



HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA PEGAWAI DI BADAN NASIONAL PENCARIAN DAN PERTOLONGAN KELAS A DI KOTA X

Ingin Setia Zai^{1*}, Zuhrina Aidha Dedek²

¹⁾ szmisteringin@gmail.com, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

²⁾ zuhrinaaidha@uinsu.ac.id, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

Abstract

Work motivation is a drive from within a person that influences attitudes and behavior in carrying out tasks to achieve organizational goals. A high level of work motivation plays an important role in increasing employee productivity and work effectiveness. This study aims to determine the relationship between work motivation and employee performance at the National Search and Rescue Agency (BASARNAS) Class A City X. The method used is quantitative research with a cross-sectional design. The sample consisted of 53 respondents taken through random sampling techniques from a total population of 112 people. The research instrument was a closed questionnaire with a Likert scale that had been tested for validity and reliability. The results of the univariate analysis showed that most employees had low work motivation and high performance. Bivariate analysis with the Chi-Square test showed that there was a significant relationship between work motivation and employee performance with a p-value = 0.000 ($p < 0.05$) and an Prevalence Ratio of 23,692. This means that employees with low work motivation are 23,692 times more likely to have low performance than employees with high motivation. This study shows the importance of efforts to increase motivation through self-development, appreciation, and a conducive work environment to improve employee performance.

Keywords: BASARNAS; Employee Performance; Work Motivation

Abstrak

Motivasi kerja merupakan dorongan dari dalam diri seseorang yang memengaruhi sikap dan perilaku dalam menjalankan tugas untuk mencapai tujuan organisasi. Tingkat motivasi kerja yang tinggi berperan penting dalam meningkatkan produktivitas dan efektivitas kerja pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai di Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan (BASARNAS) Kelas A Kota X. Metode yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan desain *cross sectional*. Sampel berjumlah 53 responden yang diambil melalui teknik random sampling dari total populasi 112 orang. Instrumen penelitian berupa kuesioner tertutup dengan skala Likert yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Hasil analisis univariat menunjukkan sebagian besar pegawai memiliki motivasi kerja rendah dan kinerja tinggi. Analisis bivariat dengan uji Chi-Square menunjukkan terdapat hubungan signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai dengan nilai p-value = 0,000 ($p < 0,05$) dan *Prevalensi Ratio* sebesar 23,692. Artinya, pegawai dengan motivasi kerja rendah memiliki kemungkinan 23,692 kali lebih besar untuk memiliki kinerja rendah dibandingkan pegawai dengan motivasi tinggi. Penelitian ini menunjukkan pentingnya upaya peningkatan motivasi melalui pengembangan diri, penghargaan, dan lingkungan kerja yang kondusif untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Kata kunci: BASARNAS, Kinerja Pegawai, Motivasi Kerja

PENDAHULUAN

Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan (BASARNAS) merupakan lembaga pemerintah nonkementerian yang berada di bawah kewenangan Presiden dan bertugas dalam pelaksanaan operasi pencarian serta pertolongan (SAR). Sebagai instansi yang berperan dalam penanganan kecelakaan, bencana, serta kondisi darurat lainnya, keberhasilan misi sangat ditentukan oleh kualitas dan kinerja pegawainya. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia yang optimal menjadi bagian penting dalam meningkatkan efektivitas pelayanan dan respons tim di lapangan. Motivasi kerja berperan penting dalam membentuk sikap dan perilaku pegawai dalam menjalankan tugas. Penerapan program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) merupakan salah satu jenis pengendalian pencegahan. Komponen inisiatif pemeliharaan staf yang menggabungkan pertimbangan keselamatan dalam penggunaan peralatan, mesin, dan tempat kerja adalah program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) (Zebua et al., 2022).



World Health Organization (2021) menyatakan bahwa motivasi yang baik dapat menciptakan tenaga kerja yang sehat, produktif, dan kompetitif. Dalam konteks organisasi seperti BASARNAS, motivasi kerja tinggi sangat diperlukan mengingat pekerjaan yang dilakukan bersifat darurat dan berisiko tinggi (WHO, 2021). Hal ini diperkuat oleh penelitian Supyaan dan Fauziningrum (2023) yang menemukan bahwa motivasi eksternal memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja relawan SAR, dengan nilai signifikansi sebesar 0,002 (Ihsan Dinie Supyaan & Endah Fauziningrum, 2023).

Adha et al. (2019) menyebutkan bahwa motivasi kerja adalah dorongan yang mendorong seseorang bekerja secara efektif dan terintegrasi. Motivasi yang tinggi akan mendorong karyawan untuk menunjukkan semangat, inisiatif, dan tanggung jawab, sehingga berdampak langsung terhadap peningkatan kinerja (Adha et al., 2019). Penelitian Faisal dan Darmawan (2024) juga menyatakan bahwa motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, khususnya melalui pemberian insentif dan penghargaan (Faisal, 2024). Dalam lingkungan BASARNAS, motivasi tidak hanya berkaitan dengan penghargaan finansial, tetapi juga melibatkan faktor non-finansial seperti pengakuan, kesempatan pengembangan diri, dan suasana kerja yang mendukung. Hal ini sejalan dengan teori dua faktor Herzberg (1959) yang menyatakan bahwa faktor-faktor seperti prestasi, pengakuan, pekerjaan, tanggung jawab, dan pengembangan diri merupakan aspek penting yang dapat meningkatkan kinerja (Herzberg, 1959).

Kinerja pegawai menjadi aspek krusial dalam mendukung keberhasilan misi penyelamatan yang menuntut kecepatan, ketepatan, dan koordinasi tinggi. Dalam tinjauan awal yang dilakukan peneliti saat Latihan Kerja Peminatan di BASARNAS Kelas A di Kota X, ditemukan bahwa motivasi kerja pegawai belum optimal. Meskipun pelatihan dan pengembangan diri tersedia, distribusinya belum merata dan beberapa pegawai merasa beban kerja yang diberikan cukup menantang namun tidak seimbang dengan dukungan yang diterima. Motivasi kerja juga berkontribusi pada penerapan keselamatan dan kesehatan kerja (K3). Pegawai yang termotivasi cenderung lebih disiplin dalam mematuhi prosedur keselamatan dan lebih peduli terhadap lingkungan kerja yang aman. Sebaliknya, motivasi yang rendah dapat menyebabkan kecerobohan, ketidakpatuhan terhadap SOP, dan peningkatan risiko kecelakaan kerja. Dalam konteks hukum, Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2019 tentang Pedoman Penilaian Prestasi Kerja Pegawai dengan jelas menyebutkan bahwa hasil penilaian kinerja pegawai merupakan landasan dalam menentukan karir (Suarjana & Kamil, 2024).

Dalam konteks operasional BASARNAS Kelas A di Kota X, target kinerja meliputi kecepatan respons dalam kondisi darurat, ketepatan pelaksanaan tugas, kesiapan alat dan personel, serta pelaporan yang akurat dan tepat waktu. Semua target ini sangat bergantung pada tingkat motivasi pegawai dalam melaksanakan tugas mereka secara profesional dan penuh tanggung jawab.

KAJIAN PUSTAKA

Kajian pustaka merupakan landasan teoritis yang digunakan untuk memperkuat penelitian ini. Motivasi kerja menurut Herzberg (1959) dibagi menjadi dua faktor, yaitu motivator (faktor intrinsik) dan hygiene (faktor ekstrinsik). Faktor motivator, seperti prestasi, pengakuan, dan tanggung jawab, dapat meningkatkan kepuasan serta kinerja pegawai. Sementara itu, faktor hygiene seperti kondisi kerja, hubungan antar rekan kerja, dan kebijakan organisasi berperan dalam mencegah ketidakpuasan kerja.

Robbins (2006) menjelaskan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh kemampuan, motivasi, dan kesempatan. Motivasi menjadi salah satu komponen penting karena dapat mendorong seseorang untuk mencapai target yang ditentukan organisasi. Adha et al. (2019)



menemukan bahwa motivasi yang tinggi mampu meningkatkan semangat, inisiatif, serta tanggung jawab pegawai dalam melaksanakan tugasnya.

Penelitian Supyaan dan Fauziningrum (2023) menunjukkan adanya pengaruh signifikan motivasi eksternal terhadap kinerja relawan SAR dengan nilai signifikansi 0,002. Hal ini sejalan dengan temuan Faisal (2024) yang menyatakan bahwa pemberian insentif dan penghargaan mampu meningkatkan kinerja pegawai secara signifikan. Penelitian Karawanep et al. (2021) di Puskesmas Yendidori juga memperlihatkan bahwa motivasi memiliki hubungan positif dengan kinerja pegawai.

Berdasarkan kajian pustaka ini, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berperan penting dalam menentukan kinerja pegawai. Oleh karena itu, penelitian ini berfokus pada hubungan motivasi kerja dengan kinerja pegawai di BASARNAS Kelas A Kota X.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain cross-sectional yang dilakukan pada Januari–April 2025. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai BASARNAS Kelas A Kota X berjumlah 112 orang. Sampel diambil menggunakan teknik simple random sampling dan dihitung menggunakan rumus Slovin, menghasilkan 53 responden dengan tingkat kesalahan 10%. Namun, untuk meningkatkan representativitas hasil, sebaiknya digunakan tingkat kesalahan 5% agar jumlah sampel lebih memadai (Wiratna Sujarweni. V, 2014). Instrumen penelitian berupa kuesioner tertutup dengan skala Likert 4 poin, berdasarkan indikator teori Herzberg (motivasi kerja) dan Robbins (kinerja pegawai). Kategori skor 12–24 sebagai “rendah” dan 25–48 sebagai “tinggi” belum dijelaskan dengan dasar teoritis atau rujukan valid, sehingga diperlukan klarifikasi atau acuan dari penelitian sebelumnya atau teori yang relevan.

Instrumen diuji validitas menggunakan korelasi Pearson ($r\text{-tabel} = 0,270$, $N=53$), dan reliabilitas dengan Cronbach's Alpha $> 0,60$. Data dianalisis univariat dan bivariat menggunakan uji Chi-Square, dengan tingkat signifikansi $p < 0,05$ (Sugiyono, 2020).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Univariat

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi (n)	Persentase (%)
1	Laki-Laki	41	77,4
2	Perempuan	12	22,6
Total		53	100,0

Sumber: Data Primer 2025

Data yang ditampilkan pada Tabel 1 menunjukkan bahwa, dari 53 responden, 41 responden (77,4%) adalah jenis kelamin laki-laki, sedangkan 12 responden (22,6%) adalah perempuan.

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Umur

No	Umur	Frekuensi (n)	Persentase (%)
1	25-29	10	18,9
2	30-34	18	34,0
3	35-39	12	22,6
4	40-44	8	15,1
5	45-49	5	9,4
Total		53	100,0

Sumber: Data Primer 2025

Berdasarkan Tabel 2, responden terbanyak berada pada rentang umur 25–29 tahun



sebanyak 10 responden (18,9%), 30–34 tahun sebanyak 18 responden (34,0%), usia 35–39 tahun sebanyak 12 responden (22,6%), 40–44 tahun sebanyak 8 responden (15,1%), dan usia 45–49 tahun sebanyak 5 orang (9,4%).

Tabel 3. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan Terakhir	Frekuensi (n)	Persentase (%)
1	SMA	33	62,3
2	S1	20	37,7
Total		53	100,0

Sumber: Data Primer 2025

Tabel 3 menunjukkan mayoritas responden berpendidikan terakhir SMA sebanyak 33 orang (62,3%), sedangkan lulusan S1 sebanyak 20 orang (37,7%) dari total 53 responden.

Tabel 4. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Masa kerja

No	Masa Kerja	Frekuensi (n)	Persentase (%)
1	1-4	18	34
2	5-8	24	45,3
3	9-15	11	20,8
Total		53	100,0

Tabel 4 menunjukkan bahwa dari 53 responden, sebanyak 18 orang (34%) bekerja selama 1–4 tahun, 24 orang (45,3%) memiliki masa kerja 5–8 tahun dan 11 orang (20,8%) memiliki masa kerja 9–15 tahun.

Tabel 5. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Motivasi Kerja

No	Motivasi Kerja	Frekuensi (n)	Persentase (%)
1	Tinggi	12	22,6
2	Rendah	41	77,4
Total		53	100,0

Sumber: Data Primer 2025

Tabel 5 memperlihatkan bahwa dari total 53 responden, sebanyak 12 orang (22,6%) memiliki tingkat motivasi kerja yang tinggi, sedangkan hanya 41 orang (77,4%) yang memiliki motivasi kerja rendah.

Tabel 6. Distribusi Responden Berdasarkan Kinerja Pegawai

No	Kinerja Pegawai	Frekuensi (n)	Persentase (%)
1	Tinggi	29	54,7
2	Rendah	24	45,3
Total		53	100,0

Sumber: Data Primer 2025

Frekuensi kinerja pegawai dalam tabel 6 menunjukkan bahwa, dari 53 responden, 29 responden (54,7%) memiliki kinerja karyawan yang tinggi dan 24 responden (45,3%) memiliki kinerja karyawan yang rendah.

Analisis Bivariat

Tabel 7. Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Pegawai

Motivasi Kerja	Kinerja Pegawai				Total		Sig-p	PR	95% (CI)
	Tinggi		Rendah		N	%			
	n	%	n	%					
Tinggi	11	91,7	1	8,3	12	100,0	0,000	23,692	2,759-203,44
Rendah	13	31,7	28	68,3	41	100,0			
Total	29	54,7	24	45,3	53	100,0			



Berdasarkan pada Tabel 4.7 tabulasi silang antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai diketahui bahwa dari 53 responden sebanyak 12 responden (100,0%) yang memiliki motivasi kerja tinggi, dimana sebanyak 11 responden (91,7%) memiliki kinerja pegawai tinggi dan sebanyak 1 responden (8,3%) memiliki kinerja pegawai yang rendah. Selanjutnya sebanyak 41 responden (100,0%) yang memiliki motivasi kerja rendah, sebanyak 13 responden (31,7%) memiliki kinerja pegawai yang tinggi dan sebanyak 28 responden (68,3%) memiliki kinerja pegawai yang rendah.

Berdasarkan pada uji statistik hubungan motivasi kerja dengan kinerja pegawai menggunakan uji *Chi Square* didapatkan nilai *p-value* = 0,000 (< 0,05) maka terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai pada pegawai di badan nasional pencarian dan pertolongan kelas a. Nilai *Prevalence Ratio* (PR) sebesar 23,692 menunjukkan bahwa pegawai di badan nasional pencarian dan pertolongan a Kota X dengan motivasi kerja rendah memiliki kemungkinan 23,692 kali lebih besar mengalami kinerja karyawan rendah dibandingkan dengan mereka yang memiliki motivasi kerja yang tinggi. *Confidence Interval* (CI) 95% antara 2,759 hingga 203,44.

Interpretasi *Prevalence Ratio* (PR) dalam jurnal menyatakan bahwa pegawai dengan motivasi kerja rendah memiliki kemungkinan 23,692 kali lebih besar mengalami kinerja rendah dibandingkan dengan pegawai bermotivasi tinggi. Namun, pernyataan ini sebaiknya tidak disamakan dengan Odds Ratio, karena PR mencerminkan rasio prevalensi, bukan peluang (odds). Jadi, lebih tepat ditulis: "Pegawai dengan motivasi kerja rendah memiliki risiko prevalensi kinerja rendah 23,692 kali lebih besar dibandingkan yang bermotivasi tinggi." Selain itu, *Confidence Interval* (CI) 95%: 2,759–203,44 tergolong sangat lebar, yang menunjukkan adanya tingkat ketidakpastian tinggi terhadap estimasi PR. Ini kemungkinan disebabkan oleh ukuran sampel yang kecil ($n = 53$), serta distribusi data yang tidak seimbang.

Terdapat pula kontradiksi data, yaitu mayoritas pegawai memiliki motivasi rendah (77,4%), namun sebagian besar justru memiliki kinerja tinggi (54,7%). Hal ini perlu penjelasan lanjutan, karena hasil ini menunjukkan tidak semua pegawai bermotivasi rendah mengalami penurunan kinerja. Bisa jadi, terdapat faktor lain di luar motivasi yang memengaruhi kinerja, seperti pengalaman, etos kerja, atau dukungan lingkungan kerja.

Motivasi Kerja Di Badan Nasional Pencarian Dan Pertolongan Kelas A di Kota X

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai BASARNAS Kelas A di Kota X memiliki tingkat motivasi kerja yang rendah, yaitu sebesar 77,4%. Penelitian ini mengindikasikan bahwa aspek-aspek motivasi seperti prestasi, pengakuan, pekerjaan, tanggung jawab, dan pengembangan diri belum terpenuhi secara optimal. Kondisi ini sejalan dengan teori Herzberg, yang menyatakan bahwa kurangnya faktor-faktor motivator dapat menurunkan semangat kerja dan berdampak negatif terhadap kinerja. Hasil ini juga didukung oleh observasi peneliti selama praktik lapangan, di mana pelatihan pengembangan diri belum merata dan beban kerja yang tinggi belum diimbangi dengan sistem penghargaan yang memadai. Dengan demikian, diperlukan strategi peningkatan motivasi kerja melalui penyediaan pelatihan berkala, sistem insentif yang adil, dan lingkungan kerja yang mendukung agar karyawan dapat bekerja lebih optimal (Khusnul Wardan, 2020).

Pegawai sering mendapatkan kesempatan untuk mengeluarkan pendapat saat rapat atau diskusi dan mengikuti pelatihan sesuai dengan bidang masing-masing. Hal ini mencerminkan penerapan maqashid syariah ketiga, yaitu memelihara akal, dengan memberikan peluang bagi pegawai untuk berkembang dan meningkatkan kemampuan mereka. Allah SWT berfirman dalam (Q.S As-Sajdah: 24):

وَجَعَلْنَا مِنْهُمْ أُمَّةً يَهْدُونَ بِأَمْرِنَا لَمَّا صَبَرُوا وَكَانُوا بِآيَاتِنَا يُوقِنُونَ



Artinya: “Dan Kami jadikan di antara mereka teladan-teladan yang memberi petunjuk dengan perintah Kami, ketika mereka bersabar dan adalah mereka sejak dahulu terhadap ayat-ayat Kami selalu yakin”. (Q.S As-Sajdah:24)

Kinerja Pegawai Di Badan Nasional Pencarian Dan Pertolongan Kelas A di Kota X

Berdasarkan hasil penelitian, mayoritas pegawai BASARNAS Kelas A di Kota X memiliki kinerja yang tinggi, yakni sebesar 54,7%. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai sudah mampu mencapai kinerja optimal dalam hal kualitas kerja, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian sebagaimana indikator kinerja menurut Robbins. Penelitian ini diperkuat oleh hasil observasi yang menunjukkan bahwa beban kerja tinggi tidak diimbangi dengan dukungan dan penghargaan yang layak, serta kurangnya pelatihan atau pengembangan kompetensi secara menyeluruh (Robbins, 2006). Dengan demikian, peningkatan kinerja pegawai perlu dilakukan melalui pendekatan manajemen yang komprehensif, termasuk perbaikan dalam aspek motivasi, lingkungan kerja, serta sistem evaluasi kinerja yang adil dan transparan.

Dalam konteks islam, kinerja yang baik juga dapat dianggap sebagai bentuk keberkahan dan ketaatan kepada Allah SWT. Dengan bekerja dengan baik, seseorang dapat memberikan manfaat bagi orang lain dan juga mempersembahkan ibadah di dunia kerja, sebagaimana ayat Al-Qur'an dibawah ini menjelaskan:

إِنَّ رَبَّكَ هُوَ يَفْصِلُ بَيْنَهُمْ يَوْمَ الْقِيَامَةِ فِيمَا كَانُوا فِيهِ يَخْتَلِفُونَ

Artinya: “Sesungguhnya Tuhanmu Dialah yang memisahkan di antara mereka pada hari Kiamat tentang apa yang selalu mereka perselisihkan padanya.” (Q.S. As-Sajdah: 25)

Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Pegawai Di Badan Nasional Pencarian Dan Pertolongan Kelas A di Kota X

Hasil analisis bivariat menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai di BASARNAS Kelas A di Kota X, dengan nilai p -value = 0,000 ($p < 0,05$) dan *Prevalence Ratio* (PR) sebesar 23,692. Artinya, pegawai dengan motivasi kerja rendah memiliki kemungkinan 23 kali lebih besar untuk mengalami kinerja rendah dibandingkan pegawai dengan motivasi tinggi. Penelitian ini memperkuat teori Herzberg yang menyatakan bahwa faktor motivasi, seperti pengakuan dan pengembangan diri, sangat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja. Selain itu, hasil ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang menyimpulkan bahwa motivasi memiliki peran penting dalam mendorong produktivitas kerja, semangat, dan tanggung jawab pegawai (Herzberg, 1959).

Menurut Wahyuni Husna (2022), yang melakukan studi berjudul *Kinerja Karyawan dan Motivasi Kerja di Balai Kota Makassar*, temuan dari penelitian ini menunjukkan ada korelasi positif antara motivasi pekerja dan kinerja. Agar teori yang diusulkan bisa diterima. Motivasi di tempat kerja dan kinerja setiap karyawan terhubung langsung (Husnah, 2022). Studi "Hubungan Antara Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan di Puskesmas Yendidori, Kabupaten Biak, Provinsi Papua" menemukan nilai p 0,004 ($p < 0,05$) untuk hubungan motivasi kerja dengan kinerja karyawan di Puskesmas Yendidori, Kabupaten Biak, menggunakan uji statistik Chi-square. menunjukkan bahwa kinerja staf di Puskesmas Yendidori berkorelasi dengan motivasi kerja (Karawanep et al., 2021).

Menurut penelitian yang dilakukan di Kantor Kecamatan Fanayama Kabupaten Nias Selatan, motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai koefisien 1.701. Ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan meningkat dengan peningkatan motivasi kerja (Blasius Pendamai Nehe, 2023). Sedangkan penelitian oleh Asyer Lunda' Tarima,dkk (2025), hasil uji koefisien determinasi (r^2) menghasilkan nilai sebesar 47,8 atau 48%. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja (X) berpengaruh sebesar 48% terhadap kinerja pegawai (Y), sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain (Bakhtiar, 2020).



Dengan demikian, motivasi kerja dapat dipandang sebagai determinan utama dalam pencapaian kinerja optimal. Organisasi perlu memperhatikan faktor-faktor pemicu motivasi sebagai bagian dari strategi peningkatan kinerja, terutama di lingkungan kerja dengan beban dan risiko tinggi seperti BASARNAS.

PENUTUP

Simpulan

Mayoritas pegawai di Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan Kelas A di Kota X memiliki tingkat motivasi kerja yang rendah, yaitu dari 53 responden, sebanyak 41 responden (77,4%). Hasil ini menunjukkan perlunya saran lebih terhadap faktor-faktor yang dapat meningkatkan motivasi, baik secara intrinsik maupun ekstrinsik.

Berdasarkan hasil analisis univariat kinerja pegawai di Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan Kelas A di Kota X dalam kategori tinggi, dari 53 responden, 29 responden (54,7%) memiliki kinerja yang tinggi.

Hasil analisis bivariat uji *Chi-Square* terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai di Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan Kelas A di Kota X dengan nilai $p\text{-value} = 0,000 < 0,05$. Hubungan ini sejalan dengan nilai-nilai islam, dimana motivasi spiritual dan kesadaran akan tanggung jawab kepada Allah SWT dapat meningkatkan kualitas kerja.

Saran

Manajemen Badan SAR Nasional Kelas A Kota X harus fokus pada elemen lain yang mempengaruhi kinerja karyawan, seperti sifat pribadi, pendapatan dana gaji, organisasi, keluarga, dan pengawasan, guna meningkatkan motivasi kerja dan mencapai kinerja optimal.

Bagi pihak pegawai Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan Kelas A Kota X, diharapkan pegawai dapat meningkatkan kualitas pekerjaan dengan melakukan prosedur yang ditetapkan dengan baik dan sesuai yang sudah diterapkan.

Untuk memperoleh hasil penelitian yang lebih baik dan lebih akurat, sebaiknya peneliti berikutnya merumuskan masalah dan faktor penelitian di samping menambahkan variabel seperti psikologi organisasi atau karyawan jika mereka ingin menyelidiki situasi yang sebanding. Oleh karena itu, diharapkan temuan penelitian ini akan memberikan pemahaman tambahan mengenai isu tersebut dan membantu berbagai pihak.

DAFTAR PUSTAKA

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 4(1), 47. <https://doi.org/10.32528/Ipteks.V4i1.2109>
- Bakhtiar, R. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kerinci. *Ekasakti Jurnal Penelitian & Pengabdian*, 1(1), 209–216. <https://doi.org/10.31933/Ejpp.V1i1.229>
- Blasius Pendamai Nehe, B. P. (2023). No Title Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Fanayama Kabupaten Nias Selatan. *Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 6(2), 146–158.
- Faisal, A. D. (2024). The Influence Of Work Stress, Work Motivation, And Work Discipline On Employee Performance. *Journal Of Sustainable Development Innovations*, 1(2), 54–62. <https://doi.org/10.61552/Jsi.2024.02.001>
- Herzberg. (1959). *The Motivation To Work*.
- Husnah, W. (2022). Hubungan Motivasi Kerja Dan Kinerja Pegawai Di Balai Kota Makassar. *Learning Society: Jurnal Csr, Pendidikan Dan Pemberdayaan Masyarakat*, 3(2), 161–167. <https://doi.org/10.30872/Ls.V3i2.2122>



- 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>
- Karawanep, C. M., Rumayar, A. A., & Sulaeman, E. (2021). Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Kinerja Pegawai Di Puskesmas Yendidori Kabupaten Biak Provinsi Papua. *Kesmas*, 10(2), 111–116.
- Khusnul Wardan. (2020). *Motivasi Kerja Guru Dalam Pembelajaran* (Rintho R. Rerung (Ed.)). Media Sains Indonesia.
- Robbins, S. (2006). “Perilaku Organisasi”, Prentice Hall, Edisi Kesepuluh Sabardini, 2006, “Peningkatan Kinerja Melalui Perilaku Kerja Berdasarkan Kecerdasan Emosional”, *Telaah Bisnis*, 7(1).
- Suarjana, I. G. E., & Kamil, I. (2024). Peran Badan Nasional Pencarian Dan Pertolongan (Basarnas) Dalam Menjamin Keselamatan Wisatawan Di Tinjau Dari Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 29 Tahun 2014 Tentang Pencarian Dan Pertolongan:(Studi Kasus Di Kantor Pencarian Dan Pertolongan Kelas A M. *Unizar Recht Journal (Urj)*, 3(1), 34–45.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Who. (2021). *World Health Organization*.
- Wiratna Sujarweni. V. (2014). *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta : Pustaka Baru Press.
- Zebua, E., Telaumbanua, Y., Lahagu, A., Suka Adil Zebua, E., Telaumbanua, E., & Lahagu, A. (2022). Pengaruh Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap motivasi Kerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Up3 Nias. *Jurnal Emba*, 10(4), 1417–1435. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/43967>