjaan.

4. Kebutuhan Penghargaan

Pegawai SAR menunjukkan kebutuhan kuat akan penghargaan, baik dalam bentuk pengakuan formal maupun tanggung jawab lebih besar.

Tabel 4. Kebutuhan Penghargaan Pegawai SAR

Aspek	Implementasi	Dampak Motivasi
Pengakuan prestasi	Pujian pimpinan, sertifikat, promosi jabatan	Meningkatkan harga diri dan komitmen
Penghargaan formal	Sertifikat, penghargaan dedikasi	Menguatkan semangat dalam operasi berikutnya
Kepercayaan & tanggung jawab	Diberi tugas/proyek besar	Memperlihatkan pengakuan atas kapabilitas, meningkatkan motivasi

Dalam wawancara, pegawai menyebut bahwa promosi jabatan dipandang sebagai bentuk penghargaan tertinggi, karena mencerminkan pengakuan terhadap kinerja jangka panjang.

5. Kebutuhan Aktualisasi

Kebutuhan aktualisasi menjadi dimensi tertinggi motivasi pegawai. Mereka memandang kesempatan mengembangkan keahlian, mengambil inisiatif, serta merasa bermanfaat bagi orang lain sebagai sumber kepuasan terbesar.

Tabel 5. Kebutuhan Aktualisasi Pegawai SAR

Aspek	Implementasi	Dampak Motivasi
Pengembangan keahlian	Diklat lanjutan, pelatihan teknis khusus	Meningkatkan kompetensi dan kepercayaan diri
Inisiatif & tanggung jawab	Kebebasan berinovasi, memimpin operasi	Menumbuhkan rasa pencapaian pribadi
Bermanfaat bagi orang lain	Menyelamatkan nyawa, membantu korban bencana	Memberi kepuasan mendalam dan kebanggaan profesi

Data wawancara menegaskan bahwa keberhasilan menyelamatkan nyawa korban merupakan puncak kepuasan profesional yang memperkuat loyalitas dan komitmen terhadap tugas kemanusiaan.

b. Faktor-faktor Determinan Motivasi Kerja

1. Faktor Intrinsik

Faktor intrinsik muncul dari dalam diri pegawai dan menjadi penggerak utama yang mendorong pencapaian kinerja. Wawancara dengan pranata pencarian dan pertolongan memperlihatkan bahwa prestasi, pengakuan, tanggung jawab, serta peluang pengembangan diri adalah elemen dominan yang menjaga semangat kerja mereka.

Tabel 6. Faktor Intrinsik Penentu Motivasi Kerja Pegawai SAR

Aspek	Bentuk Implementasi di Lapangan	Dampak Motivasi
Prestasi	Keberhasilan operasi penyelamatan sesuai tugas dan fungsi	Memperkuat rasa percaya diri dan semangat untuk mencapai target baru
Pengakuan	Pujian pimpinan, apresiasi atas kinerja	Menumbuhkan rasa dihargai dan loyalitas terhadap organisasi

Aspek	Bentuk Implementasi di Lapangan	Dampak Motivasi
Tanggung jawab	Penyelesaian tugas sesuai instruksi dan Mendorong kedisiplinan dan komitmen menjalankan wewenang	dan komitmen menjalankan
Pengembangan individu	potensi Promosi jabatan, diklat, penguasaan teknologi Memberi peluang aktualisasi diri dan meningkatkan SAR	Memberi peluang aktualisasi diri dan meningkatkan kompetensi

Analisis menunjukkan bahwa pengembangan potensi individu, terutama melalui pelatihan teknis dan pemanfaatan teknologi SAR, menjadi faktor yang paling diapresiasi. Pegawai menilai bahwa kesempatan untuk terus berkembang bukan hanya meningkatkan kemampuan, tetapi juga memberi mereka rasa bangga sebagai bagian dari organisasi yang adaptif.

2. Faktor Ekstrinsik

Selain faktor yang lahir dari dalam diri, motivasi pegawai juga ditopang oleh kondisi eksternal. Wawancara lapangan menunjukkan bahwa gaji, kondisi kerja, dan pola supervisi yang baik memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.

Tabel 7. Faktor Ekstrinsik Penentu Motivasi Kerja Pegawai SAR

Aspek	Implementasi di Lingkungan Kerja	Dampak Motivasi
Gaji	Imbalan sesuai beban kerja, memenuhi kebutuhan dasar	Menjamin kesejahteraan, menumbuhkan rasa aman
Kondisi kerja	Lingkungan kerja aman, aturan jelas, dukungan fasilitas	Meningkatkan semangat kerja dan produktivitas
Supervisi	Pengawasan langsung, bimbingan, arahan dari atasan	Menumbuhkan disiplin, meningkatkan kinerja harian secara konsisten

Dari wawancara, supervisi terbukti menjadi faktor ekstrinsik yang paling dominan. Pegawai menekankan bahwa kedekatan atasan yang memberikan arahan langsung, sekaligus perhatian personal, mendorong mereka untuk lebih bertanggung jawab dalam menjalankan tugas. Kondisi ini juga memperkuat solidaritas karena pegawai merasa tidak dibiarkan menghadapi tantangan sendiri.

c. Peran Organisasi

1. Deskripsi Karakteristik Informan

Penelitian ini melibatkan informan dari berbagai jabatan yang dianggap representatif untuk memberikan gambaran utuh mengenai peran organisasi dalam memotivasi pegawai Pranata Pencarian dan Pertolongan. Informan kunci adalah Kepala Seksi Operasi dan Siaga, sedangkan informan pendukung terdiri dari Pegawai Fungsional Penata Kelola Pencarian dan Pertolongan (PKPP) serta Rescuer yang aktif melaksanakan tugas di lapangan.

Tabel 8. Karakteristik Informan Berdasarkan Jabatan

No	Nama	Jabatan
1	Andarias Alik, S.E.	Kepala Seksi Operasi dan Siaga
2	Endro Budi Prasetyo, S.AN.	PKPP Ahli Muda
3	Arief Rachman Saleh, S.AN.	PKPP Ahli Pertama
4	Maftuh	Rescuer Mahir
5	Jessy Randy Wenno, S.AP.	Rescuer Mahir

Keberagaman posisi ini memungkinkan data yang diperoleh tidak hanya mencerminkan sudut pandang pimpinan, tetapi juga menggambarkan pengalaman pegawai pelaksana di lapangan.

2. Deskripsi Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil wawancara dengan Informan kunci Bapak Andarias Alik, S.E. adalah Kepala Seksi Operasi dan Siaga Kantor Pencarian dan Pertolongan Kelas A Biak Wawancara pada hari/tanggal: senin, 9 Juni 2025.

Tabel 9. Wawancara dengan Informan Bapak Andarias Alik, S.E.

Subtema	Pertanyaan Wawancara	Jawaban Informan	Deskripsi Hasil Penelitian
Pemahaman Umum Motivasi Kinerja	Seberapa penting motivasi kerja bagi keseluruhan Rescuer? Bagaimana mendefinisikan kinerja respons optimal bagi Rescuer?	Motivasi kerja adalah fondasi utama; tanpa motivasi sulit menghadapi tekanan, cuaca ekstrem, dan risiko tinggi. Kinerja optimal mencakup: akurasi keputusan teknis, kerja sama tim, psikologis, dan keterampilan.	Ditemukan bahwa motivasi kerja berfungsi sebagai katalisator utama yang menentukan efektivitas respon SAR. Motivasi kuat meningkatkan komitmen penyelamatan nyawa serta mempercepat respon tim. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja optimal adalah multidimensional, melibatkan aspek teknis, prosedural yang harus berjalan

Subtema	Pertanyaan Wawancara	Jawaban Informan	Deskripsi Hasil Penelitian
Faktor Internal (Intrinsic Motivation)	Motivasi Faktor internal dominan yang memotivasi Rescuer?	ketahanan fisik-mental, serta kepatuhan SOP. Jiwa kemanusiaan, kebanggaan menolong, kepuasan batin saat berhasil, semangat korps, dan dorongan pengembangan diri.	simultan agar operasi SAR berhasil. Motivasi intrinsik terutama muncul dari panggilan kemanusiaan dan tanggung jawab moral, yang berfungsi sebagai energi psikologis bagi Rescuer untuk tetap bekerja optimal.
	Seberapa besar pengaruh tanggung jawab moral?	Sangat besar; rasa tanggung jawab terhadap nyawa korban menjadi pendorong utama, bahkan melampaui faktor eksternal.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa tanggung jawab moral memiliki daya dorong paling kuat, mengatasi hambatan eksternal maupun risiko pribadi.
Faktor Eksternal (Extrinsic Motivation)	Motivasi Upaya institusi dalam meningkatkan motivasi kerja?	Pelatihan, pengembangan karier, penyediaan peralatan modern, penghargaan, gaji, tunjangan, jaminan kesehatan.	Temuan menunjukkan bahwa dukungan institusional signifikan dalam menopang motivasi, khususnya melalui fasilitas kerja dan pelatihan berkelanjutan.
	Peran kompensasi dan non-kompensasi?	Kompensasi penting untuk kebutuhan dasar, namun non-kompensasi (pengakuan, promosi, lingkungan kerja suportif) lebih signifikan.	Penelitian menemukan bahwa faktor non-kompensasi lebih berdampak jangka panjang dibanding kompensasi material, terutama dalam menjaga loyalitas dan semangat kerja Rescuer.
	Sistem penghargaan dan sanksi?	Ada piagam, promosi, rekomendasi sekolah; sanksi berupa teguran. Efektif menjaga disiplin.	Penelitian menunjukkan sistem reward and punishment cukup efektif membangun budaya kerja disiplin sekaligus memacu semangat berprestasi.
Tantangan dan Hambatan Motivasi	Hambatan utama?	Keterbatasan peralatan, beban kerja tinggi, kelelahan, kurang apresiasi publik, masalah pribadi, jaminan hari tua.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor struktural (sumber daya, apresiasi publik) dan personal (kelelahan, masalah keluarga) menjadi tantangan utama dalam menjaga motivasi.
	Cara mengatasi penurunan motivasi?	Pendekatan personal, debriefing pasca operasi, rotasi tugas, kegiatan kebersamaan, konseling psikologis.	Temuan menunjukkan adanya strategi holistik yang menyeimbangkan dukungan psikologis, rotasi operasional, serta pendekatan kekeluargaan dalam mengatasi demotivasi.
Hubungan Motivasi dan Kinerja	Contoh konkret motivasi dengan berhubungan dengan kinerja?	Pelatihan SAR air + peralatan baru meningkatkan motivasi dan kepercayaan diri → langsung berdampak pada kecepatan dan keberhasilan operasi.	Penelitian membuktikan adanya korelasi langsung antara peningkatan motivasi dan kinerja, di mana intervensi institusi mampu meningkatkan outcome operasional.
	Harapan masa depan motivasi dan kinerja Rescuer?	Optimis; perbaikan fasilitas, lebih banyak pelatihan, sertifikasi internasional, sistem remunerasi, dukungan psikologis.	Hasil menunjukkan adanya komitmen institusi jangka panjang untuk menjaga motivasi dan kinerja, dengan menitikberatkan pada pengembangan profesional dan kesejahteraan Rescuer.

Pendapat berbeda hasil wawancara oleh Informan Jabatan Fungsional Bapak Endro B. Prasetyo adalah Jabatan Penata Kelola Pencarian dan Pertolongan Ahli Muda Kantor Pencarian dan Pertolongan Kelas A Biak Wawancara pada hari/tanggal: senin, 9 Juni 2025

Tabel 10. Wawancara dengan Informan Bapak Endro B. Prasetyo, S.AN.

Aspek Utama	Pertanyaan Penelitian	Temuan Wawancara	Fakta Utama
Dukungan Administratif dan Logistik	Bagaimana dukungan administratif/logistik memengaruhi motivasi Rescuer?	Dukungan logistik adalah tulang punggung operasi. Jika kendaraan, alat, dan konsumsi tidak siap, motivasi langsung menurun.	Kelengkapan operasional merupakan fondasi motivasi Rescuer di lapangan.
	Dampak ketersediaan peralatan mutakhir terhadap kinerja?	Peralatan modern meningkatkan efektivitas, keselamatan, rasa percaya diri, dan kebanggaan Rescuer.	Investasi alat baru berfungsi sebagai bukti dukungan institusional yang memacu motivasi.
Kebijakan Administrasi	Bagaimana memastikan transparansi dalam rotasi, promosi, dan pelatihan?	Sistem diterapkan berbasis kinerja, masa kerja, dan kebutuhan organisasi; transparansi dijaga agar adil.	Transparansi menciptakan rasa adil dan menjaga motivasi jangka panjang.
	Peran data/laporan terhadap motivasi?	Data operasi dipakai untuk evaluasi, feedback positif, dan pemetaan kompetensi. Data kinerja individu jadi dasar reward.	Data menjadi alat evaluasi sekaligus pengakuan formal atas kontribusi Rescuer.
Fasilitas Kesejahteraan	Dampak fasilitas penunjang terhadap motivasi?	Asrama, tempat istirahat, fasilitas olahraga, serta dukungan kesehatan/psikologis membantu pemulihan fisik dan mental.	Fasilitas meningkatkan kesejahteraan, loyalitas, dan kesiapan fisik Rescuer.
	Pentingnya jaminan sosial, asuransi, tunjangan risiko?	Sosial, Asuransi & tunjangan risiko memberikan rasa aman dalam pekerjaan berisiko tinggi.	Perlindungan sosial menjadi motivator eksternal kuat terkait

Aspek Utama	Pertanyaan Penelitian	Temuan Wawancara	Fakta Utama
Komunikasi dan Lingkungan Kerja	dan Bagaimana komunikasi internal dijalankan?	Terdapat rapat koordinasi, kotak saran, hingga pendekatan personal; keluhan ditindaklanjuti.	kepastian masa depan. Komunikasi terbuka menumbuhkan kepemilikan, keterlibatan, dan kepercayaan.
	Peran Penata Kelola dalam lingkungan kerja positif?	Diciptakan suasana kekeluargaan, fasilitas nyaman, kegiatan kebersamaan, serta peran sebagai jembatan tim-manajemen.	Lingkungan positif membantu reduksi stres dan menjaga motivasi kerja.

Pendapat berbeda menurut Informan Kelompok Fungsional Bapak Arief Rachman Saleh adalah Penata Kelola Pencarian dan Pertolongan Ahli Pertama Kantor Pencarian dan Pertolongan Kelas A Biak Wawancara pada hari/tanggal: senin, 9 Juni 2025.

Tabel 11. Wawancara dengan Informan Bapak Arief Rachman Saleh, S.AN.

Aspek Utama	Pertanyaan Penelitian	Jawaban Informan	Fakta Utama
Faktor Motivasi	Faktor motivasi apa yang paling signifikan mendorong kinerja tim SAR di lapangan?	Selain kompensasi finansial, faktor kepuasan sangat menyelamatkan nyawa, penghargaan (penghargaan pasca operasi sukses), serta pengembangan kompetensi (pelatihan ahli) sangat dominan.	Motivasi utama Rescuer lebih banyak berasal dari kepuasan batin, dan pengembangan diri dibanding materi.
Sistem Karier & Sertifikasi	Sejauh mana sistem karier (promosi, sertifikasi) berdampak pada motivasi?	Promosi yang transparan berbasis kinerja lapangan sangat diharapkan. Ada keluhan birokrasi yang lambat. Rescuer dengan spesialisasi (water rescue, medical first responder) menginginkan jalur karier lebih jelas.	Karier berbasis kompetensi teknis penting untuk menjaga motivasi dan mengurangi keluhan birokratis.
Tantangan Motivasi	Apa tantangan utama dalam mempertahankan motivasi saat bencana besar/korban massal?	Tantangan utama adalah kelelahan emosional akibat tekanan tinggi. Dibutuhkan debriefing psikologis, keluarga sangat menjaga ketahanan motivasi Rescuer.	Faktor psikologis dan dukungan keluarga sangat penting untuk menjaga ketahanan motivasi Rescuer.
Peran Kepemimpinan	Bagaimana menilai peran kepemimpinan dalam membangun budaya tim yang motivasional?	Pemimpin dihormati jika memberi contoh langsung di lapangan (misalnya ikut evakuasi) dan mau mendengarkan tim. Sebaliknya, keputusan top-down tanpa pertimbangan kondisi lapangan dapat menurunkan semangat.	Kepemimpinan partisipatif dan teladan langsung meningkatkan moral tim secara signifikan.
Inovasi Motivasi	Inovasi apa yang bisa meningkatkan motivasi kerja Rescuer?	Tiga inovasi diusulkan: (1) teknologi real-time tracking keselamatan tim; (2) program mentoring Ahli Pertama-junior; (3) kolaborasi dengan organisasi Potensi SAR untuk berbagi pengalaman.	Inovasi teknologi, mentoring, dan kolaborasi eksternal mampu menciptakan motivasi baru dan rasa pencapaian.
Kesenjangan Harapan & Kebijakan	Apakah ada ketidaksesuaian antara harapan pegawai dan kebijakan institusi?	Ada. Pegawai berharap insentif non-material seperti fleksibilitas cuti pasca operasi, sementara institusi lebih menekankan reward finansial yang terbatas.	Kesenjangan reward material vs non-material menimbulkan ketidakpuasan pegawai.

Pendapat yang berbeda hasil wawancara Informan Bapak Maftuh adalah Pranata Pencarian dan Pertolongan (Rescuer Mahir) Kantor Pencarian dan Pertolongan Kelas A Biak Wawancara pada hari/tanggal: Kamis, 12 Juni 2025

Tabel 12. Wawancara dengan Informan Bapak Maftuh

Aspek/Subjudul	Pertanyaan Penelitian	Fakta dan Data Hasil Wawancara
Motivasi Intrinsik	Apa saja faktor motivasi dari dalam diri Anda (intrinsik) yang mendorong Anda untuk bekerja maksimal dalam tugas sebagai rescuer?	Informan merasa terpanggil secara moral dan emosional untuk menolong orang dalam kondisi darurat. Kepuasan batin muncul ketika berhasil menyelamatkan nyawa. Tantangan kerja justru dianggap sebagai sarana pengembangan profesional yang berkelanjutan.
Motivasi Ekstrinsik	Bagaimana faktor eksternal seperti penghargaan, pelatihan, atau dukungan tim memengaruhi motivasi Anda?	Penghargaan berupa bonus atau piagam apresiasi meningkatkan semangat. Namun, faktor yang lebih signifikan adalah tersedianya peralatan modern dan pelatihan berkala. Hal ini menumbuhkan rasa percaya diri dan meningkatkan kesiapan teknis tim.
Hambatan Motivasi	Apa saja kendala yang mengurangi motivasi Anda, dan bagaimana mengatasinya?	Hambatan utama adalah kelelahan fisik dan mental pasca operasi panjang serta kurangnya koordinasi antar tim. Solusi yang dianggap penting meliputi program recovery psikologis dan simulasi latihan tim yang intensif untuk meningkatkan sinergi.
Dampak Motivasi pada Kinerja	Bagaimana motivasi kerja memengaruhi kualitas respon tim dalam operasi SAR?	Motivasi berbanding lurus dengan kecepatan, efisiensi, dan soliditas tim. Dengan dukungan logistik memadai dan apresiasi atasan, tim mampu

Aspek/Subjudul	Pertanyaan Penelitian	Fakta dan Data Hasil Wawancara
Peran Kepemimpinan	Bagaimana gaya kepemimpinan atasan memengaruhi motivasi tim rescuer?	merespons lebih cepat dan meningkatkan tingkat keselamatan korban secara signifikan. Pemimpin komunikatif dan empatik yang mendengarkan masukan serta turun langsung ke lapangan terbukti memotivasi tim. Sebaliknya, kepemimpinan otoriter tanpa dukungan nyata menurunkan rasa dihargai dan melemahkan motivasi.
	Apa rekomendasi untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai SAR agar kinerja tim lebih optimal?	Rekomendasi utama mencakup: (1) insentif non-material berupa pengakuan publik; (2) cross training untuk memperluas keterampilan tim; dan (3) perbaikan sistem rotasi tugas guna mencegah burnout.

Sedangkan pernyataan berbeda hasil wawancara Informan Jessy Randy Wenno adalah Pranata Pencarian dan Pertolongan (Rescuer Mahir) Kantor Pencarian dan Pertolongan Kelas A Biak. Pada hari/tanggal: Kamis, 12 Juni 2025.

Tabel 13. Wawancara dengan Informan Bapak Jessy Randy Wenno, S.AP.

Aspek/Subjudul	Pertanyaan Penelitian	Fakta dan Data Hasil Wawancara
Motivasi (Intrinsic)	Internal Apa yang paling memotivasi Anda untuk memberikan yang terbaik, terutama dalam situasi operasi berat dan berisiko tinggi?	Motivasi utama berasal dari rasa kemanusiaan dan kepuasan batin ketika korban tertolong. Kebanggaan profesi sebagai anggota Basarnas serta dukungan tim di lapangan juga menjadi faktor penting yang menjaga semangat.
	Bagaimana tanggung jawab terhadap nyawa korban atau rekan tim memengaruhi semangat dan fokus saat bertugas?	Perasaan tanggung jawab yang besar menjadi tekanan positif untuk selalu teliti. Insting membantu rekan tim muncul secara spontan. Rasa saling percaya menjaga fokus dan adrenalin tetap tinggi di lapangan.
	Apakah ada pengalaman spesifik yang meningkatkan motivasi Anda untuk terus menjadi rescuer?	Pengalaman paling berkesan adalah saat berhasil mengevakuasi korban hidup setelah pencarian panjang atau menemukan anak hilang. Hal ini memberi makna mendalam dan memperkuat keyakinan bahwa profesi ini adalah "jalan hidup" informan.
Motivasi (Extrinsic) Dukungan Institusi	Eksternal dan Seberapa besar pengaruh peralatan modern terhadap motivasi?	Peralatan modern dan lengkap sangat memengaruhi kepercayaan diri. Contoh: alat selam canggih membuat tim lebih berani menghadapi medan sulit. Hal ini juga menunjukkan keseriusan institusi dalam mendukung rescuer.
	Bagaimana sistem pelatihan memengaruhi motivasi?	Pelatihan berkala dan spesialisasi (water rescue, vertical rescue) memberi skill tambahan dan membuat informan merasa berkembang. Hal ini mencegah stagnasi dan meningkatkan efektivitas operasi.
	Bagaimana bentuk pengakuan non-finansial dari institusi memengaruhi semangat kerja?	Ucapan terima kasih langsung dari atasan atau piagam penghargaan sangat berarti. Pengakuan membuat tim merasa dihargai sebagai aset penting Basarnas.
	Bagaimana pengaruh tunjangan risiko atau jaminan sosial terhadap motivasi?	Tunjangan risiko dan jaminan sosial memberi rasa aman bagi rescuer dan keluarganya. Perlindungan ini memungkinkan mereka fokus penuh pada operasi tanpa terbebani kekhawatiran berlebihan.
Tantangan Motivasi dan Solusi	Apa tantangan utama di lapangan yang berpotensi menurunkan motivasi?	Hambatan mencakup kelelahan fisik, cuaca ekstrem di Biak, peralatan kurang mutakhir di beberapa pos, serta stres psikologis akibat operasi gagal atau kondisi korban yang menyedihkan.
	Bagaimana mengatasi penurunan motivasi tersebut?	Solusi dilakukan melalui dukungan antar rekan tim, candaan, motivasi dari atasan, serta debriefing pasca operasi. Selain itu, menjaga kondisi fisik dengan olahraga dan mengingat kembali tujuan kemanusiaan menjadi kunci untuk bangkit.
Keterkaitan dan Kinerja	Motivasi Bagaimana korelasi antara motivasi dengan efektivitas dan kecepatan respons SAR?	Korelasi dinilai sangat erat. Motivasi tinggi membuat tim lebih sigap, cepat mengambil keputusan, berani ambil risiko terukur, dan solid. Sebaliknya, motivasi rendah terlihat dari lambatnya respons, minim inisiatif, atau kesalahan operasional.
	Apa harapan agar motivasi rescuer tetap terjaga di masa depan?	Harapan mencakup: (1) peningkatan fasilitas dan peralatan di semua pos, (2) kesempatan pelatihan lebih luas hingga tingkat nasional, (3) apresiasi berkelanjutan dari institusi dan masyarakat, serta (4) peningkatan kesejahteraan keluarga rescuer untuk menjamin ketenangan pikiran saat bertugas.

Hasil penelitian ini diperoleh melalui proses wawancara mendalam dengan sejumlah informan kunci di Kantor Pencarian dan Pertolongan Kelas A Biak. Metode yang digunakan adalah deskriptif kualitatif, dengan fokus pada analisis motivasi dalam meningkatkan kinerja pegawai Pranata Pencarian dan Pertolongan (Rescuer). Data empiris yang terkumpul kemudian dianalisis dengan menggunakan kerangka teori motivasi, termasuk Hierarki

Kebutuhan Maslow, Two-Factor Theory dari Herzberg, serta Theory of Needs dari McClelland, sehingga menghasilkan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai fenomena motivasi kerja di lingkungan Basarnas Biak (Alrawahi et al., 2020).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa seluruh lapisan kebutuhan dalam teori Maslow muncul secara jelas pada motivasi kerja rescuer. Kebutuhan fisiologis dipenuhi melalui kompensasi dasar yang memungkinkan pegawai menjaga kesejahteraan keluarga. Kebutuhan rasa aman diwujudkan dalam bentuk jaminan sosial, tunjangan risiko, dan perlindungan kerja yang memberikan rasa tenang bagi rescuer dalam menghadapi medan berbahaya (Andjarwati, 2015). Kebutuhan sosial terefleksi dari pentingnya dukungan tim dan budaya kerja kekeluargaan yang menjadi fondasi keberhasilan operasi. Kebutuhan penghargaan tampak dari tingginya nilai terhadap apresiasi baik berupa piagam, ucapan terima kasih, maupun pengakuan atas keberhasilan operasi. Sementara itu, kebutuhan aktualisasi diri hadir dalam kesempatan pengembangan melalui pelatihan spesialisasi (seperti water rescue atau vertical rescue), yang memacu rescuer untuk terus berkembang. Dengan demikian, hasil penelitian mengonfirmasi relevansi teori Maslow dalam menjelaskan motivasi kerja rescuer (Ihensekien & Joel, 2023).

Penelitian ini menemukan bahwa faktor-faktor motivasional (motivators) menjadi pendorong utama bagi kinerja rescuer. Hal ini meliputi kepuasan batin karena menolong, rasa tanggung jawab moral, serta kebanggaan profesi. Faktor-faktor tersebut terbukti mendorong munculnya dedikasi tinggi, kecepatan respons, dan ketepatan pengambilan keputusan dalam operasi SAR (Oliveira et al., 2024). Di sisi lain, faktor higiene seperti gaji, tunjangan risiko, dan ketersediaan peralatan modern tidak secara langsung meningkatkan motivasi, namun ketiadaannya menimbulkan ketidakpuasan yang signifikan. Oleh karena itu, Basarnas harus memastikan terpenuhinya faktor higiene secara konsisten, agar faktor motivator dapat bekerja optimal (Villamin et al., 2025).

Rescuer di Kantor SAR Biak memperlihatkan kebutuhan akan prestasi yang sangat tinggi, ditunjukkan dari kepuasan ketika berhasil menolong korban serta semangat untuk meningkatkan keterampilan melalui pelatihan. Kebutuhan afiliasi tercermin dari pentingnya dukungan tim, komunikasi yang solid, dan lingkungan kerja yang kekeluargaan (Ma et al., 2023). Meskipun tidak secara eksplisit terungkap, kebutuhan akan kekuasaan dapat diinterpretasikan dari keinginan sebagian rescuer untuk memimpin operasi atau mengambil keputusan penting di lapangan. Temuan ini menguatkan bahwa motivasi rescuer tidak tunggal, melainkan hasil interaksi dari beberapa kebutuhan yang berjalan bersamaan (Zawawi et al., 2023).

Data lapangan memperlihatkan bahwa rescuer memiliki keyakinan kuat pada hubungan antara usaha, kinerja, dan hasil. Pelatihan dan dukungan peralatan (usaha) meningkatkan keterampilan dan kepercayaan diri (kinerja), yang kemudian menghasilkan keberhasilan operasi SAR dan apresiasi dari institusi maupun masyarakat (hasil). Proses ini memperlihatkan adanya validasi teori ekspektansi, dimana motivasi diperkuat ketika rescuer percaya bahwa upaya yang dilakukan akan berbuah pada hasil yang diinginkan (Rahayu et al., 2021).

Berdasarkan temuan penelitian, terdapat beberapa aspek utama yang menghubungkan motivasi dengan peningkatan kinerja operasional Pranata Pencarian dan Pertolongan. Motivasi intrinsik terbukti memiliki korelasi positif dengan kinerja lapangan, di mana kepuasan batin, rasa kemanusiaan, dan tanggung jawab moral mampu meningkatkan kecepatan serta ketepatan respons dalam operasi penyelamatan (Bloom et al., 2021). Selain itu, dukungan logistik dan ketersediaan sarana menjadi faktor penting, sebab peralatan modern tidak hanya menumbuhkan kepercayaan diri, tetapi juga meningkatkan efektivitas pelaksanaan tugas (Kawiana et al., 2023). Program pelatihan yang relevan juga berperan signifikan karena selain meningkatkan kompetensi teknis, pelatihan tersebut turut memperkuat motivasi intrinsik para rescuer. Apresiasi dan lingkungan kerja yang suportif, baik dalam bentuk pengakuan formal maupun informal, mampu menjaga semangat kerja tim serta mendukung pemulihan psikologis setelah operasi. Meski demikian, penelitian ini juga menegaskan adanya tantangan berupa kelelahan fisik, keterbatasan peralatan, dan tekanan emosional yang harus dikelola secara tepat agar tidak menurunkan motivasi maupun kinerja operasional (Nusraningrum et al., 2024).

Pembahasan ini juga menyingkap dimensi non-empiris yang meskipun sulit diukur secara kuantitatif, namun memiliki pengaruh besar terhadap motivasi para rescuer. Budaya organisasi Basarnas dengan semboyan Quick Action Satu Jiwa Satu Rasa menjadi nilai kolektif yang mengikat pegawai sekaligus menumbuhkan rasa memiliki terhadap institusi (Prytz et al., 2023). Lebih jauh, filosofi “Avignam Jagat Samagram” berperan sebagai dasar motivasi intrinsik yang menumbuhkan komitmen untuk menolong tanpa pamrih, bahkan dalam kondisi berisiko tinggi. Persepsi akan keamanan dan perlindungan melalui jaminan sosial juga memberikan ketenangan sehingga pegawai dapat lebih fokus dalam menjalankan tugas di lapangan. Pada akhirnya, identitas diri sebagai penolong membentuk dedikasi yang tinggi, menjadikan profesi rescuer bukan sekadar pekerjaan, melainkan panggilan hidup yang dijalani dengan komitmen dan tanggung jawab moral yang mendalam (Tjin et al., 2022).

Secara keseluruhan, penelitian ini menegaskan bahwa motivasi kerja rescuer adalah fenomena yang kompleks, melibatkan interaksi dinamis antara faktor internal dan dukungan eksternal. Keberhasilan operasi SAR sangat bergantung pada keseimbangan antara pemenuhan motivasi intrinsik (kepuasan batin, kebanggaan profesi, tanggung jawab moral) dan motivasi ekstrinsik (dukungan logistik, pelatihan, apresiasi, jaminan sosial). Dengan demikian, pengelolaan motivasi tidak hanya relevan untuk meningkatkan kinerja individu, tetapi juga menjadi faktor strategis dalam keberhasilan institusional Basarnas (Davidson et al., 2022).

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai motivasi kerja dan kinerja pegawai Pranata Pencarian dan Pertolongan pada Kantor Pencarian dan Pertolongan Kelas A Biak, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja terbukti menjadi faktor penentu yang berperan penting dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi pelaksanaan tugas penyelamatan. Pegawai yang memiliki motivasi intrinsik tinggi, seperti dorongan kemanusiaan, tanggung jawab moral, dan kepuasan batin, menunjukkan kinerja lapangan yang lebih sigap, tepat, dan berkomitmen. Sementara itu, dukungan ekstrinsik berupa fasilitas kerja yang memadai, pelatihan berkelanjutan, serta bentuk apresiasi dan jaminan perlindungan memberikan kontribusi nyata dalam menjaga semangat kerja dan ketenangan psikologis pegawai. Interaksi antara faktor intrinsik dan ekstrinsik ini menjelaskan bahwa motivasi tidak hanya berdampak pada kinerja individu, tetapi juga menentukan keberhasilan tim secara keseluruhan dalam menjalankan operasi SAR. Implikasi dari temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan motivasi pegawai memiliki potensi besar untuk memperkuat kapasitas operasional Basarnas Biak, baik dalam hal kecepatan respons maupun kualitas layanan pertolongan. Aplikasinya dapat diwujudkan melalui penyediaan sarana prasarana yang lebih merata, perencanaan pelatihan yang adaptif terhadap kebutuhan lapangan, serta sistem penghargaan yang konsisten dan transparan. Selain itu, adanya dukungan berkelanjutan bagi kesejahteraan pegawai dan keluarganya diyakini mampu memperkuat rasa aman sehingga pegawai dapat lebih fokus pada tugas-tugas penyelamatan yang berisiko tinggi. Sebagai spekulasi yang dapat dipertimbangkan, motivasi yang terjaga dengan baik tidak hanya meningkatkan kinerja teknis, tetapi juga membangun ketahanan psikologis pegawai dalam menghadapi tantangan kerja yang ekstrem. Hal ini berpotensi menciptakan budaya kerja yang lebih resilien, inovatif, dan berorientasi pada keberhasilan misi kemanusiaan. Untuk penelitian lebih lanjut, disarankan agar kajian serupa dilakukan dengan pendekatan kuantitatif atau metode campuran, sehingga dapat memberikan gambaran yang lebih terukur mengenai hubungan antara tingkat motivasi dan indikator kinerja operasional rescuer secara spesifik.

Referensi

1. Alrawahi, S., Sellgren, S. F., Altouby, S., Alwahaibi, N., & Brommels, M. (2020). The application of Herzberg's two-factor theory of motivation to job satisfaction in clinical laboratories in Omani hospitals. *Heliyon*, 6(9), e04829. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2020.e04829>
2. Andjarwati, T. (2015). Motivasi dari Sudut Pandang Teori Hirarki Kebutuhan Maslow, Teori Dua Faktor Herzberg, Teori X Y Mc Gregor, dan Teori Motivasi Prestasi Mc Clelland. *Jmm17*, 2(01). <https://doi.org/10.30996/jmm17.v2i01.422>
3. Ayuningtyas, D., Windiarti, S., Hadi, M. S., Fasrini, U. U., & Barinda, S. (2021). Disaster Preparedness and Mitigation in Indonesia: A Narrative Review. *Iranian Journal of Public Health*. <https://doi.org/10.18502/ijph.v50i8.6799>
4. Bevan, M. P., Priest, S. J., Plume, R. C., & Wilson, E. E. (2022). Emergency First Responders and Professional Wellbeing: A Qualitative Systematic Review. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(22), 14649. <https://doi.org/10.3390/ijerph192214649>
5. Bloom, M., Colbert, A. E., & Nielsen, J. D. (2021). Stories of Calling: How Called Professionals Construct Narrative Identities. *Administrative Science Quarterly*, 66(2), 298–338. <https://doi.org/10.1177/0001839220949502>
6. Breen, K., Meyer, M. A., Becker, S., Purdum, J. C., & Nolan, S. (2024). Volunteer motivations in civilian volunteer search and rescue organizations. *International Journal of Disaster Risk Reduction*, 111, 104688. <https://doi.org/10.1016/j.ijdr.2024.104688>
7. Cenderadewi, M., Devine, S. G., Sari, D. P., & Franklin, R. C. (2023). Fatal drowning in Indonesia: understanding knowledge gaps through a scoping review. *Health Promotion International*, 38(5). <https://doi.org/10.1093/heapro/daad130>
8. Chen, L., & Jiang, X. (2020). The Assessment of Problematic Internet Pornography Use: A Comparison of Three Scales with Mixed Methods. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(2), 488. <https://doi.org/10.3390/ijerph17020488>
9. Davidson, L., Carter, H., Drury, J., Amlôt, R., & Haslam, S. A. (2022). Advancing a social identity perspective on interoperability in the emergency services: Evidence from the Pandemic Multi-Agency Response Teams during the UK COVID-19 response. *International Journal of Disaster Risk Reduction*, 77, 103101. <https://doi.org/10.1016/j.ijdr.2022.103101>
10. Husaini, M. (2019). HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA PEGAWAI PADA BADAN PENANGGULANGAN BENCANA DAERAH (BPBD) KABUPATEN ACEH BARAT. *Majalah Kesehatan Masyarakat Aceh (MaKMA)*, 2(2). <https://doi.org/10.32672/makma.v2i2.1302>
11. Ihensekien, O. A., & Joel, A. C. (2023). Abraham Maslow's Hierarchy of Needs and Frederick Herzberg's Two-Factor Motivation Theories: Implications for Organizational Performance. *The Romanian Economic Journal*, 85. <https://doi.org/10.24818/REJ/2023/85/04>
12. Ihsan Dinie Supyaan, & Endah Fauziningrum. (2023). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Relawan Search And Rescue (BASARNAS) Bandung. *MASMAN : Master Manajemen*, 1(4), 153–164. <https://doi.org/10.59603/masman.v1i4.343>
13. Kawiana, I. G. P., Moh. Samsul Arifin, Daniel Tulasi, Teguh Setiawan Wibowo, & Rianti Setyawasih. (2023). The Effect of Work Environment, Work Stress and Work Motivation on Employee Performance in Freight Forwarding and Logistics Company. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 9(4), 1317–1323. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v9i4.1290>

DOI: <https://doi.org/10.31004/riggs.v4i3.2716>

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

14. Lesener, T., Gusy, B., & Wolter, C. (2019). The job demands-resources model: A meta-analytic review of longitudinal studies. *Work & Stress*, 33(1), 76–103. <https://doi.org/10.1080/02678373.2018.1529065>
15. Liu, Z., Liao, H., & Liu, Y. (2020). For the sake of my family: Understanding unethical pro-family behavior in the workplace. *Journal of Organizational Behavior*, 41(7), 638–662. <https://doi.org/10.1002/job.2463>
16. Ma, B., Zhou, Y., Lassleben, H., Ma, G., & Yang, R. (2023). Examining the mediating effects of motivation between job insecurity and innovative behavior using a variable-centered and a person-centered approach. *Frontiers in Psychology*, 14. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1284042>
17. Novia, D. A., & Awaludin, A. (2022). ANALISIS MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN PENANGGULANGAN BENCANA DAERAH PROVINSI SUMATERA UTARA. *VALUE*, 2(2), 101–111. <https://doi.org/10.36490/value.v2i2.227>
18. Nusraningrum, D., Rahmawati, A., Wider, W., Jiang, L., & Udang, L. N. (2024). Enhancing employee performance through motivation: the mediating roles of green work environments and engagement in Jakarta's logistics sector. *Frontiers in Sociology*, 9. <https://doi.org/10.3389/fsoc.2024.1392229>
19. Oliveira, S. A. de S., Carvalho, C. M. S. de, Pinto, A. L. S., & Gondim, S. M. G. (2024). Emotional Labor, Occupational Identity, and Work Engagement among Portuguese First Responders. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 40(3), 179–194. <https://doi.org/10.5093/jwop2024a15>
20. Prytz, E., Norrblom, P., Pilemalm, S., Andersson Granberg, T., & Jonson, C.-O. (2023). What motivates and demotivates emergency response volunteers? A survey-based factor analysis study. *Scandinavian Journal of Trauma, Resuscitation and Emergency Medicine*, 31(1), 38. <https://doi.org/10.1186/s13049-023-01101-0>
21. Rahayu, S., Sjattar, E. L., & Seniwati, T. (2021). Factors Affecting Secondary Traumatic Stress Disorder among Search and Rescue Team in Makassar. *Indonesian Contemporary Nursing Journal (ICON Journal)*, 49–57. <https://doi.org/10.20956/icon.v5i2.9032>
22. Soelistyowati, R. D. (2025). Effectiveness of Communication Strategy in Disaster Management in Indonesia. *Jurnal Multidisiplin Madani*, 5(1), 56–63. <https://doi.org/10.55927/mudima.v5i1.13653>
23. Tjin, A., Traynor, A., Doyle, B., Mulhall, C., Eppich, W., & O'Toole, M. (2022). Turning to 'Trusted Others': A Narrative Review of Providing Social Support to First Responders. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(24), 16492. <https://doi.org/10.3390/ijerph192416492>
24. Villamin, P., Lopez, V., Thapa, D. K., & Cleary, M. (2025). A Worked Example of Qualitative Descriptive Design: A Step-by-Step Guide for Novice and Early Career Researchers. *Journal of Advanced Nursing*, 81(8), 5181–5195. <https://doi.org/10.1111/jan.16481>
25. Zawawi, A. A., Ab Halim, N., Kamarunzaman, N. Z., Zawawi, A. A., & Halim, F. W. (2023). The linkage between team communication, team motivation and search and rescue team performance. *SA Journal of Human Resource Management*, 21. <https://doi.org/10.4102/sajhrm.v21i0.2217>